

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommissionen (GBK) gelangte am 30. September 2008 über den am 24. Oktober 2007 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) für **Frau R** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG**, durch eine **sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch **Herrn Dr. X** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 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 Frau R durch ihren Arbeitgeber, Herrn Dr. X, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.
2. Des Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau R durch ihren Arbeitgeber, Herrn Dr. X, gemäß § 3 Z 6 GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.
3. Weiters kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau R nicht durch ihren Arbeitgeber, Herrn Dr. X gemäß § 3 Z 7 GIBG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

4. Der Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau R nicht auf Grund des Geschlechts durch Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG durch ihren Arbeitgeber, Herrn Dr. X, diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Antrag der AK-Wien wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 8.1.2007 bis zum 15.7.2007 in der Kanzlei des Antragsgegners als Kanzleileiterin beschäftigt gewesen sei. Am 12.7.2007 habe die Antragstellerin ihr Arbeitsverhältnis per 15.7.2007 gekündigt.

Die Antragstellerin habe das Arbeitsverhältnis gelöst, da sie die ständigen sexuellen Belästigungen durch den Antragsgegner nicht mehr ertragen habe. Der Antragsgegner habe ihr gegenüber sexualisierte Äußerungen getätigt: Sie würde wie eine „billige Hure“ aussehen, und wenn sie abnehmen würde, würde er sie „sofort flachlegen“. Außerdem habe der Antragsgegner ihr sehr oft SMS mit teilweise zweideutigem Inhalt – auch abends und an den Wochenenden – geschickt. Daneben sei es auch zu körperlichen Annäherungen durch Berührungen und Küsse an die Wange gekommen. Diese Übergriffe seien von der Antragstellerin unerwünscht gewesen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des Antragsgegners bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Behauptung der Antragstellerin, dass er sie „mehrmals in der Woche“ belästigt hätte, sei schon aus technischen bzw. praktischen Gründen unmöglich, da er sich nur selten in der Kanzlei aufhalte. Auf Grund seiner Tätigkeit als Rechtsanwalt müsse er sehr viele auswärtige Termine – auch in den Bundesländern – wahrnehmen. Hinsichtlich des Vorwurfes der sexuellen Belästigung durch „Küssen auf die Wange und Berührungen“ sei anzumerken, dass er in seiner Kanzlei zu seinen Mitarbeiter/-innen einen freundschaftlichen Umgang pflege. Ein solches Naheverhältnis würde seiner Ansicht nach - neben einer entsprechend hohen und leistungsbezogenen Entlohnung – die Motivation der Mitarbeiter/-innen fördern, die persönliche Sphäre würde jedoch niemals verletzt. Selbst seine männlichen Mitarbeiter würde der Antragsgegner – nach südländischem Vorbild – mit einem Kuss auf die Wangen begrüßen.

Es habe bislang in der Kanzlei keinerlei Beschwerden auf seine Begrüßungen und Verabschiedungen gegeben. Auch die Antragstellerin habe sich nie über diese Art der Begrüßung beschwert. Die Anschuldigung, dass er die Antragstellerin auch verbal sexuell belästigt habe, entbehre jeglicher Grundlage. Er habe bei ihr lediglich ihr teilweises frivoles Auftreten und ihre offenherzige Kleidung beanstanden müssen, da ihre Kleidung dem Auftreten einer Kanzlei zuwider laufen würde. Es sei auf keinem Fall zutreffend, dass er sie auf Grund ihres freizügigen Kleidungsstil mit einer „billigen Hure“ verglichen oder derart bezeichnet hätte, obwohl er sich zu ihrer Kleidung seinen Teil gedacht habe. Die Antragstellerin sei in der Kanzlei durch ihre Erzählungen und Ratschläge aufgefallen, die äußerst peinlich, unangenehm und im sexuellen Bereich angesiedelt gewesen seien. Weiters möchte der Antragsgegner festhalten, dass die Antragstellerin mehrmals erzählt habe, sie sei in einem Hausverwaltungsbüro, wo sie vor ihrem Arbeitsantritt tätig gewesen sei, von einem Partner der Kanzlei sexuell belästigt worden und deshalb – unter entsprechenden Zahlungen - aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden.

