

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnisse der Gleichbehandlungskommission (jetzt Senat I der GBK) in anonymisierter und gekürzter Form.

Antrag 1/2004 (GBK 220/03):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Versicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgeltes** und beim **beruflichen Aufstieg** und insbesondere bei der Beförderung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Gruppenleiterin einer Organisationseinheit tätig und habe sich schon im Anfangsstadium eines Besetzungsverfahrens für eine vakante Stelle einer befristeten Stellvertreterin der Leiterin dieser Organisationseinheit an die Regionalanwaltschaft gewandt, da sie aufgrund eines Gespräches mit dem zuständigen Direktor befürchtete, dass bei dieser Stellenbesetzung einem gering qualifizierten männlichen Kollegen der Vorzug gegeben werden könnte.

Der Posten des ständigen Stellvertreters/der ständigen Stellvertreterin der Leiterin dieser Organisationseinheit der Landesstelle ist befristet ausgeschrieben worden, wobei sich die Antragstellerin unter ausführlicher Berufung auf ihre Qualifikation fristgerecht für diesen Posten beworben habe.

Die Antragstellerin habe auf eine lange Erfahrung im relevanten Aufgabenbereich zurückblicken können. Sie sei zur Gruppenleiterin bestellt worden und habe auf Wunsch des Direktors einige Male über längere Zeitverläufe sowohl die Funktionen des ehemaligen Leiters als auch die der stellvertretenden Leiterin übernom-

men. Ihr männlicher Kollege sei in weiterer Folge zum stellvertretenden Leiter dieser Organisationseinheit bestellt worden, in welcher er als Sachbearbeiter tätig gewesen sei. Der Antragsgegner konnte in seiner schriftlichen Stellungnahme keine Diskriminierung der Antragstellerin erkennen.

Auszug aus der Entscheidung:

Nach Meinung der GBK wäre eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren generell zu begrüßen da die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens gerade für qualifizierte Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann.

Die hier vorgenommene Beurteilung auf Grund einer langjährigen Kenntnis der Bewerber/innen erschien der GBK im Hinblick auf obige Kriterien sehr anfällig für Beurteilungsfehler zu sein, da die entscheidungsrelevante Beurteilung der Bewerber/innen ausschließlich auf die aus einem persönlichen Eindruck entstandene subjektive Bewertung des Direktors zurückzuführen war.

Die von der Antragstellerin glaubwürdig geschilderte Darstellung ihres Gespräches mit dem Direktor der Landesstelle vor der offiziellen Stellenausschreibung, bei dem ihr von diesem die schlechten Chancen ihrer künftigen Bewerbung verdeutlicht worden wären, indizierte, dass tatsächlich schon vor der Ausschreibung festgestanden sein dürfte, wer den zu besetzenden Posten erhalten soll.

Die GBK ist daher nach Würdigung der Gesamtumstände um die antragsgegenständliche Stellenbesetzung zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin auf Grund des intransparenten Auswahlverfahrens und ihrer objektiv nicht nachvollziehbaren schlechteren Bewertung beim beruflichen Aufstieg auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der ebenfalls beantragten Prüfung einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts durch die Nichtgewährung einer Verwendungszulage für die Antragstellerin ist die GBK auf Grund der Aussagen der befragten Personen zur Ansicht gelangt, dass dieser eine solche nicht zustehen würde, da sie entgegen der Darstellung im Verlangen der GBK keine höherwertigen Tätigkeiten eigenverantwortlich ausgeübt hat. Allerdings hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass es teilweise nicht nachvollziehbare Hierarchievorschriften gegeben haben dürfte und regte daher generell an, für den Fall der längeren gleichzeitigen Abwesenheiten von Abteilungsleiter/innen und deren Stellvertreter/innen jedenfalls klare und unmissverständliche Regelungen unter Information aller Beteiligten zu treffen.

Antrag 2/2004 (GBK 216/03):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Kfz-Werkstätte

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den Arbeitgeber und Diskriminierung bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war beim Antragsgegner als Angestellte im Büro tätig. Anfangs sei das Arbeitsklima in Ordnung gewesen, doch einmal sei nach einer Mittagspause der Antragsgegner zu ihr ins Büro gekommen, hätte sich vor sie hingestellt, ihre Beine mit seinen Knien zusammengedrückt, ihr die Bluse geöffnet, dabei ihre Brüste betastet und versucht, ihr einen Zungenkuss zu geben.

Auf Grund der körperlichen Überlegenheit des Antragsgegners habe sich die Antragstellerin nicht getraut sich zu wehren, weil sie fürchtete, dass der Antragsgegner aggressiv werden könnte. Danach habe sie schriftlich gekündigt.

Der Antragsgegner behauptete, dass dieser Vorfall gar nicht stattgefunden habe.

Auszug aus der Entscheidung:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit einander widersprechenden Darstellungen der beteiligten Personen konfrontiert, weshalb letztlich eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der Darstellung der befragten Personen vorzunehmen war. Die Aussage der Antragstellerin wurde von der GKB als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar eingestuft.

Der Antragsgegner konnte die GBK hingegen von seiner Darstellung nicht überzeugen, da er sich bezüglich der zeitlichen Abfolge in Widersprüche verwickelte. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Arbeitgeber sexuell belästigt wurde.

Hinsichtlich der beantragten Prüfung, ob eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt, kam die GBK zur Auffassung, dass der von der Antragstellerin behauptete Vorfall tatsächlich so stattgefunden hat und somit für ihren vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis kausal war. Daher lag nach Ansicht der GBK auch eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Antrag 3/2004 (GBK 217/03):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Mineralölfirma

Wegen:

Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Im Antrag wurde angeführt, dass die Antragstellerin, nachdem sie eine Abteilungsleitung übernommen hatte, als Geschäftsführerin in ein Tochterunternehmen entsendet worden sei. Aufgrund der hervorragenden Leistung der Antragstellerin sei geplant gewesen, dass sie mit Jahresbeginn wegen der Pensionierung eines der beiden Geschäftsführer einer Tochtergesellschaft auch die Agenden Administration und Marketing dieser Gesellschaft in Personalunion übernehmen sollte.

Bevor die entsprechenden Gesellschafterbeschlüsse unterzeichnet gewesen wären, habe sie ihren damaligen unmittelbaren Vorgesetzten von ihrer Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt und ihm mitgeteilt, dass sie sich in der Lage sehe, ihren Aufgaben wie geplant nachzukommen, nach dem Mutterschutz eine sechsmonatige Teilzeitkarenz in Anspruch nehmen und danach wieder in Vollzeit dem Unternehmen zur Verfügung stehen werde.