Betreffend das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin in seiner Kanzlei sei anzumerken, dass diese als Kanzleileiterin ein angemessenes Entgelt erhalten habe und die Kontaktaufnahme an Wochenenden rein beruflicher Natur gewesen seien. Als Kanzleileiterin sei sie in vielen wichtigen Bereichen, wie Telebanking der Kanzlei, die einzige Ansprechperson gewesen. Die Kontaktaufnahmen seien u.a. nur deshalb notwendig gewesen, da die Antragstellerin in der vorgesehenen Arbeitszeit gefehlt habe und mehrmals krank gewesen sei. Der Antragsgegner habe der Antragstellerin als Kanzleileiterin völlig vertraut und sei in Bezug auf ihre Person immer sehr bemüht gewesen. So habe die Antragstellerin eine Freundin von ihr als Sekretärin angestellt, die nachweislich bei ihrer Einstellung bereits schwanger gewesen sei. Ihre Freundin habe seit Mitteilung der Schwangerschaft keine Arbeiten mehr verrichtet, trotzdem habe er keine rechtlichen Schritte eingeleitet. Die Antragstellerin habe bei einer privaten Feier des Antragsgegners gegenüber einer Kanzleimitarbeiterin eingestanden, dass sie ihm bewusst ihre schwangere Freundin „unterjubelt“ habe. Man würde niemals eine schwangere Freundin in einem Büro unterbringen, in dem man durch den Vorgesetzten sexuell belästigt werde.

Der Antragsgegner bestreite, dass die Antragstellerin das Arbeitsverhältnis selbst gekündigt habe, sondern es sei zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses – unter Bezahlung aller Bezüge - gekommen. Im Zuge der einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses habe er telefonische Drohanrufe vom Bruder der Antragstellerin erhalten, die erst aufgehört hätten, als er ihr per E-Mail mitgeteilt habe, dass sein Handy von der Polizei abgehört werde. Er habe zwar in dieser Angelegenheit keine Anzeige erstattet, aber der Antragsgegner werde zur Sicherung seines Rufes sowohl zivil- als auch strafrechtlich gegen die Antragstellerin vorgehen.

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 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:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch ihren Arbeitgeber**, Herrn Univ.-Doz. Dr. X, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/-innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/-innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/-innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/-in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hier wird auf das subjektives Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit auszulegen und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/-in wahrgenommen werden will. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teilweise widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Vorab ist festzuhalten, dass dem Senat I der GBK auf der Homepage zu der Rechtsanwaltskanzlei des Antragsgegners aufgefallen ist, dass alle Mitarbeiterinnen der Kanzlei erst seit einigen Monaten dort beschäftigt sind. Die Mitarbeiterinnen sind – besonders in Hinblick auf ihre Tätigkeit für eine Rechtsanwaltskanzlei - auf den Fotos für die Homepage äußerst offenherzig gekleidet (Dekolleté, unbedeckte Schultern).

Die Schilderungen der Antragstellerin im Rahmen ihrer Befragung waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden u.a. durch vorgelegte SMS - Nachrichten bestätigt. Wie auch der Antragsgegner in der Befragung unbestritten ließ gab es durchaus direkt an die Antragstellerin gerichtete SMS, wie beispielweise „Meine Traumfrau“, „ Liebe, Hochachtung, Leidenschaft“, „Du bist die beste Mitarbeiterin!“, „Ich habe dich im Herzen sehr gern!“ oder „I love you so!“.