Nachdem sie noch vor der Mutterschutzfrist gerüchteweise von ihrer kurz bevorstehenden Abberufung als Geschäftsführerin erfahren habe, habe das für sie zuständige Vorstandsmitglied ihr mitgeteilt, dass ihr Vorgesetzter und ein Direktor ihm gegenüber erklärt hätten, dass ihre Abberufung mit ihr abgestimmt worden sei und sie mit diesem Schritt einverstanden sei. Dies sei von ihr dementiert und wie oben angeführt klargestellt worden.

In der Folge sei mit der Personalabteilung schriftlich vereinbart worden, dass ein Kollege während der Abwesenheit der Antragstellerin die laufenden Marketingagenden übernehmen werde. Während des Mutterschutzes wurde seitens des Arbeitgebers ein teilweise in Widerspruch zur Vereinbarung stehender Beschluss gefasst, den Aufgabenbereich ohne Befristung auf zwei männliche Kollegen zu übertragen und die Antragstellerin aller Agenden zu entheben, obwohl der Zeit-

punkt und das arbeitszeitliche Ausmaß ihrer Rückkehr damals bereits in allen Einzelheiten festgestanden seien.

Für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung nach Ablauf des Mutterschutzes wäre es die einzige Aufgabe der Antragstellerin gewesen, die administrativen Belange der Tochtergesellschaft wahrzunehmen und den während ihrer Abwesenheit eingesetzten operativen Geschäftsführer zu entlasten. Letztlich habe ihre Tätigkeit während dieser Zeit aus Buchhaltungsarbeiten und der Betreuung des Rechnungswesens bestanden. Anstatt den vollständigen Wiedereinstieg in den vorigen Aufgabenbereich nach Ablauf der sechsmonatigen Teilkarenz vorzubereiten, der ihr in einem weiteren Schreiben zugesagt worden wäre, sei die Antragstellerin mit vagen Informationen über eine mögliche Umstrukturierung konfrontiert gewesen. Erneut wäre ihr zu Ohren gekommen, dass man über ihre Abberufung nachdenke.

Am letzten Tag ihrer Teilkarenz wurde ihr gemeinsam mit dem Bereichsleiter Personal erklärt, dass man für sie keine Verwendung mehr in ihrer gegenwärtigen Position habe, sie solle froh sein, als Sachbearbeiterin in ihrer ehemaligen Abteilung unterzukommen, welche sie zuvor geleitet habe. Andernfalls müsse sie eben das Unternehmen verlassen. Diesem Vorschlag zufolge wäre sie dort einfache Referentin gewesen, was nicht nur zu einem gewaltigen Einkommensverlust führen, sondern auch eine Erschütterung ihrer Reputation bedeuten würde. Der Druck sei mit einer Kündigungsandrohung aufgrund einer geplanten Strukturveränderung verstärkt worden, die dazu führen werde, dass in jeder der drei Tochtergesellschaften nur noch ein Geschäftsführer tätig sein werde. Sie habe daraufhin die verschlechternde Versetzung schriftlich deponiert, sei jedoch bereit gewesen, das Offert unter bestimmten Voraussetzungen anzunehmen. Ein paar Wochen später wurde dem Angestelltenbetriebsrat die Kündigungsabsicht seitens der Antragsgegnerin vorgelegt.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde unter anderem angeführt, dass dringender Handlungsbedarf bestanden habe, da wegen der zu erwartenden Abwesenheit während der Schutzfrist und eines allenfalls daran anschließenden Karenzurlaubes nicht nur die Geschäftsführung bei dem Tochterunternehmen über zumindest 16 Wochen bzw. nahezu 4 Monate hinweg zum Teil vakant wäre, sondern auch die geplante Reduzierung der Geschäftsführer bei den Vertriebstöchtern gefährdet schien. Eine nunmehr behauptete Einschätzung der Antragstellerin, dass sie sich in der Lage gesehen hätte, ihren Aufgaben bei beiden Tochter-

unternehmen trotz Schwangerschaft nachzukommen, sei objektiv betrachtet unrealistisch. Es wäre aus wirtschaftlichen Gründen (und auch wegen allfälliger Haftungsfragen) völlig ausgeschlossen, Geschäftsführungsagenden über Monate hinaus nicht oder nur eingeschränkt zu betreuen.

Während der Abwesenheit der Antragstellerin wären verschiedene geschäftsordnungswidrige Vorgangsweisen der Antragstellerin zu Tage getreten und habe man deshalb intern beschlossen, diese nach dem Ende der Teilzeitkarenz als Geschäftsführerin abzubufen. Die Antragstellerin habe die ihr angebotene Position, die zwar keine Geschäftsführertätigkeit beinhaltete, jedoch ihrer Fähigkeit und Tätigkeit vor der Bestellung zur Geschäftsführerin entsprochen hat, ausgeschlagen ohne Gehaltsverhandlungen geführt zu haben.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK verkannte im vorliegenden Fall nicht, dass in der beruflichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen keine Rückkehr einer Arbeitnehmerin an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub möglich ist, verweist aber auf den Anspruch der Zuweisung eines gleichwertigen Arbeitsplatzes wie jenen vor dem Karenzurlaub. Gerade in beruflichen Spitzenpositionen wie Geschäftsführer/innenfunktionen werden für einen Betrieb bei einer zeitweiligen Abwesenheit von Mitarbeiter/innen erhöhte planerische und organisatorische Maßnahmen erforderlich sein und es wird gerade in diesen Bereichen beruflicher Spitzenpositionen auf die Vermeidung einer möglichen Diskriminierung auf Grund oder als Folge einer Schwangerschaft besondere Sensibilität zu legen sein.

Auf Grund der im Verfahren getätigten Aussagen konnte die Gleichwertigkeit des angebotenen Arbeitsplatzes nicht eindeutig geklärt werden. Es dürfte allerdings im Zuge der Gespräche über dieses Jobangebot auf beiden Seiten zu Fehleinschätzungen der tatsächlichen Situation gekommen sein, die in der Folge letztlich zur arbeitgeberseitigen Kündigung geführt haben.

Für die GBK entstand der Eindruck, dass die Antragsgegnerin für karenzurlaubsbedingte Abwesenheiten und den beruflichen Wiedereinstieg von Frauen in der beruflichen Position der Antragstellerin noch nicht die Notwendigkeit von geeigneten Maßnahmen im erforderlichen Umfang erkannt hat. Gerade die mangelhafte Vorbereitung des Wiedereinstiegs der Antragstellerin durch den Arbeitgeber, insbesondere das Fehlen von diesbezüglichen klaren Plänen des Arbeitgebers und von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers getragenen Gesprächen mit der Arbeit-

nehmerin ließen die GBK zur Auffassung gelangen, dass auf Grund der mangelhaften Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs der Antragstellerin durch den Arbeitgeber deren Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Die tatsächliche Schwere der Verfehlungen, welche der Antragstellerin in Zusammenhang mit der Geschäftsordnung vorgeworfen werden, konnte von der GBK nicht beurteilt werden. Auf Grund der glaubwürdigen Darstellung eines AG-Vertreters hinsichtlich seiner Bemühungen um den Verbleib der Antragstellerin im Unternehmen ist bei der GBK bei der Betrachtung der zeitlichen Abfolge der Ereignisse der Eindruck entstanden, dass das letztlich entstandene Ergebnis vor allem aufgrund von Kommunikationsproblemen auf beiden Seiten und das Beharren auf den jeweiligen Standpunkten in hohem Ausmaß mitverursacht worden sein dürfte. Die GBK ist im Hinblick auf den dargelegten zeitlichen Konnex der Kündigung zu Schwangerschaft und Teilzeitkarenz zur Auffassung gelangt, dass die Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 4/2004 (GBK 221/03):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Museum

Wegen:

Diskriminierung bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Im Antrag wurde vorgebracht, dass sich die Antragstellerin aufgrund einer Stellenausschreibung beim Antragsgegner als Sammlungsleiterin der Münzensammlung beworben habe. Sie sei freiberuflich als Numismatikerin seit 1995 dort schon beschäftigt gewesen. Trotz ihrer freiberuflichen Tätigkeit sei sie immer wieder mit den Aufgaben und Agenden des Sammlungsleiters betraut gewesen und von diesem entsprechend gefördert worden. Daher sei sie für die ausgeschriebene Stelle als äußerst qualifizierte Bewerberin anzusehen.

Nach einem Auswahlverfahren in Form eines Hearings sei jedoch ein Mitbewerber zum Leiter bestellt worden. Als Begründung dafür wurden gesellschaftsorganisatorische Gründe angeführt. Ein Mitglied der Hearingkommission habe in seinem

an die beiden weiteren Mitglieder der Kommission und den Geschäftsführer gerichteten Schreiben sein Bedauern über die getroffene Personalentscheidung ausgedrückt und auf seinen Ärger in Bezug auf das seiner Meinung nach erfolgte „Scheinhearing“ und die längst davor getroffene Personalentscheidung hingewiesen. Über die im Auswahlverfahren angewandten Kriterien lägen der GAW keine Informationen vor. Vor allem die geforderten Praxiskenntnisse in der Museumsarbeit weise die Antragstellerin neben ihrer akademischen Ausbildung aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit am Museum und in der Sammlung bei weitem auf. Sie habe seit einigen Jahren inoffiziell auch Stellvertretungsfunktion für den ehemaligen geschäftsführenden Direktor übernommen. Somit sei sie ebenso mit führungsrelevanten Tätigkeiten betraut gewesen. Im Übrigen sei sie auch noch zur Korrespondentin für Numismatik ernannt worden. Dies ergänze das Bild einer ausgezeichneten Fachkraft. Für alle genannten Institutionen sei die Antragstellerin „die“ Spezialistin und Ansprechperson in allen fachlichen Angelegenheiten die Numismatik betreffend. Der bestellte Mitbewerber habe bisher als Direktionsassistent und Sekretär gearbeitet. Im Allgemeinen beinhalte diese Funktion weder eine wissenschaftliche Tätigkeit noch habe er eine Führungsfunktion gegenüber Mitarbeiter/innen über, die in der zugrunde liegenden Ausschreibung ebenfalls gefordert gewesen wäre. In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde unter anderem angeführt, dass der Mitbewerber über die formalen und inhaltlichen Qualifikationen zu eigenständiger wissenschaftlicher Tätigkeit verfüge und er beim Hearing die Geschäftsführung durch seine Präsentation überzeugen habe können, dass er die Münzensammlung besser führen könne.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK sah sich mit der Tatsache konfrontiert, dass sich eine offenkundig fachlich höchstqualifizierte Frau um die ausgeschriebene Funktion beworben hatte und ein offenkundig bei weitem nicht in diesem Maße fachlich qualifizierter Mann mit der Leitung der Münzsammlung betraut wurde.

Im Hinblick auf die fehlende Nachvollziehbarkeit dieser Personalentscheidung hat die GBK jedenfalls den Eindruck gewonnen, dass das Auswahlverfahren im Bezug auf die Durchführung des Hearings vom Ansatz her nur scheinbar „objektiv“ konzipiert worden ist. Im GBK-Verfahren konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die tatsächliche Entscheidung, welcher der Bewerber/innen die ausgeschriebene Stelle erhalten solle, schon vor der Anhörung der geladenen Bewerber/innen ge-

fallen sein dürfte und das Hearing daher die bereits getroffenen Entscheidung nur noch formal „legitimieren“ hätte sollen.

Die Durchführung des Auswahlverfahrens – insbesondere im Hinblick auf den Eindruck der Durchführung eines „Scheinhearings“ und das Fehlen von schriftlichen Aufzeichnungen über die geführten Gespräche - erschien der GBK intransparent. Daher gelangte die GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin bei Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden ist.

Antrag 5/2004 (GBK 222/03):

Eingebracht vom Angestelltenbetriebsrat

Arbeitgeber/in:

Bank

Wegen:

Mittelbare Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgelts** durch die Nichtgewährung der Startprämie für Teilzeitbeschäftigte

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass in einer Betriebsvereinbarung aus 12/1998 anlässlich der Umstellung von einer Gesamtpensionszusage auf ein Pensionskassensystem neben dieser Regelung, Ruhe- und Versorgungsanwartschaften (Zielübertragungen) geregelt wurden und darüber hinaus bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen eine „Startprämie“ in gestaffelter Höhe vereinbart worden wäre. Diese Startprämie sei ein Pauschalbetrag, dessen Höhe vom Geburtsjahrgang und dem Geschlecht abgesehen, keinerlei Differenzierung unterliege. Eine Einschränkung des Geltungsbereiches der Betriebsvereinbarung auf Vollzeitbeschäftigte sei nicht vorgesehen. Vielmehr wäre die Betriebsvereinbarung von der Intention durchzogen, dass Teilzeitbeschäftigte nicht diskriminiert werden sollen, sondern dass es eine Gleichstellung zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen geben solle.

Seitens des Dienstgebers werde behauptet, dass die Startprämie lediglich den Vollzeitmitarbeiter/innen zu Gute kommen könne, nicht jedoch den teilzeitbeschäftigten Mitarbeiter/innen. Dies werde damit begründet, dass früher Teilzeitbeschäftigte im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten nicht definitiv gestellt hätten werden können und damit keinen derartigen Pensionsanspruch gehabt hätten, sodass es nun, nachdem diese Ungleichbehandlung endlich beseitigt worden sei,

zu einer sachlich nicht gerechtfertigten Überversorgung der Teilzeitbeschäftigten kommen würde.

Aus Sicht des Betriebsrates der Antragsgegnerin bestehe daher seit dem Jahr 2000 eine mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten, da ab diesem Zeitpunkt diese Mitarbeitergruppe auch definitiv gestellt werden könne und damit in den Geltungsbereich der gegenständlichen Betriebsvereinbarung falle, es auch zu einer Zielübertragung im Sinne der Pensionsberechnung komme, aber die genannte Startprämie an Teilzeitbeschäftigte nicht ausbezahlt werde - im Gegensatz zu Vollzeitbeschäftigten.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde hiezu ausgeführt, dass mit dieser Betriebsvereinbarung schließlich eine grundlegende Reform des Pensionsrechtes der Bank erfolgt wäre. Diese zusätzliche finanzielle Zuwendung (Startprämie) habe aber nur Mitarbeiter betreffen können, die der Verlust einer Direkt pension tatsächlich traf, somit definitive Mitarbeiter, die Anwartschaftsberechtigte auf eine Direkt pension gewesen wären. Nur diese Mitarbeiter wären von dem Wegfall einer Pension bzw. der Umwandlung dieser in ein Pensionskassensystem betroffen gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK hielt fest, dass auf Grund des extensiv auszulegenden Entgeltbegriffes sowohl betriebliche Renten als auch Arbeitgeberbeiträge in Pensionskassen als Entgelt anzusehen sind, da die vom Arbeitgeber finanzierten Beiträge durch das Bestehen des Arbeitsverhältnisses bedingt sind.

Wenn nunmehr wie im vorliegenden Fall im Zuge einer Umstellung des betrieblichen Pensionssystems auf ein Pensionskassensystem Zahlungen zur Milderung finanzieller Verschlechterungen für Mitarbeiter/innen durch ein neues Pensionsmodell in Form der gegenständlichen Startprämie als „Schmerzengeld“ geleistet werden, so steht der Entgeltcharakter dieser Zahlung auf Grund der obigen Ausführungen außer Frage.

Der vom Arbeitgeber vorgebrachte Hinweis auf das nunmehr höhere Risiko der Vollzeitbeschäftigten durch den „Systemwechsel“ kann nicht als sachliche Rechtfertigung für die Besserstellung einer Beschäftigtengruppe angesehen werden. Es ist im Gesamtzusammenhang insofern darauf Bedacht zu nehmen, als dass mit der Zahlung eines „Schmerzengeldes“ in Form der Startprämie nur an die intern ohnehin besser gestellte Beschäftigungsgruppe der Vollzeitbeschäftigten zum Ausgleich für ein sich aus der staatlichen Sozialpolitik für alle Arbeitnehmer/innen

ergebendes generelles Risiko (das des künftig mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit wesentlich geringeren Pensionsbezuges für jede/n Einzelne/n) eine Gruppe von Arbeitnehmer/innen nach Meinung der GBK einseitig bevorzugt wird, weil eben nur für diese Gruppe eine „Abmilderung“ eines künftigen Verlustes erfolgt, der auf Grund der gesamtstaatlichen sozialpolitischen Entwicklungen alle Arbeitnehmer/innen betreffen wird. Dem Argument der Antragsgegnerin, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, die früher keinen Anspruch auf diese von der Antragsgegnerin gewährte Pension gehabt hätte, damit durch die Umstellung des internen Pensionsmodells mit der Pensionsreform 1998 auch nicht schlechter gestellt worden wäre und daher kein „Schmerzengeld“ in Form einer Startprämie bekommen, kann nach Meinung der GBK nicht gefolgt werden, weil in der finanziellen Zuwendung, entgegen Wortlaut und Intention der Betriebsvereinbarung, an nur eine Gruppe auf Grund des Entgeltcharakters der Startprämie eine Besserstellung einer Beschäftigungsgruppe vorliegt, was im Ergebnis zu einer sachlich nicht zu rechtfertigenden Bevorzugung dieser Beschäftigungsgruppe führt.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Nichtgewährung der Startprämie an Teilzeitbeschäftigte eine mittelbare Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten bei der Festsetzung des Entgelts darstellt.

Antrag 6/2004 (GBK 225/03):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin sowie Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Buffetkraft in einem Cafe befristet eingestellt, wobei sie auf Grund einer Krankheit eine begünstigte Behinderte gewesen sei und daher in den Geltungsbereich des Behinderteneinstellungsgesetzes falle. Wegen ihrer Krankheit wäre sie nicht stressresistent gewesen, habe Medikamente regelmäßig einnehmen müssen und bei Belastungen und in Stresssituationen „Aussetzer“ gehabt, die sich in Form von Inkontinenz geäußert hätten. Das Arbeits-

verhältnis sei mit dem Wissen der betroffenen Mitarbeiter/innen und der mit der Sachlage befassten Sozialarbeiter begründet worden.

Der Küchenchef, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, habe begonnen, sich über ihre Aussetzer lustig zu machen und sich in für sie hörbarer Weise abfällig zu äußern. Nach zwei Versetzungen sei sie wieder in dieses Cafe rückversetzt worden, wobei ab diesem Zeitpunkt ihr Vorgesetzter mit ihr nur noch im Befehlstone kommuniziert habe, was zur Verstärkung ihres Leidens und zu häufigeren „Aussetzern“ geführt habe. Darüber habe sich dieser lustig gemacht und habe sie auch über ihre Beziehung zu ihrem Freund ausgefragt. Im Zuge einer dieser Situationen, nachdem sie von diesem wieder durch Bemerkungen und Fragen gedemütigt worden sei, habe die Antragstellerin ein Messer ohne Verletzungsabsicht in Richtung des Antragsgegners gehalten. Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme und bei seiner Befragung die sexuelle Belästigung.

Auszug aus der Entscheidung:

Bei der Beurteilung des Sachverhaltes sah sich die GBK mit sehr unterschiedlichen Aussagen der befragten Personen konfrontiert, weshalb sie im Nachhinein die tatsächlichen Sachverhalte nicht genau ermitteln konnte. Sie gelangte deshalb zur Auffassung, dass eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner nicht ausgeschlossen werden kann.

Im Hinblick darauf konnte eine Unterlassung der Abhilfeverpflichtung der Arbeitgeberin und eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht festgestellt werden. Die GBK hielt jedoch fest, dass in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer oft verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Gerade im Hinblick auf die durch deren Behinderung besonders schwierige Situation der Antragstellerin im Arbeitsleben ist hier ein/e Arbeitgeber/in bzw. dessen Vertreter/inn im Betrieb vor Ort besonders gefordert, sich in Situationen, die Fragen der persönlichen Grenzen im Arbeitsumfeld betreffen – dazu zählen u.a. auch von dem/der Betroffenen unerwünschte Fragen nach allfälligen Beziehungsproblemen - im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes problemlösungsorientiert und sensibel zu verhalten.

Nach Meinung der GBK wäre es daher gerade im Hinblick auf den offenbar herrschenden zweideutigen Umgangston unter der Belegschaft erforderlich gewesen, dass die Arbeitgeberin oder ihre Vertreterin vor Ort, die Betriebsleiterin, alle be-

teiligten Personen auf die Notwendigkeit eines gleichbehandlungsgesetzkonformen Umgangstones untereinander hinweist und für dessen Einhaltung auch zu sorgen gehabt hätte, um Verletzungen der vom GIBG geschützten Sphäre zu verhindern.

Auf den Aspekt des Umgangs behinderter Personen mit diesem Themenkomplex, ihrer besonderen Schutzwürdigkeit im Arbeitsumfeld bzw. den generellen Umgang mit behinderten Personen wird gesondertes Augenmerk zu legen sein. Bezugnehmend auf die Frage einer Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist auf die obigen Ausführungen zu den Themen betrieblicher Umgangston und Umgang mit behinderten Arbeitskräften zu verweisen, weshalb die Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 7/2004 (GBK 230/03):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Produktionsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei an das Unternehmen als Leiharbeiterin verliehen worden. Während dieser Tätigkeit wäre sie vom Schichtführer sexuell belästigt worden, indem er in ihrer Anwesenheit gerne über Sex gesprochen habe.

Als er gemerkt habe, dass der Antragstellerin dieses Thema sehr unangenehm sei, habe er seine Verhaltens- bzw. Redensarten noch weiter verstärkt.

Er habe sie unter anderem gefragt, ob sie mit ihm Sex haben wolle und sich nach der Farbe ihrer Unterwäsche erkundigt. Auch habe er ihr bei jeder Gelegenheit ins Gesäß gekniffen und ständig anzügliche Bemerkungen gemacht, sie vor allen anderen Arbeitnehmer/innen zum Sex aufgefordert, sie in eine Ecke gedrängt, ihr Küsse aufgezwungen und dabei das T-Shirt hochgehoben. Die Antragstellerin habe ihn immer wieder aufgefordert, mit seinen Belästigungen aufzuhören, dieser habe sich davon aber nicht abhalten lassen. Einmal habe er ihr mit beiden Händen zwischen die Oberschenkel gegriffen und seine Hände hin und herbe-

wegt. Auch habe er sie aufgefordert, mit einem Kollegen einen „Dreier“ zu machen. Daraufhin habe die Arbeiterkammer bei der Arbeitgeberin wegen der sexuellen Belästigung durch den Vorgesetzten interveniert. Diese gab an, dass zum Zeitpunkt der Beendigung der Tätigkeit der Antragstellerin im Betrieb keinerlei Informationen wegen sexueller Belästigung vorgelegen wären.

Der Vorgesetzte bestritt die Vorwürfe der sexuellen Belästigung, meinte aber, dass die gegen ihn erhobenen Vorwürfe daraus resultierten, dass Arbeitskräfte produktionsbedingt abgebaut werden mussten und er die Antragstellerin in diesem Zusammenhang genannt hätte.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens stellte die GBK fest, dass die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch eine/n Vorgesetzte/n für eine betroffene Person oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems darstellt, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer oft verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Auffällig war für die GBK im gegenständlichen Verfahren auch das Element des scheinbar generellen Umganges mit ausländischen Arbeitskräften bzw. Arbeitskräften mit schlechten Deutschkenntnissen. So ist beispielsweise der Umstand, dass Personen nicht bei ihrem Vornamen, sondern bei einem „Ersatznamen“ gerufen werden, als Hinweis auf mangelnde interkulturelle Sensibilität zu werten. Die GBK wurde im Zuge der Befragungen mit sehr unterschiedlichen Aussagen konfrontiert, weshalb es im Nachhinein nicht möglich war, den tatsächlichen Sachverhalt zu ermitteln und gelangte daher zur Auffassung, dass die sexuelle Belästigung nicht ausgeschlossen werden kann. Da die Arbeitgeberin erst nach dem Ausscheiden der Antragstellerin von den behaupteten Vorfällen Kenntnis erlangt hatte, konnte eine mangelnde Abhilfe durch die Arbeitgeberin nicht festgestellt werden.

Antrag 8/2004 (GBK 229/03):

Eingebracht durch die Antragstellerin

Arbeitgeber/in:

Fitnesscenter

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und **Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den Arbeitgeber**, Diskriminierung bei **Begründung des Arbeitsverhältnisses**, bei der **Entgeltfestsetzung**, den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich beim Unternehmen als General Managerin beworben, ihr sei jedoch zunächst als Drittplazierte nach einem Assessment Center nur die Stelle einer Assistent General Managerin angeboten worden, was sie aufgrund ihrer bisherigen Führungstätigkeiten ablehnte.

Daraufhin wäre ihr gesagt worden, dass sie eigentlich Zweitplazierte bei dem Assessment Center gewesen wäre und deshalb sei ihr die Stelle als General Managerin für einen neuen Club angeboten worden. Sie habe dann gemeinsam mit einem Kollegen die Leitung eines Clubs als Junior General Managerin übernommen.

In ihrem Arbeitsvertrag sei ihr die Position einer General Managerin ab Beginn der Presales Phase für den neuen Club schriftlich zugesagt worden. In der Phase als „Junior General Managerin“ habe sie trotz gleichen Führungsaufgaben und dem selben Verantwortungsbereich nicht das gleiche Gehalt bekommen wie ein männlicher Kollege an einem anderen Standort.

In einer Zusatzvereinbarung sei ihr seitens des Arbeitgebers eine variable, auf das Jahr bezogene Prämie zugesagt worden, die von der Erreichung bestimmter Zielvorgaben abhängen würde. Trotz mehrerer Urgenzen habe ihr ihr Vorgesetzter keine detaillierte schriftliche Zusage über diese Prämie und deren Ausgestaltung gegeben. Sie habe keinen funktionsfähigen Arbeitsplatz mit Telefon und Computer erhalten. Daher habe sie ihren privaten Laptop nutzen müssen. Bezüglich ihrer Arbeitskleidung sei ihr Vorgesetzter der Meinung gewesen, dass sie einen zu strengen Eindruck mache und sie solle daher ihre Blusen weiter öffnen, das würde helfen, wenn die Verkaufszahlen nicht passen würden. Auch habe er sie regelmäßig bei Mitarbeiterbesprechungen vor den hauptsächlich männlichen Kollegen und Mitarbeitern lächerlich gemacht und ihr den Arm um die Schulter gelegt, ihr auf den Hintern geklopft und sie an verschiedenen Körperteilen berührt. Am Beginn des Arbeitsverhältnisses habe er versucht, sie bei jeder Begegnung mit Küsschen zu begrüßen. Sie habe ihn mehrfach sehr deutlich darauf hin-

gewiesen, dass sie dies in einer Arbeitsbeziehung für unzulässig und unangebracht halte, bevor er damit aufgehört habe.

Im Laufe des Arbeitsverhältnisses habe ihr Vorgesetzter ihr immer wieder Mails von seiner dienstlichen E-Mail Adresse sowohl auf den Dienstcomputer als auch auf ihre private Mailbox geschickt. Diese seien aufgrund ihres herabwürdigenden und pornographischen Inhaltes als sexuelle Belästigung anzusehen.

In weiterer Folge habe sie ein vertrauliches Gespräch mit dem Geschäftsführer und Personalverantwortlichen gesucht, wobei ihr gesagt worden sei, dass dies nur in Anwesenheit ihres Vorgesetzten stattfinden könne, sie meinte darauf, dass genau dieser der Anlass für dieses Gespräch sei. Der Personalverantwortliche habe daraufhin zu ihr gesagt, dass sie einen entscheidenden Fehler gemacht habe, kein Vertrauen mehr da sei und man sich daher entschieden habe, sich von ihr zu trennen. Es sei schlussendlich zu einer einvernehmlichen Auflösung gekommen.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens sah sich die GBK mit dem Umstand konfrontiert, dass dem Vorgesetzten der Antragstellerin nicht bewusst war, dass das Versenden von Mails mit teilweise pornographischem Inhalt nicht eine Frage des subjektiven Humors ist, sondern dass damit der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß dem GIBG verwirklicht wurde. Auch während der Befragung ist es zu keinem Informations- und Bewusstseinsbildungsprozess gekommen, da dieser vor der GBK angab, nach wie vor derartige Mails an Mitarbeiter/innen zu versenden. In diesem Zusammenhang wurde auch auf das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot verwiesen. Die GBK stellte eine Diskriminierung wegen sexueller Belästigung fest. Ob der Arbeitgeber eine angemessene Abhilfe geschaffen hat, konnte von der GBK nicht mehr geprüft werden. Im Weiteren gelangte die GBK zur Auffassung, dass bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses keine Diskriminierung der Antragstellerin vorliegt, ebenso wenig bei der Festsetzung des Entgelts.

Hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kam die GBK zur Ansicht, dass aufgrund des Verhaltens des Vorgesetzten und der am Arbeitsplatz vorherrschenden Atmosphäre eine solche vorliegt. Der Antrag auf eine Überprüfung einer Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde von der Antragstellerin zurückgezogen.

Antrag 9/2004 (GBK 232/03):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Lebensmittelkonzern

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin und Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Sie habe sich beim Filialleiter beschwert, der dies jedoch abgetan habe.

Die Antragstellerin sei nach Ende eines Spitalsaufenthaltes von der Arbeitgeberin gekündigt worden und hätte keinen Wert mehr auf eine weitere Beschäftigung gelegt. Über die Arbeiterkammer sei die Arbeitgeberin von diesen Vorfällen verständigt worden, wobei in Folge der Marktleiter mit diesen konfrontiert worden sei. Dieser habe jedoch bestritten, solche Vorfälle je wahrgenommen zu haben. Die Antragstellerin habe ihn auch diesbezüglich nicht informiert.

In der Arbeitgeberstellungnahme wurde angeführt, dass die Problematik der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz keineswegs tabuisiert werde. Es werden Hinweisen von Mitarbeiter/innen auf eine sexuelle Belästigung stets nachgegangen, umfangreiche Untersuchungen würden geführt werden.

Vor Einbringung des Antrages an die GBK sei der Mitarbeiter sehr eindringlich zu den Vorwürfen befragt worden und habe zugegeben, dass es ihm ca. zweimal passiert sei, dass er der Antragstellerin an die Brust gegriffen habe. Dies sei auch schriftlich bestätigt und die fristlose Entlassung ausgesprochen worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Vorwurf der sexuellen Belästigung war seitens der GBK nicht mehr zu prüfen, da diese im Vorfeld des GBK-Verfahrens gegenüber der Arbeitgeberin bereits zugegeben worden ist. Im Weiteren liegt keine mangelnde Abhilfe seitens der Arbeitgeberin vor, da der Antragsgegner entlassen worden ist. Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist die GBK auf Grund des schriftlichen und mündlichen Vorbringens zur Auffassung gelangt, dass in diesem Punkt keine Diskriminierung vorliegt, da es

sich nach Meinung der GBK um eine „normale“ Kündigung während des Krankenstandes gehandelt hat.

Antrag 10/2004 (GBK 226/03):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Kapitalinvestmentbereich

Wegen:

Diskriminierung bei **der Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie bei **der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei zuletzt als Senior Investment Managerin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen, wobei sie für die Durchführung von Projekten im Beteiligungsmanagement zuständig und verantwortlich gewesen sei. Ihr Arbeitsbereich habe die Akquisition, Prüfung und Betreuung von Beteiligungen umfasst. Sie sei vorrangig mit einem Projekt befasst gewesen, in dessen Rahmen sie den Börsengang und die Erhöhung des Aktienstreubesitzes betreut hätte. Der Verkauf von Anteilen an Investoren sei von ihr in einer dreijährigen Tätigkeit geplant, vorbereitet und ausgearbeitet worden.

Der männliche Kollege habe dieselbe Arbeit wie die Antragstellerin verrichtet, allerdings wäre nie deutlich geworden, über welche formelle Qualifikationen, insbesondere betreffend den akademischen Titel, er verfüge. Gerüchteweise wäre im Unternehmen davon die Rede gewesen, dass dieser männliche Kollege ein erheblich höheres Gehalt als die Antragstellerin erhalte. Sie habe bezüglich einer möglichen Gehaltserhöhung mit dem Vorstandsvorsitzenden gesprochen, da sie wesentlich länger im Unternehmen tätig sei und dieselbe Arbeit verrichte. Es sei jedoch bis zu ihrer Entlassung nichts Diesbezügliches geschehen.

Die Antragstellerin habe vor der Bestellung des männlichen Kollegen als Mitglied des Vorstandes informell mit dem Vorstandsvorsitzenden über ihre Bewerbung als Mitglied des Vorstandes gesprochen und dabei auf ihre langjährige Mitarbeit im Unternehmen und auf ihre Abschlüsse verwiesen. Dieser habe jedoch gemeint, dass sie sich keine Hoffnung auf den Vorstandsposten machen könne, da der Aufsichtsratsvorsitzende nichts von Frauen im Vorstand halte.

In weiterer Folge sei sie mit ihrem männlichen Kollegen fristlos vom Vorstandsvorsitzenden entlassen worden. Der Grund sei eine angeblich verspätete Information des Vorstandes über einen Vermittler bzw. Investor im Zusammenhang mit dem von ihr alleine betreuten Projekt gewesen.

Im Zuge von Besprechungen über das Vorgehen gegen die Entlassung habe die Antragstellerin die Information erhalten, dass der erstgenannte Kollege ein Jahresgehalt in Höhe von € 153.500.- erhalte, sie hingegen nur € 67.935.-.

Der männliche Kollege habe ein weitaus höheres Jahresgehalt und einen garantierten Mindestbonus erhalten, ihr Einkommen sei bei weitem niedriger und ihr stehe lediglich eine widerrufbare Prämie zu.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme vor, dass das angeblich von der Antragstellerin eingangs erwähnte allein betreute Projekt vom Vorstandsvorsitzenden akquiriert und unter seiner Leitung betreut wie auch der Börsegang durchgeführt worden sei. Die Antragstellerin sei bei Gesprächen nicht einmal dabei gewesen, sie habe lediglich zugearbeitet. Sie habe kein einziges Projekt akquiriert, das zu einer Beteiligung geführt hätte. Für einen weiteren Aufstieg hätte sie weitere Qualifikationen gebraucht.

Bezüglich der Gleichwertigkeit zu ihrem männlichen Kollegen wurde vorgebracht, dass sie im Gegensatz zu ihm keinerlei Erfahrung bzw. Know-how mitgebracht habe, da sie bis zu ihrer Anstellung als Trainee gearbeitet habe. Ihr männlicher Kollege habe eine zumindest um fünf Jahre längere Berufserfahrung mitgebracht.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund der durchgeführten Befragung entstand bei der GBK der Eindruck, dass das Entlohnungssystem der Antragsgegnerin intransparent ist. Ein fehlendes generalisierendes Lohnschema darf jedoch in der Praxis zu keiner geschlechtsspezifischen Diskriminierung führen, weshalb daher gerade in sehr kleinen Betrieben besonderes Augenmerk auf die Nichtdiskriminierung von Arbeitnehmer/innen zu legen ist.

Der GBK ist aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung bekannt, dass Intransparenz im Lohngefüge sich häufig zu Lasten der beschäftigten Frauen auswirkt. In diesem Fall ist das Gleichbehandlungsproblem aufgrund der unterschiedlichen Entlohnung seitens des Unternehmens nicht erkannt worden.

Dass die Berufsausbildung nicht nur für die Feststellung, ob die Arbeitnehmer die gleiche Arbeit verrichten, sondern gegebenenfalls auch für die Rechtfertigung einer unterschiedlichen Entlohnung von Arbeitnehmern, die eine vergleichbare

Arbeit verrichten, ein zulässiges Kriterium darstellt, beruht darauf, dass sie bei der Einstellung des Arbeitnehmers objektiv bekannt ist. Hingegen lässt sich die Arbeitsleistung erst später beurteilen und kann daher nicht schon bei Aufnahme der Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer als tauglicher Grund für eine ungleiche Entlohnung herangezogen werden. Die Entgelt Differenz zwischen der Antragstellerin und ihrem männlichen Kollegen durch die relativ geringfügig längere Berufserfahrung desselben ist sachlich nicht gerechtfertigt. Auch die Gewährung einer absolut unüblichen Fixprämie an den männlichen Mitarbeiter stellt eine sachlich nicht gerechtfertigte Differenzierung gegenüber der Antragstellerin dar. Daher liegt nach Ansicht der GBK eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Entgeltfestsetzung gegenüber dem männlichen Kollegen vor.

Die Antragspunkte betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurden zurückgezogen.

Antrag 11/2004 (GBK 233/03):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Kulturunternehmen

Wegen:

Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin ist von Jänner 1990 bis Mai 2003 beim Antragsgegner tätig gewesen, wobei sie als Unterstützung der Leiterin der Finanzbuchhaltung in das Unternehmen eingetreten sei. Zum Eintrittszeitpunkt habe sie die Prüfung als Bilanzbuchhalterin abgelegt und 1993 habe sie die Prüfung als Lohnverrechnerin und Lehrlingsausbildnerin absolviert. Im Weiteren habe sie das Studium der Betriebswirtschaft mit dem Schwerpunkt Rechnungswesen/Steuern/Revision berufsbegleitend an einer deutschen Hochschule für Berufstätige im Jahr 2001 abgeschlossen.

Sie sei im Jahre ihres Eintritts mit der Leitung der Finanzbuchhaltung betraut worden. Ihre Aufgaben hätten neben dem Abteilungsausbau in der effizienten Strukturierung und Einschulung von neuen Mitarbeiter/innen bestanden, Ge-

meinsam mit dem damaligen Leiter der Abteilung Personalverrechnung sei sie lange Zeit die rechte Hand des kaufmännischen Direktors gewesen.

Die Abteilung sei in ihrer dreizehnjährigen Tätigkeit von 1,5 auf 5 Planstellen gewachsen. Ab 2002 habe sie zusätzlich die Finanzbuchhaltung geleitet und sie hätte zuletzt die Führungsverantwortung für diese fünf Mitarbeiter/innen übergehabt.

Im Jahre 1997 sei eine eigene Abteilung „Controlling“ geschaffen worden, auch um die Abteilung Finanzverwaltung zu entlasten. Es wurde ein neuer Leiter eingestellt, der das Studium der Betriebswirtschaft absolviert habe und dort als Berufsanfänger eingetreten sei. Sie habe ihn deshalb einschulen müssen, sie hingegen sei in die Aufgaben schon sehr eingearbeitet gewesen, sodass ihre Qualifikation seine übertroffen habe. Das Arbeitsklima zwischen ihrer und der Controlling Abteilung sei in den beiden letzten Jahren spannungsreich gewesen. Sie habe sich gemobbt gefühlt. Sie habe immer wieder Aufgaben aus dem Bereich Controlling in ihrer Abteilung erledigen müssen.

Im Jahr 2003 sei ihr vom kaufmännischen Direktor mitgeteilt worden, dass eine neue Hierarchieebene „Rechnungswesen“ installiert werden solle, wobei die Finanzbuchhaltung und das Controlling dieser untergeordnet werden sollen. Als Leiter sei der damalige Controlling-Leiter vorgesehen gewesen. Diese Leitungsstelle sei weder extern noch intern ausgeschrieben gewesen.

Die Antragstellerin fühle sich gegenüber dem Leiter der Controlling-Abteilung beim beruflichen Aufstieg benachteiligt, da sie eine längere Dienstzeit habe und große Aufbauarbeiten geleistet habe. Darüber hinaus sei sie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation besser geeignet. Die Bevorzugung des Leiters habe sie veranlasst, das Dienstverhältnis zu kündigen, da diese Personalentscheidung für sie nicht nachvollziehbar und geschlechtsspezifisch diskriminierend sei. Die Antragstellerin gab ergänzend an, dass eine formelle Bewerbung aufgrund der Aussichtslosigkeit wegen der bereits getroffenen Entscheidung für sie nicht mehr in Frage gekommen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde die Entscheidung damit begründet, dass der Leiter des Controlling stets ein strategisch bestimmtes Denken habe erkennen lassen. Die Antragstellerin sei zwar mit vollem Einsatz am Unternehmensaufbau beteiligt gewesen, sei aber nie erste Ansprechpartnerin bei unternehmerischen Entscheidungen gewesen. Weiters bestehe keine Verpflichtung zur Ausschreibung, da wichtige Positionen aus dem Unternehmen selbst be-

setzt wurden. Die Antragstellerin habe mit keinem Wort kundgetan, dass sie sich für „höhere“ Aufgaben interessiere.

Auszug aus der Entscheidung:

Seitens der GBK kann nicht beurteilt werden, welche/r Bewerber/in für einen ausgeschriebenen Posten besser qualifiziert sei. Es soll lediglich überprüft werden, ob die vom Arbeitgeber vorgenommene Bewertung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der Zweck eines Objektivierungsverfahrens ist, eine sachlich nachvollziehbare und transparente Bewerber/innenauswahl zu ermöglichen, was in Folge einen diskriminierungsfreien Aufstieg sicherstellen soll.

Im vorliegenden Fall gewann die GBK den Eindruck, dass die Antragstellerin ihr Interesse an der Funktion in einer für ihr Gegenüber nicht erkennbaren Weise zum Ausdruck gebracht hat. Zur Erfüllung des Tatbestandes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg ist eine wie auch immer geartete, für das Gegenüber erkennbar formulierte Bewerbung im Sinne einer Interessenbekundung eine unabdingbare Voraussetzung. Daher gelangte die GBK zur Auffassung, dass mangels einer erkennbaren Form einer Bewerbung keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vorliegt.

Antrag 12/2004 (GBK 237/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Schneiderei

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe ein Lehrverhältnis begründet, wobei sie bereits am dritten Tag damit konfrontiert gewesen sei, dass ihr Lehrberechtigter sich in seinem Büro am PC pornographische Bilder angesehen habe. Er habe bei ihrem Eintreten die Internetseite nicht geschlossen, sondern ihr lächelnd die Hand vor die Augen gehalten mit dem Kommentar, dass sie dies nicht hätte sehen sollen. Sie sei von diesen Bildern sehr geschockt gewesen und habe davon am Abend ihrer Mutter

erzählt. Insbesondere habe sie bemerkt, dass sie von ihrem Lehrberechtigten anders angesehen werde, wenn sie mit ihm alleine im Geschäft gewesen sei. Ende September 2003 habe sie an ihn den Wunsch herangetragen, dass Lehrverhältnis aufzulösen. Sie habe sich geschämt, den wahren Grund zu nennen und ihm mitgeteilt, dass sie das Lehrverhältnis wegen der geringen Lehrlingsentschädigung auflösen möchte. Er habe dies nicht akzeptiert, da er der Meinung gewesen sei, dass sie für diesen Lehrberuf außerordentlich talentiert sei.

Im Oktober 2003 meinte er bei Arbeiten an einer Hose zu ihr, sie solle doch einmal in die Hose hinein schlüpfen, damit man die Breite des Bundes abstecken könne. Beim Einfädeln der ausgesuchten Satinbänder habe er ständig in übertriebener Weise ihre Oberschenkel berührt. Sie habe deutlich gemacht, dass ihr dies unangenehm sei und die Bänder selbst eingefädelt. Bei einer weiteren Anprobe habe er mit dem Daumen in die Hose gefasst und seine Hände bis zum Schamhaaransatz geschoben. Sie habe ihn geschockt von sich gestoßen. Danach sei das Lehrverhältnis aufgelöst worden. Dies sei mit diesem Vorfall begründet worden.

Der Antragsgegner brachte vor, dass die von der Antragstellerin auf seinem Bildschirm gesehenen Bilder höchstwahrscheinlich von einem Bildschirmschoner stammen würden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK sah sich mit widersprüchlichen Aussagen hinsichtlich des Hosen-Absteckens konfrontiert, wobei im Nachhinein nicht mehr ermittelt werden konnte, ob der behauptete Übergriff tatsächlich stattgefunden hat. Hinsichtlich des Vorbringens der Darstellung von Frauen in pornographischen Posen auf dem PC des Antragsgegners ist zu bemerken, dass dies von ihm zugegeben wurde.

Es konnte im Nachhinein nicht mehr eruiert werden, welche Darstellung von der Antragstellerin gesehen wurde.

Der Senat I der GBK hielt fest, dass solche Darstellungen in einem Lehrbetrieb im Hinblick auf das Sittlichkeitsgebot und die erhöhte Schutzwürdigkeit von Auszubildenden keinesfalls zu dulden sind. Daher ist der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die Installierung eines Bildschirmschoners mit anzüglichen Abbildungen von Frauen und aufgrund des Umstandes, dass diese Abbildungen von ihr mehrfach in seinem Büro gesehen wurden, sexuell belästigt wurde. Eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte vom Senat I der GBK nicht festgestellt werden.

Antrag 13/2004 (GBK 238/04):

Eingebracht von der Antragstellerin

Arbeitgeber/in:

Lebensmittelunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch die Arbeitgeberin, Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei diesem Unternehmen ab 2002 als Kassakraft angestellt gewesen und das Arbeitsverhältnis sei im Jahr 2003 durch eine fristlose Entlassung beendet worden. Bei einem Kassasturz sei ein Fehlbetrag von etwa € 2,-- festgestellt worden. Sie habe an diesen Tag Geld bei sich gehabt, wobei sie dies vor Dienstbeginn gegenüber zwei Kolleginnen deklariert habe.

Sie sei vom Warenhausdetektiv aufgefordert worden, die Taschen auszuleeren, den Arbeitsmantel und das T-Shirt abzulegen und sei schlussendlich in BH und Unterhose vor dem Warenhausdetektiv und anderen Personen gestanden. Als der Detektiv ihr Geld gefunden habe, habe sie versucht klar zu machen, woher das Geld stamme. Noch bevor sie sich die Oberhose habe ausziehen müssen, sei ihr Hosenbund weggezogen und dahinter geschaut worden, was für sie äußerst entwürdigend und peinlich gewesen sei. Die Filialleiterin habe sie aufgefordert, auch die Schuhe auszuziehen.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde angeführt, dass sie nach wiederholten Kundenbeschwerden an einem Tag durchgehend bis Mittag vom Warenhausdetektiv beobachtet worden sei, er habe gesehen, dass sie zu wenig Geld herausgegeben habe und den „Überschuss“ unter ihre Kassenladen geworfen hätte. Bestritten würde die Behauptung, dass sie aufgefordert worden sei, andere Kleidungsstücke als den Arbeitsmantel und den rechten Schuh auszuziehen.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund von Widersprüchen und nicht nachvollziehbaren Behauptungen ist es der Antragstellerin nicht gelungen, den Senat I der GBK von der Glaubwürdigkeit

ihres Vorbringens dahingehend zu überzeugen, dass sie sich auf Anweisung in Gegenwart eines Mannes bis auf die Unterwäsche habe ausziehen müssen. Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden habe und auch keine Unterlassung der Abhilfe seitens der Arbeitgeberin vorliegt. Im Weiteren hat es auch keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gegeben.