Es ist durchaus möglich, dass einige der vorgelegten SMS mit klar der sexuellen Sphäre zuordenbarem Inhalt vom Antragsgegner auf das Handy der Antragstellerin weitergeleitet worden sind. Diesbezüglich ist jedoch folgendes festzuhalten: Wenn eine Sekretärin im Zuge ihrer Tätigkeit in einer Rechtsanwaltskanzlei „unanständige“ Texte abschreiben muss, muss der/die Rechtsanwalt/Rechtsanwältin seine/-n Mitarbeiter/-in darüber aufklären, dass diese Unterlagen zu einem bestimmten Fall gehören und sie/ihn bitten, diese im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit abzuschreiben. Dann hätte der/die Arbeitgeber/-in dem im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz vorgesehenen Sittlichkeitsgebot ausreichend Genüge getan. Dies ist aber im vorliegenden Fall nicht geschehen. Es handelt sich hierbei um private SMS des Antragsgegners. Die direkte Weiterleitung derartiger SMS an die Antragstellerin erfüllt bereits den Tatbestand der sexuellen Belästigung, selbst wenn der Antragsgegner nichts für den Erhalt jener SMS-Nachrichten kann. Nach Ansicht des Senat I der GBK kann es nicht die Aufgabe einer Mitarbeiterin sein, persönliche SMS mit sexuellem Inhalt abzutippen.

Die rechtfertigenden Argumente des Antragsgegners in seiner Befragung, wonach der Großteil der SMS-Nachrichten bloß an die Antragstellerin zur Dokumentation weitergeleitet wurden, vermochten den Senat I nicht zu überzeugen. Es deutet auch nichts darauf hin, dass die Antragstellerin ein Motiv haben könnte, dem Antragsgegner durch unrichtige Anschuldigungen zu schaden, noch dazu da dieser Rechtsanwalt ist und sie sich mit falschen Anschuldigungen allenfalls der Gefahr eines Prozesses wegen Ehrenbeleidigung aussetzen würde. Der Antragsgegner hat zwar mit zivil- und strafrechtlichen Schritten gedroht, bislang wurde jedoch keine Ehrenbeleidigungsklage erhoben.

Der Antragsgegner hat in seiner Befragung angegeben, dass er die Kleidung der Antragstellerin nicht für adäquat gehalten hat und dies auch mit der Aussage „Heute bist Du aber wieder sexy angezogen!“ kommentiert hat. Eine solche Aussage ist, auch wenn diese ironisch gemeint war, als eine sexuelle Belästigung anzusehen.

Im Zuge des durchgeführten Verfahrens erhärtete sich für den Senat I der GBK der Eindruck, dass es dem Antragsgegner offenkundig an einem Unrechtsbewusstsein hinsichtlich sexueller Belästigung fehlt, obwohl er als Rechtsanwalt über die rechtli-

che Bestimmungen und die sich daraus ergebenden Sorgfaltspflichten noch besser als andere Arbeitgeber Bescheid wissen sollte.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt **eine sexuelle Belästigung** der Antragstellerin **durch** ihren **Arbeitgeber** vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** erfüllt ist, ist zu bemerken:

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. 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.

Im Zuge des Verfahrens hat sich die Einschätzung des Senates I bestätigt, dass der Antragsgegner gegenüber seinen Mitarbeiterinnen einen „sehr persönlichen Umgang“ pflegt. Der Antragsgegner hat in der mündlichen Befragung selbst bestätigt, dass er mit seinen Mitarbeiter/-innen sehr schnell per Du ist, und umgekehrt auch geduzt werden möchte. Zur Begrüßung und Verabschiedung küsst er seine Mitarbeiter/-innen. Diesen Umgang pflegt er seinen Angaben nach auch mit seinen Klienten. Die vielen SMS, die nicht nur spät abends oder sehr zeitig in der Früh (SMS um 23:10 Uhr, 21:36 Uhr, 21:55 Uhr, 22:00 Uhr, 06:11 Uhr, u.v.m.), sondern auch an den Wochenenden bei der Antragstellerin an ihrem Privathandy eingegangen sind, sind ein Beleg dafür, dass der Antragsgegner von einer permanenten Verfügbarkeit der Antragstellerin „rund um die Uhr“ ausgegangen ist.

Der Senat I der GBK ist sich der Tatsache, dass der Arbeitsanfall bzw. –druck in einer Rechtsanwaltskanzlei sehr hoch sein kann, sehr wohl bewusst. Dies darf aber keinesfalls dazu führen, dass die Antragstellerin – nicht nur in Ausnahmefällen – die

gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten nicht „ungestört“ verbringen konnte. Dies zeugt neben den andauernden sexuellen Belästigungen gegenüber der Antragstellerin, dem in der Kanzlei vorherrschenden Arbeitsklima und der sehr hohen Mitarbeiter/-innenfluktuation von letztlich nicht mehr tragbaren Arbeitsbedingungen.

Es liegt daher eine **Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

Weiters wurde die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch den Antragsgegner verwirklicht worden ist, folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall ist es zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Der Antragsgegner konnte dem Senat I der GBK die Abmeldebestätigung der Wiener Gebietskrankenkasse (WGKK) samt Abmeldegrund, nämlich eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses, vorlegen. Die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist nach Angaben des Antragsgegners von der Antragstellerin ausgegangen. Es liegt dem erkennenden Senat I der GBK ein von der Antragstellerin unterfertigtes Kündigungsschreiben vor. Es fehlt auf diesem Kündigungsschreiben jedoch die Bestätigung des Antragsgegners, dass er die Kündigung zur Kenntnis genommen hat. Die näheren Umstände der Auflösung konnten im Nachhinein nicht mehr vom Senat I der GBK festgestellt werden. Es steht allerdings fest, dass aus rechtlicher Sicht das Arbeitsverhältnis unter Bezahlung aller offen stehenden Bezüge einvernehmlich aufgelöst worden ist.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/-in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/-in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/-in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Das Arbeitsverhältnis ist von den beteiligten Personen einvernehmlich aufgelöst worden. Die Antragstellerin hat in einem dem erkennenden Senat vorgelegten Gedächtnisprotokoll dargelegt, dass sie auf Grund der permanenten sexuellen Übergriffe ihres Arbeitgebers bereits nach der Äußerung, dass sie „wie billige Hure aussehe“, habe kündigen wollen. Der Antragsgegner hat sich nach ihren Angaben dafür entschuldigt und erklärt, dass solche Übergriffe nicht mehr vorkommen würden. Es gibt zu auch sonst keine Hinweise, dass der Antragsgegner sie auf Grund einer Zurückweisung im Arbeitsverhältnis schlechter gestellt hätte.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gegenüber der Antragstellerin gekommen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK-/GBK-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner, Herrn Dr. X, erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Der Antragsgegner wird auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG gemäß § 12 Abs. 11 GIBG gegenüber Antragstellerin verpflichtet, einen angemessen, mindestens auf Euro 720,- Schadenersatz zu leisten.

Abschließend hält es der Senat I der GBK für erforderlich festzuhalten, dass die vom Antragsgegner in der mündlichen Befragung getätigte Aussage, dass die **Beschäftigung einer schwangeren Frau ein „Schaden“** für ihn darstellt, per se einen **Verstoß des GIBG** darstellt. Der Senat I der GBK zeigt sich insbesondere darüber schockiert, dass eine rechtskundige Person eine solche Aussage vor der GBK tätigt. Eine schwangere Frau stellt niemals einen Schaden dar. Es mag zwar sein, dass sich der Antragsgegner darüber ärgerte, dass ihm eine schwangere Frau empfohlen wurde, die er daraufhin angestellt hat und aufgrund der geltenden Rechtsvorschriften trotz der Schwangerschaft weiterbeschäftigen musste. Es ist jedoch trotz allem unzulässig, derart herabwürdigende und Frauen diskriminierenden Aussagen zu tätigen.

30. September 2008

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK