



Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006 und 2007

gemäß § 24 des Bundesgesetzes über
die Gleichbehandlungskommission
und die Gleichbehandlungsanwaltschaft

Teil I
**Gleichbehandlungskommission,
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
und Beiträge der Interessenvertretungen**

Impressum:

Herausgeberin, Medieninhaberin und Herstellerin:

Bundeskanzleramt, Sektion II
Minoritenplatz 3, 1014 Wien

Druck: FRIEDRICH VDV, Linz, Vereinigte Druckereien- und Verlags-GmbH & Co KG

Alle Angaben ohne Gewähr. Für Fehler wird keine Haftung übernommen.

Wien, Dezember 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	
Senat I	5
Senat II:	93
Senat III:	185
2. Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit	257
3. Beiträge der Interessensvertretungen	275

**Tätigkeitsbericht
des Senates I der
Gleichbehandlungskommission

2006 und 2007**

EINLEITUNG

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 1 GBK/GAW-Gesetz ist der **Senat I** für die **Gleichbehandlung** von **Frauen und Männer** in der **Arbeitswelt** zuständig. Betrifft ein von der Gleichbehandlungskommission zu behandelnder Fall sowohl die **Gleichbehandlung** von **Frauen und Männern** in der **Arbeitswelt** als auch die **Gleichbehandlung** ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt**, so ist gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Senat I zuständig.

Mit **1.7.2004** wurde **Frau Dr.ⁱⁿ Alice Karrer-Brunner** von Frau Bundesministerin Rauch-Kallat mit dem Vorsitz des Senates I betraut.

Auf Grund der Änderung des Bundesministeriengesetzes ist die GBK **seit 1.3.2007 beim Bundeskanzleramt** eingerichtet.

Im Verlauf des **Berichtszeitraums 1.1.2006 – 31.12.2007** wurden insgesamt **34 Prüfungsergebnisse** erstellt.

17 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

Von im Verlauf des Berichtszeitraumes anhängig gewesenen Verfahren wurden **3** Anträge **zurückgewiesen**.

Insgesamt wurden **79 Anträge** für den Senat I im Berichtszeitraum eingebracht.

Sitzungen des Senates I fanden an folgenden Tagen statt:

2006: 9.1., 1.2., 22.2., 15.3., 5.4., 18.4., 17.5., 7.6., 28.6., 19.7., 9.8., 30.8., 20.9., 11.10., 31.10., 22.11., 13.12.

2007: 10.1., 17.1., 14.2., 7.3., 28.3., 18.4., 9.5., 30.5., 20.6., 11.7., 1.8., 22.8., 12.9., 3.10., 24.10., 14.11., 5.12.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen):		
Geschlecht:	Gleichbehandlungsgebot	12
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	6
	Entgelt	16
	Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung	1
	Beruflicher Aufstieg	7
	Sonstige Arbeitsbedingungen	23
	Beendigung	20
	Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt	1
	Sexuelle Belästigung	35
	Mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung	14
	Belästigung	6
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	3
	Benachteiligungsverbot	23
	Ethnische Diskriminierung:	Gleichbehandlungsgebot
Begründung des Arbeitsverhältnisses		1
Sonstige Arbeitsbedingungen		2
Belästigung		2
Mangelnde Abhilfe bei Belästigung		1
Beendigung des Arbeitsverhältnisses		1
Alter:	Gleichbehandlungsgebot	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	2
	Sonstige Arbeitsbedingungen	3
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
	Beruflicher Aufstieg	1

Religion:	Gleichbehandlungsgebot	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	
Weltanschauung:	Gleichbehandlungsgebot	1
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	1

Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:	
Frauen:	68
Männer:	11

Die **durchschnittliche Verfahrensdauer** - gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen - betrug im Berichtszeitraum **11 Monate**.

Darstellung der Fälle

1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	10
2. Zurückgezogene bzw. zurückgewiesene Anträge	68
3. Offene, vom Senat I bereits behandelte Anträge	72

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS AN DEN/DIE ARBEITGEBER/IN BZW. AN „DRITTE“ IM SINNE DES GIBG ERLEDIGTE ANTRÄGE:

1. GBK I/23/05

Eingebracht von der GAW am 14.3.2005

Arbeitgeber/-in: gemeinnütziger Verein

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 11 Monate

Antragsinhalt:

Die GAW brachte vor, dass die Antragstellerin in einem gemeinnützigen Verein mit etwa 300 Mitarbeitern/-innen gearbeitet habe. Der Verein betreibe einerseits betreute Werkstätten, in denen behinderte Menschen tätig seien, und andererseits Einrichtungen für betreutes Wohnen in fünf Wohnverbänden sowie einem Wohnhaus. Die Geschäftsleitung bestehe aus 5 Personen. Die einzelnen Wohnverbände würden sich meist aus drei Wohngemeinschaften und mehreren begleiteten Wohnplätzen zusammensetzen. Die Leiter/-innen hätten bei entsprechender Größe des Wohnverbundes eine pädagogisch-administrative Assistenz zur Unterstützung. Die Antragstellerin sei seit 1995 beim Verein beschäftigt. Zunächst sei sie auf Werkvertragsbasis als Urlaubsvertretung, später mit einem freien Dienstvertrag beschäftigt gewesen. Ab Herbst 1996 sei sie in drei Werkstätten mit 13 Wochenstunden tätig gewesen. 1996 habe die Antragstellerin ihre Montessori-Ausbildung und 1997 das Studium der Sonder- und Heilpädagogik abgeschlossen. Den Kulturtechnikunterricht habe sie parallel zum Angestelltenverhältnis als pädagogisch-administrative Leitungsassistentin ausgeübt. Die pädagogisch-administrative Leitungsassistentin habe sie 2000 mit 20 Wochenstunden begonnen. Die Position als Assistentin der Wohnverbandsleiterin sei im „Der Standard“ ausgeschrieben gewesen. Sie sei damals als bestgeeigneste Kandidatin als Assistentin der Wohnverbandsleiterin angestellt worden. Die Zusammenarbeit mit der Leiterin sei von Beginn an sehr gut und durch außergewöhnliche Kollegialität geprägt gewesen. Die Leiterin sei ab Oktober 2003 in Bildungskarenz gegangen. Die Leiterin habe sie für die befristet nachzubesetzende Leitungsposition vorgeschlagen. Die Geschäftsführung habe sich nach einem Gespräch mit der Leiterin mit der Lösung einverstanden gezeigt. Die vakante Leitungsposition sei scheinbar

in Folge dieses Gesprächs nicht ausgeschrieben worden. Es sei auch niemand wegen der befristet zu übernehmenden Leitungsposition offiziell an die Antragstellerin herangetreten. Vielmehr habe sie die Leitung ab 1.10.2007 faktisch ausgeübt. Die Antragstellerin habe dann im Juli 2004 von der Leiterin informell erfahren, dass diese nicht mehr aus der Karenz zurückkehren würde. Die Ausschreibung um die Leitungsposition sei intern erfolgt. Die Antragstellerin habe sich auch beworben. Es habe sich daneben noch ein weiterer Mitarbeiter des Vereins beworben. Dieser habe nicht wie die Antragstellerin über ein einschlägiges Studium verfügt. Er sei Absolvent eines Theologiestudiums und seit 1994 beim Verein angestellt, wo er zunächst als Betreuer in einer Wohngemeinschaft und ab Juni 2000 pädagogisch-administrativer Assistent eines Wohnverbundes gewesen sei.

Die Antragstellerin habe sich wie ihr Kollege einem Hearing gestellt, bei dem aus einem vorbereiteten Fragenkatalog Fragen gestellt worden seien. Nach dem Hearing am 15.9.2004 sei ihr von der Geschäftsführung mitgeteilt worden, sich bis zum 20.9.2004 auf die Entscheidung zu gedulden. Sie habe aber dann informell von der Betriebsrätin erfahren, dass ihr Kollege den Posten erhalten habe. Beim abschließenden Gespräch mit der Geschäftsleitung seien ihr die Argumente für die Bestellung ihres Kollegen vorgebracht worden: dessen langjährige Mitarbeit, die Entscheidungskompetenz der Geschäftsführung über die Besetzung von Leitungsfunktionen. Wie bekannt geworden sei, hätten sich die Bereichsleiterinnen für die Bestellung der Antragstellerin ausgesprochen. Mit der Bestellung ihres Kollegen als Leiter sei sie automatisch als pädagogisch-administrative Assistentin zurückgestuft worden. In dieser Funktion habe sie ihren nunmehrigen Vorgesetzten in seiner Funktion als Leiter eingeschult, da der Kollege im Zeitpunkt der Leitungsübernahme in vielen Punkten noch jegliches Wissen gefehlt habe. Aufgrund dieser untragbaren Situation habe sie sich entschlossen das Dienstverhältnis zum Verein zu beenden. Die Antragstellerin habe eine einvernehmliche Lösung vorgeschlagen. Der Verein habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass im Falle einer einvernehmlichen Beendigung ihr keine Abfertigung zustehe, da es keine entsprechenden Rücklagen gebe. Daher habe die Antragstellerin einer Kündigung durch den Verein zugestimmt, um eine Abfertigung zu erhalten. Der Antragsgegner konnte in seiner Stellungnahme keine Diskriminierung der Antragstellerin erkennen, da die Antragstellerin nach dessen Ansicht sich keineswegs bewährt habe.

Auszug aus der Entscheidung:

Zur Beurteilung der Frage einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg soll vom Senat I keinesfalls ein Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die vom/n Arbeitgeber/in vorgenommene Bewertung transparent durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Die Antragstellerin wurde im Verfahren als sehr qualifizierte Mitarbeiterin dargestellt. Es war für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, warum der schlussendlich bestellte Leiter für den zu besetzenden Leitungsposten als qualifizierter angesehen wurde als die Antragstellerin, zumal die Letztentscheidung in keinster Weise begründet wurde. Das Einfordern einer Begründung seitens der Antragstellerin wurde als unsachliche und unqualifizierte Kritik aufgefasst. Das vorgebrachte Argument, dass der Kollege einen Speziallehrgang für die Leitungsfunktion in der Sozialarbeit zum Zeitpunkt der Stellenausschreibung besucht hätte, stellte für den Senat I der GBK keine sachliche Rechtfertigung für seine Bestellung dar. Der Vorwurf der Geschäftsleitung, dass sie sich in ihrer Karenzvertretung nicht bewährt habe, konnte vom Antragsgegner nicht untermauert werden. Der Senat I gewann den Eindruck, dass die Entscheidungsfindung eher von persönlichen Befindlichkeiten den Bewerber/innen gegenüber und nicht von objektiven Fakten, die sachlich nachvollziehbar sind, geprägt war. Daher gelangte der Senat I zur Auffassung, dass die Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert wurde.

Ebenso gelangte der Senat I zur Auffassung, dass bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung zu sehen ist, da die Ablehnung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin keineswegs eine übliche Vorgangsweise darstellte. Vielmehr wurde das von der Geschäftsleitung vorgebrachte Argument, dass für Abfertigungen keine Rücklagen vorhanden sind, als reine Schutzbehauptung gewertet.

Im Laufe des Verfahrens wurde der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts von der GAW zurückgezogen.

GBK I/27/05

Eingebracht von der AK-OÖ am 26.4.2005

Arbeitgeber/-in: Getränkehersteller

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Festsetzung des Entgelts**

Verfahrensdauer: 12, 6 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-OÖ brachte vor, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin Assistentin des Abteilungsleiters gewesen sei. Ihre Tätigkeit habe unter anderem den Besuch von Brauereien, Marktmonitoring für Zentraleuropa, Durchführung von Konkurrenzsituationsanalysen, Kommunikation mit Beratern, Erarbeiten von Unterlagen für den Vorstand und Aufsichtsrat oder Analyse der Verträge für Due-Dillegence-Prüfungen umfasst. Zum Beginn ihrer Tätigkeit sei eine weitere Stelle in der Abteilung vakant gewesen, die zuerst von einem Juristen und später von einem Steuerberater besetzt gewesen ist. Die Sekretärin der Abteilung sei in eine andere Abteilung versetzt worden. Die Antragstellerin habe die Sekretariatstätigkeit mitübernehmen müssen, da diese keine ganze Arbeitskraft in Anspruch genommen hat. Der Kollege, der für den Bereich Steuern und Finanzwirtschaft zuständig gewesen sei, habe dann in eine andere Abteilung gewechselt. Ihre Abteilung habe dann nur mehr aus dem Abteilungsleiter und ihr bestanden. Ein Mitarbeiter im Controlling der Antragsgegnerin sei hinsichtlich des Tätigkeits- und Verantwortungsbereiches mit der Antragstellerin vergleichbar. Dessen Entgelt sei jedoch wesentlich über den der Antragstellerin gelegen. Dieser Kollege habe zur selben Zeit bei der Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen und sei ungefähr gleich alt wie die Antragstellerin. Er habe eine FH absolviert. Sie selbst habe angewandte Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Internationales Marketing studiert und auch ein Praxissemester absolviert. Die Ausbildungen seien somit vergleichbar. Beide Tätigkeiten seien unterstützende Tätigkeiten für den jeweiligen Abteilungsleiter gewesen. Die Antragsgegnerin sei weder nach Einschreiten der Regionalanwaltschaft für Oberösterreich noch nach Einschreiten der AK-OÖ zur Nachzahlung der Gehaltsdifferenz bzw. zu einer vergleichweisen Bereinigung dieser Angelegenheit bereit gewesen.

Die Antragsgegnerin bestreitet die vorgebrachten Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und den durchgeführten Befragungen wurde für Senat I deutlich, dass die Antragstellerin und ihr Kollege aus dem Controlling unterschiedliche Aufgaben zugewiesen worden sind. Sie hatte eine Assistenzfunktion

über und verrichtete daneben noch Sekretariatsarbeiten. Der Kollege der Antragstellerin sei eingestellt worden, um ein konzernweites Benchmarkingsystem aufzubauen. Die Verrichtung von Assistenz- und Sekretariatsarbeiten war für ihn kein Thema. Im Verfahren konnte somit seitens der Antragsgegnerin dem Senat I der GBK glaubhaft dargelegt werden, dass im gegenständlichen Fall keineswegs gleichwertige Tätigkeiten ausgeübt worden sind. Der Senat I kam zur Ansicht, dass im konkreten Fall keine gleichwertige Arbeit vorliegt, da die Arbeit der Antragstellerin nicht denselben Arbeitswert hatte wie jene ihres Kollegen. Nach Ansicht des Senates I der GBK lag somit keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vor.

GBK I/28/05

Eingebracht von der GAW am 13.5.2005

Arbeitgeber/-in: Getränke-Hersteller

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** und des **Alters** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 10 Monate

Antragsinhalt:

Die GAW brachte vor, dass die Antragstellerin sich über die Vermittlung des Arbeitsmarktservices bei der Firma beworben habe. In der Stellenausschreibung seien eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene sonstige höhere Schule mit zwei- bis dreijähriger Berufserfahrung sowie gute geographische Kenntnisse, sehr gute EDV-Kenntnisse in Word und Excel, eventuell SAP-Kenntnisse, Kommunikationsfreudigkeit und Erfahrung im persönlichen und telefonischen Umgang mit Kunden vorausgesetzt worden. Aufgrund ihrer Ausbildung und der langjährigen Berufserfahrung sei sie der Meinung gewesen, die in der Stellenausschreibung geforderten Anforderungen zu erfüllen. Es sei auch ein Bewerbungsgespräch erfolgt, in dem ihr ein weiteres Gespräch mit dem Personalverantwortlichen in Aussicht gestellt wurde. Man habe sich von ihren Qualifikationen beeindruckt gezeigt. Das Gespräch sei sehr positiv verlaufen und laut Rückmeldung der Firma an das AMS sei sie für die Stelle vorgemerkt worden. Dennoch habe sie einige Tage später eine schriftliche Absage erhalten. Auf telefonische Nachfrage hin sei ihr mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin nicht die „Traumbesetzung“ sei. Weder der schriftlichen

Absage noch der mündlichen Auskunft sei eine sachliche Begründung zu entnehmen gewesen. Die Antragstellerin habe nur in Erfahrung bringen können, dass die Stelle mit einem jüngeren Mann besetzt worden sei.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund des durchgeführten Verfahrens gewann der Senat I den Eindruck, dass ein Mitarbeiter mit der Durchführung von Bewerbungsgesprächen beauftragt worden ist, ohne hierfür geschult worden zu sein. Die Tatsache, dass der Mitarbeiter die Bewerbungsunterlagen erst nach dem Gespräch genauer durchgesehen hatte und erst im Nachhinein auf das angebliche Fehlen einer wesentlichen Voraussetzung für die zu besetzende Position, nämlich Verkaufserfahrung, aufmerksam geworden ist, verstärkte den Eindruck des äußerst unprofessionellen Vorgehens im Bewerbungsverfahren. Es wurde glaubhaft dargelegt, dass die Antragstellerin im Zuge des Vorstellungsgesprächs nicht auf die Verkaufserfahrung angesprochen worden ist. Ebenso wird durch das Fehlen jeglicher Aufzeichnungen von den einzelnen Bewerbungsgesprächen, anhand deren man das Auswahlverfahren nachvollziehen hätte können, die Intransparenz der gesamten Vorgehensweise deutlich. Im Verfahren vor dem Senat I der GBK soll keinesfalls das Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es wird anhand der vom/von der Arbeitgeber/-in vorgegebenen Kriterien beurteilt, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes stattgefunden hat. Als Anhaltspunkt wird hier die Stellenausschreibung herangezogen. Wie sich im Lauf des Verfahrens herausgestellt hat, wurde ein wesentliches Qualifikationsmerkmal, nämlich die Verkaufserfahrung, nicht in concreto in der Stellenbeschreibung angeführt. Die im Zuge des Auswahlverfahrens vorgenommene Bewertung des/der Arbeitgebers/-in war für den Senat I sachlich nicht nachvollziehbar. Die angeführten Anhaltspunkte konnten nicht durch objektive Fakten untermauert werden.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass die Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes gemäß § 3 Z 1 GIBG bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

Nach dem Diskriminierungsverbot gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG darf niemand aufgrund der ethischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Zum Kriterium des Alters ist festzuhalten, dass alle Arbeitnehmer/-innen un-

abhängig von einem Mindest- oder Höchstalter geschützt sind, es sei denn, spezifische Ausbildungsverordnungen erfordern die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung. Ebenso sind Vorschriften zulässig, welche insbesondere den Einstieg in eine bestimmte Laufbahn nur bis zu einem bestimmten Lebensalter gestatten, sowie Diskriminierungen auf Grund des jugendlichen Alters (so RV BlgNR 22.GP, 15). Rechtfertigungsgründe, auf Grund dessen die Anknüpfung an ein Altersmerkmal nicht diskriminierend sein kann, wurden vom Gesetzgeber in § 20 GIBG geregelt. Hier finden sich Ausnahmebestimmungen, die eine Ungleichbehandlung nur unter ganz bestimmten außergewöhnlichen Umständen rechtfertigen. Es soll zum Beispiel keine Ungleichbehandlung vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen und die Mittel zur Erreichung bestimmter demonstrativ aufgezählter Ziele angemessen sind.

Der Senat I kam im Laufe des Verfahrens zur Überzeugung, dass die Antragstellerin eine qualifizierte Bewerberin mit langjähriger Erfahrung für die zu besetzende Stelle gewesen ist. Auf Grund der dem Senat vorgelegten Unterlagen und der Aussagen der befragten Personen konnte glaubhaft dargelegt werden, dass bei der Bewerbung von der Antragstellerin an das Alter geknüpft wurde. In dem Stellenprofil wurde die gewünschte dreijährige Berufserfahrung unter „Alter“ angeführt, was darauf schließen lässt, dass auch die Formulierung der auf diesem Profil basierenden Stellenbeschreibung, mit dem Inhalt, dass von den Bewerber/-innen entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine abgeschlossene sonstige höhere Schule mit 2 bis 3-jähriger Berufsausbildung erwartet wurde, den Rückschluss auf das gewünschte Alter für die zu besetzende Stelle zulässt. Dieser Eindruck verstärkte sich durch die vom Abteilungsleiter während des Bewerbungsgesprächs an die Antragstellerin gestellte Frage, ob sie ein Problem hätte, unter einem jüngeren Vorgesetzten zu arbeiten. In der Befragung wurde dies damit begründet, dass er selbst einen älteren Kollegen hatte, der mit ihm als jüngeren Vorgesetzten ein Problem hatte. Auch darf eine langjährige Berufserfahrung eines/r älteren Arbeitnehmers/-in nicht zu einer Benachteiligung aus diesem Grund führen. Der Senat I kam daher zum Ergebnis, dass die Antragstellerin auch aufgrund ihres Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs.1 Z 1 GIBG diskriminiert worden ist.

GBK I/29/05

Eingebracht von der AK-Wien am 20.5.2005

Arbeitgeber/-in: Dienstleistungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes**

Verfahrensdauer: 13 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-Wien brachte vor, dass die Antragstellerin als „Center Managerin“ bei der Antragsgegnerin gearbeitet habe. Der Geschäftsbereich der Antragsgegnerin umfasse die Bereitstellung und Vermittlung von Büroflächen. Das Dienstverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung geendet, die später in eine einvernehmliche Auflösung umwandelt worden sei. Als „Center Managerin“ habe sie neben administrativen Pflichten die Aufgabe gehabt, die Dienstleistungsangebote der Antragsgegnerin an Kunden zu verkaufen. Zum Aufgabengebiet des Center Managers gehöre es, bei Abwesenheit des Sales Managers Verkäufe zu tätigen. Die Antragstellerin habe als „Center Managerin“ ein Fixum und einen Bonus erhalten, der nach oben begrenzt gewesen sei. Es habe jedoch Abzüge bei Ausfall von Kundenzahlungen gegeben. Auf Anfall und Ausmaß habe sie nur geringen bis gar keinen Einfluss gehabt. Ergänzend seien Provisionen für getätigte Verkaufsabschlüsse gezahlt worden. Der Provisionsprozentssatz für Sales Manager habe zwischen 2 % und 3 % betragen, der für Center Manager maximal 1 %, obwohl in beiden Fällen dieselbe Tätigkeit, nämlich der Verkauf der zu vermittelnden Büroflächen, den Provisionsanfall ausgelöst habe. Die Antragsgegnerin habe im Wesentlichen die angeführten Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kam Senat I zu folgender Ansicht: Die Antragsgegnerin konnte klar im Verfahren vorlegen, dass die Tätigkeiten eines „Center Managers“ im Vergleich zu einem „Sales Manager“ unterschiedlich gewesen sind. Der „Center Manager“ war für die gesamten operativen Belange seines Centers zuständig und hat sich um alltägliche Abläufe gekümmert. Es wurden vom „Center Manager“ aktiv keine Verkäufe getätigt. Hingegen wurde von Seiten der Antragsgegnerin glaubhaft dargelegt, dass ein „Sales Manager“ für die Kundenakquisition verantwortlich war. Er übt aktive Verkaufstätigkeiten aus und ist direkt an Kunden herantreten. Die Tätigkeiten sind aus Sicht des Sena-

tes I nicht vergleichbar. Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin nicht diskriminiert worden ist.

GBK I/30/05

Eingebracht von der GAW am 23.5.2005

Arbeitgeber/-in: Transportunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie bei der **Beendigung des Dienstverhältnisses**

Verfahrensdauer: 16,6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe die Handelsschule absolviert und zunächst bei einem Transportunternehmen in der Fakturierung und Verwaltung gearbeitet, die der Disposition zugearbeitet habe. Eine Disponentenstelle bedeute gegenüber den anderen drei Tätigkeiten noch einmal eine bessere Entlohnung (v.a. durch die Prämienvereinbarung), ein umfangreicheres Aufgabengebiet und mehr Verantwortung. Unternehmensphilosophie sei „Training on job“ sowie „learning by doing“. Eine Speditionsausbildung sei nicht erwünscht, Schulabgänger/-innen, v.a. HAK und HASCH, würden bevorzugt werden. Fakturierung, Verwaltung und Auftragsverwaltung seien frauendominiert gewesen, während Disposition und alle Position darüber von männlichem Personal erledigt worden seien. Da die Antragstellerin keine Chance auf Weiterentwicklung gesehen habe, habe sie gekündigt. Sie habe jedoch nach drei Wochen wieder bei der Antragsgegnerin angefragt, ob sie wieder zurückkommen könne, da ihre „neue“ Stelle in einer Steuerberatungskanzlei zu ruhig gewesen sei. Bei ihrer Wiedereinstellung habe es zunächst die Vereinbarung gegeben, das alte Gehalt und die alte Stelle zu behalten. Ihr sei jedoch eine Versetzung und eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt worden. So sei sie in eine internationale Abteilung versetzt worden, die ein höheres Ansehen hätte und höhere Gewinne erziele. Dies drücke sich auch in den Prämien aus. Diese habe sie, da sie keine Disponentin gewesen sei, nicht erhalten. Sie sei dann versetzt worden. Im Transportunternehmen würden Versetzungen sehr spontan erfolgen. In dieser Abteilung habe sie neben zwei Disponenten die Auftragsabwicklung gemacht. Für die frei gewordene Disponentenstelle sei wiederum

ein Mann eingestellt worden. Sie habe sich auch nicht aktiv um diesen Posten bemüht, da man als Frau im Unternehmen nicht Disponentin werden könne. Dieser neu eingestellte Disponent habe aber wieder gekündigt. Der Abteilungsleiter habe ihr diese freie Disponentenstelle angeboten, da sie damals ihren Vorgänger faktisch eingeschult habe. Trotz der Disponentenstelle – offiziell sei sie im Unternehmen als Disponentin erst drei Jahre später geführt worden - habe sie keine Mindestprämienvereinbarung erhalten, aber sie habe eine Gehaltserhöhung erhalten. Alle männlichen Kollegen hätten Prämien erhalten, sie hingegen habe „nur“ die Überstunden ausbezahlt bekommen. Die Antragstellerin habe über diese Problematik mit dem zuständigen Verkehrsdirektor ein Gespräch geführt. Dieser habe ihr erklärt, dass dieses Gehaltssystem mit ihr vereinbart worden sei und sie seines Erachtens auch „gut aussteige“. In Folge sei sie bei der Nachbesetzung der Abteilungsleitung trotz der langen Unternehmenszugehörigkeit und Erfahrung übergangen worden. Sie sei in eine Abteilung mit einem als „schwierig“ geltenden Abteilungsleiter versetzt worden. Diese Versetzung habe die Antragstellerin als Erziehungsmaßnahme empfunden. Letztlich habe sie aber eine Versetzung in eine andere Abteilung erreichen können, in der die Stelle des/der Divisionmanagers/-in neu besetzt werden sollte. Bei dieser Stellenbesetzung sei sie übergangen worden. Ende 2002/2003 sei die Antragstellerin wieder versetzt worden. 2003 sei ihr vom Verkehrsdirektor ein Prämienvertrag angeboten worden, wodurch sie schließlich eine entsprechende Prämie erhalten habe. Im selben Jahr hätten eine chronische Angina bei ihr immer wieder Krankenstände verursacht. Letztendlich habe sie sich einer Mandeloperation unterziehen müssen. Dies sei in Abstimmung mit dem Unternehmen erfolgt. Die Antragstellerin habe versucht durch außerordentlichen Arbeitseinsatz die Arbeitsausfälle zu kompensieren. Ende 2003 sei sie ohne Erklärung in eine andere Abteilung versetzt worden. Monate später sei der Antragstellerin in einem Gespräch mit dem Verkehrsdirektor mitgeteilt worden, dass ihr Abteilungsleiter aufgrund ihrer Krankenstände nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten wolle. Dies habe für die Antragstellerin eine verschlechternde Versetzung bedeutet, da diese neue Abteilung weniger Gewinne erzielte, und dies sich letztlich auf ihre Prämie ausgewirkt habe. Am 28.6.2004 sei sie mit sofortiger Dienstfreistellung und dreimonatiger Kündigungsfrist bis hin zum 30.9.2006 kommentarlos gekündigt worden. Ein Kollege, der ebenfalls in der Disposition tätig gewesen sei und

seit ca. 1998 im Unternehmen gearbeitet habe, sei im Frühjahr 2004 gekündigt worden und habe im Gegensatz zu ihr sechs Monate Kündigungsfrist erhalten.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin seien die Vorwürfe zur Gänze bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der Arbeitgeber zu beweisen. (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S 241).

Diese Rechtsansicht wurde durch die Judikatur des EuGH (siehe auch das Urteil C-17/05 vom 3. Oktober 2006) immer wieder in ihrer Rechtssprechung bestätigt.

Ein Arbeitgeber mit einem intransparenten Entgeltsystem ist absolut beweispflichtig für dessen innere Zweckmäßigkeit und Ziel, das er verfolgt, sowie für die Rechtfertigung des Zieles.

Für den Senat I der GBK war es in keinster Weise nachvollziehbar, nach welchen Kriterien das Gehalt bestimmt wurde. Dem Senat I der GBK wurden trotz wiederholter Aufforderung sowohl durch eine schriftliche Anfrage als auch innerhalb der mündlichen Befragung des Personalchefs keine klaren Äußerungen zu den Kriterien des Entgeltsschemas vorgelegt. Das Entgelt besteht aus einem Grundgehalt und einer starken Komponente in der Variablen. Hinzuzufügen ist weiters, dass es bei diesem Transportunternehmen kein standardisiertes Mitarbeiter/innen-Gespräch gibt, in dem üblicherweise die Leistung, Wünsche, Fragen etc. eines/r Mitarbeiter/in besprochen werden. Das bedeutet auch, dass alle Entscheidungen, die das Entgelt betreffen, willkürlich aus persönlichen Gründen gefällt werden und damit nicht nachvollziehbar sind.

Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass die Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg ist anzumerken, dass es nach Angaben der Antragsgegnerin nur externe Besetzungen gibt. Der Senat I der GBK sah es aufgrund der Verfahrensergebnisse und nach Überprüfung der Jobbörse der Antragsgegnerin auf deren Homepage als gege-

ben an, dass es nur grobe Stellenbeschreibungen gibt. Dies steht im Gegensatz zum Prüfungsergebnis der GBK 102/98, in dem der Antragsgegnerin empfohlen worden ist, dass auch intern die Stellen ausgeschrieben werden sollen, um Bewerbungen von weiblichen Mitarbeiterinnen zu ermöglichen. Dies ist aufgrund des festgestellten Sachverhaltes bis heute nicht geschehen. Zwei Kollegen der Antragstellerin konnten ohne eine Ausschreibung im Unternehmen eine Beförderung erreichen. Der Personalchef konnte nicht exakt angeben, wann die Antragstellerin die Dispositionsstelle innehatte. Sie hätte erst im Unternehmen akzeptiert werden sollen, ansonsten würde sie doch nicht als Disponentin im Unternehmen angesehen werden.

Dies ist aus Sicht des Senates I der GBK ein klarer Hinweis auf ein intransparentes Stellenbesetzungsverfahren.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen ist anzumerken, dass die Antragstellerin zwar sehr oft versetzt wurde, dies jedoch im Unternehmen üblich ist und alle Ebenen betrifft, da die Speditionsbranche sehr flexibel agieren muss.

Folglich kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass sie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht diskriminiert worden ist.

GBK I/31/05

Eingebracht von der AK-Stmk am 13.6.2005

Arbeitgeber/-in: Gasthaus

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** durch eine **sexuelle Belästigung** und durch eine **Belästigung durch Dritte**

Verfahrensdauer: 14 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-Stmk. brachte vor, dass die Antragstellerin als Lehrling für eine Ausbildung zur Köchin/Kellnerin in einem Gasthaus beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin sei seit ihrem 18. Geburtstag massiv vom Küchenchef und seinem Stellvertreter sexuell belästigt worden. Sie habe immer wieder klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, dass für sie dieses Verhalten unerwünscht sei, aber die Übergriffe seien in

Folge immer schlimmer geworden. Sie sei angeschrien, als dumm und „vertrottelt“ bezeichnet worden. Die beiden Köche hätten gerne und oft vor der Antragstellerin über Sex gesprochen. Einer der beiden Köche hätte mehrmals in der Küche damit geprahlt, dass er viele Pornos habe, vor allem mit Jugendlichen als Darsteller. Die Antragstellerin habe es unterlassen, ihrer Chefin mitzuteilen, dass sie von ihren Kollegen sexuell belästigt werde. Sie habe Angst gehabt, nicht ernst genommen zu werden und möglicherweise ihre Lehrstelle zu verlieren. Es sei ihr beim Besuch der Berufsschule klar geworden, dass sie nach dem Ende der Berufsschule nicht mehr in den Betrieb zurückkehren kann. Das Dienstverhältnis sei dann einvernehmlich gelöst worden. Die beiden Antragsgegner bestreiten die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der übereinstimmenden Aussagen der Antragsgegner, sich über Pornofilme am Arbeitsplatz in Anwesenheit, der sich in Ausbildung befindlichen Lehrlinge unterhalten zu haben, sowie die „Knutschflecke“ der Antragstellerin thematisiert zu haben, ist der Tatbestand einer sexuellen Belästigung erfüllt worden. Aufgrund langjähriger Erfahrung des Senates I stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist. Hinsichtlich der beantragten Überprüfung der geschlechtsspezifischen Belästigung durch die beiden Antragsgegner ist anzumerken, dass die Antragsgegner in ihren Aussagen bestätigt haben, dass Aussagen wie „vertrottelt“ oder „Mit euch Weiberleut kann man gar nichts anfangen“ gefallen sind. Eine Kollegin hat den in der Küche vorherrschenden Umgangston bestätigt. Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass Belästigungen durch die Antragsgegner in der Küche auf der Tagesordnung standen.

GBK I/32/05

Eingebracht von der AK-Wien am 30.6.2005

Arbeitgeber/-in: Arzt

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sowie durch eine **sexueller Belästigung** durch den **Arbeitgeber**

Verfahrensdauer: 9,6 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-Wien brachte vor, dass die Antragstellerin als Zahnarztassistentin beim Antragsgegner beschäftigt gewesen sei. Der Antragsgegner habe ihr immer wieder unerwünschte Komplimente gemacht, die für die Antragstellerin peinlich und unangenehm gewesen seien. Obwohl die Antragstellerin dem Antragsgegner immer klar und unmissverständlich deutlich gemacht habe, dass seine „Angebote“ unerwünscht seien, habe der Antragsgegner sein dahingehendes Verhalten verstärkt. Der Antragsgegner habe daneben noch eine Zweitpraxis. Auf dem Weg zur Zweitordination sei die Antragstellerin immer wieder massiv bedrängt worden, mit ihm ein intimes Verhältnis einzugehen und ihr dafür neben einer Lohnerhöhung weitere finanzielle Vorteile in Aussicht gestellt. Diese Angebote seien von der Anschaffung von Kleidung bis zur Ermöglichung einer Startwohnung gegangen. Die Antragstellerin sei auch während ihrer Arbeit körperlich durch unerwünschte Berührungen sexuell belästigt worden.

Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme und bei seiner Befragung die sexuelle Belästigung.

Auszug aus der Entscheidung des Senat I der GBK:

Obwohl es für die sexuelle Belästigung keine Zeugen gab, verstärkte sich für den Senat I der GBK aufgrund der glaubwürdigen Schilderung der Antragstellerin ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten in Form von unerwünschten Komplimenten und anderen verbalen Äußerungen. Zudem bestätigte der Antragsgegner in seiner mündlichen Aussage, dass der Vorwurf seitens des Vaters der Antragstellerin, seine Tochter wäre dem Antragsgegner € 200,- wert, richtig sei. Der Senat I hat die Aussage der Antragstellerin als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen und gelangte daher zur Überzeugung, dass die Antragstellerin sexuell belästigt worden ist. Im Weiteren gelangte der Senat I zur Auffassung, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist, da aufgrund des Verhaltens des Antragsgegners ihr gegenüber sich die allgemeine Situation an ihrem Arbeitsplatz verschlechterte. Hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung bei der

Beendigung des Arbeitsverhältnisses kam der Senat I zur Ansicht, dass die Antragstellerin nicht, wie der Antragsgegner ihr vorgeworfen hat, eine länger geplante Strategie verfolgt hat, um am besten aus dem Arbeitsverhältnis herauszukommen, ohne auf die Abfertigung verzichten zu müssen, sondern die Antragstellerin vielmehr die für sie unerträglich gewordene Situation an ihrem Arbeitsplatz mit ihrem vorzeitigen Austritt beendet hat.

GBK I/35/05

Eingebracht von der AK-Wien am 1.8.2005

Arbeitgeber/-in: Zimmereibetrieb

Wegen:

Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes sowie bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die AK-Wien brachte vor, dass die Antragstellerin sich aufgrund einer elektronischen Ausschreibung im eJob-Room des AMS Wien für eine Lehrstelle als Zimmer(er)in mit den Anforderungen: „ Positiver Pflichtschulabschluss, perfekte Deutschkenntnisse, Schwindelfreiheit, sowie körperliche Fitness sind unbedingt erforderlich. Sehr gerne nehmen wir auch die Bewerbungen von SchulabbrecherInnen aus Allgem. oder Berufsbild. Höheren Schulen entgegen“, beworben habe. Die Antragstellerin habe sich daraufhin beim Antragsgegner telefonisch erkundigt, ob sich auch Frauen für die Lehrstelle bewerben könnten. Man habe ihr die Auskunft erteilt, dass sich Mädchen nicht um Lehrstellen bewerben könnten, da sie nicht genug Kraft für den Beruf hätten. Folglich habe die Antragstellerin Erkundigungen eingeholt, ob der Antragsgegner Mädchen bzw. Frauen bei Bewerbungen nicht berücksichtigen müsse. Erst nach der Auskunft, dass dies nicht möglich sei, habe sie innerhalb der noch offenen Bewerbungsfrist ihre eigentliche Bewerbung schriftlich abgegeben. Die Antragstellerin habe vom Antragsgegner eine schriftliche Ablehnung ohne Begründung erhalten.

Der Antragsgegner konnte in seiner Stellungnahme keine Diskriminierung der Antragstellerin erkennen, da die Auswahl des Antragsgegners aus den zahlreichen Bewerbungen nicht wegen des Geschlechts, sondern aufgrund der mangelnden Qualifikation gegen sie erfolgt sei.

Auszug aus der Entscheidung:

Dem Senat I konnte aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und der im Verfahren durchgeführten Befragungen das im Antrag erwähnte Telefonat glaubhaft dargelegt werden. Die geäußerte generelle Ablehnung in Bezug auf Beschäftigung von Frauen für die ausgeschriebene Lehrstelle stellt – mit dem Hinweis auf die „Schwere“ der Arbeit – eine Diskriminierung dar. Für den Senat I der GBK entstand der Eindruck, dass der Antragsgegner noch dem Denken einer traditionellen Rollenverteilung bzw. in einer zutiefst verwurzelten Differenzierung der Geschlechterrollen verhaftet ist, weshalb er Frauen generell für den Beruf der Zimmerin als nicht geeignet ansieht. Daher gelangte der Senat I zur Auffassung, dass die Antragstellerin auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert wurde. Im Weiteren kam der Senat I der GBK bezüglich einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses zur Ansicht, dass der Antragsgegner mit der Antragstellerin als Stellenbewerberin in Kontakt getreten ist, in dem er ihr Informationen erteilt hat und somit faktisch eine Vorauswahl getroffen hat. Hiezu ist festzuhalten, dass derart getätigte Äußerungen, wodurch ein Geschlecht mit Vorwänden, wie sie hier geäußert worden sind, aus einem Arbeitsbereich ferngehalten wird, vom GIBG verhindert werden sollen. Daher hat der Senat I festgestellt, dass die Antragstellerin bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

GBK I/39/05

Eingebracht von der AK-Stmk am 1.8.2005

Arbeitgeber/-in: Versicherungsmakler

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** durch eine **sexuelle Belästigung** durch den **Arbeitgeber**, eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte** sowie **mangelnde Abhilfe** durch den **Arbeitgeber** bei einer **sexuellen Belästigung**

Verfahrensdauer: 16,6 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-Stmk. brachte vor, dass die Antragstellerin im Unternehmen des Antragsgegners als Sekretärin teilzeitbeschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden. Sie sei bei ihrer Arbeit mit pornografischen Bildern und einschlägigen Internetseiten konfrontiert gewesen. Diese Bilder habe sie bei der tägli-

chen Kontrolle des Posteingangs im Internet entdeckt, aber auch bei der Überprüfung der in ihrer Abwesenheit geleisteten Arbeiten. Bei Arbeitsantritt habe die Antragstellerin immer den Speicher überprüft, um auf diese Weise die offenen oder erledigten Arbeiten herausfinden zu können. Dabei habe sie mehrmals auch pornographische Bilder geöffnet, die aufgrund des Dateinamens nicht als solche erkennbar gewesen seien. Eines dieser Bilder habe sie besonders als ekelerregend empfunden. Es sei für sie klar gewesen, dass nur die anderen Mitarbeiterinnen und ihr Arbeitgeber selbst Zugang zum PC gehabt hätten. Es werde ausdrücklich festgehalten, dass ihr Arbeitgeber zwar in seiner Freizeitgestaltung frei sei, es müsse jedoch erwartet werden können, dass Mitarbeiterinnen durch diese privaten Aktivitäten nicht beeinflusst würden. Der Antragsgegner bestreitet die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge des durchgeführten Verfahrens wurde dem erkennenden Senat glaubhaft dargelegt, dass von Seiten des Arbeitgebers keine E-Mails oder Internetseiten mit sexuellem Inhalt aufgerufen worden sind. Eventuell vorhandene Spam-Mails mit sexuellem Inhalt, die trotzdem von der Antragstellerin geöffnet worden sind, können auf Grund der allgemeinen Erfahrung nicht dem Arbeitgeber als Versender oder Anforderer zugerechnet werden. Die Antragstellerin ist daher nicht vom Arbeitgeber sexuell belästigt worden. Durch die unverzügliche Installation eines Filterprogramms, nachdem Spam-Mails bei ihm eingelangt sind, ist vom Arbeitgeber die geforderte Kontroll- und Aufsichtspflicht eingehalten worden. Der Tatbestand der mangelnden Abhilfe durch den Arbeitgeber bei einer sexuellen Belästigung hat sich damit nicht erfüllt. Im Posteingang des Outlooks konnte es durch das Filterprogramm keine Spam-Mails geben. Die Antragstellerin hat aber Spam-Mails in den gelöschten Dateien geöffnet. Die Zuordnung derartiger Spam-Mails an eine konkrete dritte Person ist, wie es die allgemeine Erfahrung mit dem Internet zeigt, nicht möglich. Ein 100%-Schutz vor derartigen Mails ist nicht zu gewährleisten. Es liegt daher in letzter Konsequenz immer an dem/der jeweiligen Internetbenutzer/-in, derartige, als Spam-Mails gekennzeichnete Posteingänge, nicht zu öffnen. Der Senat I der GBK gelangte deshalb zur Auffassung, dass die Antragstellerin nicht durch Dritte sexuell belästigt worden ist.

GBK I/41/05

Eingebracht von der GAW am 31.10.2005

Arbeitgeber/-in: Gesellschaft

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte**

Verfahrensdauer: 14,6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Sachbearbeiterin in der Abteilung für Flugsicherheit beschäftigt gewesen. Der Antragsgegner sei als Abteilungsleiter der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen.

Gleich am ersten Tag sei es zu einer Essenseinladung seitens des Antragsgegners gekommen, die die Antragstellerin auch angenommen habe, da sie an eine Art „Einstandsessen“ gedacht habe. Die Einladungen seien aber weitergegangen, die sich zumeist auf Treffen am Wochenende bezogen hätten. Sie habe aber keine weiteren Einladungen angenommen und habe versucht ihm klar zu machen, dass sie Privates und Berufliches strikt trennen möchte. Der Antragsgegner habe daraufhin begonnen, mit ihr mehrmals im Monat „Mitarbeitergespräche“ zu führen. Inhalt der Gespräche sei immer das inadäquate Verhalten der Antragstellerin gewesen. Sie sei nicht genügend freundlich, zu ruppig, zu wenig offen und würde zu wenig von ihrem Privatleben erzählen. Sachliche Themen seien nie besprochen worden. Nach einem dieser „Mitarbeitergespräche“ habe er sie unvermittelt umarmt. Dies sei für die Antragstellerin sehr unangenehm gewesen. In den folgenden „Mitarbeitergesprächen“ seien immer wieder Kündigungsandrohungen geäußert worden. Am Tag nach ihrem Geburtstag habe sie einen weiteren anonym versandten Blumenstrauß zu Hause erhalten. Die Auftragsbestätigung für diesen Blumenstrauß habe sie im gemeinsamen Postfach gesehen. Es sei immer wieder zu flüchtigen Berührungen gekommen, so habe er bei einer Dienstreise seine Hand auf ihrem Oberschenkel gelegt. Die Antragstellerin habe sich an die Personalabteilung gewandt, als der Antragsgegner von der Personalabteilung eine Auflösung des Dienstverhältnisses gefordert habe. Von Seiten der Personalabteilung und der beigezogenen GAW sei eine sexuelle Belästigung stark vermutet worden. Nach mehreren erfolglosen Mediationsversuchen sei von Seiten der Arbeitgeberin über Versetzungsmöglichkeiten nachgedacht worden. In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I sah sich mit teils widersprüchlichen, aber auch übereinstimmenden Aussagen konfrontiert. Die subjektiven Empfindungen diese Vorfälle betreffend, waren bei den beteiligten Personen völlig konträr, wobei es bei einer sexuellen Belästigung gerade auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person ankommt. Auch wenn der Antragsgegner in der Befragung versicherte, dass seine Absichten nicht in den sexuellen Bereich gerichtet waren. Gerade als Dienstvorgesetzter obliegen ihm aber gewisse Fürsorgepflichten seinen unterstellten Mitarbeiterinnen gegenüber. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

GBK I/42/05

Eingebracht von der R-GAW am 31.10.2005

Arbeitgeber/-in: Haushaltsgeräteunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte**

Verfahrensdauer: 15 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als „Callerin“ und Gruppenleiterin bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen. Der Antragsgegner sei als Abteilungsleiter der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen. Dieser habe seinen Mitarbeiterinnen ständig Fragen zu ihrer Unterwäsche und ihrem Sexualleben gestellt oder über sein eigenes reges Sexualleben erzählt. So sei die Antragstellerin an ihrem Arbeitsplatz andauernd Bemerkungen über ihren Körper und ihrer Bekleidung ausgesetzt gewesen und habe sich dazu noch massiv verbal sexuell belästigt gefühlt. Sie habe sich weder ungezwungen bewegen noch die Kleidung ihrer Wahl anziehen können. So sei das Tragen von Röcken oder ärmellosen Oberteilen von ihr tunlichst vermieden worden oder sie habe weiße Blusen nur mit einem Blazer getragen, um anzüglichen Bemerkungen zu entgehen. Weiters habe der Antragsgegner an der öffentlichen Pinwand regelmäßig Bilder mit Darstellungen von nackten Frauen sowie von frauenfeindlichen und sexistischen Witzen angebracht, was von der Antragstellerin ebenfalls als kränkend empfunden worden sei und die Würde der Antragstellerin verletzt habe. Im Zu-

sammenhang mit der Tätigkeit der Antragstellerin als „Callerin“ sei ihr empfohlen worden, dass sie beim Telefonieren an Sex denken solle, damit die Gespräche lebendiger wären. Aufgrund dieser psychischen Belastung für die Antragstellerin sei sie über einen längeren Zeitraum in ärztlicher Behandlung und im Krankenstand gewesen. Dies habe zu einer Kündigung durch den Dienstgeber geführt.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Trotz zweier Ladungen und dem Hinweis darauf, dass - sollte er nicht erscheinen – das Verfahren vom erkennenden Senat trotzdem fortgeführt wird, verzichtete der Antragsgegner unentschuldigt darauf, persönlich zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Er zog es vor, sich dem Verfahren durch Nichtfolgeleistung der Ladungen unentschuldigt zu entziehen. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindrucks sowie der übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin und der Auskunftspersonen sieht es der Senat I als erwiesen an, dass derartige Äußerungen stattgefunden haben. Der Senat I der GBK möchte im gegenständlichen Fall darauf hinweisen, dass die getätigten Äußerungen eines Dritten für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschritten haben. Es ist hierdurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen, wobei eindeutig die Grenze zwischen anzüglichen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten worden ist.

GBK I/43/05

Eingebracht von der R-GAW am 9.11.2005

Arbeitgeber/-in: Haushaltsgeräteunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte**

Verfahrensdauer: 15,6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als „Callerin“ und Teamleiterin bei der Arbeitgeberin beschäftigt gewesen. Der Antragsgegner sei als Abteilungsleiter der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen. Dieser habe seinen Mitarbeiterinnen ständig Fragen zu ihrer Unterwäsche und ihrem Sexualleben gestellt oder über sein eigenes reges Sexualleben erzählt. So sei die Antragstellerin an ihrem Arbeitsplatz andauernd Be-

merkungen über ihren Körper und ihrer Bekleidung ausgesetzt gewesen und habe sich dazu noch massiv verbal sexuell belästigt gefühlt. Sie habe sich weder ungewollten Bewegungen noch die Kleidung ihrer Wahl anziehen können. So sei das Tragen von Röcken oder ärmellosen Oberteilen von ihr tunlichst vermieden worden oder sie habe weiße Blusen nur mit einem Blazer getragen, um anzüglichen Bemerkungen zu entgehen. Weiters habe der Antragsgegner an der öffentlichen Pinwand regelmäßig Bilder mit Darstellungen von nackten Frauen sowie von frauenfeindlichen und sexistischen Witzen angebracht, was von der Antragstellerin ebenfalls als kränkend empfunden worden sei und die Würde der Antragstellerin verletzt habe. Im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Antragstellerin als „Callerin“ sei ihr empfohlen worden, dass sie beim Telefonieren an Sex denken solle, damit die Gespräche lebendiger wären. Aufgrund dieser psychischen Belastung für die Antragstellerin sei sie über einen längeren Zeitraum in ärztlicher Behandlung und im Krankenstand gewesen. Dies habe zu einer Kündigung durch den Dienstgeber geführt.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Trotz zweiter Ladung, und dem Hinweis darauf, dass, sollte er nicht erscheinen, das Verfahren vom Senat fortgeführt wird, verzichtete der Antragsgegner unentschuldig, persönlich zu den Vorwürfen Stellung nehmen. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin und der Auskunftspersonen sieht es der Senat I als erwiesen an, dass der Antragsgegner wiederholt Bemerkungen sexueller Natur in Gegenwart der Antragstellerin und Dritten gemacht hat und seine Mitarbeiterinnen nach ihrem Sexualleben ausgefragt hat. Durch das Verhalten des Antragsgegners wurde eine sexualisierte Arbeitsatmosphäre geschaffen, so dass die Antragstellerin, in der Hoffnung durch diese Maßnahme nicht mehr sexuell belästigt zu werden, keine Röcke und Kleider angezogen hat. Diese verängstigte Situation für die Mitarbeiterinnen im Büro führte letztendlich auch zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen, insbesondere der Antragstellerin.

GBK I/44/05

Eingebracht von der AK-Wien am 15.11.2005

Arbeitgeber/-in: Zahnärztin

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 15,6 Monate

Antragsinhalt:

Die AK-Wien brachte vor, dass sich die Antragstellerin auf Grund eines Stelleninserates bei der Ordination der Antragsgegnerin für eine Stelle als Zahntechnikerin und Ordinationshilfe beworben habe. Die Antragstellerin sei zu einem Termin für einen Schnuppertag eingeladen worden, bei dem unter anderem ihre Eignung für die inserierte Stelle überprüft werden sollte. Am Tag vor dem Schnuppertag habe sie eine telefonische Absage des Schnuppertages mit der Begründung erhalten, dass „der Kollege (im Zahnlabor) keine Frauen mag“. Daraufhin habe die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin nochmals telefonisch nachgefragt und von der Antragsgegnerin die Antwort erhalten, dass der Grund für die Absage tatsächlich derjenige sei, dass der männliche Kollege keine Frauen möchte und die Stelle bereits mit einem männlichen Zahntechniker besetzt sei.

Die Antragsgegnerin hat in ihrer Stellungnahme sämtliche Vorwürfe zurückgewiesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der übereinstimmenden Aussagen ist es als erwiesen anzusehen, dass die Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin die Absage mit der Begründung, dass „der Kollege keine Frauen mag“, getätigt hat. Diese Begründung der Absage hat nach Auffassung des Senates I der GBK den Tatbestand der Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses verwirklicht. Nach Angaben der Antragsgegnerin wollte sie die Antragstellerin nicht einstellen, weil sie ihr im Bewerbungsgespräch „zu forsch, fordernd und dominant“ aufgetreten ist. Der Senat I der GBK möchte in aller Deutlichkeit darauf hinweisen, dass nach dem GIBG der/die Arbeitgeber/-in nicht gezwungen wird mit jemanden zu kontrahieren, mit dem man keinen Arbeitsvertrag abschließen will. Der/die Arbeitgeber/-in muss jedoch bei der Auswahl der Bewerber/-innen sachlich begründet vorgehen. Es ist auf keinen Fall tunlich, mit einer Diskriminierung nach dem GlbG andere Kränkungen zu vermeiden. Die von der Antragsgegnerin gewählte Begründung gegenüber der Antragstellerin stellt eine unmittelbare Diskriminierung dar, da die Einstel-

lung für eine bestimmte Arbeitsaufgabe am Geschlecht gescheitert ist, also daran, dass die Person Mann oder Frau ist.

GBK I/45/05

Eingebracht von der GAW am 2.12.2005

Arbeitgeber/-in: Bäckerei

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 14,6 Monate

Antragsinhalt:

Die GAW brachte vor, dass die Antragsgegnerin in einer Zeitung ein Inserat geschaltet habe, worin geschlechtsspezifisch Fachverkäuferinnen gesucht worden seien. Der Antragsteller habe daraufhin die im Stelleninserat angegebene Nummer wegen einer Bewerbung angerufen. Am Telefon sei ihm jedoch sofort mitgeteilt worden, dass für diese Stelle nur Frauen gesucht würden. Ob er über ausreichende Qualifikation oder entsprechende Berufserfahrung verfüge, sei nicht Gegenstand des Gesprächs gewesen. Trotz zweimaliger Interventionsschreiben der GAW an die Antragsgegnerin seien diese unbeantwortet geblieben. Auch auf das Angebot des Antragstellers, von einem Vorgehen in dieser Sache abzusehen, wenn sie im Gegenzug einen Beitrag von € 250,- an einen gemeinnützigen Verein spende, sei nicht reagiert worden.

Die Antragsgegnerin hat in ihrer Stellungnahme sämtliche Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die Begründung eines Arbeitsverhältnisses beginnt bereits mit der Bewerbung und umfasst alle Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehen. Die Diskriminierung kann also sowohl in der Nichtzulassung zur Bewerbung als auch in der diskriminierenden Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren bestehen. Das Telefonat des Antragstellers mit einer Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, in welchem er sich für eine Stelle als Verkäuferin in einer der Filialen bewerben wollte, ist vom Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 Ziff 1 GIBG erfasst. Im gegenständlichen Fall fehlte dem Auswahlverfahren die Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Der Senat I gewann den Eindruck, dass Bewerbungsgespräche von der

Antragsgegnerin sehr informell durchgeführt werden. Darüber hinaus vermittelte der befragte Geschäftsführer den Eindruck, dass im Unternehmen die vorherrschende Meinung besteht, dass „Bäckerei-Verkäuferin“ ein typischer Frauenberuf ist und nur Frauen Verkäuferinnenjobs machen. Daher ist offensichtlich die Bewerbung des Antragstellers nicht ernst genommen worden und bereits im Vorfeld aus diskriminierenden Gründen erst gar nicht zugelassen worden. Deshalb gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Antragsteller auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden ist.

GBK I/46/06

Eingebracht von der GAW am 9.12.2005

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 4 Monate

Antragsinhalt:

Die GAW brachte vor, dass die Antragstellerin, die eine Matura aufweise, in der Bank als Quereinsteigerin am Schalter im Jahr 2000 begonnen habe. Die Antragstellerin habe sämtliche für Geschäftsleiter/innen vorgesehenen Ausbildungskurse, sowie die Führungskräfteausbildung an der bankeninternen Akademie absolviert. 2003 sei sie zur Geschäftsleiterin bestellt worden. Ihr Kollege in der Geschäftsleitung verfüge über keine Matura, sei seit 1979 in der Bank tätig und seit 1996 Geschäftsleiter. Er erhalte jedoch eine rund 50%ige höhere Zulage in derselben Eigenschaft als Geschäftsleiter als die Antragstellerin. Im Weiteren sei diesem Kollegen eine Sondervorrückung nach dem vorliegenden Gehaltsschema zugestanden worden. Aufgrund der hohen Gehaltsunterschiede habe die Antragstellerin im März 2003 begonnen, ihr Gehalt beim Vorstand zu urgieren. Es sei als Folge vereinbart worden, dass sie jährliche Sondervorrückungen von drei Gehaltsstufen bekommen sollte, damit sich die Gehälter angleichen könnten. Allerdings sei es lediglich zu einer Vorrückung um zwei Gehaltsstufen gekommen. Die Kriterien für die Vorrückungen im Gehaltsschema seien jahresbedingt sowie durch die Absolvierung von Prüfungen möglich. Selbst in die-

sem Fall habe die Antragstellerin den ihr zustehenden Vorrückungen „nachlaufen“ müssen. Demgegenüber habe ihr Kollege bis 2005 durch Sondervorrückungen eine beachtliche Einstufung erlangen können. Hätte dieser seine Vorrückungen einmal jährlich und nach jeder Prüfung, wie dies auch bei der Antragstellerin der Fall gewesen sei, erhalten, würde er 14 Stufen unter der Einstufung, in welcher er sich befindet, sein. Die wöchentlichen Besprechungen zwischen dem Obmann der Bank und der Geschäftsleitung hätten zuerst mit ihrem Kollegen stattgefunden, sodass einige Entscheidungen, die beide Geschäftsleiter betroffen hätten, schon vorweggenommen gewesen seien. Ideen und Vorschläge habe sie nie einbringen können. Es sei vielmehr zu abwertenden Kommentaren seitens des Obmanns gekommen. Auch bei Besprechungen mit dem Revisor sei nur ihr Kollege eingebunden gewesen. Im Juni 2005 sei in einer internen Besprechung die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin vorgeschlagen worden. Dies sei damit begründet worden, dass der Revisionsbericht 2004 nicht zum Abschluss gebracht werden habe können, weil der Revisor keinen Aktenvermerk abgeben würde, wenn es keine Konsequenzen für Vorfälle aus dem Jahr 2004 geben würde. Diese Vorfälle seien in keinem Zusammenhang mit der Antragstellerin gestanden, sondern mit einem Mitarbeiter, der auch entlassen worden sei. Bei diesen Krediten sei in der Geschäftsleitung nach dem „Vier-Augen-Prinzip“ vorgegangen worden.

Der Antragsgegner habe die von der GAW angeführten Vorwürfe im Wesentlichen bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Im durchgeführten Verfahren konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass sie eine niedrigere Zulage als ihr männlicher Kollege erhalten hat, obwohl die Antragstellerin eine gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit ausgeübt hat. Für den Senat I der GBK war es in keinster Weise nachvollziehbar, nach welchen Kriterien die Höhe der Geschäftsleiter/-inzulage bestimmt wurde. Es hat sich vielmehr ein völlig intransparentes Lohnsystem ergeben, wobei jedoch in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen wird, dass nicht der angewandte Kollektivvertrag selbst intransparent ist, sondern dessen Handhabung. Es liegt daher eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung vor. Hinsichtlich der Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen kam der Senat I zur Ansicht, dass eine Diskriminierung vorliegt, da die allgemeine Situation für die Antragstellerin eine sehr unbefriedigende Situation

dargestellt hat, da sie unter anderem nicht einmal über ein eigenes Büro verfügt hat. Des Weiteren liegt eine Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses vor, da im Vorfeld der Beendigung kein einziges persönliches Gespräch stattgefunden habe, um die Antragstellerin auf eventuelle Fehler aufmerksam zu machen bzw. zu den Vorwürfen Stellung nehmen zu können. Trotz des Wissens der gleichen Verantwortlichkeit der beiden Geschäftsleiter wurde nur die Antragstellerin gekündigt, ihr Kollege erhielt nur eine Ermahnung.

GBK I/50/05

Eingebracht von der AK-Wien am 10.11.2005

Arbeitgeber/-in: Kreditunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 12 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei serbischer Abstammung und beherrsche die serbische Sprache. Auf Grund dieses Qualifikationsmerkmals sei ihr vom zuständigen AMS Wien ein Stellenangebot des Antragsgegners zur Bewerbung vorgelegt worden. Die Antragstellerin habe bei der angegebenen Telefonnummer angerufen, um sich einen Bewerbungstermin auszumachen. Sie habe beim Bewerbungstermin feststellen müssen, dass es sich um ein Ladenlokal handle, in dem der Antragsgegner seine Geschäfte abgewickelt habe. Beim ersten Bewerbungsgespräch habe sie der Antragsgegner darauf hingewiesen, dass sie sich für einen längeren Zeitraum verpflichten müsste, da er sich von einer Mitarbeiterin erwarte, eine weiterführende Qualifikation zu erwerben. Es sei zwischen ihnen ein Schnuppertag vereinbart worden, welchen die Antragstellerin krankheitshalber absagen habe müssen. In der Folge habe die Antragstellerin gänzlich abgesagt, da sie geplant habe, im Jahr 2006 eine Ausbildung zu beginnen und sich nicht längerfristig an einen Arbeitsplatz binden habe wollen.

Die Antragstellerin habe dann ein SMS mit der Nummer des Handys des Antragsgegners erhalten. Der Text sei auf Serbisch verfasst gewesen, auf Deutsch habe er gelautet: „Komm her, damit ich dich ficken kann“.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Im gegenständlichen Fall hatte das AMS das Stellenangebot des Antragsgegners laufen und wurde daher der Antragstellerin, die als arbeitsuchend vorgemerkt war, von ihrer Betreuerin vermittelt. Das GIBG bezieht sich nicht nur auf das Dienstverhältnis, sondern auch auf die Arbeitsvermittlung. Der Antragsgegner hat im Verfahren zugegeben, dass diese anzügliche SMS von seinem eigenen Handy, wenn auch nicht von ihm, wie er darlegte, an die Antragstellerin versendet worden ist. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner in seiner ihr dargelegten Funktion als Erfüllungsgehilfe des Firmeninhabers und Bevollmächtigter ihre Mobilnummer allein zum Zwecke einer eventuell notwendigen Terminverschiebung gegeben. Eine missbräuchliche Verwendung, wie sie als erwiesen angesehen wird, hätte er auf jeden Fall auf Grund der ihn treffenden Sorgfaltspflicht als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers verhindern müssen. Deshalb gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin durch den Antragsgegner außerhalb des Arbeitsverhältnisses sexuell belästigt worden ist.

GBK I/54/06-M

Eingebracht von der Antragstellerin am 5.4.2006

Arbeitgeber/-in: Personalbereitstellungs GmbH

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** sowie des **Alters** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 14 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie vom AMS ein Stellenangebot bei der Antragsgegnerin erhalten habe. Daraufhin habe sie mit der im Inserat angegebenen Kontaktperson ein Telefonat geführt. Sie habe am Telefon ihre bisherigen Tätigkeiten dargelegt. Dabei sei sie nach ihrem Alter gefragt worden. Als sie erklärt habe, dass sie 54 Jahre alt sei, habe der Geschäftsführer gemeint, dass er sich jemanden jüngeren vorgestellt habe. Die Antragstellerin habe dem ihre Fähigkeiten und Erfahrung entgegen halten wollen. Der Geschäftsführer habe jedoch gemeint, dass er ein großes Büro habe und etwas Hübsches zum Anschauen wolle. Auf ihre Frage, ob ihm nicht Leistung wichtiger sei, habe er entgegnet: „...da gehen sie sowieso in einem

Jahr in Pension“. Die Antragstellerin habe ihm darauf geantwortet, dass sie auf jedem Fall bis zu ihrem 60. Lebensjahr arbeiten werde. Der Geschäftsführer habe einfach aufgelegt.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts und den durchgeführten Befragungen wurde für den Senat I deutlich, dass die Antragstellerin sich beim Geschäftsführer der Antragsgegnerin telefonisch als Bürokraft beworben hat und das Gespräch, wie geschildert, tatsächlich stattgefunden hat. Der Geschäftsführer gab in der Befragung an, dass er nur Frauen gesucht und auch keine Unterlagen über die geführten Bewerbungsgespräche hat. Es soll im Verfahren vor Senat I nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/einer Bewerbers/-in geführt hat, transparent und nachvollziehbar ist. Es konnten von der Antragsgegnerin keinerlei Aufzeichnungen über den Ablauf der Bewerbungsgespräche vorgelegt werden. Auch ist es für den Senat I nicht vorstellbar, dass der Geschäftsführer die verfahrensgegenständliche Äußerung auch einem männlichen Bewerber gegenüber getätigt hätte. Nach Ansicht des Senates I der GBK lag somit eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vor. Hinsichtlich einer Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses ist auszuführen, dass die Antragstellerin eine qualifizierte Bewerberin mit langjähriger Berufserfahrung für die zu besetzende Stelle gewesen ist. Auf Grund der vom Geschäftsführer gestellten Frage, wie alt sie ist, sowie der nachfolgenden Äußerungen desselben, dass er sich jemand Jüngeren vorstelle, hat der Senat I bei der Würdigung der Gesamtumstände den Eindruck gewonnen, dass der Geschäftsführer für die Position als Bürokraft eine jüngere Frau gesucht hat. Seitens der Antragsgegnerin konnten keinerlei Rechtfertigungsgründe vorgelegt werden, die eine Differenzierung nach dem Alter bei der Besetzung der ausgeschriebenen Stelle rechtfertigen könnten. Daher gelangte der Senat I zur Ansicht, dass die Antragstellerin auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden ist.

GBK I/55/06

Eingebracht von der GAW am 19.5.2005

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **den Vorgesetzten** und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 5 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich im Unternehmen für die Stelle als Assistentin der Geschäftsführung beworben, die sie auch erhalten habe. Sie sei einem der Geschäftsführer direkt unterstellt worden. Von Beginn an sei es von Seiten des Antragsgegners zu körperlichen Berührungen gekommen, die sich überwiegend in Umarmungen ausgedrückt hätten. Auch habe es von ihm immer wieder Komplimente – zunächst nur hinsichtlich ihrer Arbeitsleistung, dann zu ihrem Aussehen und ihrer Bekleidung – gegeben. Die Antragstellerin habe sowohl die Umarmungen als auch die Komplimente als äußerst unangenehm empfunden. Da sie Angst gehabt habe, ansonsten ihre Arbeit zu verlieren, habe sie sein Verhalten toleriert. Bei der Eröffnungsfeier des neuen Büros habe der Antragsgegner sie gemeinsam mit einer Kollegin umarmt. Dies sei auch durch ein Foto belegt. Besonders unangenehm sei für sie der Vorfall gewesen, als der Antragsgegner sie in sein Büro gebeten habe, um ihr eine DVD zum „Ironman“ zu zeigen, an dem er teilgenommen habe. Anwesend seien noch eine weitere Assistentin und ein weiterer Arbeitskollege gewesen. In dieser DVD gebe es eine Szene, die den Antragsgegner beim Urinieren zeige. Die Antragstellerin sei in höchstem Maße peinlich berührt und über die mangelnde Einhaltung der Intimsphäre geschockt gewesen. Es sei noch zu einem weiteren Vorfall gekommen. Gegen 19 Uhr habe die Antragstellerin einen Telefonanruf für den Antragsgegner entgegen genommen. Seine Türe sei verschlossen gewesen. Daher habe sie sich versichern wollen, dass er nicht am Handy telefoniere und habe an die Türe geklopft. Der Antragsgegner habe sie sofort hereingebeten. Als sie die Türe geöffnet habe, sei er mit nacktem Oberkörper und offener Hose vor ihr gestanden. Er habe ihr – ohne Bezugnahme auf sein unpassendes Auftreten – mitgeteilt, dass sie das Telefonat durchstellen könne. Die Antragstellerin sei geschockt gewesen und habe das Büro sofort wieder verlassen. Nach dem Ende des Telefonats sei er aus seinem Büro gekommen

und habe ihr gegenüber erklärt, „Na, das ist halt ein Oberkörper!“. Kurze Zeit später sei auf Grund der Zusage für eine Reise bezüglich der Qualifizierung beim „Ironman“ nach Hawaii zu einem Kuss auf beide Wangen gekommen, dies habe sie ebenfalls als unpassend und unangenehm empfunden.

Auf Grund der Zurückweisungen von Seiten der Antragstellerin sei es zu negativen Auswirkungen in ihrem Arbeitsverhältnis gekommen. So habe der Antragsgegner in einem Jour fixe der Geschäftsführung vorgeschlagen, die Antragstellerin zu kündigen. In Folge sei die Büroleitung der zweiten Assistentin übertragen worden. Die Antragstellerin sollte ihr nunmehr in allen Belangen unterstehen. Dies habe sie als Degradierung verstanden. Im Weiteren sei es immer öfter zu abfälligen Äußerungen über ihre Arbeitsleitungen gekommen. Nach den ersten Interventionsversuchen durch die GAW sei die Antragstellerin freigestellt worden. Außerdem werde die Antragstellerin vom Antragsgegner auch strafrechtlich durch das Privatanklagedelikt der üblen Nachrede belangt.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK sah sich mit teils sehr widersprüchlichen Aussagen konfrontiert. Im Zuge des Verfahrens wurde die im Antrag genannte DVD zum „Ironman“ vorgelegt. Es konnten darin jedoch keine Anhaltspunkte für die Verwirklichung einer sexuellen Belästigung gefunden werden. Ebenso war bei dem im Antrag genannten Foto der sexuelle Bezug nicht zu erkennen. Die Aussagen der im Zuge des Verfahrens befragten Personen stimmten jedoch dahingehend überein, dass der Antragsgegner den zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen angemessenen Abstand nicht eingehalten hatte. Es wurde von mehreren Auskunftspersonen berichtet, dass sich der Antragsgegner offenbar nicht bewusst ist, dass er immer wieder die Grenze einer angemessenen körperlichen Distanz überschreitet. Der Senat I hatte vielmehr den Eindruck, dass er körperliche Nähe als „normal“ empfindet. Die Absicht seitens des Antragsgegners, tatsächlich eine sexuelle Handlung zu setzen, ist nicht erforderlich, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG zu verwirklichen. Es kommt lediglich auf das subjektive Empfinden der jeweiligen Person, die sexuell belästigt wird, für die Erfüllung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung gemäß dem GIBG an. Die im Zuge der durchgeführten Befragungen angeführte Verschwörungstheorie - als Hintergrund und Erklärung für die erhobenen Vorwürfe - betreffend, ist festzuhal-

ten, dass diese Vorgänge im Unternehmen vom Senat I der GBK nicht zu überprüfen waren. Sie zeigen jedoch eindeutig, dass das Unternehmen nicht in der Lage war, derartige Missstände betriebsintern zu regeln. Aus Sicht des Senates I dürfte mangelndes Krisenmanagement und Unvermögen im Bereiche der Konfliktbereinigung im Unternehmen unter anderem die Ursache dafür sein.

Nach Ansicht des Senates I liegt demnach eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand des Benachteiligungsverbots verwirklicht worden ist, ist anzumerken, dass aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen und durch die Art und Weise, wie man mit der Antragstellerin im Unternehmen umgegangen ist, eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht ist.

GBK I/55a/06

Eingebracht von der GAW am 19.5.2005

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **den Vorgesetzten** und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 5 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe sich einer Knieoperation unterzogen. Da sie ein Arbeitskollege mit dem Auto ins Burgenland zu ihren Eltern zur Pflege mitnehmen sollte, habe sie sich mit diesem in ihrer Arbeitsstelle im Krankenstand getroffen. Die Antragstellerin habe an diesem Tag auf Grund ihrer Beinschiene lediglich ein T-Shirt und eine kurze Hose getragen. Auf der Rückseite der Hose habe sich die Aufschrift „Miami Beach“ befunden. Einer ihrer Vorgesetzten hätte dies bemerkt und zu der Antragstellerin gemeint, „Was steht da? I am a bitch?“ und gelacht. Die andere Assistentin sei ebenfalls im Büro gewesen. Die Antragstellerin habe diesen Ausspruch als enorme Frechheit empfunden, sei entsetzt und sprachlos gewesen.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die Aussagen der befragten Personen haben sich teilweise widersprochen. Auf Grund des vom Senat I der GBK im Verfahren gewonnenen Gesamteindrucks sowie der glaubhaften Aussagen von zwei gemeinsamen Arbeitskollegen, die bei der Äußerung des Antragsgegners anwesend waren, erachtet der Senat I die Aussagen des Antragsgegners als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar. Eine sexuelle Belästigung liegt folglich nicht vor. Weiters gelangte Senat I der GBK zur Auffassung, dass keine Verletzung des Benachteiligungsverbots vorliegt.

GBK I/56/06

Eingebracht von der R-GAW am 9.6.2006

Arbeitgeber/-in: Unternehmensberatung

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **den Arbeitgeber**

Verfahrensdauer: 14 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Assistentin der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Bereits zu Anfang des Dienstverhältnisses sei es ständig zu unerwünschtem Körperkontakt gekommen. Er habe auch des Öfteren versucht die Antragstellerin im Zuge der Verabschiedung, anstatt auf die Wange auf dem Mund zu küssen. Die ablehnende Haltung der Antragstellerin sei nicht akzeptiert worden. Der Antragsgegner habe ständig das Gespräch auf das Thema Sexualität gelenkt und von seinem Sexualleben erzählt. Nach dem Ende einer Dienstreise habe er sie zu einem Spaziergang an einem See eingeladen. Dort habe er der Antragstellerin eine seiner Theorien aus seinem Buch erzählt, dass ihr Körper nur eine Leihgabe sei und sie keinen eigenen Willen habe. Um dies zu demonstrieren, habe er angefangen sie berühren. Die Antragstellerin habe sogleich zum Ausdruck gebracht, dass sie solche Berührungen nicht wünsche. Beim Rückweg habe sie mangels vorhandener Toilette einen Strauch aufgesucht. Der Antragsgegner habe versucht - trotz mehrmaliger Aufforderungen, dies zu unterlassen – sie beim Urinieren zu beobachten. Am Rückweg zum Auto habe der Antragsgegner gemeint, sie solle sich nicht so aufführen, es sei doch nichts dabei. Auf Grund dieser Vorfälle sei die Antragstellerin freiwillig aus dem Dienstverhältnis ausgeschieden.

Der Antragsgegner bestreitet die Vorwürfe in seiner Stellungnahme.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK sah sich im Verfahren mit sehr widersprüchlichen Aussagen der Beteiligten konfrontiert. Die Aussage der Antragstellerin wurde jedoch als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Eine ehemalige Mitarbeiterin schilderte, dass sie ähnlichen Übergriffen ausgesetzt gewesen sei. Der Antragsteller konnte den erkennenden Senat nicht davon überzeugen, dass er seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber seinen Mitarbeiter gegenüber, insbesondere für das Einhalten des im Arbeiternehmer/-innenschutzgesetz verankertem Sittlichkeitsgebots – durch Schaffung entsprechender Arbeitsbedingungen – gesorgt hat.

GBK I/57/06

Eingebracht von der R-GAW am 29.5.2006

Arbeitgeber/-in: Zahnarzt

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **den Arbeitgeber**

Verfahrensdauer: 15 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe als Zahnarztassistentin in der Praxis des Antragsgegners gearbeitet. Die sexuellen Übergriffe des Arbeitgebers hätten begonnen, als die Antragstellerin alleinstehend gewesen sei. Während der gemeinsamen Arbeit sei es regelmäßig zu unerwünschten Körperkontakt mit Händen und Beinen hinter dem Behandlungsstuhl und zu Komplimenten, Andeutungen von Küssen und Bemerkungen über ihr Aussehen und ihren Körper gekommen. Darüber hinaus habe der Antragsgegner der Antragstellerin zahllose SMS zu jeder Tageszeit geschickt. Ihre Zurückweisung habe er nicht verstehen wollen und letztlich hätten seine verbalen Zudringlichkeiten auch die Form von Beschimpfungen wie „blöde Kuh, stures Ding...“ und Kündigungsandrohungen angenommen. Bei einem beruflichen Fortbildungseminar sei die Situation eskaliert. Die Antragstellerin sei aus dem Aufzug geflüchtet, nachdem der Antragsgegner sie unter dem Vorwand, ein klärendes Gespräch mit ihr führen zu wollen, in ein bereits gebuchtes Hotelzimmer locken habe wollen, dessen Schlüssel er im Aufzug bereits bereit gehalten habe. Mit Hilfe eines Bekannten habe

sie die Heimreise angetreten. Ebenfalls habe sie Angst gehabt, über längere Zeit alleine in der Wohnung zu bleiben, da der Antragsgegner nach mehreren nächtlichen Anrufen bei ihr am nächsten Vormittag wieder vor der Wohnungstüre gestanden sei. Als Folge dieser Vorfälle sei sie außerstande gewesen, weiter ihrer Arbeit nachzugehen. Die Antragstellerin habe unter diversen psychosomatischen Krankheitsbildern gelitten, die auch von ihrem Hausarzt bestätigt worden seien. Auf Anraten ihres Arztes habe sie deshalb den berechtigten vorzeitigen Austritt erklärt, dieser sei auch vom Antragsgegner akzeptiert worden.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Aufgrund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes und nach Abwägung der Aussagen der Auskunftspersonen gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass ein Einvernehmen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner über etwaige Kontakte sexueller Natur nicht bestanden habe. Auch wenn der Antragsgegner sich trotz verbaler Ablehnung durch vermeintliche Gesten der Antragstellerin zu weiteren Aktivitäten ermuntert gefühlt hat. Darüber hinaus sind verschiedenste Vorfälle, die auf Grund der subjektiven Empfindung der Antragstellerin ein für sie erträgliches Maß überschritten hätten, vom Antragsgegner nicht bestritten worden. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass die Antragstellerin von ihrem Arbeitgeber sexuell belästigt worden ist.

GBK I/58/06

Eingebracht von der GAW am 9.6.2006

Arbeitgeber/-in: Orthopädieunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelt, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Dienstverhältnisses, Unterlassen des Arbeitgebers bei einer sexuellen Belästigung bzw. geschlechtsbezogene Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, Verletzung des Benachteiligungsverbots sowie sexuellen Belästigung bzw. geschlechtsbezogene Belästigung**

Verfahrensdauer: 12 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Bandagistin beim Antragsgegner beschäftigt gewesen. Sie sei zunächst nur geringfügig beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis sei erst später in eine Vollzeitbeschäftigung umgewandelt worden. Es sei zwischen dem Arbeitgeber und der Antragstellerin ein Gehalt in der Höhe von € 1.400,- netto pro Monat sowie die Bezahlung der Prüfungs- und Kursgebühren der Meisterprüfung vereinbart worden. Nach Erhalt des Meisterbriefes würde das Gehalt auf € 1.600,- netto/pro Monat angehoben werden, wobei die Antragstellerin sich im Gegenzug verpflichten würde, drei Jahre im Unternehmen zu bleiben. Zusätzlich sollte sie aus einem anderen Vertragsverhältnis mit einer anderen Firma des Antragsgegners € 100,-/Monat erhalten. Ihr Arbeitskollege habe nach dessen eigenen Angaben € 1.800,- netto/Monat verdient. Es sei der Antragstellerin kein adäquater Arbeitsplatz zur Verfügung gestanden, auch habe sie ihr Werkzeug selbst bezahlen und bereitstellen müssen. Ebenso seien ihr die Reinigungsarbeiten überlassen worden, obwohl sie und ihr Kollege gleichgestellt gewesen seien. Sie sei dabei lediglich von den beiden Lehrmädchen unterstützt worden. Einmal sei der Inhalt eines Kübels zu entsorgen gewesen. Darin hätten Materialreste ihres Arbeitskollegen geklebt, deshalb habe sie den Mistkübel in der Werkstatt stehen lassen. Ihr Arbeitskollege habe daraufhin einen Wutanfall bekommen, und den Kübel mit den Fuß wegstoßen. Die Antragstellerin habe den Mistkübel auf seinen Arbeitsplatz gestellt. Am nächsten Morgen habe ihr Kollege durch die Werkstatt geschrien: „Welche Hure, welches Arschloch, hat diesen Kübel hierhin gestellt?“. Die Antragstellerin habe ihren Arbeitgeber über diesen Vorfall sowie die immer wiederkehrenden Aggressionen des Arbeitskollegen informiert. Des Weiteren habe ihr Kollege, der Prothesenträger sei, die Angewohnheit gehabt, regelmäßig in Unterhosen in der Werkstatt an seiner Prothese zu arbeiten. Sie habe dies – auch in Hinblick auf die Lehrmädchen – unangebracht empfunden und habe sich dadurch belästigt gefühlt. Es habe auch keine getrennten, abgeschlossenen Umkleidekabinen gegeben. So habe er immer wieder die Bemerkung fallen lassen, dass er wie sein Vater sechs Kinder hätte. Dem Arbeitskollegen sei bloß eine Frau zu wenig. Er finde es auch bedenklich, dass sie noch nicht verheiratet sei und keine Kinder habe. Seine Frau hätte nichts dagegen, wenn er sie schwängern würde. Auch Ungleichbehandlungen zu den männlichen Kollegen habe sie feststellen müssen. So habe sie weniger Urlaubstage erhalten. Auch habe ihr Kollege ein höheres Gehalt verlangt, da er nicht weniger als die Antragstellerin verdienen habe wollen. Kurz vor

der Arbeitgeberkündigung habe sie ihr Arbeitgeber angerufen und mitgeteilt, dass sie ihren Kollegen nicht länger provozieren solle, da dieser gedroht habe das Unternehmen zu verlassen, falls sie nicht gekündigt werde. Wenig später sei sie im Krankenstand fristgerecht gekündigt worden.

In den Stellungnahmen der Antragsgegner werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die Antragstellerin und die Vergleichsperson unterliegen demselben KV und befinden sich auf Grund derselben Tätigkeit im selben Gehaltsschema. Darüber hinaus verfügt die Antragstellerin über eine absolvierte Ausbilder/-inprüfung. In dem vom Arbeitgeber erläuterten Gehaltsschema erfolgte die höhere Bezahlung der Vergleichsperson aufgrund des von dieser Person mitgebrachten Kundenstocks und des Jahresumsatzes der verkauften Prothesen. Es ist festzuhalten, dass es dem Arbeitgeber obliegt, dass Gleichbehandlungsgebot in seinem Unternehmen umzusetzen. Es soll auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Betrieb geschaffen werden. Aus Sicht des Senates I ist dies vom Arbeitgeber nicht nach transparenten und objektiv nachvollziehbaren Kriterien, sondern willkürlich erfolgt, dies offensichtlich in Unkenntnis des GIGB. Eine Diskriminierung beim Entgelt liegt somit vor. Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragstellerin nicht zu den denselben Bedingungen wie die Vergleichsperson eingestellt worden ist. Es zeigte sich, dass jede/-r Mitarbeiter/-in seinen/ihren Arbeitsplatz selbst zu reinigen hatte, aber die allgemeinen Putzarbeiten im Unternehmen zu Lasten der weiblichen Beschäftigten ungeregelt geblieben sind. Der Eindruck, dass die weiblichen Beschäftigten im Unternehmen als „Reinigungskräfte“ herangezogen worden sind, hat sich für den Senat I der GBK durch die Tatsache verstärkt, dass, nachdem die Antragstellerin und die beiden Lehrmädchen das Unternehmen verlassen haben, nunmehr eine Reinigungsfirma für die allgemeinen Reinigungsarbeiten beschäftigt wird. Die Antragstellerin wurde daher bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert. Eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte der Senat I der GBK nicht feststellen. Der Arbeitgeber konnte glaubhaft darlegen, dass die Kündigung aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt ist. Ebenso konnte keine Verletzung des Benachteiligungsverbots festgestellt werden. Zur Beurteilung der Frage, ob eine sexuelle Belästigung durch Dritte vorliegt, ist zu sagen, dass die Aussage: „Welche Hure hat diesen Mistkübel auf meinen

Schreibtisch gestellt“, in Gegenwart der Antragstellerin eine Äußerung der sexuellen Sphäre darstellt, die unerwünscht und unangebracht war. Der Arbeitgeber hat nach dem Bekanntwerden dieses Vorfalles den Beteiligten deutlich zu verstehen gegeben, dass er solche Umgangsformen nicht wünscht und den Arbeitskollegen der Antragstellerin aufgefordert, solche Äußerungen zu unterlassen. Ein schuldhaftes Unterlassen einer angemessenen Abhilfe durch den Arbeitgeber liegt demnach nicht vor. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte bzw. durch den Arbeitgeber durch mangelnde Abhilfe wurde von der GAW zurückgezogen.

GBK I/59/06

Eingebracht von der GAW am 28.6.2005

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte**

Verfahrensdauer: 5 Monate

Antragsinhalt:

Der Antragsteller habe anlässlich seiner abendlichen Verabschiedung aus dem Büro mit seiner Assistentin gesprochen. Er habe sie gefragt, wie es ihr gehe. Darauf habe seine Assistentin erwidert, dass es ihr nicht gut gehe, da ihr zweites Knie ihr auch Probleme bereite. Auf seine fürsorgliche Frage, wieso sie auch nicht ihr zweites Knie operieren lasse, habe sie sehr harsch reagiert. Sie könne sich das nicht leisten, da sie sicher dann gekündigt werden würde. Er würde das nicht verstehen, da sie vier Kinder habe, und er dagegen „nur“ zwei und sie eine Badewanne hätte und er dagegen eine Schwimmhalle. Der Antragsteller sei über diese Bemerkung erstaunt und schockiert gewesen. Insbesondere die Bezugnahme auf die Anzahl der Kinder sei für ihn vollkommen unangebracht, unerwünscht und anstößig gewesen. Jede Bezugnahme auf sexuelle Aktivitäten – auch in der Ehe – sei bis dato im Unternehmen tabu gewesen. Daher könne ihre Äußerung nur in der Richtung verstehen, dass ihm offensichtlich Inaktivität oder sonstige Unzulänglichkeit im sexuellen Bereich vorgeworfen werden sollten. Am nächsten Tag habe er daher mit seiner Assistentin ein Mitarbeitergespräch geführt. Sie habe gemeint, dass hier wohl ein Missverständnis vorge-

legen habe, ähnlich zu einem anderen früheren Vorfall. Damals habe es ein aufklärendes Gespräch gegeben, wobei sie sich dann für die damals entstandenen Missverständnisse entschuldigt hätte. Da die Antragsgegnerin ihrerseits einen Antrag an den Senat I gestellt habe, sei anscheinend der frühere Vorfall noch nicht abgeschlossen. Er stelle folglich einen Antrag, da er den oben geschilderten Vorfall nur vergessen habe, dass damit für beide allfällige Missverständnisse ausgeräumt seien. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Das vom Antragsteller dem Senat I geschilderte subjektive Empfinden, dass sich dieser ob der Aussage seiner Assistentin „Ich habe vier Kinder und Sie haben zwei Kinder“ in seiner Würde und Männlichkeit verletzt sah, ist aus Sicht des Senates I als überspitzt zu werten. Die Bemerkung ist vielmehr im Zusammenhang des geführten Gespräches zu sehen und deshalb nicht der sexuellen Sphäre zuzuordnen. Entsprechend den Erfahrungen des täglichen Lebens hat sich diese Äußerung eindeutig auf die wirtschaftliche Situation der beiden Beteiligten bezogen. Es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass diese Aussage sich auf die sexuelle Sphäre bezogen hat und den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt. Eine sexuelle Belästigung liegt demnach nicht vor.

GBK I/60/06

Eingebracht von der GAW am 18.7.2006

Arbeitgeber/-in: Sportgerätehersteller

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 14 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe als Exportsachbearbeiterin im Bereich „Schibindung“ bei der Antragsgegnerin gearbeitet. Als eine Kollegin die Abteilung verlassen habe, sei sie als alleinige Mitarbeiterin in der Exportabteilung verblieben.

Auf Grund des hohen Arbeitsaufwandes habe man neue Mitarbeiter/-innen für die Abteilung gesucht. Die neu dazugekommenen Mitarbeiterinnen hätten aber bald das Unternehmen verlassen, sodass die Antragstellerin wiederum die einzige Mitarbeiterin in der Abteilung gewesen sei. Trotzdem sei ihr Abteilungsleiter für drei Wochen auf Urlaub gegangen, wodurch die Antragstellerin auch Vertretungssachen übernehmen müssen. Um den Arbeitsaufwand bewältigen zu können, habe sie an den Wochenenden durcharbeiten müssen. Im Weiteren sei ihr Aufgabenbereich noch weiter angewachsen, da sie beim Aufbau der Logistik in einer neuen Fabrik in ... mitgearbeitet habe, und es sei für sie auch noch der Bereich „Schischeuhe“ dazu gekommen.

Auf ihre Initiative hin sei weiteres Personal für die Abteilung gesucht worden. Während der Personalsuche habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass Männern bei vergleichbaren Qualifikationen für dieselbe Tätigkeit ein höheres Entgelt als Frauen angeboten worden sei. Das Gehalt der Antragstellerin sei nur auf Grund von Kündigungsdrohung angehoben worden. Im Sommer 2004 habe sie bereits 800 Gutstunden sowie sechs Wochen Urlaub stehen gehabt, und auf Grund der durch die enorme Arbeitsbelastung entstandenen Magenprobleme und Schlafstörungen habe sie eine längere Auszeit nehmen wollen. Es sei ihr mitgeteilt worden, dass ihr der Urlaub nicht genehmigt werden könne, da die „Hauptsaison“ im Unternehmen bevorstünde. Ihr Urlaub sei ihr dann doch genehmigt worden, als sie gedroht habe, zu kündigen. Im Oktober 2004 hätten sie und weitere Mitarbeiterinnen sich zu einem E-Mail an ihren Vorgesetzten entschlossen, in dem sie auf die durch den Personalmangel zustande gekommenen Missstände in der Exportabteilung hingewiesen hätten. Auf Grund der E-Mails sei die Antragstellerin in Zeitausgleich geschickt worden, wobei ihr zugleich die Computerzugänge und Zugriffscodes ihres externen Computerzuganges gesperrt worden seien. Einige Tage später habe sie die Kündigung erhalten, die im Nachhinein in eine einvernehmliche Lösung umgewandelt worden seien. Nach ihrem „Weggang“ aus dem Unternehmen sei die Abteilung in 2 Abteilungen geteilt worden.

In den Stellungnahmen der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK stellte im Zuge des Verfahrens hinsichtlich der Tätigkeiten der Vergleichspersonen in Bezug auf Anforderungen der Beschäftigung und die Art der

Aufgaben fest, dass das vom GIBG im Falle einer vermuteten Diskriminierung geforderte geschlechtsspezifische Element im Sinne des Vergleiches Mann-Frau fehlt. Die Antragstellerin hat im Verhältnis zu den angeführten Vergleichspersonen keine Aufgabenerweiterung bzw. höherwertige Tätigkeit ausgeübt, sondern es hat sich vielmehr um eine diesbezügliche Volumenerweiterung gehandelt, was im Zuge des durchgeführten Verfahrens eindeutig hervorgegangen und wofür sie durch die Abgeltung der Überstunden entsprechend entlohnt worden ist. Es liegt demnach keine Diskriminierung beim Entgelt vor.

Hinsichtlich einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg durch die Antragsgegnerin ist auszuführen, dass die Antragstellerin gegenüber der Antragsgegnerin niemals kundgetan hat, an einer höherwertigen Verwendung oder Position interessiert zu sein. Eine formulierte Interessensbekundung stellt jedoch eine wesentliche Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg dar. Es liegt daher keine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg vor.

Eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen im Stellenbesetzungsverfahren bei der Antragsgegnerin wäre zu begrüßen.

Im Zuge des Verfahrens wurde die Tatsache, dass die Antragstellerin besonders viele Überstunden gemacht hatte, seitens des Unternehmens nicht als besonderer Einsatz für das Unternehmen ausgelegt, sondern es wurde ihr quasi vorgeworfen, dass sie von sich aus zu viele Überstunden gemacht hätte, um sich von privaten Problemen abzulenken und sich deshalb in die Arbeit gestürzt habe. Es ist festzuhalten, dass das Unternehmen die Überstunden angenommen und abgegolten habe. Erfahrungsgemäß werden diese Argumente – betreffend unstrittiger, geleisteter und bezahlter Überstunden bei männlichen Mitarbeitern nie angeführt, da man bei diesen das Erbringen von Mehrleistungen als besonders positiv bewertet. Dies stellt neben der Urlaubsproblematik eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen dar.

Nach Auffassung des Senates I der GBK liegt sowohl eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots vor. Die Offenlegung von Organisations- und Arbeitsmängel durch die Antragstellerin in der Abteilung gegenüber der Geschäftsleitung haben zu ihrer Kündigung geführt. Ihr Abteilungsleiter verblieb jedoch im Unternehmen.

GBK I/65/06

Eingebracht vom Antragsteller am 28.9.2006

Arbeitgeber/-in: Personalvermittlungsfirma

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 6 Monate

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass er sich im Frühjahr 2006 auf ein Inserat in der Zeitung hin beworben habe, in dem eine Bürokräft gesucht worden sei. Er habe sich auf Grund seiner Ausbildung (zwei Lehrbriefe als Gas-/Wasser-Installateur und Bürokaufmann) und seiner Erfahrung für die Stelle beworben. Der Antragsteller habe bei der Firma angerufen und dabei seinen Namen und den Grund seines Anrufes genannt. Eine Frau sei ihm gleich ins Wort gefallen und habe ihm mitgeteilt, dass sie nur Frauen nehmen. Der Antragsteller habe sich von der GAW beraten lassen, die für ihn ein Schreiben an den Antragsgegner verfasst hätte. Der Antragsgegner habe in diesem Schreiben zugegeben, dass man nur Frauen gesucht habe. Weiters sei von der Firma behauptet worden, dass eine mögliche Diskriminierung einer Personalvermittlungsfirma nicht zugerechnet werden könne.

Der Antragsgegner konnte in seiner Stellungnahme keine Diskriminierung des Antragstellers erkennen, da anstelle des Antragstellers eine weibliche gelernte Bürokauffrau mit 35 Jahren Berufserfahrung, 51 Jahre, arbeitslos, aufgenommen worden sei.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Begriff „Begründung eines Arbeitsverhältnisses“ umfasst alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehenden Vorgänge. Das Gleichbehandlungsgebot des § 3 Ziff 1 iVm § 9 GIBG bindet daher jede/-n, der/die auf der Arbeitgeber/-inseite das Arbeitsverhältnis begründet oder in Ausübung der Tätigkeit als Arbeitsvermittler/-in im Auftrag der Auftraggeber/-in auch eine Personalauswahl trifft. Das Telefonat des Antragstellers ist vom Gleichbehandlungsgebot erfasst. Auf Grund des durchgeführten Verfahrens sieht es der Senat I als erwiesen an, dass der Antragsteller sich bei der Sekretärin des Antragsgegners als Bürokräft beworben habe. Die Bewerbung wurde sofort mit der Feststellung abgebrochen, dass

man nur eine weibliche Bürokräft gesucht hat. Dies wurde vom Antragsgegner in der mündlichen Befragung bestätigt.

Daher gelangte der Senat I zur Auffassung, dass der Antragsteller bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

GBK I/68/06

Eingebracht von der GAW am 14.11.2006

Arbeitgeber/-in: Schmuckunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Marketing Managerin beschäftigt gewesen. Bereits bei ihrem Einstellungsgespräch seien Fragen nach einem Kinderwunsch bzw. Familienplanung ein zentrales Thema gewesen. Im Frühjahr 2004 habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft gemäß den gesetzlichen Bestimmungen bekannt gegeben. In einem Schreiben vom Herbst 2004 habe diese dem Antragsgegner mitgeteilt, dass sie bis 1.10.2005 Karenzurlaub in Anspruch nehmen werde. Danach sei sie an einer Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 20-25 Wochenstunden und an einer Weiterbeschäftigung im Unternehmen äußerst interessiert. Ihre damalige Tätigkeit sei auf 3 Mitarbeiter/-innen, darunter die Vergleichsperson, die damals neu eingestellt worden sei, aufgeteilt worden. Die Antragstellerin habe bereits damals vermutet, dass dieser für die gleiche Arbeit mehr Gehalt, als sie selbst bezogen habe, ausbezahlt werde. Im Unternehmen habe sie weitere Ungleichbehandlungen zwischen Frauen und Männer feststellen können. Männer seien mit „Herr“ sowie Titel und Nachnamen angesprochen worden, Frauen hingegen nur mit dem Vornamen und ohne Titel. Managerinnen im Bereich Marketing hätten in Büros mit drei weiteren Schreibtischen gearbeitet, Männer hingegen in einem eigenen Büro, besserer Büroausstattung samt besserem Laptop.

Des Weiteren habe es im Unternehmen eine „Gesundenprämie“ gegeben. Diese erhalte derjenige/diejenige Arbeitnehmer/-in, der/die das gesamte Jahr hindurch keinen

Krankenstandstag in Anspruch genommen habe. Die Antragstellerin habe 2003 in der 20. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erlitten. Wegen der darin begründeten Krankenstandstage habe sie 2004 keine Prämie erhalten.

Im Juni 2005 sei die Antragstellerin von der Personalchefin dahingehend kontaktiert worden, dass für sie nicht genug Arbeit vorhanden sei und sie deshalb die Karenz verlängern solle. Die Antragstellerin habe aufgrund der gesetzlichen Zuverdienstgrenze zum Kindergeld höchstens 13,5 Wochenstunden arbeiten können. In Folge sei es zu einem Gespräch zwischen dem Geschäftsführer, der Personalistin und der Antragstellerin gekommen, bei dem der Geschäftsführer ihr mitgeteilt habe, dass weder Vollzeit noch Teilzeit für die Antragstellerin möglich sei, da es keine Arbeit gäbe, und dass nach seiner Meinung Teilzeit im Bereich Management nicht möglich sei. Der Geschäftsführer habe ihr jedoch in Aussicht gestellt, sie im Bereich Spanien/Portugal einzusetzen, wenn sie die Karenz bis 1.1.2006 verlängere. Dementsprechend habe die Antragstellerin ihre Karenz verlängert. Da der Vorschlag der Antragsgegnerin weder bezüglich des Arbeitsinhaltes noch bezüglich des Stundenmaßes der Eltern-Teilzeit akzeptabel gewesen sei, habe sie sich an die Firmenanwältin gewandt, die als Ansprechperson von der Antragsgegnerin genannt worden sei. Das Gespräch zwischen beiden habe jedoch kein Ergebnis ergeben. Es sei ihr nur eine einvernehmliche Lösung mit einer freiwilligen Abfertigung von € 9000,-/brutto angeboten worden. Dies sei aber nicht schriftlich festgehalten worden.

Schließlich habe die Antragstellerin eine Klage nach § 15 MSchG erhoben. Es sei dabei ein Vergleich nach § 15 h MSchG über eine Teilzeitbeschäftigung im Ausmaß von 8 Wochenstunden im Bereich Marketing (Dienstvertrag bleibe unverändert) geschlossen worden. Darin sei auch die Option enthalten gewesen, die Stundenanzahl etwaig aufzustocken.

Bei ihrer Rückkehr aus der Karenz habe die Antragstellerin ihre Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wieder aufgenommen und dabei einen leeren Schreibtisch ohne PC vorgefunden. Vielmehr habe die Antragstellerin ihr Büromaterial selber organisieren müssen. Vor ihrer Karenz habe sie über eine eigene Telefonleitung und einen Laptop verfügt. Nach der Rückkehr habe sie erst nach sechs Wochen und auf ihr eigenes Intervenieren hin ein veraltetes Gerät erhalten. Das vorhandene Telefon sei Ende März 2006 sogar entfernt worden. Ihre Tätigkeiten hätte aus dem Anfertigen von Kopien, der Ablage von Aufträgen bzw. Tagesumsatzberichten, Beschriftung von Ord-

nerrücken in der Auftragsabteilung, von Hängeregistern der Personalchefin, Sortieren von Bewerbungen, sowie das Eingeben handschriftlich verfasster Inventurlisten in den PC bestehen sollen.

Die Antragstellerin habe von Anfang an bei der Personalchefin gegen die Zuteilung derartiger Arbeiten, die sich keinesfalls im Rahmen ihres Dienstvertrages befunden hätten, protestiert. Sie sei immer wieder auf später vertröstet worden.

Am 9.3.2006 habe sie der Arbeitgeberin ihre zweite Schwangerschaft bekannt gegeben. Die Personalchefin schien darüber sehr erleichtert zu sein.

Die Antragstellerin sei im Mutterschutz beim Women`s Career Network Vienna eingeladen gewesen, einen Vortrag zum Thema „Juggling family and career in Austria“ zu halten. Einige Tage vorher habe sie ein Schreiben der Antragsgegnerin mit dem Hinweis erhalten, dass es Konsequenzen für sie bezüglich der Aufrechterhaltung des Dienstvertrages haben könne, sollte sie das Unternehmen frauenfeindlich darstellen oder Geschäfts- sowie Betriebsgeheimnisse offen legen. Die Antragstellerin habe das Schreiben erwidert und darin klar gestellt, dass sie weder Geschäfts- noch Betriebsgeheimnisse weitergeben noch unrichtige Behauptungen über die Antragsgegnerin aufstellen werde.

Einen Tag vor der Podiumsdiskussion habe das Unternehmen eine Klage auf gerichtliche Zustimmung zur Entlassung der Antragstellerin gestellt.

In den Stellungnahmen der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

In dem von der Antragsgegnerin nach Aufforderung durch den Senat I vorgelegtem Gehaltsschema werden die angeführten Vergleichspersonen als Geschäftsführer deklariert, obwohl eine der Vergleichspersonen in der Befragung glaubhaft dargelegt hat, dass man ihm nie mitgeteilt habe, dass er als Nachfolger für den Geschäftsführer aufgenommen worden sei. Auch hatte dieser keine Geschäftsführeragenden während seiner Zeit bei der Antragsgegnerin inne gehabt. Die zweite Vergleichsperson wurde aufgrund einer Ausschreibung für einen Marketing Manager aufgenommen und ist - wie im Verfahren glaubhaft dargelegt wurde - nicht als Nachfolger für den Geschäftsführer eingestellt worden.

Für den Senat I der GBK ergab sich aufgrund des durchgeführten Verfahrens, dass das Entlohnungssystem der Antragsgegnerin intransparent ist. Er verkennt hierbei nicht, dass in einem Unternehmen dieser Art kein generalisiertes Lohnschema mög-

lich ist, allerdings darf das Fehlen eines solchen nicht zu geschlechtsspezifischen Diskriminierungen führen.

Im gegenständlichen Verfahren wurde die vorgeblich bessere Qualifikation sowie die Erwartungen von in Zukunft zu erbringender Leistungen der männlichen Kollegen relativiert, um die bestehende Entgelt Differenz sachlich zu rechtfertigen. Dazu ist allgemein anzumerken, dass im Urteil des EuGH in der Rechtssache C-381/99, Brunnhöfer gegen Bank der österreichischen Sparkassen AG der EuGH dahingehend entschieden hat, dass bei der Einstellung von zwei Arbeitnehmer/-innen unterschiedlichen Geschlechts bei gleichem Arbeitsplatz oder für eine gleichwertige Arbeit die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nicht durch Faktoren gerechtfertigt werden kann, die erst nach dem Dienstantritt der Arbeitnehmer/-innen bekannt werden und erst während der Durchführung des Arbeitsvertrages beurteilt werden können.

Aus langjähriger Erfahrung im Zusammenhang mit Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts, wie auch auf Grund der Rechtsprechung des EuGH und des OGH ist dem Senat I bekannt, dass sich "Intransparenz" im Lohngefüge einer Firma häufig zu Lasten der beschäftigten Frauen auswirkt.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Ansicht, dass eine Entgeltdiskriminierung vorliegt.

Dass man einer Frau nach ihrer Schwangerschaft und Teilzeitkarenz sowie ihren nunmehrigen Betreuungspflichten eine Managementfunktion nicht mehr im vollen Umfang zugetraut hat, beinhaltet eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines Arbeitgebers gegenüber einer Frau mit Betreuungspflichten.

Die Rückkehr eines/einer Arbeitnehmers/-in aus einem Eltern-Karenzurlaub ist in der betrieblichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub nicht möglich. Es besteht aber ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Im Laufe des Verfahrens wurde seitens der Geschäftsführung mehrmals darauf hingewiesen, dass das Unternehmen sich sehr dynamisch entwickle und sich die Märkte sehr rasch verändern, weshalb eine flexible Unternehmenspolitik notwendig sei. Dieser Umstand und die Tatsache, dass ein wachsendes Unternehmen schnell reagieren muss und Anpassungen vorzunehmen hat, um konkurrenzfähig zu bleiben, ist für den Senat I durchaus nachvollziehbar.

Bei der Beurteilung der Frage, ob die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist, wurden besonders die Umstände nach der Karenzrückkehr berücksichtigt.

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, was auch vom EuGH wiederholt festgestellt wurde. Auf Grund der Flexibilisierung der Karenz wurde ein Recht auf Information im MSchG neu eingeführt. § 15g MSchG hält fest, dass der Arbeitgeber während einer Karenz verpflichtet ist, die Arbeitnehmer/-innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die Interessen des/der karenzierten Dienstnehmers/-in berühren, insbesondere betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Es soll vor allem damit karenzierten Arbeitnehmer/-innen ermöglicht werden, mit dem Unternehmen engen Kontakt während der Unterbrechung der Beschäftigung zu halten. Die Antragsgegnerin ist jedoch genau dieser Informationspflicht – wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat – nicht nachgekommen. Darüber hinaus sieht das MSchG in seiner Novelle 2004 eine stärkere Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Derselben Intention ist auch das GIBG, in seiner Novelle 2004, mit der Einfügung des Zusatzes im §§ 3 ff GIBG „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ und dessen Aufnahme als Gleichstellungsziel, gefolgt. Im Verfahren ist deutlich hervorgegangen, dass sich die Antragstellerin bemüht hat, die Umstände ihrer Rückkehr aus der Karenz rechtzeitig bekanntzugeben. Auch hätte die Antragstellerin auf die Teilzeitkarenz verzichtet, um wieder in Vollzeit zu arbeiten. Dies wurde jedoch von der Antragsgegnerin abgelehnt. Seitens des Unternehmens wurde die Rückkehr der Antragstellerin nicht ausreichend geplant und vorbereitet. Die glaubhafte Schilderung bezüglich des ersten Arbeitstages nach der Karenzrückkehr, die Notwendigkeit sich selbst einen Arbeitsplatz organisieren zu müssen, unterstreichen die Vorgänge bei der Rückkehr der Antragstellerin. Der Senat I der GBK stellte fest, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist.

Des Weiteren hält der Senat I der GBK fest, dass die Antragsgegnerin Klage auf Zustimmung der Entlassung der Antragstellerin erhoben hat. Das ASG Wien hat der Entlassung nicht zugestimmt. Da das Urteil noch nicht in Rechtskraft erwachsen ist, steht die Antragstellerin in einem aufrechten Dienstverhältnis, somit liegt keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Hingegen liegt nach Ansicht des Senates I der GBK eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes vor. Die Klage auf Zustimmung zur Entlassung der Antragsgegnerin erfolgte auf Grund der Teilnahme der Antragstellerin an einer Podiumsdiskussion zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

GBK I/72/06

Eingebracht von der GAW am 22.12.2006

Arbeitgeber/-in: Versicherungsanstalt

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg**

Verfahrensdauer: 7,6 Monate

Antragsinhalt:

Die GAW brachte vor, dass der Antragsteller als eigenverantwortlicher Sachbearbeiter bei der Antragsgegnerin im Bereich der österreichweiten Beitragsprüfung tätig sei. In dieser Funktion sei er teilweise unterschrittsberechtigt gewesen. Daneben sei er bis 1996 Gruppenleiter gewesen, in diese Funktion sei seine Kollegin nachgerückt. Auch habe er bei Abwesenheit seines Abteilungsleiters und dessen Stellvertreters deren Funktionen übernommen. Ab 2002 sei es durch eine EDV-Umstellung zu einem massiven Anstieg der Beitragsprüfungstätigkeit gekommen, sodass es beim Antragsgegner zu einer regen Reisetätigkeit gekommen ist. Neben dem Ablegen der A- und B-Prüfung, die für die Bewerbung für höhere Positionen erforderlich sei, habe er einen Managementlehrgang freiwillig außerhalb seiner Dienstzeit absolviert. Als der langjährige Abteilungsleiter seiner Abteilung in Pension gegangen sei, sei der bisherige Abteilungsleiterstellvertreter in diese Position nachgerückt. Für die Stelle als Abteilungsleiterstellvertreter habe sich der Antragsteller beworben. Zum Zug sei nicht er, sondern seine Kollegin gekommen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Vor dem Senat I der GBK soll keinesfalls ein Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die vom/von der Arbeitgeber/in vorgenommene Bewertung transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Die Tätigkeit des Antragstellers liegt außerhalb der üblichen Abteilungshierarchie und ist dem/der jeweiligen Abteilungsleiters/-in unterstellt. Die bestellte Ab-

teilungsleiterstellvertreterin war hingegen seit Jahren als Gruppenleiterin in der Abteilung tätig und ist seit Ende der 90er Jahre für abteilungsleiter/-instellvertretende Agenden herangezogen worden, wofür sie nachweislich auch eine entsprechende Verwendungszulage bekommen hat. Auf Grund des durchgeführten Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft und transparent die vorgenommene Bewertung für die zu besetzende Stelle seitens der Antragsgegnerin dargelegt werden. Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Antragsteller nicht beim beruflichen Aufstieg diskriminiert worden ist.

GBK I/73/06

Eingebracht von der GAW am 27.12.2006

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den **Ehe- und Familienstand**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Verfahrensdauer: 12 Monate

Antragsinhalt:

Da die Antragstellerin nach xx gezogen sei, habe sie sich auf Grund ihrer familiären Situation in der dortigen Filiale der Antragsgegnerin beworben. Sie habe die Stelle trotz einiger Verschlechterungen zu ihrem früheren Arbeitgeber (weniger Gehalt, weniger Prämien) angenommen, um ihre Berufstätigkeit mit ihrer Familie besser vereinbaren zu können. Die Bedingung für den Wechsel sei ihr ausschließlicher Einsatz in der Filiale xx gewesen, da sie sich ja ansonsten in die Filiale yy ihrer bisherigen Arbeitgeberin mit höherem Gehalt und höherer Prämie hätte versetzen lassen können. Die Antragsgegnerin verfüge jedoch nur über Standarddienstverträge, nach denen die Mitarbeiter/-innen in jeder beliebigen Filiale eingesetzt werden könnten, daher habe die Antragstellerin die mündliche Zusicherung des ehemaligen Vorstandsdirektors erhalten, nur in der Filiale xx eingesetzt zu werden. Sie sei in Folge ausschließlich in dieser Filiale eingesetzt worden. Als sie dem zuständigen Filialleiter ihre dritte Schwangerschaft mitgeteilt habe, habe er auf diese Nachricht geschockt reagiert, da er geglaubt habe, dass ihre Familienplanung bereits abgeschlossen sei. Es sei wieder vereinbart worden, dass sie sechs Monate nach der Geburt in einem Ausmaß von 25 Wochenstunden in die Filiale xx zurückkehren werde. Der Vorstand habe ihr

eine Filiale genannt, da das dortige Team eingespielt sei und der Filialleiter auch ihre Rückkehr dorthin nicht unterstützt habe. Die Antragstellerin habe gegen diese Versetzung protestiert. Auf Grund der schlechten Anbindung an Verkehrsmittel sei sie gezwungen gewesen, sich jeden zweiten Donnerstag freizunehmen, um ihre Kinder rechtzeitig in den Kindergarten zu bringen und sie danach abzuholen. An den anderen Tagen kümmere sich ihr Mann um die Kinder. In ihrer jetzigen Filiale sei sie nur mehr an der Kassa und im Foyer tätig und nicht mehr als Individualkundenbetreuerin. In der Stellungnahmen der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, was auch vom EuGH wiederholt festgestellt wurde. Die Rückkehr einer/eines Arbeitnehmer/-in aus einem Eltern-Karenzurlaub ist in der betrieblichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub nicht möglich. Es besteht aber ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz. Die Antragsgegnerin hat der Antragstellerin vorweg eine Flexibilität in der Arbeitszeit abgesprochen.

Aus Sicht des erkennenden Senates beinhaltet dies eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines Arbeitgebers gegenüber einer Frau mit Betreuungspflichten. Ebenso sollte der Familienstand keinesfalls als benachteiligende Basis für eine Entscheidung herangezogen werden. Die Antragsgegnerin hat im Verfahren mehrfach daraufhin gewiesen, dass das Unternehmen sehr dynamisch und flexibel agiere, weshalb eine sehr flexible Unternehmens- und Personalpolitik notwendig sei, um so die einzelnen Mitarbeiter/-innen jederzeit auf verschiedene Dienstposten versetzen zu können. Für den Senat I ist es nachvollziehbar, dass ein wachsendes Unternehmen schnell reagieren muss und Anpassungen vorzunehmen hat, um konkurrenzfähig zu bleiben. Eine Teilzeitbeschäftigung nach den MschG ist gegenüber „sonstigen“ Teilzeitbeschäftigungen besonders geschützt. Im Verfahren hat sich deutlich ergeben, dass sich die Antragstellerin besonders bemüht hat durch vorzeitige Bekanntgabe, wann und in welchem Ausmaß sie aus der Karenz zurückkommen möchte, und dass sie nur jeweils sechs Monate in Karenz geblieben ist, zu signalisieren, dass sie wieder ihren bisherigen Arbeitsplatz, wenn auch in reduzierter Form, zurückhaben wollte. Aus Sicht des Senates I ist es deshalb nicht nachvollziehbar, wa-

rum eine Mitarbeiterin, wenn auch nur mit 10 Stunden pro Woche, in der Hauptstelle nicht entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt werden kann. Dieses Vorgehen, dass nicht entsprechende Einsetzen von Human Ressourcen entsprechend ihrer Qualifikation, stellt einen Widerspruch zu den von der Antragsgegnerin angeführten betriebswirtschaftlichen Überlegungen als Begründung und sachliche Rechtfertigung für die Versetzung der Antragstellerin dar. Aus Sicht des erkennenden Senates wurde seitens des Unternehmens die Rückkehr der Antragstellerin nicht ausreichend geplant und dementsprechend vorbereitet. Insbesondere das Fehlen von diesbezüglichen klaren Plänen des Arbeitgebers und von der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers getragenen Informationen der Arbeitnehmerin gegenüber, lassen den Senat I zur Auffassung gelangen, dass der Wiedereinstieg der Antragstellerin mangelhaft vorbereitet worden ist und eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.

GBK I/75/06

Eingebracht von der GAW am 27.12.2006

Arbeitgeber/-in: Medienunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 11 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei zunächst als Redaktions- und Produktionsassistentin „ständige freie Mitarbeiterin“ mit einem regelmäßigen Dienstplan und maximal möglichem Stundenausmaß von 137 Stundenausmaß beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin sei überwiegend redaktionell als Gestalterin und Autorin tätig gewesen. Vor 2002 sei der Antragstellerin jedes Jahr ein sogenannter Honorargarantievertrag ausgestellt worden. Dieser habe als Art Beschäftigungsgarantie gedient. 2002 sei ihr von ihrem Abteilungsleiter mitgeteilt worden, dass sie keinen Honorargarantievertrag erhalten werde, da sie mittlerweile hauptsächlich in einer anderen Abteilung arbeite. Dies habe die Antragstellerin aber widerlegen können. Weshalb sie ebenfalls versucht habe, einen Honorargarantievertrag vom Vorgesetzten der zweiten Abteilung zu erhalten,

der ihr jedoch die Ausstellung verweigert habe. Sie habe große Befürchtungen hinsichtlich ihrer Weiterbeschäftigung gehabt, da nach ihrer Information die Weiterbeschäftigung auf der Grundlage des Kollektivvertrags (KV) 2003 durch die Honorarvertragsgarantieverträge vorgegeben gewesen sei. Eine weitere Grundlage für die Einordnung in die Verwendungsgruppe (VG), für Einstufung sowie Zeitäquivalente seien die Angaben der Abteilungsleiter dahingehend, wer in welcher Tätigkeit, wie viele Stunden beschäftigt gewesen sei. Ihr Abteilungsleiter habe ihr entgegnet, dass sich für sie nichts ändern werde. Im Weiteren sei ihr eine Einstufung in eine höhere Gehaltsstufe mit einem Stundenausmaß von 80% sowie eine Abgeltung ihrer Gestaltungs- und Autorinnenleistungen in einer höheren Gehaltsstufe zugesagt worden. Am 1.1.2004 sei sie vielmehr als administrative Fachkraft mit einem Zeitäquivalent von 60% eingereiht worden. Demgegenüber seien männliche Kollegen mit gleicher Qualifikation in eine höhere Gehaltsstufe und mit mehr Stunden eingereiht worden. Die Antragstellerin besitze auch einen Presseausweis und habe für ihre Beiträge zahlreiche Preise erhalten.

Der Abteilungsleiter habe in einem Rundmail alle Mitarbeiter/-innen angewiesen, der Antragstellerin keine redaktionellen Aufträge mehr zu erteilen, weil es sonst die „Gefahr eines Anspruchs wegen regelmäßiger Arbeit“ gebe. Deshalb seien bereits erteilte Aufträge wieder zurückgenommen worden. Die Antragstellerin habe sich auch an die unternehmensinterne GBK gewandt, da sie als Redakteurin im Berufsbild der Sekretärin eingereiht worden sei. Zur Behauptung der unrichtigen fachlichen Einstufung habe die interne GBK festgestellt, dass dies nicht in ihre Zuständigkeit falle. Seit 1.1.2007 arbeite die Antragstellerin nunmehr in 3 Abteilungen mit einem Zeitäquivalent von 60%, wobei sie gegen diese Versetzung protestiert habe. Die Versetzung stehe in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Einbringen des Verlangens der GAW. So würden seit Sommer 2006 auch keine weiteren redaktionellen Aufträge mehr an die Antragstellerin herangetragen werden. Es sei zu befürchten, dass jegliche berufliche Weiterentwicklung unmöglich werde.

Die Antragsgegnerin bestreitet die Vorwürfe in ihrer Stellungnahme.

Auszug aus der Entscheidung:

Für den Senat I der GBK ergab sich auf Grund des durchgeführten Verfahrens und dem vorgelegten Sachverhalt, dass die Antragstellerin überwiegend redaktionelle Tätigkeiten ausgeübt hat, sodass eine höhere Einreihung in einem anderen Schema

vorzunehmen gewesen wäre. Der Senat I geht bei seinen Überlegungen insbesondere davon aus, dass die Antragsgegnerin für administrative Tätigkeiten sicherlich keine Honorarverträge ausbezahlt hat. Dies lässt sich auch daraus ableiten, dass die Antragstellerin ursprünglich weit höher eingestuft werden sollte, sowie die Anweisung des Hauptabteilungsleiters, die Antragstellerin keine weiteren redaktionellen Arbeiten erstellen zu lassen, weil daraus Rechte entstehen könnten.

Auch wurde dem Senat I im durchgeführten Verfahren der Eindruck vermittelt, dass die Tätigkeiten der Antragstellerin sowohl im Vorbringen als auch in der mündlichen Befragung des Vertreters der Antragsgegnerin im Verhältnis zu den Vergleichspersonen schlechter dargestellt wurden als sie tatsächlich sind und waren. So wurden ihre Tätigkeiten im Vergleich zu den anderen relativiert und vorwiegend als administrativ bezeichnet. Nach Ansicht der befragten Personen sollte die Einstufung in den KV bei der Antragstellerin „nachjustiert“ werden. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass eine Diskriminierung beim Entgelt vorliegt.

Die Antragstellerin wurde ebenso bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert, da auf Grund der Anweisung des Abteilungsleiters sie entgegen ihren ursprünglich ausgeübten redaktionellen Tätigkeiten vorwiegend nur mehr administrative, weit unter ihrem Können liegende Tätigkeiten, auszuführen hat. Dies hatte negative Auswirkungen auf ihr soziales Ansehen im Unternehmen. Die Antragsgegnerin hat gegenüber der Antragstellerin auch das Benachteiligungsverbot verletzt. Durch die Thematisierung der vermuteten Diskriminierung beim Entgelt und durch ihren Antrag an die unternehmensinterne GBK ist es zu der Aussage ihres Vorgesetzten gekommen, dass man sich von ihr trennen möchte, da man mit der Antragstellerin nur Schwierigkeiten habe. Sie wurde auch von ihrem Vorgesetzten aufgefordert, den Antrag an die GBK zurückzuziehen, erst dann könne man eine Lösung finden. Somit hat ihre Beschwerde an die GBK zu einer Verletzung des Benachteiligungsverbots geführt.

GBK I/77/06

Eingebracht von der R-GAW am 28.12.2006

Arbeitgeber/-in: Reinigungsfirma

Wegen: Diskriminierung durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Dritte**

Verfahrensdauer: 8 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als langjährige Reinigungskraft in einem Krankenhaus beschäftigt gewesen, in dem auch der Antragsgegner als Mitarbeiter der Technik beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin habe im Personalwohnheim des Krankenhauses gewohnt. Als sie eines Tages unter der Dusche gestanden sei, habe sie bemerkt, dass noch jemand in der Wohnung sei. In ihrer Wohnung sei der Antragsgegner gestanden und habe mit heruntergezogener Hose samt Unterhose gefragt, ob ihr ein „Rasierter“ gefalle. Die Antragstellerin sei entsetzt und erschrocken über dieses Verhalten gewesen, habe mit ihm laut geschimpft und aus der Wohnung vertrieben. Einige Tage später sei es zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen ihm und ihr gekommen. Nach dieser Auseinandersetzung habe sie sich einer Krankenschwester anvertraut und ihr von dem Vorfall mit der Dusche und weiteren verbalen sexuellen Belästigungen durch den Antragsgegner erzählt. Diese Krankenschwester habe mit dem Antragsgegner ähnliche Erfahrungen gemacht. Die Geschehnisse seien in Folge der Pflegedirektorin gemeldet worden. Im Weiteren sei die Antragstellerin mit einer Klage wegen übler Nachrede durch den Antragsgegner konfrontiert gewesen.

In der Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Vorfall hat sich zwar in einer Wohnung des Schwesternheimes abgespielt, die jedoch nach Angaben des Betriebsratsvorsitzenden an betriebsfremde Personen vermietet wird, wenn diese im Krankenhaus arbeiten, somit hatte dieser Vorfall Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin und des Antragsgegners. Der Senat I der GBK sah sich mit widersprüchlichen Aussagen konfrontiert, sodass eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der Darstellung der befragten Personen notwendig war. Die Schilderungen der Antragstellerin waren insofern glaubhaft, da es nicht der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, dass jemand derartige Vorhalte erfindet und sich einem Verfahren aussetzt. Für den erkennenden Senat ist es nicht außergewöhnlich, dass Frauen Verhaltensweisen ihnen gegenüber, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind, nicht thematisieren. Erst das Anvertrauen einer dritten Person gegenüber hat letztlich zum Entschluss geführt, den Vorfall öffentlich zu machen. Die Äußerungen des Antragsgegners stehen in jedem Fall im Zusammenhang mit

der sexuellen Sphäre und waren für diesen erkennbar, von der Antragstellerin nicht erwünscht. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass die Antragstellerin sexuell belästigt worden ist.

GBK I/82/07-M

Eingebracht von der Antragstellerin am 16.3.2007

Arbeitgeber/-in: Arbeitskräfteüberlassung

Wegen: Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**, der **ethnischen Herkunft** sowie des **Alters** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer: 4 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie sich auf Grund einer Annonce auf einer Job-Plattform für den Posten einer Produktionsmitarbeiterin für visuelle Qualitätskontrolle im Internet beworben habe. Sie habe der Antragsgegnerin auch ihren Lebenslauf mitgeschickt, in dem ihr Geburtstag, ihr Geburtsort sowie ihre Russisch- und Ungarischkenntnisse vermerkt gewesen seien. Sie habe bei der Antragsgegnerin angerufen und dabei einen Vorstellungstermin erhalten. Dort habe sie im Warteraum ein weiteres Formular ausgefüllt. Das von der Antragstellerin ausgefüllte Formular sei von einer Angestellten einem Herrn im Büro dahinter übergeben worden. Da das Büro nur durch eine Glaswand vom Warteraum getrennt gewesen sei, habe sie dies gesehen. Dann sei im Büro über deren Bewerbung gesprochen worden. Die Angestellte sei zu ihr zurückgekehrt und habe ihr erklärt, dass man momentan nur Männer suche. Darüber hinaus werde es dieses Jahr auch kein Jobangebot für die Antragstellerin gebe. Das Ganze sei der Antragstellerin eigenartig vorgekommen. Ohne ihren Namen zu nennen, habe sie abermals telefonisch ihr Interesse für die Stelle bekundet. Trotz der Tatsache, dass an ihrer Stimme zu erkennen gewesen sei, dass es sich hierbei um eine weibliche Bewerberin handle, sollte sie sich persönlich vorstellen. Diese Einladung sei nach der vorherigen Absage an sie erfolgt, dass nur Männer gesucht werden würden. Derselbe Posten sei wiederum auf der Internet-Jobplattform inseriert worden. Die Annonce sei fast wortgleich formuliert wie jene Annonce worden, für die sie sich beworben habe. Diese sei jedoch um den Zusatz ergänzt worden: „Sprachkenntnisse: serbisch, kroatisch“.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Von Seiten der Antragsgegnerin konnte dem Senat I der GBK das Auswahlverfahren glaubhaft dargelegt werden. Es ließ sich im Nachhinein nicht feststellen, ob eine der Angestellten der Antragsgegnerin die verfahrensgegenständliche Äußerung – man suche nur Männer – getätigt hat. Auf Grund des vorgelegten Sachverhaltes und der durchgeführten Befragung ist es jedoch Tatsache, dass für die ausgeschriebene Position nur Frauen von der Antragsgegnerin aufgenommen worden sind. Es wurde somit gegenüber der Antragstellerin keine Bewerbung von Männern für diese Position bevorzugt. Die Antragstellerin wurde daher nicht auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Dienstverhältnisses diskriminiert.

Weiters konnte die Antragsgegnerin dem erkennenden Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Bewerbung der Antragstellerin nicht an das Alter geknüpft war und auch nicht Grund für ihre Nicht-Einstellung war. So wurde nachgewiesen, dass für diesen Arbeitsplatz zwei Frauen eingestellt worden sind, die älter als die Antragstellerin waren. Eine Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses liegt somit nicht vor.

Schließlich stellte sich im Verfahren heraus, dass schon beim ersten Inserat, ohne dass dies ausdrücklich gefordert wurde, nur Personen mit serbischen/kroatischen Sprachkenntnissen aufgenommen worden sind. Der Zusatz im zweiten Stelleninserat „Sprachkenntnisse: serbisch/kroatisch“ wurde auf Wunsch der Auftraggeberin hineingenommen, da diese die Kommunikationsfähigkeit unter den Mitarbeiter/-innen sichern wollte. Nach einer ausführlichen Erörterung des zu besetzenden Arbeitsplatzes und den durchzuführenden Tätigkeiten ergibt sich, dass Produktionsmitarbeiter/-innen für die Qualitätskontrolle zur Ausübung ihrer Tätigkeit Serbisch und/oder Kroatisch sprechen müssen. Eine sachliche Rechtfertigung für die Vorgehensweise der Antragsgegnerin liegt nicht vor. Eine Verständigung auf Deutsch wäre mit der Antragstellerin und den andern Mitarbeiter/-innen zweifelsfrei möglich. Eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Herkunft bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses liegt vor.

GBK I/98/07

Eingebracht von der AK-Wien am 18.6.2007

Arbeitgeber/-in: Bekleidungsunternehmen

Wegen: Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den **Ehe- und Familienstand**, bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Verfahrensdauer: 3,6 Monate

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei als Human Resource Managerin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der vereinbarte Tätigkeitsbereich habe sämtliche Personalagenden, das Recruiting von Manager/-innenpositionen und Sekretariatskräften sowie das Budget der Personalabteilung umfasst. Auf Grund der Geburt ihres Kindes habe die Antragstellerin eine Karenzzeit gemäß § 15 MschG in Anspruch genommen. Im Anschluss daran sei eine Elternteilzeit vereinbart worden, wodurch die ursprüngliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden auf 16 Stunden reduziert worden sei. Mit Beginn der Elternteilzeit sei die Antragstellerin nicht mehr als Personalistin eingesetzt worden, sondern sei mit Arbeiten befasst worden, die weder den vereinbarten Vertragsinhalten noch der Qualifikation der Arbeitnehmerin entsprechen würden. Bei Dienstantritt sei sie als Assistentin (Sekretärin) zur Sozialversicherung gemeldet worden. Erst nach Intervention der AK-Wien sei dies korrigiert worden. Nach dem Dienstantritt im Zuge der Elternteilzeit habe die Antragstellerin um einen Büroschlüssel und einen Computer kämpfen müssen. Zu ihren Tätigkeiten in der Elternteilzeit hätten unter anderem telefonische Terminkoordination mit den Bewerber/-innen, Telefonannahme und Gästeempfang an der Rezeption, Datenbankpflege, Inseratschaltung, Bewertung von Bewerbungsunterlagen, gelegentliches Erstellen von Dokumenten auf Anweisung, wie Dienstverträge, Verwarnungen, Kündigungen sowie die Organisation der Weihnachtsfeier gehört. Trotz wiederholter Intervention von Seiten der AK-Wien hinsichtlich der problematischen Arbeitssituation der Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin keine konkrete Lösung in Aussicht gestellt worden. Darüber hinaus habe die Antragstellerin über die kollektivvertragliche Einstufung eine Zahlung erhalten, die anlässlich der kollektivvertraglichen Erhöhungen nicht aufrechterhalten worden ist, sodass die Antragstellerin einen Vermögensschaden erlitten habe.

In den Stellungnahmen der Antragsgegnerin werden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit ihrer Mutterschaft stellt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar, was auch vom EuGH wiederholt festgestellt wurde. Auf Grund der Flexibilisierung der Karenz wurde ein Recht auf Information im MschG neu eingeführt. § 15g MschG hält fest, dass der Arbeitgeber während einer Karenz verpflichtet ist, die Arbeitnehmer/-innen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die Interessen des/der karenzierten Dienstnehmer/-innen berühren, insbesondere betriebliche Umstrukturierungen zu informieren. Es soll vor allem damit karenzierten Arbeitnehmern/-innen ermöglicht werden, mit dem Unternehmen engen Kontakt während der Unterbrechung der Beschäftigung zu halten. Die Antragsgegnerin ist jedoch genau dieser Informationspflicht – wie das Ermittlungsverfahren ergeben hat – nicht nachgekommen. Darüber hinaus sieht das MschG in seiner Novelle 2004 eine stärkere Berücksichtigung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor. Derselben Intention ist auch das GIBG in seiner Novelle 2004, mit der Einfügung des Zusatzes im §§ 3 ff GIBG „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ und dessen Aufnahme als Gleichstellungsziel gefolgt.

Die Antragstellerin hat versucht, auch während ihrer Karenz in Kontakt mit ihrer Arbeitgeberin zu bleiben und hat angeboten, während dieser Zeit geringfügig beschäftigt zu arbeiten. Nach übereinstimmenden Angaben der Antragstellerin und der Antragsgegnerin hat man sich dreimal vor der Karenzrückkehr getroffen. Trotzdem wurden der Antragstellerin weder die notwendigen gewordenen betrieblichen Änderungen in ihrem Tätigkeitsbereich mitgeteilt noch dass eine interne personelle Umstrukturierung stattgefunden hat.

Dass man einer Frau nach ihrer Schwangerschaft und Teilzeitkarenz sowie ihren nunmehrigen Betreuungspflichten eine Managementfunktion nicht mehr im vollen Umfang zugetraut hat, beinhaltet eine diskriminierende Haltung in der Einschätzung eines/einer Arbeitgebers/-in gegenüber einer Frau mit Betreuungspflichten.

Die Rückkehr einer/eines Arbeitnehmers/-in aus einem Eltern-Karenzurlaub ist in der betrieblichen Realität aus verschiedenen betrieblichen Gründen in vielen Fällen an exakt den gleichen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub nicht möglich. Es besteht aber ein Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin, die durch weitere Auskunftspersonen bestätigt worden ist, dass sie ihren Arbeitsplatz nunmehr am Empfang hatte, sowie die Zuweisung der angeführten Tätigkeiten lassen auf keinen annähernd gleichwertigen Arbeitsplatz schließen. Der Senat hat auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, 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.

Auch die im Unternehmen offensichtlich herrschenden flachen hierarchischen Strukturen sowie eine von allen befragten Personen bestätigte gute Unternehmenskultur sind kein Garant dafür, dass es nicht zu Diskriminierungen kommen kann. Gerade flache Hierarchien in Unternehmen können Unklarheiten und Unsicherheiten fördern. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Ansicht, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.

Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts und bezüglich der Verletzung des Benachteiligungsverbots wurde im Laufe des Verfahrens von der AK-Wien zurückgezogen.

2. ZURÜCKGEZOGENE BZW. ZURÜCKGEWIESENE ANTRÄGE

GBK I/6/04

Eingebracht durch die GAW am 25.8.2004

Arbeitgeber/-in: Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

GBK I/22/05

Eingebracht von GAW am 17.3.2005

Arbeitgeber/-in: Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

GBK I/33/05

Eingebracht durch die AK-Stmk. am 1.7.2005

Arbeitgeber/-in: Friseurgeschäft

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Belästigung durch Dritte**

GBK I/36/05

Eingebracht durch die AK-Stmk. am 5.8.2005

Arbeitgeber/-in: Gasthaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** und **mangelnder Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung durch Dritte**

GBK I/38/05

Eingebracht durch die AK-Stmk. am 2.9.2005

Arbeitgeber/-in: Supermarkt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** und durch eine **Belästigung durch Dritte** sowie **mangelnde Abhilfe**

durch Arbeitgeber/-in bei einer **sexuellen Belästigung** und **Belästigung durch Dritte**

GBK I/40/05

Eingebracht von GAW am 2.11.05

Arbeitgeber/-in: Jugendorganisation

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelt** und beim **beruflichen Aufstieg**

GBK I/47/05

Eingebracht von AK-Wien am 15.12.2005

Arbeitgeber/-in: Elektronikunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** und der **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

GBK I/48/06

Eingebracht durch Antragstellerin am 4.1.2006

Arbeitgeber/-in: Wirtschaftsservice

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** und durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**

GBK I/49/06

Eingebracht durch R-GAW für die Steiermark am 30.1.2006

Arbeitgeber/-in: Malerei- und Anstreicher/-inbetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**

GBK I/51/06

Eingebracht von AK-Wien am 3.3.2006

Arbeitgeber/-in: Gärtnerei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**

GBK I/52/06

Eingebracht durch die Antragstellerin am 9.3.2006

Arbeitgeber/-in: Biologisches Institut

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**

GBK I/61/06

Eingebracht durch die R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg am 20.7.2006

Arbeitgeber/-in: Consultingunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber**

GBK I/63/06

Eingebracht durch die GAW am 11.9.2006

Arbeitgeber/-in: Bio-Supermarkt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in**

GBK I/69/06

Eingebracht durch den Klagsverband am 23.11.2006

Antrag auf Erstattung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 11 GBK-/GAW-Gesetz durch eine nicht antragsberechtigte Person – UNZULÄSSIG!

GBK I/71/06-M

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark am 11.12.2006

Arbeitgeber/-in: Hotel

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

GBK I/74/06-M

Eingebracht durch die Antragstellerin am 28.12.2006

Arbeitgeber/-in: Zeitung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** und des **Alters** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

GBK I/79/07

Eingebracht durch die GAW am 5.2.2007

Arbeitgeber/-in: Kreditkartenunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den **Ehe- und Familienstand**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** und durch eine **Belästigung durch Arbeitgeber/-in**

GBK I/92/07

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark am 27.4.2007

Arbeitgeber/-in: Versicherungsanstalt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg**

GBK I/104/07

Eingebracht durch den Antragsteller am 1.6.2007

Arbeitgeber/-in: Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung beim **Dienstzeugnis** sowie durch **eine Verletzung des Benachteiligungsverbots** – MANGELS GESETZLICHER ZUSTÄNDIGKEIT DER GBK ZURÜCKGEWIESEN!

GBK I/115/07

Antrag auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens am 24.10.2007

gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz von einer Einzelperson – UNZULÄSSIG!

3. OFFENE ANTRÄGE

GBK I/62/06

Eingebracht durch ZARA am 12.3.2006

Arbeitgeber/-in: Restaurationsbetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** und durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie einer behaupteter Diskriminierung auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit** durch eine **Belästigung durch Dritte** und durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt: Der Antragsteller wurde durch seine Kollegen immer wieder auf Grund seiner Hautfarbe, seiner Herkunft und seinen als afrikanischer Mann zugeschriebenen, geschlechtsspezifischen Attributen belästigt. Dem Arbeitgeber wird schuldhaftes Unterlassen vorgeworfen, keine angemessene Abhilfe geleistet zu haben.

GBK I/64/06

Eingebracht durch die Antragstellerin am 28.9.2006

Arbeitgeber/-in: Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes**

Antragsinhalt: Im Zuge der Ausgliederung des Unternehmens habe die Antragstellerin eine Gehaltsreduktion erfahren und sei in ihren direkten Betriebspensionsleistungen abgefertigt worden. Die Anwartschaften der Geschäftsführer seien hingegen in eine kurz darauf gegründeten Pensionskasse übertragen worden. Außerdem sei ihr kein „Sondervertrag“ wie ihren Kollegen angeboten worden, der vorgesehen habe, dass im Rahmen der Altersteilzeit auf die Arbeitsleistung verzichtet werde.

GBK I/66/06

Eingebracht durch die GAW am 27.10.2006

Arbeitgeber/-in: Bauunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**

Antragsinhalt: Der Antragstellerin habe mit einem geringeren Einstiegsgehalt begonnen als ein Kollege in ihrer Abteilung, wobei beide vergleichbare Tätigkeiten ausgeübt hätten.

GBK I/67/06-M

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark am 13.2.2008

Antragsgegner: Kursteilnehmer in einem geförderten Lehrgang

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** und der **ethnischen Zugehörigkeit** durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Ein Kursteilnehmer sei in einer Pause von hinten an die Antragstellerin heran getreten, und hätte ihr unter den Rock zwischen die Beine gegriffen und ihren Genitalbereich gestreichelt.

GBK I/70/06

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark am 27.11.2006

Arbeitgeber/-in: Gasthaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe in einem Gasthaus als Köchin gearbeitet und sei von dem dort arbeitenden Kellner fast täglich verbal sexuell und einmal auch körperlich belästigt worden.

GBK I/76/06

Eingebracht durch die GAW am 27.12.2006

Arbeitgeber/-in: Rundfunkanstalt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg** und bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei im Gegensatz zu den männlichen Mitarbeitern in der Abteilung im Zuge einer Anstellungswelle nicht zu 100%, sondern nur zu 80% angestellt worden.

GBK I/78/07

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark

Arbeitgeber/-in: Kreditauskunftsbüro

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in**

Antragsinhalt: Körperlichen Annäherungsversuchen wie ein zu knappes Nebeneinandersitzen, Zupfen an den Haaren sowie Knierreiben seien ebenso wie verbale Aussagen sexueller Natur an der Tagesordnung gestanden. Auf Grund der vom Arbeitgeber wiederholt angedrohten und auch umgesetzten Repressionshandlungen wie willkürliches Nachhauseschicken, physische Zurechtweisungen wie heftiges Reißen an den Stuhllehnen, lautes Zuschlagen der Bürotüren, Verbot während der Mittagspause das schon bestellte Mittagessen einzunehmen und vor allem häufiges willkürliches Einbehalten des Entgelts sei die Antragstellerin bereit gewesen, lange Zeit das vom Arbeitgeber gesetzte Verhalten zu ertragen.

GBK I/80/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 7.2.2007

Arbeitgeber/-in: Fleischzerlegebetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses permanent sexuell belästigt worden. Ihre Zurückweisungen hätte ihr Arbeitgeber nicht ernst genommen. Auch ihre Arbeitsbekleidung sei völlig unzureichend gewesen. So habe die Antragstellerin im Kühlhaus ohne Handschuhe und ohne geeignete Schutzkleidung arbeiten müssen.

GBK I/81/07

Eingebracht durch die GAW am 28.2.2007

Arbeitgeber/-in: Bildungszentrum

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung durch Dritte** und die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei als Trainerin beschäftigt gewesen und sei durch einen Kursteilnehmer sexuell belästigt worden. Es sei jedoch vom Leiter des Bildungszentrums der Antragstellerin soziale Inkompetenz vorgeworfen worden, und es sei das Beste, wenn sie ihre Gruppe nicht mehr unterrichten würde. Die Antragstellerin sei über diese Vorgehensweise sehr empört gewesen, da sie – das Opfer – die Konsequenzen zu tragen habe und nicht der Belästiger. Die Antragstellerin habe deshalb ihren sofortigen Austritt erklärt.

GBK I/83/07

Eingebracht durch die Antragstellerin am 19.3.2007

Arbeitgeber/-in: Kommunikationsagentur

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe sich auf eine Annonce einer Hochschule als Telefonistin beworben. Sie sei während ihrer Tätigkeit der Ansicht gewesen, bei dieser Hochschule beschäftigt gewesen zu sein. Des Weiteren sei sie dem Mobbing einer Kollegin ausgesetzt gewesen.

GBK I/84/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 16.3.2007

Arbeitgeber/-in: Optikfachgeschäft

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sowie durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** und **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung**

Antragsinhalt: Der Lehrlingsausbildner soll versucht haben, die Antragstellerin zu küssen und unter ihr T-Shirt und auf den Rücken zu greifen.

GBK I/85/07-M

Eingebracht durch die Antragstellerin am 20.3.2007

Arbeitgeber/-in: Versicherungsunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** und des **Alters**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe ihre Altersteilzeit ändern wollen, um 15 Dienstjahre zu erreichen. Dies sei ihr von der Personalabteilung mit der Begründung verweigert worden, dass dies nicht mehr möglich wäre, da mit dem Arbeitsamt bereits der Altersteilzeitvertrag abgeschlossen wäre. In Folge habe sie auch nicht die volle Abfertigung erhalten, ein männlicher Kollege hingegen schon, obwohl auch ihm zwei Monate zur Erreichung der Abfertigung gefehlt hätten.

GBK I/86/07-M

Eingebracht durch die GAW am 21.3.2007

Arbeitgeber/-in: Fachhochschule

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Festsetzung des Entgelts**, beim **beruflichen Aufstieg**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch die **mangelnde Abhilfe seitens des Arbeitgebers** bei einer **Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots** und durch Diskriminierung auf Grund des **Alters** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei von Beginn ihrer Tätigkeit an sowohl hinsichtlich ihres finanziellen als auch beruflichen Aufstieges, betreffend die Ressourcen und hinsichtlich der ihr zur Verfügung stehenden Infrastruktur im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen schlechter behandelt worden. Die Antragstellerin sei nicht nur die einzige Frau unter den Studiengangsleiter/-innen, sondern auch die Älteste. Sie sei wiederholt von ihren Vorgesetzten auf ihr Alter angesprochen und ihr angeraten worden, auf Grund ihres Alters leiser zu treten und mehr auf ihre Gesundheit zu achten, obwohl die Antragstellerin in ihrer fast 10-jährigen Tätigkeit insgesamt nur 9 Tage krank gewesen sei. Weiters sei sie im Zuge ihrer Tätigkeit gemobbt worden, und habe deswegen bei ihrem Vorgesetzten um Hilfe und Unterstützung gebeten. Die Antragstellerin sei schließlich gekündigt worden.

GBK I/87/07

Eingebracht von Amts wegen am 17.1.2007

Arbeitgeber/-in: Luftfahrtunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**

Die GAW wurde von Senat I der GBK gem. § 4 Abs. 4 GBK-/GAW-Gesetz mit der Durchführung von Ermittlungstätigkeiten beauftragt. In einem anderen Verfahren vor dem Senat I der GBK gab es Hinweise bzgl. einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts.

GBK I/88/07

Eingebracht durch die GAW am 4.4.2007

Arbeitgeber/-in: Reinigungsfirma

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe im Unternehmen als Vorarbeiterin gearbeitet. Einer ihrer Mitarbeiter habe seine Arbeit nicht adäquat ausgeübt und die Antragstellerin habe ihn in ihrer Eigenschaft als Vorarbeiterin darauf hingewiesen. Daraufhin habe der Mitarbeiter ihr gesagt, dass sie nicht seine Chefin sei und verschwinden soll. Weiters habe er ihr gedroht und ihr plötzlich lächelnd mit voller Wucht in den Schritt gegriffen. Die Antragstellerin habe den Vorfall sowohl dem Unternehmen gemeldet als auch zur Anzeige gebracht. Das Unternehmen habe ihr nicht geglaubt, sondern vielmehr sich über ihre mangelnde Arbeitsleistung geäußert. Es sei dann zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

GBK I/89/07-M

Eingebracht durch die Antragstellerin am 6.4.2007

Arbeitgeber/-in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**, der **Weltanschauung und des Alters**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei als Kanzleimitarbeiterin beschäftigt gewesen. Ein Rechtsanwalt der Kanzlei soll ihr bei Computerarbeiten die Hand auf die Schulter gelegt und ein anderes Mal auf ihr Gesäß gegriffen haben. Des Weiteren seien innerhalb der Kanzlei immer öfter ihre Person, Lebensumstände, Weltanschauung sowie

ihr Alter zum Thema gemacht worden. Es sei ihr des Öfteren nahe gelegt worden, doch einen reichen Mann zu heiraten. Am Tag vor ihrem Urlaub sei sie wieder von dem Rechtsanwalt sexuell belästigt worden, wobei sie ihm mitgeteilt habe, dass sie sich dies von ihm nicht mehr gefallen lasse. Nach ihrem Urlaub habe sie dann die Kündigung erhalten.

GBK I/90/07

Eingebracht durch die GAW am 11.4.2007

Antragsgegner/-in: Therapiezentrum für die Behandlung von Abhängigkeiten

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe die Leitung der Entzugsstation Kurzzeittherapie inne gehabt. Zusätzlich habe sie eine Akademie entwickelt und deren Organisation betreut. Sie habe die Tätigkeit unbezahlt erledigt, während einige Mitarbeiter die Arbeit bezahlt bekamen. Die Antragstellerin sei auf Grund der unzureichenden Zustände in ihrer Station mit einem Konzept für die Erneuerung der Station beauftragt worden. In Folge sei sie verschlechternd versetzt und ein bereits bewilligter Urlaub storniert worden.

GBK I/91/07

Eingebracht durch die R-GAW am 26.4.2007

Arbeitgeber/-in: Infrastruktur- und Logistikunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**

Antragsinhalt: Nach Abschluss ihres Studiums Bauingenieurwesen sei das befristete Dienstverhältnis in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt worden. Die Antragstellerin habe aber eine höhere Einstufung begehrt, die auch ihr Vorgesetzter für gerechtfertigt gehalten habe. Die Personalabteilung habe ihr mitgeteilt, dass eine höhere Einstufung nicht möglich sei. Die Antragstellerin sei dann in Karenz gegangen. Ihre männliche Karenzvertretung habe die gleichen Aufgaben wie die Antragstellerin erledigt, aber dessen Gehaltseinstufung sei weit höher gewesen. Ihr Vorgesetzter habe ihr mitgeteilt, dass bei der Einstufung der Karenzvertretung durch die

Personalabteilung ein Fehler passiert sei und er dies nicht ändern könne. Im Übrigen solle sie doch froh sein einen eher ruhigen Arbeitsplatz zu haben und solle sich nicht so in die Sache hineinsteigern, sondern die Dinge gelassener sehen.

GBK I/93/07-M

Eingebracht durch die GAW am 11.5.2007

Arbeitgeber/-in: Verbrauchervereinigung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung** sowie eine **Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung** bzw. einer **Belästigung** sowie durch eine Diskriminierung auf Grund der **Weltanschauung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei eine der drei Geschäftsführer/-innen der Vereinigung gewesen. Der im zuständigen Ministerium zuständige Vorgesetzte habe ihr gegenüber immer wieder einen aggressiven und frauenfeindlichen Ton an den Tag gelegt. Des Weiteren habe er versucht, Einfluss auf die Vereinigung zu nehmen. In einer Aufsichtsratssitzung habe er sie als „Trampel“, „blöde Kuh“ bezeichnet und sie aufgefordert, „endlich den Mund zu halten“. In weiterer Folge habe er auch im Aufsichtsrat massiv gegen die Antragstellerin opponiert, was schlussendlich dazu geführt habe, dass sie gekündigt worden sei.

GBK I/94/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 21.5.2007

Arbeitgeber/-in: Institut für berufliche Aus- und Weiterbildung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe als Trainerin gearbeitet und für einen im Training befindlichen Jugendlichen auf einer Internetseite Informationen über die Familienbeihilfe recherchiert. Sie habe die Internetseite offen gelassen, als sie von ihrem Arbeitsplatz weggerufen worden sei. Ihr Vorgesetzter habe dies gesehen und bei einer Kollegin nachgefragt, ob die Antragstellerin schwanger sei. In Folge sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet worden.

GBK I/95/07

Eingebracht durch die GAW am 21.5.2008

Arbeitgeber/-in: IT-Dienstleistungsunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe nach der Rückkehr aus der Karenz nicht mehr den gleichen bzw. gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten. Vor ihrer Karenz sei sie als Trainer-Organisatorin/Assistentin der Schulungsleitung beschäftigt gewesen, nach der Karenz sei sie u.a. mit der Wartung und Aktualisierung der Homepage sowie der Beschaffung von Büromaterial und Klopapier beauftragt gewesen. Auch habe sie nach der Rückkehr aus der Karenz nicht wieder ihr altes Büro erhalten, sondern sei von ihrem Team getrennt gesessen. Des Weiteren wurde sie im neuen KV in eine Einstufungsgruppe eingereiht, die ihrem bisherigen Tätigkeitsprofil nicht entsprochen habe, auch habe sie nach ihrer Rückkehr aus der Karenz einen deutlich gekürzten variablen Gehaltsanteil zu ihrem Gehalt erhalten. Der Betriebsrat, dessen Mitglied sie gewesen sei, habe dieser verschlechternden Versetzung widersprochen. Ihr Arbeitgeber habe daraufhin eine Klage auf Zustimmung zur Kündigung eingereicht. Die Antragstellerin habe demgegenüber eine Klage auf Feststellung einer verschlechternden Versetzung eingereicht.

GBK I/96/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 23.5.2007

Arbeitgeber/-in: Gasthaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung** und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe als Kellnerin gearbeitet. Ihre Chefin und ein Gast seien in das Lokal gekommen und hätten zwei Sektflaschen getrunken. Der Gast habe eine weitere Sektflasche bestellt. Während die Antragstellerin die Rechnung ausgestellt habe, habe der Gast ihr zwischen die Beine gegriffen. Die Antragstellerin habe ihn scharf zu Recht gewiesen. Ihre Chefin habe hingegen gemeint, dass bei zwei Flaschen Sekt „angreifen“ drinnen sein müsse.

GBK I/97/07

Eingebracht durch die GAW am 31.5.2007

Arbeitgeber/-in: Sprachschule

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Der Arbeitskollege der Antragstellerin habe wiederholt ihr Gesäß kommentiert und ihren Körper unangenehm lange betrachtet. Einmal habe er mit der Hand unter ihren Rock gegriffen und ihren Oberschenkel berührt. Auch habe sie immer mehr das Gefühl gehabt, dass ihr Kollege sie verfolge, es aber gegenüber den anderen so darstelle, als sei sie nicht normal. Ihre Arbeitgeberin habe zu ihr gemeint, dass sie eine Anzeige bei der Polizei machen müsse, ansonsten könne er nicht gegen ihren Kollegen vorgehen. Als sie die Anzeige bei der Polizei gemacht habe, sei ihre Arbeitgeberin wütend geworden und habe sie angeschrien. In weiterer Folge sei das Arbeitsverhältnis von der Arbeitgeberin beendet worden.

GBK I/99/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 27.6.2007

Arbeitgeber/-in: Restaurant

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in bei einer sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbotes**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei als Lehrling bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Ein Arbeitskollege habe sie in der Arbeit sexuell belästigt. Ihr Vater habe daraufhin ihre Arbeitgeberin auf die Vorkommnisse aufmerksam gemacht. Die Arbeitgeberin habe keine entsprechenden Abhilfemaßnahmen gesetzt. In der Folge sei aber das Lehrverhältnis durch die Arbeitgeberin vorzeitig aufgelöst worden.

GBK I/100/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 27.6.2007

Arbeitgeber/-in: Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzlei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbotes**

Antragsinhalt: Die Kündigung durch den Arbeitgeber sei auf Grund der ablehnenden Haltung der Antragstellerin gegenüber dessen Annäherungsversuchen erfolgt.

GBK I/101/07-M

Eingebracht durch die GAW am 3.7.2007

Arbeitgeber/-in: Stahlunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch den/die Arbeitgeber/-in bei einer sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit und/oder des Alters** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und durch **eine Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei als Tochter deutscher Einwanderer in Russland geboren worden und habe neben Russisch auch Deutsch gesprochen. Ab 1993 habe sie in Deutschland gelebt und die deutsche Staatsbürgerschaft gehabt. Sie habe beim Antragsgegner zunächst ein auf 3 Monate befristetes Dienstverhältnis inne gehabt, das nach der „Probezeit“ in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergehen sollte. In ihrer Abteilung habe ein sehr lockerer Umgangston geherrscht. So habe ein Kollege immer wieder von seinen Besuchen von Erotikmessen erzählt und ihr gegenüber erwähnt, dass er gerne auch eine alte Frau nackt sehen möchte. Auch sei sie wegen ihrer russischen Herkunft von ihren Kollegen aufgezo-gen worden. Am letzten Tag des befristeten Dienstverhältnisses sei ihr mitgeteilt worden, dass der Arbeitsvertrag nicht verlängert werde.

GBK I/102/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 3.7.2007

Arbeitgeber/-in: Zahnarzt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** und durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei durch ihren Vorgesetzten während der Arbeit in der Ordination sexuell belästigt worden. Ihr Vorgesetzter habe auffallend oft Komplimente zu ihrem Aussehen gemacht und es sei ebenso zu unerwünschten körperlichen Berührungen an Hüfte, Rücken und Brust gekommen. Das Arbeitsverhältnis sei von der Antragstellerin in der Probezeit beendet worden.

GBK I/103/07

Eingebracht durch die AK Wien am 5.7.2007

Arbeitgeber/-in: Unternehmensberatung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** sowie durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in bei einer sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Kurz nach Beginn des Lehrverhältnisses der Antragstellerin habe die Firmenleitung zu einem gemeinsamen Essen eingeladen. Ihr Lehrlingsausbildner habe die Antragstellerin vor das Lokal gebeten und sie ausdrücklich aufgefordert, in sein Auto zu steigen. Er habe ihr im Auto an die Brust gegriffen und sei dabei mit der Hand unter ihre Bluse gefahren. Als sie sich gewehrt habe, sei sie wüst von ihm beschimpft und es sei ihr angedroht worden, dass, wenn sie aussteige, sie gar nicht mehr zur Arbeit gehen brauche. Die Antragstellerin sei in weiterer Folge aus dem Lehrverhältnis ausgetreten.

GBK I/105/07

Eingebracht durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragstellers am 13.7.2007

Arbeitgeber/-in: Bank

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei vom Geschäftsführer gebeten worden mitzuhelfen, den Geschäftsführer für den Bereich Buchhaltung und Rechnungswesen loszuwerden. Zu diesem Zweck seien Revisionen angeordnet worden, um entsprechen-

den Druck auszuüben. Zur selben Zeit habe die Sekretärin dieses Geschäftsführers einen Antrag an den Senat I der GBK wegen der Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch diesen Geschäftsführer gestellt. In diesem Verfahren habe der Antragsteller auch ausgesagt. In weiterer Folge sei der Antragsteller gekündigt worden.

GBK I/106/07

Eingebracht durch die GAW am 31.7.2007

Arbeitgeber/-in Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe gegenüber ihren männlichen Kollegen in ihrer Abteilung ein geringeres Gehalt erhalten, und es seien ihr auch keine Weiterbildungskurse angeboten worden. Ihr ehemaliger Abteilungsleiter habe sie als Frau sehr schlecht behandelt und sie sei aus diesem Grund schlechter behandelt und bewertet worden. In weiterer Folge habe er sie nicht beachtet, was sie auch von anderen männlichen Kollegen zu spüren bekommen habe.

GBK I/107/07

Eingebracht durch die GAW am 13.8.2007

Arbeitgeber/-in: Gebäudereinigung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in und durch Dritte**

Antragsinhalt: Der Arbeitgeber habe für die Antragstellerin hörbar E-Mails mit pornografischen Inhalt laut kommentiert. Im Büro habe es einen Pin-Up Kalender und eine große Anzahl von DVDs mit pornografischem Inhalt gegeben. Ein Arbeitskollege habe sie einmal angerufen, ob er ihr aus einem Bekleidungsgeschäft Reizwäsche mitnehmen solle. Das Lehrverhältnis sei nach Beratung mit ihren Eltern einvernehmlich gelöst worden.

GBK I/108/07

Eingebracht durch die GAW am 14.8.2007

Arbeitgeber/-in: Versicherungsanstalt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei als Physiotherapeut auf ein Jahr befristet bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe durch Zeitablauf geendet. Üblicherweise würden Mitarbeiter/-innen mit einem positiven Dienstzeugnis bei Vorliegen eines Dienstpostens in ein fixes Arbeitsverhältnis übernommen werden. Der Antragsteller habe die Aussicht auf einen fixen Arbeitsplatz gehabt. Der Antragsteller habe sich entschlossen, die Karenz mit seiner Frau zu teilen und das zweite Karenzjahr zu übernehmen. In Folge sei ihm mitgeteilt worden, dass sein Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde.

GBK I/109/07

Eingebracht durch die GAW am 4.9.2007

Arbeitgeber/-in: Supermarktkette

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Berufsschullehrerin in der unternehmenseigenen Berufsschule tätig gewesen. Es sei dort Teilzeitbeschäftigung üblich. Die weiblichen Lehrkräfte seien stärkeren Kontrollen als die männlichen unterlegen. Auch hätten die männlichen Lehrkräfte ein höheres Entgelt als die weiblichen bekommen. So habe es auch die Anweisung gegeben, dass die weiblichen Lehrkräfte nur in Begleitung von männlichen außerhalb der Schule unterwegs zu sein hätten. Im Zuge der Stundenzuteilung für das neue Schulsemester sei ihr mitgeteilt worden, dass ein Koch mit einer Vollzeitverpflichtung aufgenommen werde, und es seien daher keine Stunden mehr für sie übrig. Das Dienstverhältnis sei von der Arbeitgeberin gekündigt worden und habe dabei auf die schlechte Bewertungen der Schüler/-innen verwiesen. Einer einvernehmlichen Lösung habe die Antragstellerin nicht zugestimmt.

GBK I/110/07

Eingebracht durch den Antragsteller am 5.9.2008

Arbeitgeber/-in: Steuerberatungskanzlei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts**

Antragsinhalt: Der Antragsteller habe sich in einer Steuerberatungskanzlei als Sekretär beworben. Seine Bewerbung sei mit den Worten „...als Sekretär werden eigentlich keine Männer aufgenommen...“ abgelehnt worden.

GBK I/111/07

Eingebracht durch die GAW am 13.9.2007

Arbeitgeber/-in: Restaurant

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Der Antragsteller habe sich als Telefonist für die Entgegennahme von Kunden/-innenbestellungen beim Antragsgegner beworben. Seine Bewerbung sei abgelehnt worden, da man nur Damen für diesen Posten suchen würde.

GBK I/112/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 17.9.2007

Arbeitgeber/-in: Gasthaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** und **Belästigung durch Arbeitgeber/-in**

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei von Beginn des Lehrverhältnisses erniedrigenden und demütigenden Verhaltensweisen ausgesetzt gewesen. Die Lehrlinge seien regelmäßig von ihrem Arbeitgeber beschimpft und körperlich gezüchtigt worden.

GBK I/113/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 19.9.2007

Arbeitgeber/-in: Pizzeria

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe als Küchengehilfin ihren Dienst angetreten und sei unmittelbar mit Beginn des Arbeitsverhältnisses von einem Kollegen sexuell belästigt worden. Auf Grund der Vorkommnisse habe sie noch am selben Tag ihr Arbeitsverhältnis gelöst.

GBK I/114/07

Eingebracht durch die GAW am 28.9.2007

Arbeitgeber/-in: Versicherungsanstalt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg, eventuell** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe sich bei einer anderen Landesstelle des Arbeitgebers als Psychologin fristgerecht im Dienstweg im Unfallverhütungsdienst beworben. Auf Grund ihrer Qualifikation und Erfahrung habe die Antragstellerin jedenfalls damit gerechnet, zumindest zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Sie habe jedoch eine Absage erhalten. Man habe sich für einen Kandidaten entschieden, der dem Anforderungsprofil absolut nahe gekommen und vor allem ortsansässig sei. Zu einem späteren Zeitpunkt habe die Antragstellerin erfahren, dass jener Kandidat, der letztlich die Stelle erhalten habe, 28 Jahre sei, aus Italien (Südtirol) stamme und über weit weniger Berufserfahrung verfüge.

GBK I/116/07

Eingebracht durch die GAW am 22.10.2007

Arbeitgeber/-in: Unternehmen für Umweltschutz und Umweltkontrolle

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe im Gegensatz zu den männlichen Kollegen in ihrer Abteilung zunächst keine Funktionszulage erhalten. Erst nach 1 ½ Jahre habe sie diese erhalten, die aber deutlich geringer gewesen sei als die der männlichen Kollegen. Ihr Abteilungsleiter habe ihr als Grund genannt, dass zwar sowohl die Leistungserbringung und die Verantwortung zwischen ihr und den Kollegen in der Abteilung gleich seien, aber Frauen würden sich alles zu Herzen nehmen, während Männer eben sachlich seien.

GBK I/117/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 24.10.2007

Arbeitgeber/-in: Rechtsanwaltskanzlei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei **sonstigen Arbeitsbedingungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuel-**

le Belästigung durch Arbeitgeber/-in und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, da sie die sexuellen Belästigungen durch ihren Arbeitgeber nicht mehr ertragen habe können.

GBK I/118/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 24.10.2007

Arbeitgeber/-in: Immobilien Service Center

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei durch ihren Arbeitgeber durch sexuell gefärbte Äußerungen, ungewollte Umarmungen, Küsse auf die Wange, Berührungen an Oberschenkel und Gesäß sexuell belästigt worden. Nach einer erneuten sexuellen Belästigung habe sie wieder deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie dieses Verhalten nicht wolle. In weiterer Folge sei ihr befristetes Arbeitsverhältnis nicht verlängert worden.

GBK I/119/07

Eingebracht durch die GAW am 5.11.2007

Arbeitgeber/-in: Technologieunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe nach der Rückkehr aus der Karenz in die Elternteilzeit keinen gleichwertigen Arbeitsplatz erhalten. So sollte sie nur Sekretariatsaufgaben anstelle ihrer bisherigen Tätigkeit im Projektmanagement übernehmen. Es seien im Unternehmen Gerüchte verbreitet worden, dass sie ihren Dienst nicht antreten werde und ihre Tätigkeit nicht ausüben würde und lediglich eine hohe Abfertigungssumme „rausschlagen“ wolle. Sie sei dadurch im Unternehmen immer mehr angefeindet worden. Obwohl sie weiterhin auch Betriebsratsvorsitzende gewesen sei, habe sie keine Einladungen erhalten und sei vom Großteil der Informationen ab-

geschnitten gewesen. Auf Grund der unerträglichen Arbeitssituation habe sie sich entschlossen zu kündigen.

GBK I/120/07

Eingebracht durch die R-GAW für die Steiermark am 9.11.2007

Arbeitgeber/-in: Möbelunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin wurde vom Abteilungsleiter in verschiedenster Form sexuell belästigt. So habe dieser, sobald sie im Lager alleine gewesen seien, immer wieder unter ihren Pullover oder auf ihr Gesäß gegriffen und versucht, sie zu küssen. Auch sei sie von ihm verbal sexuell belästigt worden. Die Vorfälle habe sie ihrer Vorgesetzten gemeldet. Zunächst sei ihr geglaubt worden. Ihr Wunsch nach einer Versetzung sei nicht erfüllt worden, da man den Abteilungsleiter nicht kompromittieren habe wollen. Einige Zeit später habe sie gehört, dass ihre Vorgesetzte vor den Kollegen/-innen erzählt habe, dass die von der Antragstellerin behaupteten Vorfällen nicht stimmen würden. Ihre Kollegen/-innen hätten sie nur mehr ignoriert. Die Antragstellerin sei von ihrer Vorgesetzten vor die Wahl gestellt worden, einer einvernehmlichen Lösung zuzustimmen oder gekündigt zu werden. Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei, dass die Antragstellerin nicht ins Team passe. Da die Antragstellerin einer einvernehmlichen Lösung nicht zugestimmt habe, sei sie von der Antragsgegnerin gekündigt worden.

GBK I/121/07

Eingebracht durch die GAW am 13.11.2007

Arbeitgeber/-in: Bauunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** und durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei von ihrem Arbeitgeber mit Essenseinladungen überhäuft worden. Auch sei es zu Berührungen durch ihren Arbeitgeber gekommen.

Als der Folge der Zurückweisungen habe ihr Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung kritisiert. Eines Tages habe ihr Arbeitgeber sie mit den Worten bedrängt, „du bist so hübsch, ich kann nicht mehr schauen, ich bin schon so fertig, gehen wir in ein Hotel“. Die Antragstellerin sei über den Vorfall derart geschockt gewesen, dass sie das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gelöst habe.

GBK I/122/07

Eingebracht durch die AK-Wien am 7.12.2007

Arbeitgeber/-in: Reinigungsfirma

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte**, **mangelnde Abhilfe durch Arbeitgeber/-in** bei einer **sexuellen Belästigung durch Dritte** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin habe von ihrem Vorgesetzten Einladungen erhalten, um auch privat mit ihm in Kontakt zu treten. Neben sexuell gefärbten Äußerungen gegenüber der Antragstellerin sei ihr Vorgesetzter ihr auch körperlich zu nahe getreten. Die Antragstellerin habe ihrem Vorgesetzten klar zu verstehen gegeben, dass seine Annäherungsversuche für sie unerwünscht seien. Ihr Vorgesetzter habe daraufhin begonnen, sie schlechter zu behandeln als andere Kolleginnen. Schließlich sei sie gekündigt worden.

GBK I/123/07

Eingebracht durch die GAW am 18.12.2007

Arbeitgeber/-in: Institut

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**, durch eine **sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/-in** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten wiederholt sexuell belästigt worden. Er habe ihr wiederholt Witze, die dem sexuellen Bereich zuzuordnen seien, erzählt und auch von hinten an der Taille angefasst. Auch ansonsten sei die Zusammenarbeit mit ihrem Chef sehr schwierig gewesen. Als Folge der unerträglichen Arbeitssituation habe die Antragstellerin an Burn-Out-Symptomen gelitten. Auf

Grund der Vorfälle habe sie nicht mehr mit ihrem Chef arbeiten wollen, obwohl sie an sich gerne dort weiter gearbeitet hätte. Trotzdem sei sie gekündigt worden.

GBK I/124/07-M

Eingebracht durch die GAW am 19.12.2007

Arbeitgeber/-in: Interessenvertretung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** sowie auf Grund des **Alters** beim **beruflichen Aufstieg**, eventuell bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Die Personalabteilung habe den Vorschlag des Abteilungsleiters der Antragstellerin abgelehnt, sie zur Leiterin des Kompetenzcenters „...“ zu machen. Vielmehr sei ihr mitgeteilt worden, dass die Leitung zwischen ihr und einem deutlich jüngeren Kollegen, den sie auch eingeschult habe, geteilt werden sollte. Beide sollten in der Leitung gleichgestellt sein. Da die Antragstellerin gegenüber ihrem Abteilungsleiter eine vermutete Diskriminierung ihrer Person geäußert habe, habe sie eine Verwarnung erhalten. Es seien von Seiten der Leitung Bedenken geäußert worden, ob die Leitung überhaupt statutengemäß geteilt werden könnte. In Folge sei ihr jüngerer Kollege zum alleinigen Leiter bestellt worden. Von Seiten der Personalabteilung sei dann die Frage aufgekommen, ob sie überhaupt beim Arbeitgeber verbleiben möchte. Die Antragstellerin habe aber ein Interesse an der Fortsetzung des Dienstverhältnisses sowie an einer Streitbeilegung und einer Rehabilitation ihrerseits durch ihren Arbeitgeber.

GBK I/125/07

Eingebracht durch die GAW am 24.12.2007

Arbeitgeber/-in: Versicherungsanstalt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots**

Antragsinhalt: Der Antragstellerin seien als Psychologin keine Betriebe zugeteilt worden und sie sei auch kaum im Außendienst tätig gewesen, obwohl diese Tätigkeiten

in der Stellenausschreibung aufgezählt worden seien. Einem Kollege, der fast zeitgleich mit ihr zu arbeiten begonnen habe, seien bereits nach 2 bis 3 Monaten Betriebe zugeteilt worden, obwohl sich beide in der Ausbildungsphase befunden hätten. Auch habe sie sich durch einige Kollegen gemobbt gefühlt. In einem Gespräch habe der Abteilungsleiter ihr mitgeteilt, dass sie einer einvernehmlichen Lösung zustimmen solle, da sie ansonsten gekündigt werde. Die Antragstellerin habe dies abgelehnt und sei daher gekündigt worden.

**Tätigkeitsbericht
des Senates II der
Gleichbehandlungskommission**

2006 und 2007

EINLEITUNG

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 2 GBK/GAW-Gesetz ist der **Senat II** für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder **Weltanschauung**, des **Alters** oder der **sexuellen Orientierung** in der Arbeitswelt zuständig.

Mit **4.4.2005** wurde **Herr MMag. Thomas SCHÄRF** von Frau Bundesministerin a.D. Rauch-Kallat mit dem Vorsitz des Senates II betraut.

Auf Grund der Änderung des Bundesministeriengesetzes ist die GBK **seit 1.3.2007 beim Bundeskanzleramt** eingerichtet.

Im Verlauf des **Berichtszeitraums 1.1.2006 – 31.12.2007** wurden insgesamt 16 **Prüfungsergebnisse** erstellt.

6 der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

Insgesamt **38 Anträge** wurden für den Senat II im Berichtszeitraum eingebracht.

Sitzungen des Senates II fanden statt am:

2006: 18.1., 8.2., 1.3., 9.6., 25.7., 6.9.,

2007: 21.2., 27.3., 24.4., 31.5., 21.6., 8.8., 17.9., 13.11., 27.11.

Beantragte Diskriminierungstatbestände in den im Berichtszeitraum eingebrachten Anträgen (oftmals Mehrfachnennungen):		
Ethnische Zugehörigkeit:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	9
	Sonstige Arbeitsbedingungen	1
	Belästigung	10
	Mangelnde Abhilfe bei Belästigung	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Alter:	Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	2
	Entgelt	1
	Zugang zu Berufsberatung	1
	Verletzung der beruflichen Weiterbildung	1
Religion:	Belästigung	1
	Begründung des Arbeitsverhältnisses	5
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3
Sexuelle Orientierung:	Belästigung	2
	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	3

Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:	
Frauen:	14
Männer:	25

Die **durchschnittliche Verfahrensdauer** - gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen - betrug im Berichtszeitraum **9,4 Monate**.

Darstellung der Fälle

1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	97
2. Zurückgezogene bzw. zurückgewiesene Anträge	177
3. Offene, vom Senat II bereits behandelte Anträge	179

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS AN DEN/DIE ARBEITGEBER/IN BZW . AN „DRITTE“ IM SINNE DES GIBG ERLEDIGTE ANTRÄGE:

1. GBK II/5:

Eingebracht vom Antragsteller am 24.5.05

Antragsgegner/in: Schulungs- und Fortbildungseinrichtung

Wegen: behauptete Diskriminierung aufgrund der Religion beim Zugang zu einer beruflichen Fortbildung gemäß § 18 Z. 1 GIBG

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

In den schriftlichen Vorbringen führte der arbeitslos gemeldete Antragsteller aus, dass er im Auftrag des A. eine von Y. durchgeführte Qualifizierungsmaßnahme ab Mai 2005 besucht und diese vorzeitig beendet habe, da er auf Grund seiner Weigerung, seinen Kirpan während des Kurses abzulegen, vom weiteren Kursbesuch ausgeschlossen worden wäre.

Nachdem vom begutachtenden Senat zunächst das A. zur Stellungnahme aufgefordert worden war und dieses dargelegt hatte, dass der Kursausschluss bei Y. nach Rücksprache mit dem zuständigen Berater von Herrn X. durchgeführt worden wäre, wurde ausgeführt, dass die Trainerin der Kursmaßnahme im Zuge eines Gespräches entdeckt hätte, dass Herr X. „ein Messer“ in seiner Bauchbinde mit sich geführt habe. Im Rahmen eines Einzelgespräches am darauf folgenden Tag wäre Herr X. darauf angesprochen worden und hätte mitgeteilt, dass er diesen Dolch aus religiösen Gründen niemals ablegen dürfe. Er habe auch keinerlei Kompromissbereitschaft gezeigt, nachdem er von der Trainerin darauf hingewiesen worden wäre, dass dies einen Kursausschlussgrund darstelle.

Der Kursausschluss von Herrn X. wäre jedoch nicht auf Grund der Zugehörigkeit zur Glaubensgemeinschaft der Sikhs, sondern ausschließlich auf Grund der Weigerung, den Dolch abzulegen, erfolgt.

Der Stellungnahme des A. beigeschlossen war auch eine Aktennotiz von Y., aus der sich ergab, dass die Tatsache, dass Herr X. ein Messer, das unter seinem Hemd teilweise sichtbar geworden war, trage, mit der zuständigen Koordinatorin bei Y. besprochen und im Anschluss daran von den beiden Trainern mit Herrn X. ein Gespräch geführt worden wäre. Die ihm seitens der Trainer/innen unterbreiteten Kompromissvorschläge, den Dolch während der Kursmaßnahme abzulegen oder sich mit

seinem religiösen Lehrer zu besprechen, wären von ihm nicht angenommen worden. Da kein Kompromiss möglich gewesen wäre, wäre Herr X. über die mögliche Konsequenz – Kursausschluss und eventuell Bezugssperre – in Kenntnis gesetzt worden. Der Antragsteller habe dazu angegeben, dass er im Zuge seiner religiösen Schulung auf solche Situationen vorbereitet worden wäre und diese in Kauf nehme. Eine Kontaktaufnahme mit dem für den Antragsteller zuständigen Berater beim A. hätte schließlich zum sofortigen Kursabbruch geführt.

Gelegentlich seiner Befragung durch den begutachtenden Senat führte der Antragsteller aus, dass ihm im Zuge des Gespräches von der Y.-Trainerin vorgeschlagen worden wäre, den Dolch während der Kurszeit abzulegen oder ihn in die Hose „rein zu verstecken“. Ersteren Vorschlag hätte er abgelehnt, da er den Dolch nur im Flugzeug ablegen dürfe, letzteren Vorschlag deshalb, weil er aus „Respektgründen“ den Dolch nicht so verstecken dürfe, dass dieser nicht zu sehen wäre. Er hätte jedoch klargestellt, dass er – als ihm der mögliche Kursausschluss in Aussicht gestellt worden wäre – mit der Entscheidung, so wie sie ausfalle, werde leben müssen.

Vom begutachtenden Senat nach der erforderlichen Größe des Kirpans befragt, gab der Antragsteller an, dass die Gesamtlänge von 9 Zoll vorgeschrieben wäre und er keinen kleineren Kirpan tragen dürfe. Die Frage, ob auch Kirpane in der Größe von Halskettenanhängern zulässig wären, verneinte der Antragsteller mit dem Hinweis, dass „strenggläubige“ Sikhs dies als „Unsinn“ betrachten würden und es „Feigheit“ wäre, so kleine Kirpane zu tragen.

Zur Position seiner religiösen Lehrer zur antragsgegenständlichen Thematik befragt, gab der Antragsteller an, dass es verschiedene Ansichten gäbe. Einige wären der Auffassung, dass er das Richtige getan hätte, andere vertreten hingegen den Standpunkt, dass man es auch anders machen hätte können. Er brachte dem begutachtenden Senat auf Frage zur Kenntnis, dass ihm gläubige Sikhs bekannt wären, die Kirpane in der Größe von Halskettenanhängern tragen.

Die die antragsgegenständliche Kursmaßnahme leitende Trainerin von Y. gab gelegentlich ihrer Befragung an, dass – nachdem ihr aufgefallen wäre, dass Herr X. ein Messer unter dem Hemd trage und sie ihn darauf angesprochen hätte – dieser Umstand mit der zuständigen Koordinatorin beim Y. besprochen und in diesem Gespräch vereinbart worden wäre, dass Herrn X. Kompromissangebote – wie etwa der

Vorschlag, das Messer während der Kursmaßnahme abzulegen – unterbreitet werden sollten.

Da Herr X. die Kompromissvorschläge mit dem Hinweis auf seine Religion nicht angenommen hätte, Y. aber für die Sicherheit der anderen 19 Kursteilnehmer Sorge zu tragen gehabt hätte, wäre der Antragsteller informiert worden, dass seine Haltung Konsequenzen hinsichtlich seines Kursverbleibes haben könne, worauf dieser erwidert hätte, diese in Kauf zu nehmen.

Der begutachtende Senat hat zur Beantwortung der Vorfrage, wie groß aus Sicht eines/r Sikhismusexperten/in der Kirpan sein müsse, ob ein Kirpan in der Größe eines Halskettenanhängers aus religiöser Sicht vollwertig wäre und unter welchen Umständen ein Sikh den Kirpan ablegen dürfe, Frau Professor Dr. Monika Boehm-Tettelbach von der Universität Heidelberg kontaktiert und von dieser beauskunftet bekommen, dass es zum "Kirpan" folgende Erläuterung gäbe: "The length of the sword to be worn is not prescribed." (Quelle: Sikh Rehat Maryada, Delhi 1998: 37).

Der Khalsa-Sikh lege diese Merkmale (Anm.: die „5 Ks“) auch im Tod nicht ab. Keineswegs unüblich wäre aber, dass nur ein winziges Exemplar des Kirpan als Kettenanhänger getragen werde.

Vom begutachtenden Senat war die Frage des Vorliegens einer mittelbaren Diskriminierung zu prüfen, da der Antragsteller nicht gegenüber einer Vergleichsperson, die mit einem dem Kirpan des Antragstellers vergleichbaren Gegenstand eine Kursmaßnahme bei Y. absolvieren durfte, schlechter gestellt worden ist.

Den weiteren Erwägungen des begutachtenden Senates ist zunächst generell voranzuschicken, dass sich der Senat des Umstandes bewusst war, dass in religiösen Fragen unterschiedliche Meinungen und Auslegungen von für die jeweiligen Religion oder Glaubensgemeinschaft maßgeblichen Texten, Geboten oder sonstigen Quellen existieren können.

Gerade in Religionen oder Glaubensgemeinschaften, in denen keine höchste weltliche Autorität zur abschließenden Klärung von kontroversiellen Auslegungsfragen vorhanden ist, werden solche mitunter verschiedenen Interpretationen zugänglich sein und daher unter Umständen nicht für alle Beteiligten zufriedenstellend zu beantworten sein.

Der begutachtende Senat hat daher – eingedenk des Umstandes, dass ihm unterschiedliche Positionen hinsichtlich der erforderlichen Größe des Kirpan bekannt ge-

worden sind – die Fachexpertise von Frau Professor Dr. Monika Boehm-Tettelbach eingeholt, welche auf Empfehlung des Institutes für Recht und Religion der Universität Wien und von Herrn Professor Dr. Othmar Gächter kontaktiert und zur Größe des Kirpan schriftlich befragt wurde.

Auf Grund der von Frau Dr. Boehm-Tettelbach erstatteten Expertise – dass die Größe des Kirpans nicht vorgeschrieben wäre und auch Kirpane in der Form von Halskettenanhängern weit verbreitet wären – ist der begutachtende Senat zur Auffassung gelangt, dass für den Antragsteller im Hinblick auf die Erfüllung des für ihn geltenden religiösen Gebotes, einen Kirpan zu tragen, die Option bestanden hätte, auf einen halskettenanhänger großen Kirpan zurückzugreifen.

Der Antragsteller hat selbst gelegentlich seiner Befragung ausgeführt, dass ihm viele Sikhs bekannt wären, die Kirpane dieser Größe tragen würden, dass eine derartige Vorgangsweise seiner nach eigener Definition „strenggläubigen“ Ansicht nach jedoch „feige“ wäre und er selbst daher keinen kleineren Kirpan trage.

Zu dem vom Gesetzgeber gewählten Begriff „Religion“ ist anzumerken, dass im Hinblick auf den teleos des GIBG davon auszugehen ist, dass darunter nicht nur die in Österreich staatlich anerkannten Religionsgemeinschaften - zu denen der Sikhismus nicht gehört – zu subsumieren sind, sondern dass im Sinne einer richtlinienkonformen Interpretation die – auch europarechtlich nicht definierten - Begriffe „Religion oder Weltanschauung“ extensiv zu interpretieren sind. Beim Sikhismus handelt es sich um ein Glaubenssystem, das in Lehre, Praxis und Gemeinschaftsformen Sinnfragen von menschlicher Gesellschaft und Individuen aufgreift und zu beantworten sucht (siehe Erl. Bemerkungen zur RV), weshalb die Anwendbarkeit des GIBG außer Frage steht.

Da das Tragen von religiösen Symbolen und Kleidungsstücken grundsätzlich in den Schutzbereich des GIBG fällt (siehe Erl. Bemerkungen zur RV), ist bei der Frage der Größe des Kirpan im Hinblick auf die oben angeführte Abwägung des Gesetzgebers in Bezug auf verschiedene schützenswerte Rechtsgüter das Vorhandensein von Optionen hinsichtlich der Größe des Kirpan zur Beurteilung des vorliegenden Falles von entscheidender Relevanz.

Die Alternative des Tragens von Halskettenanhängern – nach Meinung der Fachexpertin eine häufig praktizierte Variante - war dem Antragsteller laut eigener Aussage

bekannt, wurde von diesem aber mit dem Hinweis, dass „strenggläubige“ Sikhs so etwas als Feigheit einstufen würden, abgelehnt.

Dazu ist nun festzuhalten, dass der Schutzbereich des GIBG im Hinblick auf andere schutzwürdige Rechtsgüter - wie etwa der Schutz von Leib und Leben - nicht so extensiv zu interpretieren ist, dass damit in *jedem* Fall das Recht verbunden ist, ein religiöses Symbol, das auf Grund seiner Dimension unter den Waffenbegriff des Waffengesetzes zu subsumieren ist, unter Berufung auf das GIBG zu tragen.

Gerade die vom Gesetzgeber getroffene Regelung der mittelbaren Diskriminierung und die dort genannten Rechtfertigungsgründe verdeutlicht die Entscheidung, verschiedene Rechtsgüter gegeneinander abzuwägen und nicht einen absoluten Vorrang des Diskriminierungsverbotes zu postulieren.

Der begutachtende Senat ging weiters davon aus, dass die Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes nicht auf das Thema des Tragens einer „Waffe“ reduziert werden konnte, sondern dass der spezifische Schutzbereich des GIBG abzugrenzen war, da der Kirpan des Antragstellers im Hinblick auf das Gebot der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt und der damit verbundenen religiösen Symbolik eine andere Qualität besitzt als beispielsweise das Tragen eines Springmessers vergleichbarer Größe, welchem keinerlei religiöse Bedeutung zukommt.

Dessen eingedenk hat sich der Senat daher eingehend mit den für den Antragsteller vorhandenen Alternativen im Hinblick auf das religiös determinierte Gebot des Tragens der „5 Ks“ auseinandergesetzt und ist auf Grund der Befragungen im Verfahren und der eingeholten Fachexpertise zur Auffassung gelangt, dass aus religionswissenschaftlicher Sicht das Tragen eines Kirpans in der Größe eines Halskettenanhängers genügt, um dem religiösen Erfordernis des Tragens der „5 Ks“ entsprechen zu können. Gleichzeitig hätte ein halskettenanhängergroßer Kirpan dem Antragsteller überdies den Verbleib in der Kursmaßnahme von Y. ermöglicht.

Da der Antragsteller jedoch keinerlei Kompromissbereitschaft erkennen ließ, sondern auf seinem 22 cm langen Dolch beharrte, obwohl ihm nach Ansicht des begutachtenden Senates bei objektiver Einschätzung ein temporäres „Ausweichen“ auf einen halskettenanhängergroßen – und damit ungefährlichen - Dolch im Hinblick auf die Verbesserung seiner Chancen bei der Arbeitssuche zumutbar gewesen wäre, ist der Senat daher zur Auffassung gelangt, dass durch den von Y. verfügten Kursaus-

schluss keine Diskriminierung von Herrn X. aus Gründen der Religion gemäß § 18 Z. 1 GIBG vorliegt.

Selbst wenn man der von der beigezogenen Fachexpertin vertretenen Meinung hinsichtlich der erforderlichen Größe des Kirpan nicht folgen würde, ist bei einer Abwägung zwischen den Rechtsgütern Sicherheit der Kursteilnehmer einerseits und Diskriminierungsschutz von Herrn X. aus Gründen der Religion andererseits folgendes zu bemerken:

Der Kirpan ist jedenfalls als Waffe im Sinne von § 1 Waffengesetz zu qualifizieren, da es sich um einen Dolch von 22 cm Länge handelt, der geeignet erscheint, Leib und Leben zu bedrohen.

Der dem Antragsteller unterbreitete Vorschlag, den Dolch während der Kurszeiten zur Sicherung von Leib und Leben der Kursteilnehmer abzulegen, diesen sicher zu verwahren und am Ende jeden Tages dem Antragsteller wieder auszufolgen, erschien dem Senat II als sachlich gerechtfertigte und zweckmäßige Maßnahme, weil sie das einzige Mittel des für die Sicherheit aller Kursteilnehmer verantwortlichen Y. gewesen wäre, die Sicherheit im Hinblick auf die von den Auskunftspersonen glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegte, latent vorhandene Gefahr von in den Gewaltbereich eskalierenden Zwischenfällen auf Grund der schwierigen Lebenssituationen der Kursteilnehmer auch tatsächlich zu gewährleisten.

Der Senat kam daher zur Auffassung, dass der auf Grund der Weigerung des Antragstellers, den 22 cm großen Kirpan während der Kursmaßnahme zu dessen sicherer Verwahrung abzugeben, erfolgte Kursausschluss durch Y. sachlich gerechtfertigt, angemessen und zur Zielerreichung - der Gewährleistung der Sicherheit *aller* Kursteilnehmer - erforderlich und geeignet war und daher keine mittelbare Diskriminierung von Herrn X. aus Gründen der Religion vorliegt.

2. GBK II/8:

Eingebracht von der GAW am 4.10.2005

Antragsgegner/in: Personalvermittler/Computerfirma

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 6 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass Hr. X. sich per E-Mail bei der Firma A. um die Stelle eines Server- und Systemadministrators, die im „...“ ausgeschrieben gewesen wäre, beworben habe.

Hr. X. habe nach Abschluss eines Architekturstudiums in Kairo und Wien zahlreiche weiterführende Ausbildungen im EDV-Bereich in Österreich und Deutschland absolviert, wäre als Architekt in Wien und Kairo, sowie als System Ingenieur beschäftigt gewesen und sei seit 1993 als selbständiger IT-Security Datenbank und Netzwerk Consultant in Wien tätig.

Aufgrund seiner umfassenden Aus- und Weiterbildung sowie langjährigen einschlägigen Berufserfahrung erfülle Herr X. daher jedenfalls die in der Stellenausschreibung verlangten Anforderungen.

Am ... April 2005 habe er von einem Mitarbeiter der Firma A. per E-Mail mit folgender Begründung eine Absage auf seine Bewerbung erhalten:

„Leider muss ich Ihnen mitteilen, dass Sie bezüglich der ausgeschriebenen Position nicht in die engere Auswahl aufgenommen wurden, da wir uns auf Wunsch des Kunden nur an Bewerber aus der Region wenden und Sie auch nicht in die bestehende Altersstruktur des Unternehmens passen“.

Hr. X. fühle sich im Bewerbungsverfahren aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert, da er aufgrund seines Alters von damals 44 Jahren und seiner ägyptischen Herkunft von vornherein nicht im Bewerbungsprozess berücksichtigt worden wäre.

In der schriftlichen Stellungnahme der Firma A. wurde dargelegt, dass sich Herr X. gemeinsam mit etwa 40 weiteren Kandidaten für eine freie Stelle eines Kunden der Firma beworben habe und es Aufgabe der Firma gewesen wäre, die drei geeigneten Kandidaten vorauszuwählen und dem Kunden zu vermitteln.

Herr X. wäre vorwiegend deshalb ausgeschieden worden, weil einige Mitbewerber über stärkere und einschlägigere Qualifikationen verfügt hätten. Es wäre kein EDV-Allrounder, sondern ein Bewerber mit sehr spezialisiertem Anforderungsprofil gesucht worden. Herr X. habe zwar eine sehr breit gefächerte EDV-Ausbildung angegeben, hätte aber keine vertieften Kenntnisse in den gewünschten Spezialisierungen vorzuweisen. Konkret verfüge er in den Bereichen UNIX und VMS sowie im Bereich Datenbank-Kenntnisse (Sybase) teils über keine Qualifikationen, teils lediglich über

Ausbildungen auf Grund von WIFI-Kursen. Diese Ausbildung wäre qualitativ nicht mit der Ausbildung einer EDV-HTL vergleichbar, die eine Reihe von Bewerbern, insbesondere die letztlich Ausgewählten, vorweisen hätten können. Zudem hätten entsprechende Qualifikationen in der Betriebsführung in einem Rechenzentrum gefehlt. Mehrere Bewerber hätten Qualifikationen aufweisen können, die einerseits auf Grund der Ausbildung, andererseits auf Grund der konkreten geforderten Spezialisierung das Anforderungsprofil besser getroffen hätten.

Zweites Hauptargument für die Vorausscheidung wäre der Wunsch des Kunden gewesen, dass die Bewerber regional aus dem Raum Wels kommen sollten. Damit wäre keine ethnische Diskriminierung gemeint, sondern der Wunsch des Kunden nach Bewerbern mit einem festen Wohnsitz in der näheren Umgebung von Wels zum Ausdruck gebracht worden, um außerordentliche Belastungen des Bewerbers durch langes Pendeln zu vermeiden und damit eine Erhöhung der Chancen für eine längerfristige Anstellung bei Nähe des Wohnsitzes zum Arbeitsplatz zu erreichen.

Es gebe zwar einen Hinweis auf die bestehende Altersstruktur im Unternehmen, das Alter von Herrn X. wäre jedoch keinesfalls ausschlaggebend für die Absage gewesen.

Es wäre Praxis der Firma A., bei Absagen nicht auf fehlende Qualifikationen hinzuweisen, um Bewerber nicht zu entmutigen. Dennoch wäre man bemüht, einen nachvollziehbaren Absagebrief zu formulieren, weshalb in diesem Fall auf die Altersstruktur hingewiesen worden wäre.

Ein weiterer Grund für die Absage wäre die von Herrn X. der Bewerbung beigefügte „Erklärung“ gewesen, bei der eine detaillierte Absage verlangt und alle möglichen Ansatzpunkte einer Diskriminierung abgefragt worden wären. In dieser Erklärung wäre gleichzeitig angedroht worden, bei einer nicht entsprechenden Formulierung der Absage die Daten der Antragsgegnerin an diverse Stellen, die gegen Rassismus und Intoleranz auftreten, weiterzuleiten und überdies wären negative Folgen und Konsequenzen in Aussicht gestellt worden. Mit der Übermittlung dieses Fragebogens und der daran geknüpften Drohung hätte Herr X. den Eindruck vermittelt, dass es ihm weniger um das Finden einer Arbeitsstelle gehe, sondern vielmehr darum, Schadenersatzansprüche wegen allfälliger Diskriminierungen geltend zu machen.

Der Geschäftsführer der Firma A. gab gelegentlich seiner Befragung durch den begutachtenden Senat an, dass die bevorzugte Behandlung von Bewerbern „aus der

Region“ Kundenwunsch gewesen wäre und dass rund $\frac{3}{4}$ der für die antragsgegenständliche Position eingelangten Bewerbungen von Personen aus der Region gekommen wären. Da auch sehr qualifizierte Bewerbungen unter diesen gewesen wären, hätte bereits dieser Umstand gegen den in Wien wohnhaften Herrn X. gesprochen.

Zur seitens des Kunden gewünschten fachlichen Qualifikation für die damals zu besetzende Position gab er an, dass der angebotenen HTL-Ausbildung „EDV und Organisation“ ganz besonderer Stellenwert zukäme. Die Absolvierung dieser HTL wäre deutlich besser bewertet worden als etwa der Abschluss einer Elektronik- oder Informatikausbildung. Der eingestellte Bewerber hätte über genau diese Ausbildung verfügt. Herr X. – der sicherlich über eine qualifizierte Ausbildung und fundierte Berufserfahrung verfüge – wäre sicher nicht für die in Rede stehende Position fachlich ungeeignet gewesen.

Ein weiterer Punkt für die Herr X. erteilte Absage wäre die beigefügte „Erklärung“ gewesen, die nicht den Schluss zugelassen hätte, dass mit diesem Bewerber in weiterer Folge wenige Probleme zu erwarten gewesen wären.

Zu der im Absageschreiben zitierten „Altersstruktur“ des Unternehmens erläuterte der Geschäftsführer, dass diese Formulierung des Absageschreibens aus seiner Sicht nicht in Ordnung und unglücklich formuliert, aber nicht der entscheidende Grund für die Absage gewesen wäre. Aus seiner Sicht wären fachliche Gründe für die Absage von entscheidender Relevanz gewesen. Daneben gebe es noch „regionale Gründe“, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun hätten. Zwar wäre in der Stellenausschreibung das Kriterium „Region“ nicht aufgelistet, aber dennoch ein wesentliches Kriterium gewesen. Dieser Kundenwunsch hätte sich auf einen Umkreis von ca. 30 km rund um den Dienort Wels bezogen. Damit wäre nicht der Wunsch nach einem inländischen Bewerber umschrieben gewesen. Der Bewerber, mit dem die ausgeschriebene Stelle besetzt worden wäre, hätte eine 9-jährige Erfahrung in der Funktion eines Netzwerkadministrators aufgewiesen.

Zu Altersvorgaben seitens des Kunden befragt, argumentierte der Geschäftsführer damit, dass es sicher keine dezidierten Altersvorgaben hinsichtlich der Anstellung von Personen im Alterssegment zwischen 20 und 30 Jahren gegeben hätte, dass ihm aber bekannt wäre, dass die Firma erst seit einigen Jahre bestehe und der Großteil der Belegschaft zwischen 20 und 25 Jahre alt wäre.

Zu den nicht in der Stellenausschreibung relevierten Anforderungen an Bewerber/innen schilderte er, dass dem zuständigen Kundenbetreuer auch „Meta-Informationen“ bekannt wären, beispielsweise Präferenzen für HTL-Absolventen oder Anforderungen an die Persönlichkeit eines Bewerbers im Hinblick auf dessen Kompatibilität mit dem bereits in der Firma tätigen Team.

Der Kundenbetreuer der Fa. A., der auch das antragsgegenständliche Absageschreiben verfasst hatte, verwies gelegentlich seiner Befragung darauf, dass die Bezugnahme auf die Altersstruktur im Absageschreiben in dieser Form nicht korrekt gewesen wäre und die Bewerbung von Herrn X. wegen der beigefügten „Erklärung“ keinesfalls an den beauftragenden Kunden weitergeleitet worden wäre.

Hätte er nochmals die Chance zur Formulierung des Absageschreibens würde er eine Formulierung dahingehend wählen, dass sich die Fa. A. von dieser Bewerbung wegen der in der „Erklärung“ enthaltenen Drohung distanzieren. Damals hätte er auf die Altersstruktur deshalb Bezug genommen, weil das „Alter“ als erster Grund in der von Herrn X. beigeschlossenen Erklärung thematisiert worden wäre.

Zum Kundenwunsch nach Bewerbern „aus der Region“ befragt, gab er an, dass er nicht genau mehr wisse, ob dieser Wunsch in der konkreten Ausschreibung genannt gewesen wäre. Aus seiner langjährigen Zusammenarbeit mit der Fa. B. wäre ihm bekannt, dass diese Bewerber „aus der Region“ bevorzugen, weil eine Nähe zum Wohnort eine dauerhafte Bindung eines Arbeitnehmers an das Unternehmen begünstige.

Bei der Formulierung des Absageschreibens wäre ihm bewusst gewesen, dass die gewählte Formulierung nicht den Anforderungen des Gleichbehandlungsgesetzes entspräche.

Altersvorgaben seitens der Firma B. verneinte er, meinte aber, dass Herr X. – auf Grund der sehr jungen Altersstruktur dieser Firma – in dieser Form sicherlich nicht in die Altersstruktur gepasst hätte, was allerdings kein Grund für dessen Nichtaufnahme gewesen wäre. Auch jemand im Alter von Herrn X. könne „von der Mentalität her jung sein“ und dann trotzdem in ein junges Team passen.

Da für die zu besetzende Position seitens der Fa. B. eine klare Gehaltsstruktur vorgegeben gewesen wäre, wäre er davon ausgegangen, dass Personen im Alter von Herrn X. mehr verdienen hätten wollen, ohne dies jedoch mit dem Bewerber zu thematisieren.

Die seitens der Firma B. erteilten Aufträge wären entweder schriftlich oder mündlich ergangen, im Anlassfall könne er sich jedoch nicht mehr erinnern, in welcher Form die Beauftragung genau erfolgt wäre.

Zu dem in der Stellenausschreibung nicht genannten Kriterium der „Region“ befragt, schilderte er, dass die Stellenausschreibungen zum Großteil von den Kunden übernommen würden. Im antragsgegenständlichen Besetzungsvorgang wäre nicht auszuschließen, dass die seitens des Kunden geäußerten Anforderungen gar nicht mehr hinterfragt worden wären, da ihm auf Grund von persönlichen Erfahrungswerten die Anforderungen der Firma B. genau bekannt gewesen wären.

Der vom begutachtenden Senat geladene Geschäftsführer der Firma B. hat seiner Ladung wiederholt nicht Folge geleistet, weshalb die von ihm erstattete schriftliche Stellungnahme den weiteren Erwägungen zu Grunde gelegt wurde.

Ein durch Kundenwunsch formulierter genereller Ausschluss von bestimmten Personengruppen in einem von Personalberater/innen bzw. -vermittler/innen abgewickelten Bewerbungsverfahren ist vom Gesetzgeber gesondert als verbotene und daher schadenersatzbegründende Anweisung zur Diskriminierung (vgl. § 19 Abs. 3 GIBG) geregelt. Der Hinweis eines/r Personalvermittlers/in auf eine bei Nichtbefolgung dieser Wünsche gefährdete Kundenbeziehung kann die Befolgung der Anweisung zur Diskriminierung nicht rechtfertigen, sondern begründet sowohl eine Schadenersatzpflicht des diskriminierenden Personalvermittlers/in gemäß § 17 Abs. 1 Z. 1 GIBG als auch des „Anweisenden“ gemäß § 19 Abs. 3 GIBG!

Von den Vertretern der Firma A. wurden anlässlich ihrer Befragung durch den begutachtenden Senat verschiedene Gründe für die Ablehnung der Bewerbung von Herrn X. genannt, wobei der Senat davon ausgeht, dass auch mehrere relevante Gründe nebeneinander existieren können.

Auch wenn bereits auf Grund der allgemeinen Lebenserfahrung davon ausgegangen werden kann, dass die von Herrn X. der Bewerbung beigefügte „Erklärung“ dessen Chancen auf das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses nicht zu verbessern geeignet und ein daraus resultierender „abschreckender“ Effekt für eine/n Arbeitgeber/in oder Personalvermittler/in dem Senat auch nachvollziehbar erscheint, ist dennoch evident, dass in dem an Herrn X. ergangenen Absageschreiben durch den Hinweis, dieser passe nicht „in die bestehende Altersstruktur“ auf dessen Alter Bezug genommen wurde.

Der begutachtende Senat hatte daher diesen tatsächlich genannten absagerelevanten Grund seinen weiteren Erwägungen zu Grunde zu legen:

Im Hinblick auf dessen damaliges Alter von 44 Jahren hat Herrn X. im Hinblick auf die Behandlung seiner Bewerbung durch die Firma A. im Vergleich zu jüngeren Bewerber/innen eine weniger günstige Behandlung um die ausgeschriebene Stelle erfahren, weil auf Grund der Verfahrensergebnisse davon auszugehen war, dass seine Bewerbung – trotz der seitens der Fa. A. eingestandenen fachlichen Qualifikation von Herrn X. – noch am selben Tag ausgedient wurde.

Der im Verfahren behauptete Umstand, dass eigentlich die der Bewerbung beigefügte „Erklärung“ tatsächlich für die Ablehnung maßgeblich gewesen wäre, ist auf Grund der altersbezogenen Formulierung des Absageschreibens irrelevant. „Vorgeschobene“ Absagegründe sind zu Lasten der Firma A. auszulegen.

Der Begriff „Alter“ wurde vom Gesetzgeber nicht näher definiert, es ist aber im Hinblick auf den Schutzzweck der Norm davon auszugehen, dass das Anknüpfen an jedes Lebensalter grundsätzlich diskriminierend sein kann, wenn nicht besondere Rechtfertigungsgründe dafür vorliegen (*vgl. auch Rebhan, Kommentar zum GIBG, Seite 442*), was jedoch im antragsgegenständlichen Verfahren nicht relevant war.

Gemäß § 20 Abs. 1 GIBG kann das Alter nur dann ein zulässiges Differenzierungsmerkmal sein, wenn es auf Grund einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Grundsätzlich kann jedoch kein legitimer Zweck in einem unternehmerischen Konzept gesehen werden. Die Ablehnung einer Bewerbung eines/r – gemessen an dem spezifisch vorhandenen Altersschnitt der Mitarbeiter/innen in einem Unternehmen – „älteren“ Arbeitnehmers/in mit dem Hinweis auf die „nicht passende Altersstruktur“ ist daher als eine rein am Unternehmenskonzept orientierte, gleichbehandlungsgesetzwidrige Schlechterstellung von bestimmten Altersgruppen zu qualifizieren!

Auch wenn die im Absageschreiben gewählte Formulierung und auch die Darstellung eines Vertreters der Firma A. gelegentlich seiner Befragung nicht gelautet hat, dass Herr X. „zu alt“ gewesen wäre, wurde durch die Bezugnahme auf die – im IT-Bereich häufig - relative niedrige Altersstruktur der Belegschaft ein die Chancen von Herrn X.

in gleichbehandlungsgesetzwidriger Weise einschränkender Parameter ohne sachliche Rechtfertigung im Sinne von § 20 GIBG thematisiert und nach Meinung des Senates auch für die erfolgte Absage kausal.

Diese Einschätzung des Senates wird durch die Darstellung einer Auskunftsperson, dass jüngere Personen „formbarer“ und billiger wären und ältere Arbeitskräfte normalerweise mehr verdienen wollten, gestützt.

Der begutachtende Senat hat daher die Bezugnahme auf das „nicht passende“ Alter von Herrn X. als eine gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßende Formulierung qualifiziert.

Irrelevant ist in diesem Kontext, ob – wie behauptet - faktisch andere Gründe für die Absage ausschlaggebend gewesen waren, weil auch durch eine Darlegung der angeblich tatsächlich relevanten Gründe ein – wie oben ausgeführt – offenkundiger Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 17 Abs. 1 Z. 1 nicht „saniert“ werden kann, sondern sich eine – warum auch immer – gewählte „Verschleierung“ zu Lasten dessen auswirkt, der seine angeblich „wahren“ Gründe nicht offen legen will!

Der Senat ist zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung von Herrn X. gemäß § 17 Abs. 1 Z. 1 GIBG aufgrund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Firma A. vorliegt.

Zu der in § 19 Abs. 3 gesondert geregelten Anweisung zu einer Diskriminierung ist grundsätzlich anzumerken, dass diese Regelung darauf abzielt, nicht nur eine/n unmittelbare/n Diskriminierer/in schadenersatzpflichtig zu machen, sondern auch jene Person(en), die eine andere Person dazu „anstiften“, jemanden zu diskriminieren.

Im Sinne der Gewährleistung eines umfassenden Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt sollen von dieser Regelung jene Fälle umfasst werden, in den ein/e Arbeitgeber/in ein/e Personalberater/in mit der Vorauswahl für eine zu besetzende Position beauftragt und dabei „Wünsche“ oder „Anregungen“ dahingehend äußert, bestimmte Personengruppen (z.B. Frauen, ältere Arbeitnehmer/innen, Nichtösterreicher/innen, Personen mit dunkler Hautfarbe etc.) *von vornherein und ohne Prüfung der individuellen Qualifikationen* der Bewerber/innen im Bewerbungsverfahren auszuschließen.

Ein derartiger „Wunsch“ eines/r Kunden/in kann für eine/n Personalvermittler/in daher auch niemals einen Rechtfertigungsgrund für eine diskriminierende Handlung im Zuge der Vorauswahl von Bewerber/innen darstellen.

Der begutachtende Senat regt daher an, Kund/innen – die solche „Wünsche“ gegenüber einem/r Personalvermittler/in äußern – über die entstehenden Rechtsfolgen des GIBG in Kenntnis zu setzen.

Der als Auskunftsperson geladene Geschäftsführer der Firma B., die die Firma A. mit der Personalvorauswahl beauftragt hat, hat seiner Ladung nicht Folge geleistet, weshalb nur dessen schriftliche Stellungnahme den Erwägungen des Senates zugrunde gelegt werden konnte. Allerdings ist anzumerken, dass die mündliche Befragung durch den Senat im Hinblick auf die Glaubwürdigkeit von Aussagen einen wichtigen Verfahrensabschnitt darstellt und daher eine schriftliche Stellungnahme die mündliche Befragung nicht ersetzen kann.

Seitens der im Verfahren gehörten Vertreter der Firma A. wurde in Abrede gestellt, dass es einen sich auf das Alter der Bewerber/innen beziehenden „Kundenwunsch“ oder dezidiert formulierte Vorgaben durch die Firma B. im antragsgegenständlichen Stellenbesetzungsverfahren gegeben hätte. Der begutachtende Senat hat jedoch die Darstellung, dass der den Fall abwickelnde Mitarbeiter der Firma A. gänzlich eigenmächtig auf den Absagegrund „Altersstruktur“ gekommen ist, ohne dass es dazu jemals Gespräche oder seitens der Auftraggeberin geäußerte Wünsche gegeben habe, als unglaubwürdig und nicht der allgemeinen Lebenserfahrung entsprechend gewertet und daher diese Darstellung der Vertreter der Firma A. als Schutzbehauptung zum Wohle der bestehenden Kundenbeziehung qualifiziert.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 19 Abs. 3 GIBG durch die Firma B. erteilt wurde und somit eine Diskriminierung von Herrn X. durch die Firma B. auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung von Herrn X. auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z. 1 GIBG konnten auf Grund der diesbezüglich glaubwürdigen Darstellung der angehörtten Auskunftspersonen, dass die Bezugnahme auf die „Region“ als Auswahlkriterium rein geographisch motiviert gewesen war und keine darüber hinaus gehenden Kriterien – wie etwa eine „verdeckte“ Suche nach Bewerber/innen inländischer Herkunft –

zum Inhalt hatte, keine Hinweise für eine Diskriminierung durch die Firma A. bzw. eine Anweisung zur Diskriminierung durch die Firma B. gefunden werden.

Der Senat kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung von Herrn X. aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z. 1 GIBG durch die Firma A. sowie keine Anweisung zur Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Firma B. gemäß § 19 Abs. 3 GIBG vorliegt.

Vorschlag gemäß § 12 Abs. 3 GIBG:

Der Senat II schlägt zur Vermeidung von künftigen Diskriminierungen älterer Arbeitnehmer/innen vor, nicht die „Formbarkeit“ und ein niedrigeres Lohnniveau von jüngeren Bewerber/innen zu Determinanten eines Auswahlverfahrens zu machen, sondern im Hinblick auf eine für eine/n Arbeitgeber/in wertvolle „breite“ Altersverteilung der Belegschaft durch transparente, objektive und an sachlichen Kriterien orientierte Personalauswahlverfahren für allen Bewerber/innen Chancengleichheit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sicherzustellen.

3. GBK II/10:

Eingebracht von der AK Wien am 10.3.06

Antragsgegner/in: Telekommunikationsfirma

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der Sexuellen Orientierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 4 1/2 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Die Antragstellerin brachte vor, die Betroffenen hätten sich während ihrer Berufstätigkeit bei der Antragsgegnerin kennen gelernt und führten seit einiger Zeit eine gleichgeschlechtliche Lebensgemeinschaft.

Die Zweitbetroffene habe sich ab ...2006 im Krankenstand befunden und habe sich2006 einer Operation unterzogen. Sie habe dies der Antragsgegnerin ordnungsgemäß bekannt gegeben. Die Erstbetroffene habe anlässlich der Entlassung der Zweitbetroffenen aus dem Krankenhaus 4 Tage Pflegefreistellung in Anspruch genommen und dies der Antragsgegnerin ebenso ordnungsgemäß bekannt gegeben.

Die Personalabteilung der Antragsgegnerin habe aus diesem Anlass das Vorliegen einer gemeinsamen Meldeadresse in den Personalakten der Betroffenen überprüft.

Am 2006 habe die Erstbetroffene kurz nach Dienstantritt das Kündigungsschreiben samt zeitgleicher Dienstfreistellung ausgehändigt bekommen. Auf ihre Frage nach dem eigentlichen Kündigungsgrund sei ihr keine Auskunft erteilt worden. Praktisch zeitgleich habe die Zweitbetroffene, welche sich noch im Krankenstand befunden habe, ihre Kündigung samt Dienstfreistellung zugestellt bekommen. Der Betriebsrat habe beiden Kündigungen zugestimmt.

Es habe keinerlei Ermahnungen oder Verwarnungen gegeben. Beide Betroffenen hätten noch kurz vor ihrer Kündigung äußerst positive Zwischenzeugnisse erhalten.

Im Unternehmen seien auch mehrere heterosexuelle Paare, die zusammenleben, beschäftigt. Darunter auch solche, deren Partner/innen unterschiedlichen Hierarchieebenen angehören. Von diesen sei nach Kenntnis der Betroffenen niemand gekündigt worden.

Die Betroffenen seien die einzigen gewesen, die durch die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung das Vorliegen einer homosexuellen Lebensgemeinschaft und damit ihre sexuelle Orientierung offenbart hätten.

Der enge zeitliche Zusammenhang zwischen der zeitgleichen Kündigung der beiden Betroffenen und dem Offenlegen der homosexuellen Lebensgemeinschaft, dem Ende des von Arbeitgeberseite abgegebenen Kündigungsverzichts und der länger geplanten und den Teamleitern kommunizierten Kündigung von „untragbar“ gewordenen Arbeitnehmer/innen aus dem Personalstand lasse den Schluss zu, dass die Betroffenen nur aufgrund ihrer sexuellen Orientierung gekündigt worden sind.

Die Antragsgegnerin führte aus, in ihrem Unternehmen herrsche generell ein sehr offenes und aufgeschlossenes Arbeitsklima. Gleichgeschlechtliche Partnerschaften würden vollständig akzeptiert und bildeten keinerlei Anlass für Nachfragen oder sogar herablassende Bemerkungen. Im Betrieb herrsche keinerlei Distanz gegenüber homosexuellen Mitarbeitern.

Die Antragsgegnerin verstehe sich als junges und aufgeschlossenes Unternehmen, in dem alle Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, sich nach ihren individuellen Wünschen und Bedürfnissen zu entwickeln.

Im Antrag sei der Eindruck erweckt worden, dass erst gelegentlich des Krankenstandes der Zweitbetroffenen im Jänner 2006 eine „Überprüfung“ der Meldeadressen der

beiden Betroffenen stattgefunden habe. Tatsächlich sei die Beziehung der beiden Betroffenen im Unternehmen aber schon von Anfang an bekannt gewesen; die beiden hätten zu Recht keine Scheu gezeigt, ihr privates Glück auch vor ihren Arbeitskollegen offenzulegen.

Anlässlich des Sommerfestes 2005 seien die Betroffenen - vollkommen zu Recht - von sich aus an die Öffentlichkeit gegangen. Sie hätten keinerlei Scheu gezeigt, ihre Beziehung auf diesem Sommerfest - auch durch den intensiven öffentlichen Austausch von Zärtlichkeiten - offenzulegen, weil ihnen bekannt gewesen sei, dass im „jugendlichen“ Unternehmen der Antragsgegnerin (das Durchschnittsalter der Mitarbeiter/innen liege deutlich unter 30 Jahren) jedenfalls mit Akzeptanz dieser Beziehung zu rechnen war.

Die Betroffenen hätten bei diesem Sommerfest auch berichtet, dass sie demnächst eine gemeinsame Wohnung beziehen würden. Die von ihnen zu Recht erwartete Akzeptanz wäre ihnen auch in vollem Umfang entgegen gebracht worden.

Es seien daher keinerlei „Gerüchte“ über die Beziehung der beiden entstanden noch sei deren persönliches Verhältnis erst anlässlich der später in Anspruch genommenen „Pflegefreistellung“ öffentlich geworden.

Vielmehr hätten sich die Betroffenen - vollkommen zu Recht - freimütig von Beginn an zu ihrer neuen Beziehung und zu ihrem privaten Glück bekannt. Der private Status der beiden Mitarbeiterinnen sei von den jeweiligen Vorgesetzten auch vollständig akzeptiert worden.

Im Unternehmen der Antragsgegnerin habe man daher bereits seit Juni 2005 von der privaten Beziehung der beiden Betroffenen gewusst. Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Kündigung und dem Bekanntwerden ihrer Beziehung sei somit nicht gegeben.

Die erfolgten Kündigungen hätten ihren Grund nicht in der von Anfang an öffentlichen Beziehung der Betroffenen gehabt, sondern seien eine Folge der Vernachlässigung der aus dem jeweiligen Dienstvertrag entspringenden Verpflichtungen:

Die Pflegefreistellung Anfang Jänner 2006 wäre der Erstbetroffenen selbstverständlich gewährt worden, ohne dass es in diesem Zusammenhang zu „Nachforschungen“ im Hinblick auf ihre Anschrift oder ihre Lebensgemeinschaft mit der Zweitbetroffenen gekommen wäre. Dies wäre im Unternehmen der Antragsgegnerin ohnehin bereits seit langem bekannt gewesen.

In der Firma gebe es einen „Code of Ethics“, der jegliche Diskriminierungen verbiete. Ferner sei das Unternehmen ein „Multikulti“-Unternehmen, Mitarbeiter/innen würden sich offen sowohl zu hetero- als auch zu homosexuellen Beziehungen bekennen, weshalb auch einige deklariert gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiter/innen die antragsgegenständliche Behauptung der Kündigung der beiden Betroffenen auf Grund der sexuellen Orientierung als „skurril“ empfänden.

Zu dem den Betroffenen vorgeworfenen Fehlverhalten hätte es jeweils eine zeitnahe mündliche Kritik der zuständigen Vorgesetzten gegeben. Schriftliche Ermahnungen wären in der Firma generell nicht üblich.

Die gewählte Vorgangsweise – Kündigungen nicht zu begründen – wäre im Unternehmen nicht unüblich.

Anlässlich ihrer Befragung erläuterte die Gruppenleiterin und unmittelbare Vorgesetzte der Zweitbetroffenen, dass diese eine sehr gute Mitarbeiterin gewesen wäre, aber nach ihrer Beförderung zur Teamleiterin ihre Führungsaufgaben nicht wahrgenommen habe.

Die Beziehung der beiden Betroffenen wäre ihr - obwohl sie selbst nicht am Sommerfest teilgenommen hätte – danach durch Erzählungen bekannt gewesen, auch durch gemeinsame Rauchpausen der beiden im Raucherstiegenhaus wäre zum Ausdruck gekommen, dass sie „offiziell zusammen“ wären.

Im Übrigen habe es sich bei der Lebensgemeinschaft der beiden Betroffenen keineswegs um die erste bekannte gleichgeschlechtliche Partnerschaft im Unternehmen gehandelt. Sie selbst hätte in ihrem Zuständigkeitsbereich zwei gleichgeschlechtlich orientierte Pärchen gehabt, die sich jedoch mittlerweile getrennt hätten.

Unrichtig wäre auch die Darstellung, dass die Lebensgemeinschaft der beiden im Unternehmen erst anlässlich der beantragten Pflegefreistellung bekannt geworden wäre, da es auf Grund von gesundheitlichen Problemen des gemeinsamen Hundes der beiden Betroffenen wiederholt die Notwendigkeit gegeben hätte, Änderungen im Dienstplan vorzunehmen, um die Betreuung des Hundes zu gewährleisten.

Daher wäre auch keine Nachfrage beim beantragten Pflegeurlaub erfolgt, da bekannt gewesen wäre, dass die beiden Betroffenen eine Lebensgemeinschaft führen würden.

Von Seiten der Zweitbetroffenen wäre es zu einigen groben Verstößen gegen eine vereinbarte Vertraulichkeit von Gesprächen gekommen, was sie auch mit dieser

thematisiert hätte. Insgesamt wäre es zu 4 - 5 vorangekündigten Kritikgesprächen gekommen, bei denen die erforderlichen Änderungen explizit kommuniziert worden wären, wobei diese Gespräche anschließend von der Zweitbetroffenen im Mitarbeiterkreis als „Anschiss“ dargestellt worden wären.

Kern des Antragsvorbringens war die Vermutung, dass die Kündigung der beiden Betroffenen ausschließlich im Bekanntwerden ihrer gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft durch die beantragte Pflegefreistellung im Jänner 2006 begründet wäre, zumal die Betroffenen gute Zeugnisse sowie eine Bonuszahlung erhalten hätten und es zuvor auch keine Verwarnungen oder Ermahnungen gegeben hätte.

Seitens der Antragsgegnerin wurde die auf Grund des Eigentümerwechsels existente Ausnahmesituation für den begutachtenden Senat nachvollziehbar dargestellt. Hierzu ist anzumerken, dass die gewählte Vorgangsweise der Ausstellung von in einigen Fällen offenkundig zu positiven Zwischenzeugnissen für nach Meinung der Antragsgegnerin unzureichend „performande“ Mitarbeiter/innen zwar menschlich und firmenpolitisch nachvollziehbar ist, im Fall der beiden Betroffenen jedoch offenkundig zu einer groben Fehleinschätzung ihrer tatsächlichen Lage geführt haben dürfte, was durch das Fehlen von schriftlichen Ermahnungen oder Verwarnungen noch verstärkt worden sein dürfte.

Wenn für den begutachtenden Senat die Intention der Antragsgegnerin, die Mitarbeiter/innen in einer heiklen Phase der Unternehmensentwicklung „bei der Stange halten zu wollen“, unternehmenspolitisch auch nachvollziehbar ist, wurde im Fall der beiden Betroffenen dadurch offenkundig ein nicht auf den tatsächlichen Gegebenheiten beruhendes subjektives „Sicherheitsgefühl“ erzeugt und die Kündigungen in der Folge für die beiden Betroffenen daher völlig überraschend und subjektiv auch nicht hinreichend nachvollziehbar ausgesprochen.

Es konnte seitens der Antragsgegnerin glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass die Beziehung der beiden Betroffenen nicht erst im Jänner 2006 bekannt geworden ist, sondern dass man im unmittelbaren Arbeitsumfeld der beiden bereits wesentlich früher davon wusste und Bezug nehmend auf diese Lebensgemeinschaft auch – z.B. im Hinblick auf die zeitweilig erforderliche Hundebetreuung – entsprechende Dispositionen durch das Tauschen von Diensterteilungen erfolgt sind.

Auf Grund dieses Umstandes konnte für den begutachtenden Senat glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass das für die Kündigungen der beiden Betroffenen maßgebliche Motiv nicht im behaupteten Bekanntwerden der gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaft im Jänner 2006 gelegen war.

Auf Grund des glaubwürdigen Vorbringens der Antragsgegnerin in Bezug auf die im Verfahren thematisierten „Performance-Probleme“ der beiden Betroffenen, deren offenkundige Fehleinschätzung des Gewichtes von seitens Vorgesetzten erfolgenden Kritikgesprächen und den Schilderungen der (noch) im Unternehmen tätigen homosexuellen Auskunftspersonen über den allgemeinen Umgang der Antragsgegnerin mit gleichgeschlechtlichen Partnerschaften am Arbeitsplatz gelangte der begutachtende Senat daher zur Auffassung, dass infolge des Entwicklungsprozesses der Antragsgegnerin nicht die sexuelle Orientierung der beiden Betroffenen, sondern deren nach Meinung der Antragsgegnerin glaubhaft dargestellte mangelhafte Performance für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Relevanz gewesen ist.

4. GBK II/11:

Eingebracht vom Antragsteller mit Unterstützung von ZARA am 15.3.06

Antragsgegner/in: Gasthaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag brachte der Antragsteller im Wesentlichen vor, dass er sich beim Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, dem Zweitantragsgegner, beworben habe, der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin hätte gemeint, zwei Stellen als „Chef de Rang“ zu vergeben zu haben. In der Folge wäre ein Probetag mit der Zusage eines Stundenlohnes von € 11 vereinbart worden.

Nach Absolvierung des Probetages habe ihm der Zweitantragsgegner mitgeteilt, dass er mit seiner Leistung zufrieden und bereit sei, ihn einzustellen. Anlässlich eines Gespräches habe ihn der Zweitantragsgegner dann davon in Kenntnis gesetzt,

dass er seine Meinung geändert habe und ihm nicht mehr vertraue, die Position eines „Chefs de Rang“ auszuüben, da es dem Antragsteller nicht gelungen sei, den Restaurantbetrieb binnen 30 Minuten gänzlich zu überblicken. Er wäre allerdings bereit, ihn als „Commis“ zu einem geringeren Gehalt einzustellen. Da der Antragsteller den Zweitantragsgegner jedoch von seiner Leistung überzeugen hätte wollen, wären in der Folge 4 weitere Probetage vereinbart und absolviert worden.

Am habe ihm der Zweitantragsgegner zu verstehen gegeben, dass er ihn nur als „Commis“ beschäftigen wolle, worauf der Antragsteller erwidert habe, dass man unter diesen Bedingungen eben nicht „zusammenkommen“ werde. In der Folge wäre vereinbart worden, dass der Antragsteller am nächsten Tag vor dem Mittagsgeschäft seinen Lohn für die geleistete Arbeit erhalten sollte.

Als der Antragsteller im Lokal gegen 11.30 Uhr erschienen sei, habe ihn der Zweitantragsgegner in unfreundlichem Ton angefahren, was er zur Zeit des Mittagsgeschäfts im Lokal – das zu diesem Zeitpunkt übrigens leer gewesen wäre – wolle. Auf den Hinweis der am Tag zuvor getroffenen Vereinbarung bezüglich der Abrechnung der geleisteten Stunden hätte der Zweitantragsgegner eine Stundenliste verlangt und nach deren Durchsicht gemeint, nicht die vereinbarten 11 €, sondern nur 7 € bezahlen zu wollen. Während einer kurzen Abwesenheit des Zweitantragsgegners habe der Antragsteller dessen im Lokal ebenfalls anwesender Gattin, sowie der „rechten Hand“ des Zweitantragsgegners, Frau X, seinen Unmut über die vereinbarungswidrige Abrechnung mitgeteilt, wobei er jedoch ruhig geblieben wäre. Anschließend wäre der Zweitantragsgegner zurückgekehrt und hätte ihm 210 € mit dem Beisatz ausgehändigt, dass er keinesfalls mehr Geld bekommen werde. Er habe zwar auf Grund seiner Befürchtung, sonst überhaupt nichts mehr zu bekommen, das Geld genommen, habe den Zweitantragsgegner allerdings nochmals auf die Unrechtmäßigkeit seines Handelns angesprochen, was diesen dazu veranlasst hätte, seinen Ärger über das Verhalten des Antragstellers in aggressiver Weise zu äußern. Dieser habe den Antragsteller als „präpotent“ beschimpft und gedroht, „ihm eine aufzulegen“. Durch die Körperhaltung des Zweitantragsgegners wäre klar gewesen, dass er seine Androhung auch in die Tat umsetzen wolle. Er habe begonnen, den Antragsteller zu stoßen und aus dem Lokal zu drängen. Das ausstehende Gehalt habe der Antragsteller auf Grund dieser Handgreiflichkeiten mangels Gelegenheit nicht mehr einfordern können.

Der Zweitantragsgegner habe den Antragsteller schließlich so weit aus dem Lokal gedrängt, dass dieser fast nicht die Gelegenheit gehabt hätte, seine Jacke von der Garderobe zu nehmen. Nach der Aufforderung an den Zweitantragsgegner, ihn die Jacke nehmen zu lassen, habe dieser die Jacke vom Haken gerissen, sie ihm entgegengeschleudert und ihn wutentbrannt auf die Straße gestoßen. Dabei habe der Zweitantragsgegner - für alle Anwesenden deutlich hörbar - dem Antragsteller „Negersau“ nachgerufen. Die Gattin des Zweitantragsgegners habe diesen dabei zurückgehalten, sodass er dem Antragsteller nicht auf die Straße hätte folgen können.

In der Stellungnahme der anwaltlich vertretenen Antragsgegner/innen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Darstellung, dass dem Antragsteller die Vergabe eines Postens als „Chef de Rang“ sowie ein Stundenlohn von 11 € angeboten worden sei, unrichtig wäre. Richtig wäre, dass der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin das Probearbeitsverhältnis beendet habe, da der lediglich als „Commis“ eingestellte Antragsteller den Anforderungen nicht genügt habe und es immer wieder Meinungsverschiedenheiten mit anderen Dienstnehmern über Umfang und Erledigung der ihm aufgetragenen Tätigkeiten gegeben hätte.

Trotz wiederholter Aufforderung habe der Antragsteller das Lokal nicht verlassen. Da der Zweitantragsgegner die weitere Anwesenheit des Antragstellers im Lokal mangels eines sachlichen Grundes ablehnte, habe er diesem dessen Jacke, die er vom Garderobehaken genommen habe, mit der Aufforderung aufgedrängt, sofort das Lokal zu verlassen.

Dieser Aufforderung wäre der Antragsteller letztlich nachgekommen, hätte den Zweitantragsgegner hierauf jedoch ohne Rechtfertigung durch irgendeine Äußerung als „Nazischwein“ beleidigt, was ein bezeichnendes Licht auf die Persönlichkeitsstruktur des Antragstellers werfe.

Der Zweitantragsgegner hätte hierauf dem Antragsteller „Sie ...“ – ohne Ausführung der Bezeichnung – nachgerufen, worauf sich der Antragsteller endlich entfernt habe.

Der Zweitantragsgegner brachte anlässlich seiner Befragung vor, dass er dem Antragsteller schließlich 8 €/Stunde gegeben und diesen aufgefordert habe, das Lokal zu verlassen. Dieser hätte sich jedoch geweigert und durch seine Anwesenheit und Fragen über seine Leistung „provoziert“. Als der Antragsteller nach mehrmaliger Aufforderung das Lokal noch immer nicht verlassen hätte, hätte er ihm „die Tür gewiesen“ und wäre „entrüstet und zornig“ gewesen.

Die Leistung des Antragstellers hätte er nach seiner subjektiven Art bewertet. Die Position eines „Commis“ gäbe es nur im zweiten, international ausgerichteten Lokal, das von der Größenordnung etwa doppelt so groß wäre.

Er hätte den Antragsteller nach dem ersten Probetag im Jänner sofort als „Commis“ angestellt, dieser habe sich jedoch als „Chef de Rang“ beweisen wollen.

Auf Frage nach den von ihm wahrgenommenen Defiziten des Antragstellers führte der Zweitantragsgegner aus, dass dieser viel zu langsam gewesen wäre und es auch mit der Gästebetreuung „gehapert“ hätte. Im zweiten Betrieb hätte er ihn jedoch jedenfalls eingestellt, weil damals dringend Personal gesucht worden wäre und er als „Commis“ dort jedem eine Chance gegeben hätte.

Zu dem im Antrag behaupteten Vorfall führte er aus, dass der Antragsteller entgegen einer Abmachung, gegen 15.00 Uhr zur Abrechnung zu erscheinen, bereits kurz vor der Mittagszeit gekommen wäre, was eine „reine Provokation“ gewesen wäre, da man sich mittags auf das Geschäft konzentrieren müsse.

Nachdem er dem Antragsteller 240 € ausbezahlt und diesem mitgeteilt hätte, dass er nicht bereit sei, einen Stundenlohn von 11 € zu bezahlen, habe er den Antragsteller aufgefordert, das Lokal zu verlassen, was dieser jedoch nicht getan hätte. Er hätte vielmehr durch seine Anwesenheit „provoziert“, was ihn fast an die Grenze seiner Nerven gebracht hätte. Er habe sich zwar so gut wie möglich beherrscht, aber sein Zorn wäre groß gewesen.

Zu der vom Antragsteller behaupteten Beschimpfung als „Negersau“ befragt gab der Zweitantragsgegner an, diesen mit dem Wort „Sie ...“ ein bisschen zur Tür hinausgedrückt zu haben. „Handgreiflich“ wäre das aber nicht gewesen, er habe ihm nur „ein bisschen fester die Jacke gereicht“, weil er das Lokal nicht verlassen wollte. Der vom Antragsteller behauptete Ausdruck „Negersau“ wäre dabei jedoch nicht gefallen.

Er selbst wäre – was seine Umgangsformen betreffe – keinesfalls „zimperlich“. Es tue ihm zwar leid, wenn der Antragsteller sich beleidigt fühle, er finde dies aber wirklich „lächerlich“, da er sich im Sportclub mit größeren Wortgefechten „duelliert“ hätte.

Zum generellen Umgangston in seinen Lokalen befragt, schilderte der Zweitantragsgegner dem Senat, dass dieser „wenig zimperlich“ und kein „akademischer Ton“ sei, zumal die Stresssituation im Gastgewerbe hoch wäre.

Zum Verhalten seiner Gattin während seiner Auseinandersetzung mit dem Antragsteller befragt, schilderte der Zweitantragsgegner, dass ihn diese vor Ende der

drohenden Eskalation „kurz zurechtgewiesen“ hätte, was auch gewirkt habe, da er auf seine Gattin höre. Damit wäre das Thema beendet gewesen.

Die vom Senat als Auskunftsperson befragte Gattin des Zweitantragsgegners gab anlässlich ihrer Befragung an, dass der Antragsteller im Auftreten „arrogant und unsympathisch“ auf sie gewirkt hätte. Zum Vorfall befragt, führte sie aus, dass sie den Anfang der Ereignisse zunächst nur peripher mitbekommen hätte.

In der Folge habe sie dann beobachtet, wie der Antragsteller ihrem Gatten „den Finger“ gezeigt und der Zweitantragsgegner daraufhin „Der ...“ gesagt hätte.

Sie verneinte jedoch, ihren Gatten in dieser Situation von drohenden Handgreiflichkeiten zurückgehalten zu haben. Im Betrieb herrsche ein „ordentlicher Umgangston“, da „die ganze Prominenz“ ins Lokal komme.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass der Antragsteller und der Zweitantragsgegner die offenbar von beiden Beteiligten als emotional „aufgeheizt“ erlebte Situation relativ übereinstimmend schilderten, wohingegen die Gattin des Zweitantragsgegners und die befragte Kellnerin der Darstellung des Zweitantragsgegners – vor allem im Punkt der drohenden Eskalation zu Handgreiflichkeiten und dem dabei vom Zweitantragsgegner bei seiner Befragung selbst vorgebrachten „Eingreifen“ seiner Gattin – teilweise widersprachen.

Der Senat geht daher davon aus, dass die Aussagen der beiden Frauen diesbezüglich als reine Schutzbehauptungen zu Gunsten des Zweitantragsgegners zu werten sind.

Hinsichtlich der Frage, ob die vom Antragsteller behauptete Bezeichnung „Negersau“ vom Zweitantragsgegner tatsächlich verwendet wurde oder ob nur der von Letzterem behauptete Ausruf „Sie ...“ getätigt wurde, kam der begutachtende Senat nach Würdigung aller Aussagen zur Auffassung, dass auf Grund der von beiden als hoch emotional beschriebenen Situation und den Angaben des Zweitantragsgegners zu seinen eigenen Umgangsformen (der Zweitantragsgegner bezeichnete sich bei seiner Befragung selbst als „kleiner Fußballprolet“) davon auszugehen ist, dass die im Antrag behauptete Bezeichnung „Negersau“ tatsächlich gefallen ist.

Der begutachtende Senat hat die Aussage des Antragstellers in diesem Punkt als glaubwürdig angesehen, wohingegen die Behauptung des Zweitantragsgegners, nur „Sie...“ gesagt zu haben, als unglaubwürdige Schutzbehauptung zu qualifizieren war.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung des Antragstellers durch den Zweitantragsgegner durch Belästigung durch die Bezeichnung als „Negersau“ aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 GIBG vorliegt.

Zu der im Antrag behaupteten Diskriminierung des Antragstellers bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses bzw. bei der Beendigung des Probearbeitsverhältnisses auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit ist festzuhalten, dass der begutachtende Senat im Nachhinein nicht mehr ermitteln konnte, ob der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin die im Lokal während der Probetage erbrachten Leistungen des Antragstellers nach diskriminierenden Kriterien bewertet hat.

Nach der Anhörung des Antragstellers und des Zweitantragsgegners und dem Eindruck, den der Senat von den Beiden gewinnen konnte, ist er zur Auffassung gelangt, dass zwischen diesen beiden Personen offenkundig von Anfang die persönliche „Chemie“ an nicht gestimmt haben dürfte und dass darin der nach Meinung des Senates II tatsächlich maßgebliche Grund für das Nichtzustandekommens des Arbeitsverhältnisses zwischen dem Antragsteller und der Erstantragsgegnerin und nicht in der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers liegen dürfte.

Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG und auch keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch Erstantragsgegnerin vorliegen.

Vorschlag gemäß § 12 Abs. 3 GIBG:

Der Senat II schlägt daher dem Zweitantragsgegner vor, sich mit dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere soweit es den Tatbestand der Belästigung (§ 21) betrifft, intensiv auseinanderzusetzen.

5. GBK II/13:

Eingebracht vom Antragsteller mit Unterstützung von ZARA am 10.5.06

Antragsgegner/in: Privatperson

Wegen: behaupteter Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Dritte iSd § 21 Abs. 1 Z. 3 GIBG

Verfahrensdauer: 12 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag an den Senat II brachte der aus Südosteuropa stammende Antragsteller, im Wesentlichen vor, dass er seit als Trainer des Sportclubs X (in der Folge: X) angestellt und überdies auch „Sportdirektor“ dieses Sportclubs sei.

X sei im übergeordneten Sportclub organisiert, welcher für die Verteilung der angemieteten Trainingsbahnen verantwortlich sei.

X wäre nicht im Vorstand der übergeordneten Sportclubs vertreten, weswegen der X die Verteilung der Trainingsbahnen nicht beeinflussen könne und dies in der Folge dazu führe, dass dem X ohne jedwede Besprechung und ohne sein Wissen weniger Bahnen als benötigt zur Verfügung stünden.

Am ...habe zu diesem Thema eine Besprechung stattgefunden, in der - nach einer ergebnislosen Besprechung – neuerlich die Einteilung der Trainingsbahnen behandelt worden sei. An dieser Sitzung habe er als „Trainer und Obmann“ von X teilgenommen.

In der Folge wäre es zu einem Streit zwischen ihm und dem Antragsgegner gekommen, weil dieser „Leistungstabellen“ gegenüber einer früheren Ausführung nachweislich geändert hätte, was er dem Antragsgegner vorgehalten habe.

Auf diese Vorhaltungen habe der Antragsgegner mit einem Wutausbruch und rassistischen Ausfällen reagiert. Laut Antragsvorbringen wären dabei folgende Worte gefallen:

“Geh scheißen, du Arschloch! Geh zurück in dein Land, du Scheiß-Tschusch! Wir wollen Dich hier nicht haben. Ich bin Österreicher, Du bist ein Tschusch und musst weg von Österreich!“

Nach diesem Vorfall hätte es keinerlei Entschuldigung von den führenden Funktionären des übergeordneten Sportclubs gegeben.

Da er an der antragsgegenständlichen Sitzung in seiner Eigenschaft als Angestellter und Funktionär von X teilgenommen hätte und im Rahmen dieser Sitzung vom Antragsgegner unter anderem als „Scheiß-Tschusch“ beschimpft worden sei, läge durch diese Beleidigung und die damit verbundene Aufforderung, die auf seine ethni-

sche Zugehörigkeit Bezug nehme, eine Diskriminierung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass es den Tatsachen entspreche, dass eine Auseinandersetzung zwischen ihm und dem Antragsteller stattgefunden hätte, wobei ihm der genaue Wortlaut nicht mehr erinnerlich wäre. Tatsache sei allerdings, dass keiner der beiden Beteiligten dabei die „feine Klinge“ geführt habe, er jedoch die vom Antragsteller behaupteten Äußerungen seiner Erinnerung nach nicht getätigt habe.

Der Antragsgegner beantragte die Beschaffung des in dem in der Sache anhängigen Verfahren vor dem Bezirksgericht Y vorgelegten Tonbandmitschnittes der antragsgegenständlichen Sitzung durch den Senat II der Gleichbehandlungskommission zum Beweis dafür, dass die im Antrag behaupteten Äußerungen seinerseits nicht gefallen wären.

Vor der verbalen Entgleisung in der Sitzung wäre er vom Antragsteller der Protokollmanipulation und Fälschung bezichtigt worden, was dann einen „Auszucker“ seinerseits zur Folge gehabt hätte. Richtig sei, dass er den Antragsteller als „Arschloch“ titulierte habe.

Die im Antrag behaupteten Äußerungen wären jedoch nicht gefallen, vielmehr sei aus einer dem begutachtenden Senat vorgelegten Tonbandabschrift der antragsgegenständlichen Sitzung zu erkennen, dass seinerseits bei der Auseinandersetzung vielmehr folgende Worte verwendet worden wären:

(Die Dialektform in der relevanten Passage der vorgelegten Tonbandabschrift wurde dabei aus Gründen der besseren Lesbarkeit ins Schriftdeutsche übertragen)

„Fahr heim, dort hinunter, wo du hingehörst, mir reicht's jetzt langsam Du bist hier Gast und kein Österreicher, ein Arschloch bist du“.

Die Zuständigkeit des begutachtenden Senates zur Behandlung des vorliegenden Antrages ergibt sich aus den Befragungsergebnissen, da geklärt werden konnte, dass der Antragsteller in seiner Funktion als Angestellter von X die antragsgegenständliche Sitzung besucht hat und damit der Bezug des Vorfalles zum Arbeitsverhältnis des Antragstellers – und nicht zu dessen Funktionärstätigkeit im Rahmen von X – gegeben war.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass der Antragsteller und der Antragsgegner einerseits bereits mehrfach in Ausei-

inandersetzungen verwickelt gewesen waren und andererseits die generell zwischen dem Antragsteller und dem übergeordneten Sportclub bestehenden, die Verteilung der Trainingsbahnen betreffenden Probleme ausführlich von allen angehörten Auskunftspersonen thematisiert worden waren.

Der begutachtende Senat hat sich im Zuge des durchgeführten Verfahrens auch mit dem Tonbandmitschnitt der Sitzung und dem dort hörbaren, aggressiven und auch provozierenden Verhalten des Antragstellers vor der erfolgten Beschimpfung durch den Antragsgegner und dessen zeitweilig als „rau“ zu qualifizierendem Umgangston mit Sportskollegen befasst und weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass auch bei einem rauerem Umgangston bei hitzigen Debatten unter Sportfunktionären generell die Grenzen des zwischenmenschlich nach einem Durchschnittsmaßstab als sozial verträglich angesehenen Umgangstones zu bedenken sind!

Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller sich dieser Grenzen nicht immer bewusst zu sein scheint und offenbar gelegentlich selbst zu diese Grenzen überschreitenden Ausdrucksformen neigen dürfte und gibt daher zu bedenken, dass aggressives oder andere Personen beleidigendes Verhalten den im allgemeinen als gesetzeskonform und verträglich empfundenen Umgangsformen zuwiderläuft und daher nach Meinung des begutachtenden Senates zu überdenken wäre!

Ungeachtet eines vom Antragsteller möglicherweise durch die gegen den Antragsgegner erhobenen Bezeichnungen betreffend Manipulation und Fälschung provozierten Verhaltens des Antragsgegners ist festzuhalten, dass letzterer jedenfalls mit seinen Ausfälligkeiten durch die Wortwahl „Geh dorthin zurück, wo du hingehörst, ... du bist hier Gast und kein Österreicher“ in entwürdigender und demütigender Weise auf die nichtösterreichische Herkunft des Antragstellers Bezug genommen hat.

Auch wenn der im Antrag behauptete Ausdruck „Tschusch“ nach Anhörung des Tonbandes vom Senat nicht verifiziert werden konnte, wurde durch die obige Wortwahl mit der dadurch erfolgten Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers der Tatbestand der Belästigung im Sinne von § 21 Abs. 1 Z. 3 iVm Abs. 2 GIBG verwirklicht, da davon auszugehen ist, dass diese Wortwahl für den Antragsteller eine unerwünschte Verhaltensweise darstellt, die mit seiner ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang steht, seine Würde verletzt, für ihn unerwünscht, unangebracht und anstößig war und ein beleidigendes Umfeld im Sinn von § 21 GIBG schuf.

Der begutachtende Senat ist zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG vorliegt. Dem Antragsgegner wird daher eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen!

6. GBK II/14:

Eingebracht von der GAW am 16.5.06

Antragsgegner/in: Verpflegungsbetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 13 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin folgende Stelle ausgeschrieben habe:

„Firma B sucht – 1 Betreuer/in von Heiß- u. Kaltgetränkeautomaten sowie Warenautomaten. Anforderungen: verlässlich, teamfähig und selbständig sowie PERFEKTE Deutschkenntnisse in Wort und Schrift. Bei männlichen Bewerbern muss der Wehr- oder Wehersatzdienst abgeleistet sein. Der Besitz des Führerschein B ist unbedingt erforderlich.“

Die von der Diskriminierung betroffene Person habe sich schriftlich um die ausgeschriebene Stelle unter Anschluss eines Dienstzeugnisses beworben. Gleichzeitig habe er ein Schreiben des „“ beigelegt, in dem auf die Möglichkeit eines „Integrationsleasings“ hingewiesen worden wäre.

Die von der Diskriminierung betroffene Person habe in Algerien Ausbildungen zum Kameramann und Beleuchter absolviert und sei 1989 nach Österreich übersiedelt. Er habe seit damals Tätigkeiten als Kameraassistent, Beleuchter und Tonaufnehmer sowie als Kellner, Kameramann, Videoassistent und Servicekraft ausgeübt. Von bis sei er bei als Transitarbeitskraft in einem Buffet beschäftigt gewesen und dort für den Buffetverkauf mit Inkasso, die Bewirtschaftung der Heißgetränkeautomaten inklusive Geldentsorgung, für Service mit Inkasso, die Mithilfe bei der monatlichen Inventur und für Reinigungsarbeiten zuständig gewesen.

Insbesondere auf Grund dieser einschlägigen Tätigkeit und Qualifikation sowie seiner jahrelangen Berufserfahrung als Kellner und Servicekraft erfülle die von der Diskriminierung betroffene Person jedenfalls die in der Stellenausschreibung verlangten Anforderungen.

Die Leiterin des Integrationsleasing-Projektes und Betreuerin der von der Diskriminierung betroffenen Person, Frau Mag. X, habe sich bei Frau C nach dem Stand des Bewerbungsverfahrens erkundigt. Dabei habe Frau C ihr mitgeteilt, dass noch keine Entscheidung bezüglich der Besetzung der freien Stelle gefallen sei und sie sich in ca. einer Woche melden würde. Sie habe sich jedoch bereits am nächsten Tag telefonisch gemeldet, ein Gespräch mit Frau Y. geführt und dieser mitgeteilt, dass die von der Diskriminierung betroffene Person für die offene Stelle nicht in Frage käme. Auf Frage von Mag. Y. nach dem Grund dafür sei ihr von Frau C folgendes mitgeteilt worden:

„Es mag zwar brutal klingen, aber wir stellen grundsätzlich keine Ausländer ein“.

Am habe die von der Diskriminierung betroffene Person schließlich schriftlich eine Absage der Firma B erhalten.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin keine ausländerfeindliche Firma sei. Zur Erläuterung dieser Aussage wurde darauf hingewiesen, dass im Rahmen des antragsgegenständlichen Bewerbungsverfahrens auch eine aus Bosnien stammende Frau zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei. Ferner stamme eine im Unternehmen fix angestellte Mitarbeiterin aus Serbien, der seit Jahren beauftragte Inhaber der Reinigungsfirma stamme aus Rumänien. Die Firma Z., die in- und ausländische Arbeitskräfte beschäftige, übernehme seit Jahren die Fensterreinigung der Antragsgegnerin. Ferner werde eine Privatwohnung an eine Frau aus Ex-Jugoslawien vermietet. Zur Ablehnung der Bewerbung der von der Diskriminierung betroffenen Person wurde ausgeführt, dass es auf die ausgeschriebene Stelle eine Vielzahl von Bewerbungen – nämlich rund 100 - gegeben hätte, eine davon wäre die der von der Diskriminierung betroffenen Person gewesen.

Herr C 1, der Seniorchef der Antragsgegnerin, gab bei seiner Befragung an, dass das Argument, dass die Firma B keine Ausländer „nehme“, stimme nicht. Wäre es so, wie im Verlangen der GAW behauptet, würde dies ja schon im ersten - und nicht erst im dritten - Gespräch mitgeteilt werden. Möglicherweise wäre bei der Formulie-

rung des Kriteriums „Perfekt in Wort und Schrift“ in der Stellenausschreibung etwas „übertrieben“ worden, allerdings sei für die auszuübende Tätigkeit wichtig, dass die engagierten Personen eine Schrift hätten, die sie dann auch noch selbst lesen könnten, da es in der Vergangenheit diesbezüglich bereits Probleme gegeben hätte. Er verneinte, dass die im Verlangen der GAW behaupteten Worte gefallen seien, gab aber an, bei dem Telefonat zwischen seiner Tochter C und Frau Mag. Y. nicht anwesend gewesen zu sein. Zu den für ihn relevanten Personalauswahlkriterien wäre zu erwähnen, dass generell die „Beständigkeit“ von MitarbeiterInnen für den Betrieb wichtig wäre.

Der stellvertretenden Geschäftsführer und Sohn von Herrn C1, Herr C 2, führte anlässlich seiner Befragung aus, dass er und seine Schwester Reihungen von BewerberInnen nach den Noten „1, 3, 5“ vornehmen, die jedoch durchaus unterschiedlich ausfallen könnten, je nachdem, wer diese Reihung vornehme. Warum die von der Diskriminierung betroffene Person nicht in die Kategorie „1“ eingereiht worden sei, konnte dem begutachtenden Senat gegenüber nicht dargelegt werden. Seine Vermutung, dass dies mit einem bei der Bewerbung fehlenden Dienstzeugnis zu tun haben könnte, konnte jedenfalls durch den Hinweis auf die im GBK-Verfahren vorgelegten Bewerbungsunterlagen widerlegt werden. Auch das Kriterium, ob eine Person ins Team passe, wäre nach seinen Ausführungen für die Personalauswahl relevant - diesbezüglich merkte er zusätzlich an, dass es sich dabei um eine „Gefühlssache“ handle. Er wäre zwar nicht Ohrenzeuge des Telefonats seiner Schwester mit Frau Mag. Y. gewesen, glaube seiner Schwester jedoch deren Behauptung, sich nicht vorstellen zu können, so etwas gesagt zu haben.

Frau C konnte auf Grund eines mehrmonatigen Auslandsaufenthaltes nicht als Auskunftsperson befragt werden, gab in einer schriftlichen Stellungnahme jedoch im Wesentlichen an, „dass sie sich bezüglich des Herrn (*falscher Name zitiert*) keiner Schuld bewusst sei“.

Zu der im Verlangen der GAW behaupteten Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist der Senat nach Anhörung aller in Frage kommenden Auskunftspersonen zum Schluss gekommen, dass bezüglich des Satzes, dass grundsätzlich keine Ausländer genommen würden, Aussage gegen Aussage stand.

Allerdings war für den begutachtenden Senat keinerlei Motiv erkennbar, warum die am konkreten Bewerbungsverfahren gar nicht beteiligte Mitarbeiterin des Vereins,

Frau Mag. Y. eine derartige Behauptung frei erfinden hätte sollen, zumal sie aus einer derartigen Anschuldigung einerseits keinen persönlichen Vorteil zu erwarten gehabt hätte und überdies auch in keinerlei dem Senat bekannt gewordenen Nahebeziehung mit der von der Diskriminierung betroffenen Person stand.

Die Stellungnahme von Frau C wiederum nimmt darauf Bezug, dass diese sich „keiner Schuld bewusst sei“ – was allerdings nicht bedeutet, dass die im Verlangen der GAW behauptete, ihr zugeschriebene Aussage nicht gefallen ist, sondern genauso bedeuten kann, dass sie sich nur mangels Kenntnis der einschlägigen Rechtsvorschriften des GIBG keiner Schuld bewusst ist!

Bei Würdigung dieser Umstände ist daher davon auszugehen, dass es den der Antragsgegnerin zuzurechnenden Personen nicht gelungen ist, die im Verlangen der GAW glaubhaft gemachte Diskriminierung zu widerlegen und dass der von Frau Mag. Y. geschilderte Dialog zwischen ihr und Frau C tatsächlich so stattgefunden hat. Die Aussage, dass grundsätzlich keine „Ausländer“ genommen würden, schließt Personen anderer ethnischen Zugehörigkeit von vornherein und ohne nähere Prüfung der Qualifikation eines/r BewerberIn in diskriminierender Weise aus einem Bewerbungsverfahren aus und verwirklicht daher den Tatbestand der Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses.

Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Vorschlag gemäß § 12 Abs. 3 GIBG:

Der Senat II schlägt daher der Antragsgegnerin vor, sich intensiv mit dem Gleichbehandlungsgesetz auseinanderzusetzen und künftig Recruitingprozesse transparent, objektiv und gleichbehandlungsgesetzkonform zu gestalten.

7. GBK II/16:

Eingebracht vom Antragsteller am 5.7.06

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: behaupteter Diskriminierung durch Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 9 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag an den Senat II brachte der Antragsteller, ein österreichischer Staatsbürger türkischer Herkunft, vor, durch die beiden nachstehend geschilderten Vorfälle durch den Antragsgegner auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein:

Er habe sich im Büro von X (= Dienstgeber) aufgehalten und gerade Kunden den Weg in sein Büro gewiesen, als am Gang im Büro sein bereits pensionierter, aber freiberuflich weiterhin tätiger Kollege - der Antragsgegner - zu einem weiteren Kollegen folgenden, auf den Antragsteller bezogenen Satz gesagt hätte: „Hast Du Lust auf türkische Bakterien?“

Der Antragsteller gehe davon aus, dass der Antragsgegner gewusst habe, dass er diesen Satz gehört habe. Seine Kunden hätten diesen Satz nicht gehört. Er wäre in diesem Moment tief getroffen und zornig gewesen, habe jedoch seinen Kundentermin wahrnehmen müssen und daher zunächst nichts zu den beiden Kollegen gesagt. Nachdem seine Kunden gegangen wären, habe er den Kollegen befragt, ob er die Aussage des Antragsgegners als richtig empfunden hätte. Dieser habe erwidert, dass er „sich heraushalte“.

Vorauszuschicken sei, dass es ca. 1 Monat zuvor zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner einen Konflikt im Zusammenhang mit einem vom Antragsgegner unternommenen Abwerbungsversuch eines Kunden des Antragstellers gegeben habe. Er habe sich beim Antragsgegner nicht entschuldigt, weil er keinen Grund dafür gesehen hätte, da es sich um seinen Kunden gehandelt hat.

Rund 1 Monat später habe der Antragsgegner die eingangs erwähnte diskriminierende Bemerkung gemacht, die der Antragsteller als kränkend und demütigend in Bezug auf seine türkische Herkunft empfunden habe. Er habe den Antragsgegner niemals auf die von ihm getätigte Bemerkung angesprochen, weil er zutiefst gekränkt gewesen wäre.

Mit der vom Antragsgegner getätigten Aussage habe er mehrmals seinen Vorgesetzten konfrontiert, der ihm nur gesagt hätte, dass dies „schon behandelt“ wäre.

Später wäre es zu einem weiteren Vorfall gekommen, den der Antragsteller im Hinblick auf seine ethnische Zugehörigkeit als diskriminierend empfunden habe:

Entgegen einer betriebsintern auf Wunsch des Antragsgegners getroffenen Vereinbarung hinsichtlich des Geschlossen-Haltens von allen Türen habe der Antragsteller bemerkt, dass ein anderer Kollege eine Türe offen gelassen habe. Deswegen habe er sich seinerseits auch nicht mehr an die Vereinbarung gebunden gefühlt und habe – als er in der Küche Kaffee gekocht habe – die Küchentüre offen gelassen. Als er Kaffee machen wollte, sei der Antragsgegner gekommen und habe mit einem lauten Knall die Küchentür vor seiner Nase zugemacht. Beim Versuch, die Tür zu öffnen, habe er bemerkt, dass er eingesperrt wäre, weil der Antragsgegner sich mit seinem Gewicht gegen die Tür gelehnt und ihm so den Weg versperrt habe. Der Kollege wäre auf Grund des durch den Knall verursachten Lärms dazugekommen und hätte den Antragsgegner gefragt, was er da tue und dass er den Antragsteller herauslassen solle. Danach habe dieser die Küche verlassen können, wäre sehr zornig gewesen und hätte zum Antragsgegner gesagt, dass dieser es nicht mehr probieren solle.

In weiterer Folge habe es eine betriebliche Vereinbarung aufgrund einer Besprechung zwischen dem Antragsteller, dem Vorgesetzten und dem Betriebsrat über den seit langem bestehenden „Radl-Dienst“ gegeben, der zu Folge der Antragsgegner nicht mehr am „Radl-Dienst“ teilnehmen sollte. Diese Vereinbarung wäre jedoch nicht eingehalten worden.

In weiterer Folge habe es eine große Besprechung in der übergeordneten Dienststelle gegeben, an der der Landesleiter, der Betriebsrat, der Vorgesetzte, der Antragsgegner und der Antragsteller teilgenommen hätten. Thema dieser Besprechung wäre das „Türezuschlagen- und Einsperrproblem“ gewesen.

Anfangs habe der Betriebsrat gemeint, dass man eine Lösung finden müsse. Nach einer kurzen Sitzungsunterbrechung – während der Antragsteller kurz den Raum verlassen hätte – habe er bei seiner Rückkehr hören können, wie der Vorgesetzte und der Antragsgegner zum Betriebsrat gemeint hätten, warum dieser ihn in Schutz nehme. In weiterer Folge dieses Gespräches habe sich der Antragsgegner nach Aufforderung durch den Landesleiter bei ihm für den Vorfall entschuldigt, er habe die Entschuldigung jedoch nicht angenommen und dies auch den Anwesenden kundgetan.

Im Antrag brachte der Antragsteller weiters vor, dass er den ersten - wieder zurückgezogenen - Protokollantrag gegen den Antragsgegner habe er nur deswegen zurückgezogen, weil ihm seitens X versprochen worden sei, dass der Antragsgegner gekündigt werde und keine Verträge mehr abschließen dürfe. Im X-System sei dieser

auch gekündigt, aber es sei noch immer die Visitenkarte des Antragsgegners im Büro vorhanden und dieser unter der Visitenkarte die Mitarbeiternummer seiner Gattin angeführt. Diese sei zuvor nicht Mitarbeiterin der Firma X gewesen, wäre aber seit kurzem als Beraterin angemeldet.

Daraus schließe er, dass der Antragsgegner im Namen seiner Gattin Verträge abschließe und somit das Versprechen des Unternehmens, den Antragsgegner zu kündigen, nicht eingehalten worden wäre. Da er einen Termin bei X gehabt hätte, habe er bemerkt, dass die Karte des Antragsgegners noch immer dort gelegen wäre. Obwohl er seinen Vorgesetzten zuvor mehrmals gefragt habe, wann diese Karte entfernt werde, habe dieser ihm zuletzt gesagt, dass er einen Mitarbeiter beauftragt habe, die Karte zu entfernen. Seine diesbezügliche Rückfrage bei diesem Mitarbeiter hätte jedoch ergeben, dass dieser davon gar nichts gewusst habe.

Der Antragsgegner brachte in im Wesentlichen vor, dass der Ausspruch betreffend die „türkischen Bakterien“ nie gefallen sei.

Am hätte er – nach monatelangen Reibereien mit dem Antragsteller – die Nerven verloren und die Tür zugehalten, was jedoch nichts mit dessen türkischer Abstammung, sondern ausschließlich mit seinem Verhalten ihm gegenüber zu tun gehabt hätte. Seit einer Kundenüberschneidung und seinem damaligen Versuch, dieses Problem mit dem Antragsteller einvernehmlich zu regeln, wäre mit diesem keine Kommunikation mehr möglich und er ständig massiven Provokationen durch den Antragsteller ausgesetzt gewesen.

Er habe sich jedoch in einem Gespräch mit dem Antragsteller, den Vorgesetzten sowie dem Betriebsrat reuig gezeigt und sein Bedauern ausgedrückt.

Die Behauptung, dass er auch nach seiner Kündigung für X tätig wäre, sei unrichtig - seine Frau wäre bereits seit längerem mit eigenem Gewerbeschein tätig gewesen.

Er weise daher den Vorwurf der ethnisch motivierten Diskriminierung des Antragstellers zurück und vermute, dass diese Reaktionen in Zusammenhang mit dessen eigener beruflichen Situation – angeblich sei der Antragsteller auf Grund von Unregelmäßigkeiten entlassen worden – stehen würden.

Die ebenfalls zu diesen Vorfällen befragten Vorgesetzten schilderten dem begutachtenden Senat, dass der Antragsgegner ihnen gegenüber auf Befragung hin die behauptete Äußerung bestritten hätte. Ausländerfeindliche Aussprüche oder Einstellungen des Antragsgegners wären firmenintern nicht bekannt. Bezüglich des Vorfalles

mit dem Türezuhalten wäre eine Entschuldigung des Antragsgegners erfolgt, die jedoch vom Antragsteller nicht angenommen worden wäre.

Der Betriebsrat gab anlässlich seiner Befragung an, dass er an jenem Tag, als der Ausspruch betreffend die „türkischen Bakterien“ angeblich gefallen sein soll, nicht im Büro gewesen wäre, dass der Antragsgegner auf sein Befragen hin zum angeblichen Vorfall jedoch zu ihm gesagt hätte, „dass es nicht so gemeint gewesen wäre, da hätte er (*der Antragsteller*) etwas missverstanden“.

Auch hätte der Antragsgegner sich beim Antragsteller anlässlich einer Besprechung entschuldigt, wobei er nach der Erinnerung des Betriebsrates diese Entschuldigung folgendermaßen formuliert hätte: „Wenn ich mich dir gegenüber schlecht benommen oder falsch ausgedrückt habe, bitte ich dich um Entschuldigung“.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass der Antragsteller und der Antragsgegner in einen auf Grund der thematisierten Kundenüberschneidung offenbar emotional aufgeheizten Konflikt verwickelt waren.

Hinsichtlich der zu prüfenden Frage, ob der vom Antragsteller behauptete Ausspruch in Bezug auf „türkische Bakterien“ vom Antragsgegner tatsächlich verwendet wurde, kam der begutachtende Senat nach Würdigung aller Aussagen und eingedenk der offenkundig bereits länger zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner herrschenden Unstimmigkeiten sowie des von den meisten befragten Auskunftspersonen relativ übereinstimmend geschilderten Verhaltens des Antragstellers insgesamt – das einen normalen kollegialen Umgang mit diesem sehr schwierig zu machen scheint - und den dadurch ausgelösten Problemen innerhalb der Belegschaft zur Auffassung, dass auf Grund dieser ganz speziellen Situation und der auf den Vorfall bezogenen Aussagen des Betriebsrates im GBK-Verfahren trotzdem mit höherer Wahrscheinlichkeit davon auszugehen ist, dass die vom Antragsteller behauptete Bezeichnung „türkische Bakterien“ tatsächlich gefallen ist und nicht nur vom Antragsteller frei erfunden wurde.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner durch die auf diesen bezogene Bezeichnung „türkische Bakterien“ gemäß § 21 GIBG vorliegt.

Zur Frage, ob das auch vom Antragsgegner gänzlich unbestrittene Türezuhalten auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers erfolgt ist und damit eine Be-

lästigung im Sinne von § 21 GIBG darstellt, kam der begutachtende Senat hingegen zur Auffassung, dass das Türezuhalten durch den Antragsgegner nicht durch die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers, sondern durch dessen allgemeines Verhalten gegenüber Kollegen - welches von mehreren Personen als nachtragend und nicht zur Bereinigung von Konflikten bereit beschrieben wurde - motiviert war.

Es ist daher davon auszugehen, dass dieser Vorfall daher als Eskalation eines Konfliktes unter Kollegen ohne jeglichen Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers zu qualifizieren war. Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass durch das Türezuhalten keine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 GIBG durch den Antragsgegner vorliegt. Dem Antragsgegner wird eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen!

8. GBK II/18:

Eingebracht vom Antragsteller am 26.7.06

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mangelnder Abhilfe des Arbeitgebers bei Belästigung und Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag brachte der Antragsteller, ein österreichischer Staatsbürger türkischer Herkunft, im Wesentlichen vor, durch die beiden nachstehend geschilderten Vorfälle durch Belästigung durch den Herrn Y auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden zu sein (siehe obige Ausführungen zu GBK II/16).

Anlässlich eines Termines in der Firma X habe er bemerkt, dass die Karte von Herrn Y noch immer dort läge. Obwohl er seinen Vorgesetzten, den Zweitantragsgegner, zuvor mehrmals gefragt habe, wann diese Karte entfernt werde, habe dieser ihm zuletzt gesagt, dass er einen Mitarbeiter beauftragt habe, die Karte zu entfernen. Seine diesbezügliche Rückfrage bei diesem Mitarbeiter hätte jedoch ergeben, dass dieser davon gar nichts gewusst habe.

Der Erst- und der Zweitantragsgegner hätten daher keine angemessene Abhilfe gegen die Belästigungen durch Herrn Y geschaffen.

Er wäre entlassen worden, als Grund für seine Entlassung wären unkorrekte Spesenabrechnungen genannt worden. Er vermute, dass der Zweitantragsgegner die Sache so weit „auf die Spitze getrieben“ habe, dass seine Reisespesen von der Drittantragsgegnerin überprüft worden wären und vermute, dass die gesamten Vorgänge, die zu seiner Entlassung geführt haben, in Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit und mit seinem ersten Antrag an die Gleichbehandlungskommission stehen. Er vermute daher, dass die Entlassung eine Reaktion auf seinen Antrag an die Gleichbehandlungskommission gewesen war.

Der Erstantragsgegner brachte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass er anlässlich des Vorfalles mit dem „Türezuhalten“ alle involvierten Personen – den Antragsteller, Herrn Y, den Zweitantragsgegner und den Betriebsrat zu einem Gespräch geladen hätte und in diesem Gespräch erstmals vom Antragsteller mit dem Ausspruch betreffend die „türkischen Bakterien“ konfrontiert worden wäre. Herr Y habe diesen Ausdruck bestritten, auch seine späteren Recherchen bei dem Kollegen – dem gegenüber diese Bemerkung getätigt worden sein soll – habe keinen Hinweis auf diese Bemerkung ergeben.

Zum Vorfall mit dem Türezuhalten wird ausgeführt, dass Herr Y diesen zugegeben und damit begründet habe, dass ihm die Nerven auf Grund von ständigen Reibereien mit dem Antragsteller durchgegangen wären. Der Erstantragsgegner habe daraufhin das Verhalten von Herrn Y sofort verurteilt und eine Entschuldigung erwartet, die von Herrn Y auch gekommen sei, vom Antragsteller jedoch nicht akzeptiert worden wäre. Er habe Herrn Y aufgefordert, gegenüber dem Antragsteller keinerlei wie immer geartete Taten zu setzen und festgehalten, dass das Unternehmen dies niemals dulden würde.

Zur endgültigen Lösung des Konfliktes wäre der im Antrag dargestellte Dreivorschlag erarbeitet worden und man hätte dem Antragsteller Zeit gegeben, sich für eine Variante zu entscheiden. Die Entscheidung wäre vom Antragsteller an den Betriebsrat delegiert worden, schlussendlich sei es zu keiner von allen Beteiligten akzeptierten Vereinbarung mehr gekommen.

Schließlich wäre der geringfügige, nebenberufliche freie Dienstvertrag mit Herrn Y gelöst worden, um die Situation endgültig zu klären.

Nach Information durch Herrn Y über den ersten Antrag des Antragstellers an die Gleichbehandlungskommission gegen Herrn Y habe er eine zusätzliche Weisung an Herrn Y mit dem Inhalt ausgesendet, jeglichen Kontakt mit dem Antragsteller zu unterlassen und auch zu seinem eigenen Schutz die Geschäftsstelle nicht mehr zu betreten. Herr Y habe sich an diese Anordnungen gehalten.

Seinen Handlungen wären jedoch schon Handlungen des Zweitantragsgegners vorausgegangen.

In der Folge wäre es zu weiteren Gesprächen gekommen, im Zuge derer der Antragsteller seine Beschuldigungen zurückgezogen und die Entschuldigung von Herrn Y angenommen hätte. Dies habe er mündlich Herrn Y mitgeteilt, womit die Angelegenheit zu 100% abgeschlossen worden wäre. Er sei daher jedem ihm zugetragenen Vorwurf entschieden entgegengetreten und habe unverzüglich gehandelt.

Zur fristlosen Entlassung des Antragstellers wurde ausgeführt, dass diese in keinerlei Zusammenhang mit den von diesem bei der Gleichbehandlungskommission erhobenen Vorwürfen stehe. Im Zuge eines Mitarbeitergespräches mit dem Antragsteller, in dem der Rückgang von dessen Leistungen um 50% erörtert worden wäre, habe er die Reisespesen – die ihm unter Berücksichtigung vergleichbarer Kennzahlen nicht plausibel erschienen wären – angesprochen, worauf der Antragsteller auf seine Frage nach deren Richtigkeit gemeint hätte: „Ich kann das nicht garantieren“.

Es wäre daher nichts anderes übriggeblieben, als den Antragsteller zu verwarnen und eine korrekte Spesenabrechnung zu verlangen. Der Antragsteller habe in der Folge für den relevanten Zeitraum eine neue Spesenabrechnung mit deutlich niedrigerer Kilometerleistung abgerechnet. Nach Vorlage einer weiteren Spesenabrechnung für den Folgezeitraum wäre es seine Sorgfaltspflicht gewesen, diese genau zu überprüfen. Leider wären dabei Verdachtsmomente entdeckt worden, die zur Prüfung im Haus und bei Kunden geführt hätten. Bei der Konfrontation mit diesen Vorwürfen hätte der Antragsteller zugegeben, dass diese Spesenabrechnung „teils – teils“ unkorrekt wäre. Es stellte sich in der Folge auch heraus, dass in den neuerlichen Aufzeichnungen Kundenbesuche angeführt worden wären, die nie stattgefunden hätten und die in Zusammenhang mit Kundenbesuchen behaupteten Kilometerangaben deutlich überhöht gewesen wären.

Die Entlassung stehe daher in keinem Zusammenhang mit dem unberechtigten Diskriminierungsvorwurf des Antragstellers.

Auch die Behauptung, der Zweitantragsgegner habe sich diesbezüglich diskriminierend gegenüber dem Antragsteller verhalten, entbehre jeder Grundlage, da diese Gespräche und die Veranlassung der Prüfung ausschließlich von ihm selbst geführt worden wären. Im Verlauf von vielen Jahren hätte es viele disziplinäre Probleme mit dem Antragsteller gegeben, der schwierig zu führen gewesen wäre und dessen Arbeit oft qualitative Mängel aufgewiesen hätte. Die diesbezüglich mit anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten bestehenden Probleme hätten schließlich bereits zu einer Versetzung des Antragstellers geführt, damals wäre dieser einer neuen Führungskraft – dem Zweitantragsgegner – zugeordnet worden.

Im Laufe der Jahre hätte sich der Antragsteller mindestens 10 mal für sein Verhalten ihm oder anderen Mitarbeitern gegenüber entschuldigt und versprochen, „ein anderer“ zu werden.

Der Zweitantragsgegner brachte im Wesentlichen vor, dass er die Vorwürfe des Antragstellers zurückweise, da er auf jedes von dessen Vorbringen unmittelbar und unabhängig von ethnischen Zugehörigkeiten reagiert habe. Zur behaupteten Äußerung betreffend die „türkischen Bakterien“ hätte er sofort einzeln Herrn Y, den Kollegen und den Betriebsrat befragt. Herr Y habe diese Äußerung bestritten, der Kollege konnte sich an keinen Ausdruck erinnern, in dem der Begriff „türkische Bakterie“ gefallen wäre. Auch der Betriebsrat habe ausgesagt, dass in seiner Gegenwart eine solche Aussage nicht gefallen wäre.

Im Zuge der Befragungen hätte er jeden einzelnen Mitarbeiter zu einem konfliktfreien und fairen Umgang miteinander aufgefordert, insbesondere aber Herrn Y, da es zwischen diesem und dem Antragsteller immer wieder Spannungen gegeben habe.

Nach den Befragungen habe er dem Antragsteller mitgeteilt, dass er den Ausspruch trotz eingehender Befragungen nicht verifizieren habe können und an alle bezüglich eines fairen Umgangs miteinander appelliert hätte. Die Rückfrage beim Antragsteller, ob vielleicht seine Kunden den Ausspruch bestätigen könnten, habe zu dessen Mitteilung geführt, dass seine Kunden diesen Ausspruch nicht gehört hätten.

Er habe dem Antragsteller mitgeteilt, dass er die Sache nicht mehr weiter verfolgen könne, was der Antragsteller auch zur Kenntnis genommen hätte.

Anlässlich einer Dienstbesprechung habe er das Thema Kundenüberschneidung und die nicht verifizierbare Äußerung von sich aus nochmals zur Sprache gebracht, wobei der Antragsteller bestätigt hätte, dass die Angelegenheit beendet sei.

Anlässlich eines Gespräches habe ihm der Antragsteller unaufgefordert versprochen, ein „neuer“ zu werden, der ab sofort keine Streitigkeiten mehr mit Kollegen haben werde. Er habe verkündet, dass alle bisherigen Konflikte bereinigt wären.

Nach der Auseinandersetzung habe ihn der Antragsteller neuerlich mit dem Vorwurf konfrontiert, dass er durch die Aussage „türkische Bakterien“ beleidigt worden wäre und dass er – der Zweitantragsgegner – nichts unternommen hätte. Er habe ihn daher an die diesbezüglich geführten Gespräche und Telefonate erinnert.

Zum „Türezuschlagen- und Einsperrproblem“ wurde ausgeführt, dass der Zweitantragsgegner an besagtem Tag einen Urlaubstag gehabt hätte und von Herrn Y telefonisch über den Vorfall informiert worden wäre. Dieser habe angegeben, auf Grund der großen Geräuschentwicklung die Nerven verloren und die Türe zugeworfen und eine Zeitlang zugehalten zu haben.

Am nächsten Werktag habe er in einer Besprechung den Antragsteller ersucht, ihm seine Sicht dieses Vorfalles zu schildern und dabei klargestellt, dass dieser Vorfall nicht in Ordnung wäre und sich alle Mitarbeiter an getroffene Vereinbarungen halten müssten. Er habe daher vorgeschlagen, dass die beiden am Vorfall Beteiligten nicht mehr gemeinsam in der Geschäftsstelle anwesend sein sollten, was sich bei Außen dienstmitarbeitern leicht organisieren lasse.

Der Antragsteller habe jedoch gefordert, Herrn Y aus der Geschäftsstelle auszuschließen und für den Fall der Nichterfüllung seiner Forderungen mit einer Anzeige bei der Arbeiterkammer gedroht. Da die Spannungen zwischen Herrn Y und dem Antragsteller intensiver geworden wären, habe er noch am selben Tag mit dem Erstantragsgegner Kontakt aufgenommen und in der Folge wäre eine gemeinsame Besprechung anberaumt worden. Die vom Antragsteller anlässlich dieser Besprechung erhobene Behauptung, er hätte den Betriebsrat gefragt, warum dieser den Antragsteller in Schutz nehme, sei falsch und der Antragsteller hätte in der Folge anlässlich eines Gespräches auch öffentlich eingeräumt, dass er sich u.U. verhöhrt hätte.

Im Verlauf des Gespräches wäre das unangemessene Verhalten von Herrn Y gegenüber dem Antragsteller vom Erstantragsgegner mehrfach angesprochen und verurteilt worden, die Entschuldigung von Herrn Y wäre vom Antragsteller nicht akzeptiert worden.

Zu den vom Antragsteller vorgelegten Reisespesen sei festzuhalten, dass es Teil seiner Führungsarbeit wäre, anfallende Reisespesen aller Mitarbeiter regelmäßig zu

überprüfen, insbesondere auf die korrekte Eintragung von Urlaubs-, Krankenstands- und Bürotagen und auf Plausibilität des geltend gemachten Spesenaufwandes im Hinblick auf den Geschäftserfolg. Der Antragsteller habe gegenüber dem Erstantragsgegner die Unkorrektheit seiner Spesenabrechnung zugegeben und wäre von diesem nachweislich ermahnt worden. In der Folge wäre es jedoch trotz Ermahnung zu einer weiteren unplausiblen Spesenabrechnung gekommen, worauf in der Folge eine Dienstfreistellung und eine Überprüfung durch die Revision veranlasst worden wären. Er selbst habe die Reisespesen des Antragstellers in derselben Art und Weise wie jene der Kollegen überprüft.

In der Stellungnahme der Drittantragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller gerechtfertigt entlassen worden sei und die Drittantragsgegnerin die Vorwürfe der Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers entschieden zurückweise.

Die gerechtfertigte Entlassung wäre erfolgt, weil dem Erstantragsgegner bei einer routinemäßigen Durchsicht der Spesenabrechnungen des Antragstellers Ungereimtheiten aufgefallen wären. Die Summe der in den Aufzeichnungen angegebenen privat- und dienstveranlassten Kilometer hätte im Hinblick auf die geringe Produktivität des Antragstellers nicht plausibel gewirkt, insbesondere hätten Erfahrungswerte gegen die Richtigkeit dieser Aufzeichnungen gesprochen.

Es hätte ein Gespräch zwischen dem Antragsteller und dem Erstantragsgegner stattgefunden, indem der Antragsteller kleinlaut zugegeben hätte, die korrekte Kilometergeldabrechnung nicht garantieren zu können. In der Folge wäre vom Erstantragsgegner eine Verwarnung ausgesprochen worden, auch wäre der Antragsteller darauf hingewiesen worden, dass er im Falle weiterer Verstöße mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hätte. Ferner wäre er zur Richtigstellung seiner Spesenabrechnungen für den relevanten Zeitraum aufgefordert worden.

Die vom Antragsteller nachgereichten korrigierten Spesenabrechnungen wären vorerst vom Erstantragsgegner nicht nochmals überprüft worden, da dieser aufgrund der Verwarnung und der langjährigen Mitarbeit des Antragstellers auf die ordnungsgemäße Korrektur vertraut hätte.

Ende hätte der Antragsteller dem Erst- und dem Zweitantragsgegner die Spesenabrechnungen für die Monate vorgelegt. Nachdem die ausgewiesenen gefahrenen Dienstkilometer unter Berücksichtigung der angegebene-

nen Fahrziele nicht plausibel erschienen wären, habe der Erstantragsgegner die Revision mit der Prüfung der Abrechnungen des Antragstellers auf ihre Richtigkeit hin beauftragt.

Aufgrund dieses Verdachtsmoments wurde mit dem Antragsteller ein Gespräch geführt, bei welchem sich dieser in Widersprüche verstrickte und daher bis zur Klärung des Sachverhaltes dienstfrei gestellt wurde.

Die daraufhin eingeleitete Sonderprüfung der Revision der Drittantragsgegnerin hätte ergeben, dass der Antragsteller anstelle der behaupteten km nur km gefahren wäre und sich daher mit dem unberechtigterweise bezogenen Kilometergeld in der Höhe von € unrechtmäßig bereichert hätte.

Auf Grund des Prüfberichtes wäre mit dem Antragsteller ein Gespräch vereinbart worden, bei welchem der Antragsgegner in Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden und dem Rechtsanwalt der Drittantragsgegnerin mit den gegenständlichen Vorwürfen konfrontiert worden wäre. Der Antragsteller habe die „teils – teils“ zugegeben und insbesondere eingeräumt, Kilometer verrechnet zu haben, die er gar nicht gefahren wäre und auch teilweise Kunden in den Spesenaufzeichnungen angeführt zu haben, die niemals von ihm besucht worden wären. Daraufhin wäre die gerechtfertigte Entlassung des Antragstellers ausgesprochen worden.

Auf Grund der glaubwürdigen, lebensnahen und nachvollziehbaren Aussagen des Erst- und des Zweitantragsgegners und der beiden Vertreter/innen der Drittantragsgegnerin bezüglich der gesamten Vorgangsweise rund um die mit dem Antragsteller generell und über einen langen Zeitraum bestehenden Probleme ist es dem Antragsteller nicht gelungen, dem begutachtenden Senat seine Darstellung der Ereignisse – dass seitens aller Antragsgegner/innen nichts unternommen worden wäre, um Abhilfe gegen die Belästigung durch Herrn Y zu schaffen - glaubhaft zu machen.

Der Senat hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller auf Grund seines spezifischen Persönlichkeitsprofils tatsächlich zu dem seitens der angehörten Auskunftspersonen geschilderten nachtragenden und unversöhnlichen Verhaltensweisen im Arbeitsleben neigen dürfte, welche allen an Konflikten mit dem Antragsteller beteiligten Personen eine effektive Problembereinigung verunmöglicht bzw. erschwert haben dürften, da - wie glaubwürdig geschildert – eigentlich nach Einschätzung der anderen Beteiligten längst bereinigte Situationen immer wieder neuerlich durch den Antragsteller zum Thema gemacht worden sein dürften.

Hinsichtlich der vom Antragsteller erhobenen Behauptung, durch den Erst-, den Zweit- und die Drittantragsgegnerin auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit deswegen diskriminiert worden zu sein, weil diese nicht angemessene Abhilfe gegen die vom Antragsteller behaupteten Belästigungen durch Herrn Y geschaffen hätten, ist daher festzustellen, dass es allen drei Antragsgegner/innen - die bei ihrer Befragung ihre glaubwürdig und aus der Lebenserfahrung für den Senat auch nachvollziehbar vorgebrachten, schriftlichen Stellungnahmen nochmals ausgeführt haben - im Sinne des § 26 Abs. 12 GIBG zu beweisen gelungen ist, dass sowohl ausreichende Abhilfe im Sinne der Erfordernisse des GIBG gegen die Belästigung durch Herrn Y geschaffen worden ist als auch, dass die Vermutung des Antragstellers, dass seine Entlassung eine Reaktion auf seinen an die GBK gestellten Antrag gegen Herrn Y darstelle, nach Meinung des Senates nicht den Tatsachen entspricht.

Eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG wegen Verletzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei einer Belästigung durch den Erstantragsgegner, den Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin wegen des von Herrn Y gegenüber dem Antragsteller getätigten Ausspruchs „Hast Du Lust auf türkische Bakterien?“ liegt daher nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG wegen Verletzung der gesetzlichen Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei einer Belästigung durch den Erstantragsgegner, den Zweitantragsgegner und die Drittantragsgegnerin wegen des „Türezuhalten“-Vorfalles mit Herrn Y liegt daher nicht vor.

Es liegt auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Drittantragsgegnerin wegen der Entlassung des Antragstellers in Zusammenhang mit dessen laut Vorbringen der Drittantragsgegnerin unkorrekten Spesenabrechnungen vor. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass die Entlassung des Antragstellers ausschließlich in den von der Arbeitgeberin aufgedeckten Vorgängen rund um dessen Spesenabrechnung begründet ist.

Der Senat II hat die Entlassung des Antragstellers durch die Drittantragsgegnerin aufgrund der von dieser dargestellten Malversationen seitens des Antragstellers daher nicht als gesetzlich verpönte Reaktion der Arbeitgeberin auf den bei der Gleichbehandlungskommission eingebrachten Protokollantrag des Antragstellers, son-

dern als eine davon gänzlich unabhängige Maßnahme im Zusammenhang mit aufgedeckten Unregelmäßigkeiten bei Spesenabrechnungen des Antragstellers qualifiziert.

9. GBK II/19:

Eingebracht vom Antragsteller am 4.8.06

Antragsgegner/in: Privatperson

Wegen: behaupteter Diskriminierung durch Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller – ein österreichischer Staatsbürger türkischer Abstammung - als angestellter Taxifahrer beschäftigt sei und an der Ecke H.-/V.-gasse in Wien sein Taxi in Bewegung gesetzt habe. Er habe dabei gesehen, dass sich ein Radfahrer – der Antragsgegner – dem Taxi genähert und schließlich den Wagen mit seinem Fahrrad berührt habe. Er habe den Radfahrer aus dem geöffneten Fenster heraus gefragt, was das solle. Dieser habe daraufhin begonnen, ihn anzuschreien, wobei er unter anderem Folgendes geäußert habe:

„Ihr Ausländer, Ihr Schweine! Ihr macht das immer so! Du Jugo, Du Scheißdreck! Wir werden Euch aus Österreich vertreiben! Gib mit Deine Daten, ich werde Dich vernichten!“

Die Beschimpfungen hätten etwa 2-3 Minuten gedauert, bis sich der Antragsgegner wieder halbwegs beruhigt hätte. Er habe dem Antragsgegner zu verstehen gegeben, dass dieser den Mund halten solle. Plötzlich habe dieser die rechte Hand zum „Hitlergruß“ ausgestreckt und „Heil“ gerufen. Er habe dem Antragsgegner mitgeteilt, dass er die Polizei rufen werde, was er in der Folge auch getan habe.

Sein im Taxi zu diesem Zeitpunkt anwesender Fahrgast habe sich bereit erklärt, die rassistischen Beleidigungen und die NS-Parole zu bezeugen.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass von den ihm vom Antragsgegner im Antrag vorgeworfenen Beschimpfungen überhaupt nichts stimme und er die behaupteten Schimpfworte nicht verwendet

habe. Aufgrund der äußeren Erscheinung und der Sprache des Antragsgegners habe er nicht auf einen Ausländer schließen können.

Zum Hergang des Vorfalles gab er an, dass der Antragsteller die Seitenscheibe heruntergekurbelt und ihn mit abschätzigem Ton gefragt habe, ob er seinen Blinker nicht gesehen hätte. Daraufhin habe er dem Antragsteller vorgehalten, dass er sich in den Fließverkehr eingeordnet habe und deshalb auf ihn achten hätte müssen. Er habe einen schweren Unfall nur durch eine Notbremsung verhindern können. Er sei zwar erregt gewesen, da er gerade einen schweren Unfall verhindern habe können, aber wäre trotzdem noch kontrolliert gewesen. Auch, nachdem der Antragsteller ihn noch (*phonetisch*) „Haiwan“ genannt habe, was seines Wissens nach soviel wie „Du Ungläubiger, du bist es nicht wert, du bist eh nur ein Tier“ bedeute.

Daraufhin habe er dem Antragsteller - trotzdem noch kontrolliert - in etwa geantwortet, dass dieser – wenn er nicht zu unserer Gesellschaft gehören wolle – ja fortgehen könne. Um ihm einen Spiegel seines Verhaltens vorzuhalten, habe er die linke Hand erhoben und „Heil“ gerufen.

Die als Auskunftsperson befragte Fahrgästin schilderte dem begutachtenden Senat, dass die Reaktion des Antragsgegners völlig überzogen gewesen wäre und Beschimpfungen, die auf die ethnische Zugehörigkeit Bezug genommen hätten, gefallen wären, auch wenn sie sich nicht mehr an alle erinnern könne.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen mit dem Umstand konfrontiert, dass es über das Vorliegen der im Antrag behaupteten Beschimpfungen mit Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers einander widersprechende Aussagen von Antragsteller und Antragsgegner gab.

Festzuhalten ist dazu, dass dem begutachtenden Senat die diesbezüglichen Aussagen des Antragstellers glaubwürdig erschienen, wohingegen die Darstellung des Antragsgegners, dass Worte wie „Du Yugo, Du Scheißdreck“ seinerseits nie gefallen wären, als reine Schutzbehauptung erschienen und es dem Antragsgegner damit nicht gelungen ist, den von § 21 GIBG geforderten Beweis zu erbringen.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG vorliegt. Dem Antragsgegner wird eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen!

10. GBK II/20:

Eingebracht vom Antragsteller am 4.8.06

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag brachte der Antragsteller vor, dass er sich bei der Antragsgegnerin schriftlich auf eine Annonce beworben habe und der staatlich anerkannten Bekenntnisgemeinschaft „Jehovas Zeugen“ angehöre. Er habe eine schriftliche Einladung zur Terminvereinbarung für ein Vorstellungsgespräch und die Verständigung erhalten, dass er in der engeren Auswahl der Bewerber sei. Dem Schreiben sei der Personalfragebogen der Antragsgegnerin beigelegt gewesen, der folgenden Passus beinhaltet habe:

„Ich erkläre, während meiner Zugehörigkeit zur Firma B weder ein praktizierendes noch ein passives Mitglied einer Sekte zu sein“.

Da in seinem Bekanntenkreis bereits früher Bewerber auf Grund ihrer Zugehörigkeit zur Bekenntnisgemeinschaft von Jehovas Zeugen von der Antragsgegnerin abgelehnt worden wären, habe er bei der Antragsgegnerin nachgefragt, ob diese auch die Bekenntnisgemeinschaft *Jehovas Zeugen* als Sekte einordne und habe weiters auch den Termin für das Vorstellungsgespräch vereinbaren wollen. Daraufhin habe die Mitarbeiterin der Antragsgegnerin erklärt, dass der Gebietsleiter ihn zurückrufen werde, was jedoch nicht erfolgt sei. Einige Tage später habe er ein Absageschreiben erhalten, in dem er informiert worden wäre, dass er nicht eingestellt werde, weil man sich bereits für einen anderen Bewerber entschieden habe. Allerdings habe er bereits nach dem Telefonat gewusst, dass er keine Chance mehr habe. Der zitierte Passus im Personalfragebogen der Antragsgegnerin diskriminiere ihn im Bewerbungsverfahren, widerspreche auch dem Grundrecht auf freie Religionsausübung und hindere Angehörige bestimmter Religionsgemeinschaften schon im Vorhinein an der Teilnahme an einem vollständigen Bewerbungsablauf, weshalb er sich durch die Behandlung im Bewerbungsverfahren und den Passus im Personalfragebogen auf Grund seiner Religion als diskriminiert erachte, da er überzeugt sei, die Stelle auf

Grund seiner Zugehörigkeit zur Bekenntnisgemeinschaft der Zeugen Jehovas nicht bekommen zu haben.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde vorgebracht, dass der Antragsteller sich beworben habe und zur Firmenpräsentation eingeladen worden sei. Laut Aufzeichnungen der Antragsgegnerin sei der Antragsteller nicht zur Firmenpräsentation erschienen. Standardmäßig wäre danach eine Absage an ihn ergangen. Insgesamt habe es 56 Bewerbungen für die ausgeschriebene Position gegeben, von denen 19 Personen zur Präsentation eingeladen worden seien, 10 Personen zur Firmenpräsentation erschienen und letztlich ein Bewerber eingestellt worden sei. Es werde bedauert, dass der Antragsteller aus dem nicht erfolgten Rückruf eine Ablehnung auf Grund seiner Religionszugehörigkeit ableite. Das Übersehen des Rückrufes liege wahrscheinlich an der hohen Zahl von Bewerber/innen. Die Firma B sei weltweit in mehr als 80 Ländern tätig und zeichne sich unter anderem dadurch aus, dass man einander mit entsprechendem Respekt und Toleranz begegne und entsprechenden Umgang pflege. Auf Grund der hohen Anzahl an Gesellschaften sei es eine logische Folge, dass man „sämtliche Religionen, entsprechende gesetzlich eingetragene Religionen und Glaubensgemeinschaften“ im Unternehmen unter einem Dach fände. Es sei daher in keiner Weise Firmen-Policy, einen Bewerber in irgendeiner Form zu diskriminieren. Die Angabe des Religionsbekenntnisses auf dem Fragebogen wäre aufgenommen worden, weil dieser Fragebogen alle wichtigen Daten zur Anmeldung und steuerlichen Behandlung eines dann zum Mitarbeiter werdenden Bewerbers enthalte und man dadurch sicher gehen könne, alle Daten zum Anmeldezeitpunkt evident zu haben, wobei auf die Gewährung eines zusätzlichen Feiertags und religionsbedingte Ernährungsrichtlinien in der Betriebskantine Bezug genommen wurde. Es liege der Antragsgegnerin fern, eine anerkannte Religionsgemeinschaft als Sekte zu bezeichnen oder als solche zu behandeln. Dazu gehören natürlich auch Jehovas Zeugen. Der vom Antragsteller angemerkte Passus wäre bereits aus dem Fragebogen gestrichen worden, um nicht versehentlich den Eindruck zu erwecken, dass Mitarbeiter/innen nach ihrer religiösen Zugehörigkeit bzw. ihrem Bekenntnis ausgewählt würden.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin brachte anlässlich seiner Befragung vor, dass der Antragsteller nicht zur Firmenpräsentation erschienen sei, die am Abend desselben Tages, an dem die Absage des Antragstellers erfolgt sei, stattgefunden

hätte. Warum der dem Antragsteller zugesagte Rückruf durch den Gebietsleiter nicht erfolgt sei, lasse sich nicht mehr eruieren. Zur generellen Vorgangsweise betreffend die Abwicklung von Bewerbungsverfahren bei der Antragsgegnerin gab er an, dass nach der Annoncierung von offenen Stellen kurze Zeit später so genannte „Firmenpräsentationen“ für den in den engeren Auswahlkreis von Bewerber/innen gekommenen Personenkreis abgehalten werden, bei denen die Antragsgegnerin sich und den künftigen Tätigkeitsbereich vorstelle, damit sich Bewerber/innen ein Bild von der Tätigkeit der Antragsgegnerin machen können. Firmenintern wären solche Präsentationstermine lange im Voraus geplant, Einzelpräsentationen für Bewerber/innen werden nicht abgehalten. Bei Nichterscheinen von Bewerber/innen zur Firmenpräsentation ergehe in der Folge standardmäßig ein Absageschreiben an diese Person und das Auswahlverfahren werde mit den zur Präsentation erschienenen Personen fortgesetzt.

Mittlerweile wäre daher der in Rede stehende Passus im Personalfragebogen in folgende Formulierung abgeändert worden:

„Ich erkläre, während meiner Zugehörigkeit zur bei keiner Organisation, in welcher Form auch immer, Mitglied zu sein, die es zum Ziel hat, dem Unternehmen direkt oder indirekt Schaden zu zufügen.“

Der zitierte Passus wäre sowohl in der früheren als auch in der aktuellen Form immer auf der letzten Seite des 4-seitigen Personalfragebogens platziert gewesen. Auf der ersten Seite werde das „Religionsbekenntnis“ eines/r Bewerber/in abgefragt.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass der Antragsteller seinen Termin, dessen Zweck zunächst die Firmenpräsentation und anschließend daran ein persönliches Interview mit ihm gewesen wäre, am Tag der Präsentation abgesagt hat und dass der ihm zugesendete Personalfragebogen von ihm niemals ausgefüllt der Antragsgegnerin retourniert worden ist. Die einzige Bezugnahme auf die Religion des Antragstellers erfolgte im Bewerbungsprozess durch dessen telefonische Anfrage bei einer Sekretärin, ob Jehovas Zeugen von der Antragsgegnerin als Sekte betrachtet würden. Der Vertreter der Antragsgegnerin hat im Verfahren dargelegt, dass diese Mitarbeiterin auf diese Frage nur einen Rückruf des zuständigen Gebietsleiters in Aussicht gestellt und die Frage nicht inhaltlich beantwortet habe, was im Übrigen vom Antragsteller im GBK-Verfahren auch nicht behauptet worden ist. Der nach Darstellung des Geschäftsführers sehr standardisierte

Recruitingprozesse der Antragsgegnerin wurde für den Senat nachvollziehbar und strukturiert dargestellt, insbesondere auch im Hinblick auf den Punkt der standardisierten Absageschreiben bei Nichterscheinen von eingeladenen Bewerber/innen zur Firmenpräsentation.

Der Vertreter der Antragsgegnerin konnte daher für den begutachtenden Senat glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen, dass die an den Antragsteller ergangene Absage nach dessen Nichterscheinen zur Firmenpräsentation einzig im Nichterscheinen begründet war und die der Mitarbeiterin am Telefon gegenüber offen gelegte Zugehörigkeit des Antragstellers zur Bekenntnisgemeinschaft Jehovas Zeugen hierfür in keiner Weise relevant gewesen sei.

Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung des Antragstellers aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 durch die Antragsgegnerin vorliegt.

11. GBK II/21:

Eingebracht von der GAW am 10.8.06

Antragsgegner/in: Privatperson

Wegen: Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Verfahrensdauer: 15 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass der Betroffene österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft und als Taxifahrer in G. beschäftigt sei. Am ... habe er um ca. 20.30 Uhr einen Fahrgast in der R-gasse in G. abholen wollen. Kurz vor Erreichen des Zieles sei plötzlich auf Höhe R-gasse ... der akustische Alarm seines Taxis losgegangen, weshalb der Betroffene an den Straßenrand gefahren sei. Durch telefonische Nachfrage in der Taxizentrale habe er erfahren, dass er den Alarm im Kofferraum des Wagens ausschalten könne. Als er den Kofferraum geöffnet habe, um die Alarmanlage auszuschalten, sei plötzlich ein Mann – der Antragsgegner - hinter ihm gestanden. Der Betroffene habe ihn gefragt, ob er ein Taxi bestellt hätte, was dieser in aggressivem Ton verneint habe. Daraufhin habe der Betroffene ihn gefragt, was er von ihm wolle. Der Antragsgegner habe begonnen, ihn zu

beschimpfen und zu beschuldigen, das Taxi gestohlen zu haben, was der Betroffene verneint habe. Danach habe der Antragsgegner folgende Aussagen gemacht:

„Scheiß Ausländer! Scheiß Nigger! Ihr nehmt uns unsere Arbeitsplätze weg und sollt aus unserem Land verschwinden! Was machst du denn hier in diesem Land - du hast hier gar nichts zu suchen! Du bist ein Dieb und stiehlt Autos.“

Anschließend habe der Antragsgegner begonnen, mehrmals mit einer Hand fest auf die Brust des Betroffenen einzuschlagen, wobei dieser keinerlei Gegenwehr geleistet habe. Plötzlich habe den Betroffenen am Handy ein Anruf der Taxizentrale erreicht, den er entgegengenommen und darum ersucht habe, die Polizei zu verständigen. Als der Antragsgegner gehört habe, dass die Polizei auf dem Weg sei, habe er sich er in Richtung seines Hauses entfernt. Der Betroffene habe ihn aufgefordert, stehen-zubleiben und auf die Polizei zu warten. Daraufhin habe der Mann gesagt: „Du kannst mich am Arsch lecken“ und sei gemeinsam mit seiner Freundin, die das Geschehen vom Hauseingang aus beobachtet hätte, weggegangen.

Der Betroffene habe daraufhin neben seinem Wagen auf das Eintreffen der Polizei gewartet. Etwas später sei der Antragsgegner abermals aus seinem Haus gekommen und habe ihm mit folgenden Worten gedroht: „Wenn du in zwei Minuten nicht weg bist, mache ich ein Loch in deinen Kopf“. Der Betroffene habe ihn gefragt, ob er eine Waffe habe – der Antragsgegner habe erwidert, dass er nur auf ihn warten solle. Etwa zu dieser Zeit sei zufällig ein Kollege desselben Taxiunternehmens, Herr X., mit seinem Taxi vorbeigekommen. Als er den Betroffenen und den Antragsgegner sah, sei er stehen geblieben. Der Betroffene habe ihm „aufgewühlt“ erzählt, was passiert sei. Der Kollege habe danach mit dem Antragsgegner gesprochen und sei dann weiter gefahren. Der Betroffene habe aus Angst vor der vom Antragsgegner ausgesprochenen Drohung und einem neuerlichen Angriff hinter einem Baum auf das Eintreffen der Polizei gewartet. Nachdem die Polizei eingetroffen wäre, habe er den Vorfall geschildert und berichtet, dass er durch die Schläge im Brustbereich an Schmerzen leide. Aus diesem Grund wäre er von der Rettung ins Krankenhaus gebracht worden, wo eine Thoraxprellung diagnostiziert worden sei.

Der Antragsgegner hat auf die mehrmalig an ihn ergangene Aufforderung zur schriftlichen Stellungnahme nicht reagiert und auch seiner zweimaligen Ladung als Auskunftsperson nicht Folge geleistet.

Der vom begutachtenden Senat ebenfalls als Auskunftsperson befragte Kollege X. bestätigte die Darstellung des Betroffenen.

Die als Auskunftsperson befragte Bezirksinspektorin gab an, damals die Niederschrift „sinngemäß“ aufgenommen zu haben, da der Antragsgegner auch der mehrmaligen polizeilich an ihn ergangenen Aufforderung, sich zur Aufnahme der Niederschrift auf der Polizeidienststelle einzufinden, nicht Folge geleistet hätte.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen und dem Umstand, dass sich der Antragsgegner zur Gänze dem Verfahren entzogen hat, damit konfrontiert, dass er seinen weiteren Erwägungen ausschließlich die – glaubwürdig - vorgebrachten Aussagen des Betroffenen und des dazu angehörten Zeugen X. zugrunde zu legen hatte.

Bei den laut Antragsvorbringen vom Antragsgegner getätigten Aussagen „*Scheiß Ausländer! Scheiß Nigger! Ihr nehmt uns unsere Arbeitsplätze weg und sollt aus unserem Land verschwinden! Was machst du denn hier in diesem Land - du hast hier gar nichts zu suchen! Du bist ein Dieb und stiehlt Autos*“ und: „*Du kannst mich am Arsch lecken*“ handelt es sich jedenfalls um unerwünschte Verhaltensweisen, die mit der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen in Zusammenhang stehen, seine Würde verletzen, für ihn unerwünscht, unangebracht und anstößig sind und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes und demütigendes Umfeld für ihn geschaffen haben.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung des Antragstellers aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG vorliegt. Dem Antragsgegner wird eine intensive Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vorgeschlagen!

12. GBK II/22:

Eingebracht von der Antragstellerin mit Unterstützung von ZARA am 17.8.06

Antragsgegner/in: Arzt

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 7 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag brachte die Antragstellerin A im Wesentlichen vor, dass sie sich in der Lehrarztpraxis des Antragsgegners B telefonisch nach der freiwerdenden Stelle erkundigt habe. Der Antragsgegner B habe sich erkundigt, ob sie bereits in seiner Praxis beginnen könne, was die Antragstellerin bejaht habe. Es wäre telefonisch zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner ein Termin für ein Vorstellungsgespräch am Nachmittag desselben Tages um 15 Uhr vereinbart worden. Die Ordination befände sich im Haus des Antragsgegners, der Antragsgegner habe die Antragstellerin empfangen und seiner Ordinationsgehilfin als neue Mitarbeiterin, die zu arbeiten beginnen werde, vorgestellt. Während einer kurzen Abwesenheit des Antragsgegners habe dessen Ordinationshelferin ihr das E-Card-System und weitere Programme, die sie für die Gesundenuntersuchung brauchen würde, gezeigt. Nach Rückkehr des Antragsgegners habe ihr dieser noch die Ordination gezeigt, ihr ihre künftigen Aufgabenbereiche erklärt und Unterlagen für die Gesundenuntersuchung übergeben, danach habe der Antragsgegner sie seiner Ehefrau vorgestellt. Die beiden Frauen hätten sich – während sich der Antragsgegner kurz entfernt habe – ins Wohnzimmer gesetzt, wobei die Antragstellerin ihre Bewerbungsunterlagen an Frau B – die selbst Ärztin sei – unaufgefordert übergeben habe. Als diese bei Durchsicht der Unterlagen gesehen hätte, dass die Antragstellerin türkischer Herkunft sei, habe sie sie nach ihrer Religion befragt, was die Antragstellerin mit dem Hinweis, dass sie Muslimin sei, beantwortet habe. Nach Rückkehr des Antragsgegners habe dieser mit der Antragstellerin Gehalt und Arbeit besprechen wollen, als Frau B plötzlich gemeint habe, dass sie nicht akzeptieren könne, dass die Antragstellerin Muslimin sei. Die Antragstellerin sei schockiert gewesen und habe in der Folge vergeblich versucht, Fehlinterpretationen und Missverständnisse hinsichtlich ihrer Religion klarzustellen. Frau B habe betont, dass sie muslimische Frauen in Österreich nicht akzeptiere und dies mit der Unterdrückung der Frau im Islam begründet. Der Antragsgegner habe seine Frau in deren Angriff auf den Islam unterstützt. Abschließend habe er gemeint, dass er es sich bis Freitag überlegen werde. Am nächsten Tag habe der Antragsgegner ihr dann telefonisch mitgeteilt, dass er ihr die Stelle nicht geben könne, da sich noch zwei weitere BewerberInnen gemeldet hätten. Die Bewerbungsunterlagen wären ihr in der Folge retourniert worden.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin zum vereinbarten Vorstellungstermin eine halbe Stunde zu spät erschienen sei.

Überdies habe nicht der Antragsgegner, sondern dessen Ehefrau mit der Antragstellerin über den Islam diskutiert. Die Antragstellerin wäre nicht angestellt worden, weil sie einerseits eine halbe Stunde zu spät zum Vorstellungsgespräch gekommen und andererseits wesentlich schlechter als der eingestellte Herr Dr. X qualifiziert gewesen sei. Aus den der Stellungnahme angeschlossenen Bewerbungsunterlagen von Herrn X ergebe sich dessen wesentlich bessere Qualifikation, was - in Verbindung mit der Unpünktlichkeit der Antragstellerin - der Grund für die Absage an die Antragstellerin – und nicht deren Religion – gewesen sei.

Die Antragstellerin führte anlässlich ihrer Befragung durch den begutachtenden Senat ergänzend aus, dass sie sich nicht mehr genau an den Inhalt des Gespräches erinnern zu können, es sei „um den Islam“ gegangen. Nach Angaben der Antragstellerin habe sich der Antragsgegner nur insofern am Gespräch über den Islam beteiligt, als dass er - replizierend auf ihre Aussage, dass man „nicht alle in einen Topf werfen könne“ – gemeint hätte, dass man „im Islam umgebracht werde, wenn man konvertiere“. Ansonsten habe er eher versucht, „das Blatt zu wenden“. Von weiteren BewerberInnen wäre während ihres Vorstellungsgespräches nie die Rede gewesen. Ihre Vorgängerin habe er in Bezug auf deren überraschendes Ausscheiden aus seiner Praxis nur allgemein und noch vor dem Anruf der Antragstellerin beim Antragsgegner gefragt, ob diese jemanden kennen würde, der rasch einspringen könne.

Die bei der Befragung der Antragstellerin anwesende Vertreterin von ZARA ergänzte das Antragsvorbringen der Antragstellerin um einen In-eventu-Antrag auf Prüfung einer Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Die vom Senat als Auskunftsperson befragte Ehefrau des Antragsgegners schilderte dem Senat, dass es eigentlich aus „Ungeschicklichkeit“ zu diesem Vorfall gekommen wäre, da sie die Antragstellerin aus Interesse befragt hätte, wie eine Österreicherin türkischer Herkunft zum Islam und zur Behandlung von Frauen im Islam stehe. Aus ihrer Sicht habe es sich dabei um ein „harmloses Privatgespräch“ gehandelt. Sie sei zwar selbst Ärztin, aber nicht in der Praxis ihres Mannes tätig, trotzdem habe sie die ihr im Wohnzimmer übergebenen Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin durchgeblättert. Mit dem Einstellungsprozess selbst habe sie allerdings nichts zu tun. Auf Grund der Bewerbungsunterlagen wäre zu Tage getreten, dass die Antragstellerin weder „mit der Rettung gefahren“ wäre noch irgendwo außertourlich famuliert oder

eine wissenschaftliche Arbeit verfasst hätte. Aus ihrer Sicht wäre es peinlicher gewesen, wenn sie die Antragstellerin befragt hätte, warum diese zur Absolvierung ihres Studiums so lange gebraucht oder warum sie nirgends famuliert hätte. Daher wäre für sie bei diesem Gespräch das einzig Interessante gewesen zu erfahren, wie eine Muslimin „das“ sehe. Der von ihrem Mann wenige Tage später eingestellte Mann habe hingegen sechs wissenschaftliche Arbeiten verfasst, wäre famulieren und auch während des Studiums als „Demonstrator“ auf der Anatomie tätig gewesen – er sei also wesentlich besser qualifiziert als die Antragstellerin gewesen. Die Behauptung der Antragstellerin, dass sie nicht mit deren Einstellung beim Antragsgegner einverstanden gewesen wäre, entspreche nicht den Tatsachen.

Der Antragsgegner brachte anlässlich seiner Befragung vor, dass er bei seiner Rückkehr in die Wohnung die Antragstellerin und seine Frau im Gespräch über den Islam vorgefunden habe. Seiner Erinnerung nach habe er sich an diesem Gespräch dann nicht beteiligt, es dann aber – nachdem es zu lange gedauert hätte – abgebrochen und der Antragstellerin mitgeteilt, dass er ihr mitteilen werde, ob sie aufgenommen sei oder nicht. Seiner Ordinationsgehilfin gegenüber hätte er über die Antragstellerin nicht als „neue Mitarbeiterin“, sondern als „Bewerberin“ gesprochen, auch würde er sie ja nicht zu einem Vorstellungsgespräch laden, wenn er ihr bereits zuvor eine Zusage erteilt hätte. Zu jenem Zeitpunkt habe es zwei weitere Bewerbungen gegeben, das mit der Antragstellerin geführte Gespräch wäre das erste dieser Bewerbungsgespräche gewesen. Der letztlich von ihm eingestellte männliche Bewerber wäre weit aus besser als die Antragstellerin qualifiziert gewesen – neben der Verfassung von sechs wissenschaftlichen Arbeiten und der Tätigkeit als Demonstrator hätte dieser auch einen Amerika-Aufenthalt absolviert. Das Gespräch im Wohnzimmer zwischen der Antragstellerin und seiner Frau wäre hingegen für seine Entscheidung gegen die Einstellung der Antragstellerin in keiner Weise von Belang gewesen. Auch die von der Antragstellerin behauptete Äußerung seiner Frau, sie könne nicht akzeptieren, dass die Antragstellerin Muslimin sei, habe er nicht gehört.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass ein für die Antragstellerin offenkundig unangenehmes Gespräch betreffend ihre Religionszugehörigkeit in zeitlichem und örtlichem Zusammenhang mit ihrer Bewerbung beim Antragsgegner stattgefunden hat.

Aus der damaligen Einschätzung der Situation durch die Antragstellerin ist es für den Senat auch nachvollziehbar, dass die Rolle der Ehefrau des Antragsgegners in Bezug auf dessen Betrieb für die Antragstellerin nicht einschätzbar war, zumal auch der Antragsgegner bei seiner Befragung angab, der Antragstellerin gegenüber nicht klar gestellt zu haben, dass seine Ehefrau eine betriebsfremde Person sei.

Als Ergebnis des durchgeführten Verfahrens ist jedoch festzuhalten, dass Frau B keinerlei Funktion in der Praxis ihres Mannes inne hat und daher in den Vorgängen rund um die Bewerbung der Antragstellerin beim Antragsgegner als betriebsfremde Person anzusehen ist.

Dass es im Zuge des Bewerbungsgespräches zu einem für die Antragstellerin unangenehmen, aber auf Grund der Position der - nicht im Betrieb tätigen - Ehefrau dennoch als Gespräch im Rahmen der Privatsphäre zu qualifizierendem Dialog zwischen den beiden Frauen gekommen ist, stellt nach Meinung des begutachtenden Senates zwar eine äußerst unglückliche und auch ungeschickte „Vermengung“ von betrieblicher und privater Sphäre durch den Antragsgegner dar, ist diesem jedoch nicht als künftigen Arbeitgeber im Rahmen seines Bewerbungsgespräches mit der Antragstellerin zuzurechnen.

Der Umstand, dass im Zuge des Bewerbungsgespräches seitens des Antragsgegners das Vorliegen mehrerer Bewerbungen für die in Rede stehende Stelle gegenüber der Antragstellerin nicht erwähnt wurde, scheint überdies zusätzlich geeignet, den Eindruck der Antragstellerin, sie wäre nur auf Grund ihrer Religion nicht eingestellt worden, zu verstärken.

Der Antragsgegner konnte für den begutachtenden Senat allerdings glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen, dass der von ihm eingestellte männliche Bewerber eine - nach Angaben des Antragsgegners – deutlich bessere Qualifikation aufwies, zumal die Antragstellerin ihre vom Antragsgegner als schlechter eingestufte Qualifikation dem begutachtenden Senat gegenüber auch in keiner Weise thematisierte bzw. ihre an den Antragsgegner übergebenen Bewerbungsunterlagen im GBK-Verfahren auch nicht vorgelegt hat, um dieser Behauptung des Antragsgegners entgegenzutreten.

Der Senat ging daher davon aus, dass die bessere Qualifikation des letztlich eingestellten Bewerbers – bezogen auf dessen wissenschaftliche Arbeiten, seinen Auslandsaufenthalt und seine Rolle als Demonstrator – auch für die Antragstellerin außer Frage stand. Nun ist es auf Grund der allgemeinen Lebenserfahrung für den begut-

achtenden Senat allerdings glaubwürdig und nachvollziehbar, dass ein Arbeitgeber bei mehreren vorhandenen Bewerber/innen den/die seiner Meinung nach Bestqualifizierte/n auswählt.

Der Senat II kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 und auch keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 durch den Antragsgegner vorliegt.

13. GBK II/23:

Eingebracht vom Antragsteller am 19.9.06

Antragsgegner/in: Personalvermittler

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 11 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag wurde vorgebracht, dass der Antragsteller A sich bei der Antragsgegnerin B per Mail um die Stelle eines „Softwaretest Engineers“ beworben habe. Bereits am nächsten Tag habe er ein Mail der Personalberaterin C – der Zweitantragsgegnerin – mit folgendem Inhalt erhalten:

„Der hat im Studentenheim neben der Stockküche gewohnt. Eine Schlaftablette war das, hat immer Jobs in einer Restaurantküche als Abwäscher gehabt. Komisch, dass aus dem gar nix geworden ist bis jetzt?? Ich werde ihn auch nicht brauchen.“

Durch dieses Mail habe er sich in seiner Würde als Mensch verletzt gefühlt. Er habe die Zweitantragsgegnerin - mit der er vor 6 Jahren im selben Studentenheim gewohnt hätte – daraufhin angerufen und ihr mitgeteilt, dass er in der Forschung und nicht in einer Restaurantküche als Abwäscher gearbeitet hätte und ihre Einstellung als Rassismus empfinde. Die Zweitantragsgegnerin C habe ihm gegenüber geäußert, dass sie deswegen ein schlechtes Gewissen habe.

Er fühle sich durch diese unangebrachte und demütigende Behauptung diskriminiert und führe sie auf seine algerische Herkunft zurück. Da er niemals in einer Restaurantküche als Abwäscher gearbeitet habe, gehe er davon aus, dass es sich hierbei

um ein Vorurteil betreffend Tätigkeitsfelder von Migrantinnen/innen handle und er die ausgeschriebene Stelle nicht bekommen habe, weil er nicht in Österreich geboren worden wäre. Die im antragsgegenständlichen Mail erhobene Behauptung empfinde er als Belästigung im Zusammenhang mit seiner ethnischen Zugehörigkeit.

In der schriftlichen Stellungnahme der Erstantragsgegnerin wurde vorgebracht, dass bedauert werde, dass dem Antragsteller irrtümlich eine nicht für ihn bestimmte E-Mail übermittelt worden sei. Bei der Nachricht habe es sich um eine interne Information gehandelt, die förmliche Signatur wäre softwaremäßig automatisiert. Der Nachricht wäre zu entnehmen, dass kein wie immer formulierter Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz vorliege und der Antragsteller leider nicht die richtigen Voraussetzungen für den von ihm angestrebten Job mitgebracht habe.

In der schriftlichen Stellungnahme der Zweitantragsgegnerin wird ausgeführt, dass diese bei der Erstantragsgegnerin als Personalberaterin tätig gewesen sei und im Zuge dieser Tätigkeit mit dem Antragsteller Kontakt gehabt hätte. Für das versehentlich an den Antragsteller übermittelte E-Mail, das eigentlich für eine Kollegin bestimmt gewesen sei, habe sie sich auch bei ihm entschuldigt. Die Herkunft des Antragstellers wäre von ihr zu keinem Zeitpunkt weder direkt noch indirekt zum Thema gemacht worden. Insbesondere stelle das E-Mail sowie jede weitere Kommunikation mit dem Antragsteller in keiner Art und Weise eine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung, Belästigung, Demütigung oder Verletzung der Würde des Antragstellers im Sinne des GIBG dar.

Der Antragsteller brachte ergänzend vor, dass er seiner Meinung nach die Qualifikationserfordernisse für die ausgeschriebene Stelle erfüllt hätte und er den Trugschluss der Zweitantragsgegnerin, dass er als Abwäscher gearbeitet hätte, auf seine algerische Herkunft zurückführe. Mit der Zweitantragsgegnerin hätte er während der gemeinsamen StudentInnenheimzeit einen sehr höflichen und distanzierten Umgangston gepflegt, weshalb ihn das E-Mail der Zweitantragsgegnerin auch überrascht hätte. In einem darauffolgenden Telefonat habe ihm die Zweitantragsgegnerin auch mitgeteilt, dass sie wegen des E-Mails ein schlechtes Gewissen hätte.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin schilderte dem Senat bei seiner Befragung, dass er von der Zweitantragsgegnerin darüber informiert worden wäre, dass diese einen Fehler begangen und irrtümlich das antragsgegenständliche E-Mail an den Antragsteller gesendet habe. Er habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass er ein solches Ver-

halten – das zweifelsohne eine Kränkung des Antragstellers darstelle – nicht billigen könne und die Zweitantragsgegnerin aufgefordert, sich beim Antragsteller zu entschuldigen. Der Antragsteller habe sich im Laufe der vergangenen 6 Jahre mehrfach bei der Erstantragsgegnerin beworben, eine Vermittlung an einen Kunden wäre jedoch nicht möglich gewesen. Der Antragsteller wäre in einem sehr speziellen Bereich spezialisiert, für welchen er jedoch keinen Kunden hätte, der in diesem Bereich tätig wäre.

Die Zweitantragsgegnerin gab bei ihrer Befragung ergänzend an, dass sie – als sie den Antragsteller auf dem seiner Bewerbung beigezeichneten Foto wiedererkannt hätte – einfach das geschrieben habe, was ihr „gerade in den Kopf gekommen sei“. Es wäre damit weder etwas Wertendes noch etwas Böses gemeint gewesen. Für die in Rede stehende Stelle wäre der Antragsteller überqualifiziert gewesen, in dem von ihren Kunden vorgegebenen Anforderungsprofilen würden der Erstantragsgegnerin gewisse Rahmenbedingungen vorgegeben, an welche sich die Erstantragsgegnerin halten müsse. Ihre Aufgabe sei die Vorselektion von BewerberInnen, die dann dem Kunden für die spezifische Position präsentiert würden. Für den damals relevanten Kunden wäre sie entscheidungsbefugt gewesen. Das antragsgegenständliche E-Mail wäre eigentlich für eine Kollegin gedacht gewesen, die dann in weiterer Folge ein Standardabsageschreiben an den Antragsteller verfasst hätte, zu dem es auf Grund der nachfolgenden persönlichen Kontakte zwischen dem Antragsteller und der Zweitantragsgegnerin ihrem Wissensstand nach jedoch nicht mehr gekommen wäre.

Zum vorliegenden Sachverhalt ist festzuhalten, dass es im Zuge eines Bewerbungsverfahrens zur Fehlübermittlung des antragsgegenständlichen E-Mails gekommen ist. Auf Grund der durchgeführten Befragungen stand für den begutachtenden Senat außer Frage, dass die Zweitantragsgegnerin von der Erstantragsgegnerin zur Vorselektion der für die in Rede stehende Stelle einlangenden Bewerbungen ermächtigt war und auch keine weitere Überprüfung der von ihr getroffenen Auswahl durch die Geschäftsführung der Erstantragsgegnerin systemintern vorgesehen war. Hinsichtlich der vom Antragsteller beantragten Überprüfung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses war daher zu prüfen, ob die Aussonderung der Bewerbung des Antragstellers aus sachlichen Kriterien erfolgte oder ob dieser in diskriminierender Art und Weise vorzeitig aus dem Bewerbungsverfahren „ausgeschieden“ wurde.

Auf Grund der zeitlichen Abfolge (Einlangen der Bewerbung am Nachmittag, Absenden des antragsgegenständlichen E-Mails am Vormittag des Folgetages) liegt zunächst die Vermutung nahe, dass eine eingehende Prüfung der Bewerbung des aus Sicht des begutachtenden Senates auf den ersten Anschein zweifelsohne gut qualifizierten Antragstellers kaum möglich gewesen sein dürfte.

Das antragsgegenständliche E-Mail der Zweitantragsgegnerin gibt zudem keinerlei Hinweis in Richtung einer *sachlichen und objektiven* Überprüfung der eingelangten Bewerbungsunterlagen, sondern nimmt ausschließlich auf die persönliche Sphäre des Antragstellers Bezug. Zwar hat die Zweitantragsgegnerin glaubhaft dargelegt, dass sie keinerlei böse Absicht beim Verfassen des E-Mails gehegt hätte, dem ist jedoch entgegen zu halten, dass es auf die Schädigungsabsicht eines/r Diskriminierer/in nach dem Wortlaut des GIBG nicht ankommt!

Der begutachtende Senat kam daher zur Auffassung, dass auf Grund der im antragsgegenständlichen E-Mail erfolgten Bezugnahme auf eine angebliche Abwäschartigkeit des Antragstellers im Zusammenhang mit dessen algerischer Herkunft und dem allgemein bekannten Umstand, dass zu einem ganz überwiegenden Prozentsatz Personen ausländischer Herkunft in der Gastronomie als AbwäscherInnen tätig sind, eine Belästigung des Antragstellers auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin vorliegt.

Es ist festzuhalten, dass es im vorliegenden Fall nach Meinung des Senates keine Hinweise auf die Durchführung eines transparenten, sachlichen und objektiven Auswahlverfahrens gibt. Auf das oben thematisierte Erfordernis einer diskriminierungsfreien Personalauswahl bezogen, ist zu resümieren, dass die „Ausscheidung“ des Antragstellers aus dem Recruitingprozess durch die Zweitantragsgegnerin nicht aus sachlichen und objektiv nachvollziehbaren Gründen erfolgte, sondern nach Meinung des begutachtenden Senates aus rein subjektiven, in untrennbarem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers stehenden Beweggründen erfolgt ist, die zusätzlich auf eine bei der Zweitantragsgegnerin möglicherweise vorhandene negative Stereotypisierung von Personen ausländischer Herkunft schließen lassen. Es ist der Zweitantragsgegnerin, die bezogen auf die antragsgegenständliche Personalauswahl letztverantwortlich für die Erstantragsgegnerin gehandelt hat, somit nicht gelungen zu beweisen, dass andere als - bezogen auf das von ihr verfasste E-

Mail – unsachliche, diskriminierende Motive ausschlaggebend für die Ausscheidung des Antragstellers aus dem Bewerbungsprozess gewesen waren.

Der begutachtende Senat kam daher zur Auffassung, dass eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin vorliegt.

Bezüglich der ebenfalls beantragten Überprüfung der Verpflichtung des/der Arbeitgebers, angemessene Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG im Falle einer Belästigung zu schaffen, ist der begutachtende Senat hingegen zur Auffassung gelangt, dass auf Grund der Vorgangsweise des Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin – nämlich die Ermahnung der Zweitantragsgegnerin sowie die Anweisung an die Zweitantragsgegnerin, sich beim Antragsteller für ihr Verhalten zu entschuldigen – keine Verletzung der aus § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG resultierenden Verpflichtung erfolgt ist.

Vorschlag gemäß § 12 Abs. 3 GIBG:

Der Senat II schlägt daher der Zweitantragsgegnerin C vor, sich intensiv mit dem Gleichbehandlungsgesetz auseinanderzusetzen und künftig Recruitingprozesse transparent, objektiv und gleichbehandlungsgesetzkonform zu gestalten.

14. GBK II/24:

Eingebracht von der GAW am 8.3.07

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung auf Grund der Religion sowie Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene A diplomierte Krankenschwester und als stellvertretende Stationsleiterin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen sei. Das Dienstverhältnis wäre aufgrund einer Dienstgeberkündigung beendet worden. Die Betroffene sei muslimischen Glaubens, praktiziere ihn aber nach eigenen Angaben nicht. Sie habe vor Eingehen des Dienstverhältnisses jenen Teil des Bewerbungsformulars, in dem nach der Religionszugehörigkeit

gefragt werde, nicht ausgefüllt, da sie dies nie tue. Auf diesen leeren Teil wäre sie nicht angesprochen worden.

Die Antragsgegnerin erwarte von ihren leitenden Mitarbeiter/innen offenbar, dass diese die römisch-katholische Messe besuchen. Am wäre eine Feierlichkeit anlässlich eines Dienstjubiläums einer Arbeitskollegin, der Ordensfrau Sr. gewesen. Um 9 Uhr sei hierzu eine Messe angesetzt gewesen. Die Vorgesetzte der Antragsgegnerin habe bereits vor der Messe immer wieder gesagt, dass die Anwesenheit aller führenden Mitarbeiter/innen bei der Messe erwartet werde. Die Betroffene habe diese Messe jedoch nicht besucht, da sie keine Katholikin sei, sondern sei erst später zur weiteren Feierlichkeit gekommen. Sie wäre deshalb auch von der Vorgesetzten getadelt worden.

Im September 2006, kurz nach der umstrittenen Aussage des Papstes anlässlich dessen Besuchs in Regensburg über den Islam, wäre die Betroffene bei einer Stationsleiterinnen-Sitzung darauf angesprochen worden. Es dürfe daran erinnert werden, dass dies zu einer Zeit gewesen sei, nachdem sich die teils gewalttätigen Proteste gegen die „Mohammed-Karikaturen“ in der muslimischen Welt etwas gelegt hätten, aber allen noch erinnerlich gewesen wären. Die Vorgesetzte habe im Beisein aller gesagt, dass die Betroffene aufgrund ihres Nachnamens wohl Muslimin sei und sie dann gefragt, was sie als Muslimin von der Aussage des Papstes und den Reaktionen aus der islamischen Welt halte.

Die Betroffene habe sich von dieser Frage angegriffen gefühlt, da von ihr hier offenbar eine Rechtfertigung erwartet worden sei. Sie habe versucht sich daher zu verteidigen, indem sie darauf verwiesen habe, ihre Religion nicht zu praktizieren. Auch habe sie unfreiwillig ihre Kollegin als ebenfalls dem muslimischen Glauben angehörig „geoutet“, was dieser auch äußerst unangenehm zu sein schien.

Durch diese Befragung der Vorgesetzten im Beisein der Kolleg/inn/en zu einem Thema, das mit ihrer Tätigkeit als Krankenschwester überhaupt nichts zu tun gehabt hätte, habe sich die Betroffene in ihrer Würde verletzt und von einer einschüchternden und feindseligen Arbeitsumwelt umgeben gefühlt. In Folge habe sich das Arbeitsklima rapide verschlechtert.

So habe die Betroffene ihren Urlaub abbrechen müssen. Da die Urlaube der Mitarbeiter/innen bereits längere Zeit feststehen und auch bewilligt worden wären, sei ihr die Anordnung der früheren Rückkehr als boshaft erschienen.

Bei einer Sitzung der Stationsleiterinnen im Dezember, bei der auch der Betriebsratsobmann anwesend gewesen wäre, habe die Vorgesetzte Äußerungen getätigt, dass Mitarbeiter/innen aus dem Ausland doch froh sein sollen, überhaupt arbeiten zu dürfen, denn in ihrem Heimatland wäre alles viel schlimmer. Durch diese feindseligen Aussagen hätten sich die Betroffene und andere Kolleg/inn/en nicht-österreichischer Herkunft aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt gefühlt.

Die Betroffene wäre ohne vorherige Absprache oder ihre Zustimmung in die Abteilung ... versetzt worden. Dies sei trotz Widersprüchen von Seiten des Teams der Station ... erfolgt. Das Team der Station ... habe später in einem Brief an den Betriebsratsobmann ihre Beliebtheit und Führungsqualitäten in der Abteilung ... bestätigt.

Nach ihrer Versetzung in die Abteilung ... hätte sie keine Gelegenheit gehabt, sich in die dort üblichen Arbeitsabläufe einzuarbeiten bzw. wäre ihr diesbezügliche Information auch nicht weiter geleitet worden. Sie habe sich aber Kritik und Vorwürfen ausgesetzt gesehen, weil sie die Arbeitsabläufe nicht gekannt habe.

Am ...wäre die Arbeit der Betroffenen in der Abteilung ... wieder kritisiert worden und die Stationsleiterin habe zu ihr gesagt, dass sie nicht mit ihr reden wolle und sie nicht auf der Station brauchen könne, wenn die Betroffene noch eine Einschulung benötige, könne sie gehen. Die Betroffene habe deshalb mit der Vorgesetzten darüber sprechen wollen, diese wäre aber nicht anwesend gewesen und ihre Stellvertreterin habe das Gespräch verweigert.

Aufgrund der Aufregung durch die Ereignisse in der Station ... habe sich die Betroffene nicht wohl gefühlt und gesagt, sie würde in die Garderobe gehen. In der Garderobe habe sie starke Unterleibsbeschwerden bekommen, wie dies bereits zweimal zuvor in psychischen Ausnahmesituationen der Fall gewesen wäre.

Die Arbeitgeberin habe an diesem Tag bereits eine Entlassung wegen ungerechtfertigten Verlassens des Arbeitsplatzes aussprechen wollen, was jedoch am Widerspruch des Betriebsrates gescheitert sei, da sich die Betroffene sowohl bei der stellvertretenden Vorgesetzten, beim stellvertretenden Betriebsratsobmann und bei der Stationsleiterin der Abteilung ... abgemeldet hätte.

Die Betroffene sei danach im Krankenstand gewesen. Es wäre ihr immer wieder, auch telefonisch, angeboten worden, einer einvernehmlichen Kündigung per sofort zuzustimmen. In einer Besprechung, an der die Leiterin der Station ..., die Vorge-

setzte, die stellvertretende Vorgesetzte und der Betriebsratsobmann teilgenommen hätten, habe die Betroffene erklärt, dass sie aufgrund ihrer Religion und ethnischen Herkunft diskriminiert und gemobbt werde. Darauf wäre jedoch nicht eingegangen worden, sondern der Betroffenen sei eine Frist gesetzt worden, binnen der sie über die Annahme der einvernehmlichen Kündigung entscheiden müsse.

Die Betroffene habe sich mit der Bitte um Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet. Das Ziel wäre gewesen, wieder arbeiten zu können, ohne von den Vorgesetzten schlecht behandelt zu werden.

Bei einem Treffen von Arbeitgeberin und Betroffener, somit nach Erhalt des Aufforderungsschreibens der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Arbeitgeberin, wäre der Betroffenen wieder eine einvernehmliche Kündigung nahegelegt worden.

Weiters sei sie gefragt worden, wer sie auf die Idee gebracht hätte, sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden. Als sie wiederum abgelehnt habe, einer einvernehmlichen Kündigung zuzustimmen, sei ihr telefonisch mitgeteilt worden, dass sie gekündigt sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene auf der Station ... – einer internen Station – ihr Dienstverhältnis als Stationsleitungsstellvertretung begonnen habe. Der Betroffenen wäre die einvernehmliche Auflösung ihres Dienstverhältnisses angeboten, von dieser jedoch abgelehnt worden. Die Betroffene habe ihre Religionszugehörigkeit nicht angegeben, was - da bei den Mitarbeiter/innen keine Unterschiede in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter oder die sexuelle Orientierung bei der Anstellung gemacht werden – prinzipiell kein Problem sei. Die Angabe wäre aber für Mitarbeiter/innen von Vorteil, da Feiertage anderer Konfessionen besser im Dienstplan zu berücksichtigen wären.

Die Vorschriften im Haus besagen, dass im Falle des vorzeitigen Verlassens des Arbeitsplatzes die Stationsleitung und die Pflegedirektion oder deren Vertretung informiert werden müssten. Dies sei jedoch von der Betroffenen am ... unterlassen worden. Diese wäre von der Pflegedirektion darauf aufmerksam gemacht worden, dass es ein solches Verhalten zu einer fristlosen Entlassung führen könne, die aber nicht ausgesprochen worden wäre, da die Beendigung des Dienstverhältnisses von der Vorgesetzten gemeinsam mit dem Betriebsrat geprüft werden sollte. Mit dem Betriebsrat wäre noch am selben Tag über dieses Thema gesprochen worden, ab die-

sem Zeitpunkt wäre über den Austritt der Betroffenen gesprochen worden, nur über die Form der Auflösung wäre noch nicht entschieden worden.

Die Betroffene sei nicht zum Besuch der Heiligen Messe verpflichtet oder deswegen beschimpft worden. Im Sinne der Corporate Identity und Wertschätzung gegenüber dem Spitalsträger sei es aber wichtig, dass in der mittleren Führungsebene die wichtigen Feierlichkeiten mitgetragen würden. Für konfessionslose oder Mitarbeiter/innen anderer Konfessionen bedeute dies, dass eine Teilnahme an den weltlichen Teilen von Festen im Spital erwartet werde.

An der Dankesfeierlichkeit für die scheidende Geschäftsführung habe die Betroffene sogar mit ihrer ganzen Familie an den weltlichen Teilen des Fests teilgenommen.

Auch zur Rede des Papstes vom 12.9.2006 wäre die Betroffene nicht zur Rede gestellt, sondern gefragt worden, ob sie diese Rede als brüskierend empfunden hätte. Dies sei der Antragsgegnerin als Zeichen des offenen Dialoges zwischen den Religionen ein besonderes Anliegen. Dieses Thema wäre in der Mittagspause, also nicht in der offiziellen Dienstzeit, bei einer Gratulation zum Geburtstag zweier Stationskolleginnen angesprochen worden. Keine der anwesenden Kolleginnen habe die Frage der Vorgesetzten als brüskierend empfunden, es wäre auch keine Rechtfertigung der Betroffenen zu diesem Thema erwartet worden.

Eine Verschlechterung des Arbeitsklimas ab September sei für die Pflegepersonen im Umgang mit der Betroffenen nicht erkennbar gewesen.

Zum Vorwurf, dass die Betroffene einen Tag früher aus dem Urlaub zurückkehren habe müssen, wurde ausgeführt, dass die Betroffene zu diesem Zeitpunkt für den Dienstplan verantwortlich gewesen sei und daher sehen hätte müssen, dass die Stationsleiterin an besagtem Tag in einer Ausbildung gewesen sei.

Die Jobrotation sei der Betroffenen schriftlich angekündigt und mit allen davon betroffenen Personen abgesprochen worden. Ferner wäre Anfang und Ende der Jobrotation definiert gewesen und es habe sich dabei um keine Versetzung gehandelt.

Überdies wäre für die Antragsgegnerin der Vorwurf, dass die Stationsleiterin der Station ... negative Bemerkungen gegenüber nichtösterreichischer Herkunft oder nicht-christlichem Religionsbekenntnis getätigt habe, nicht vorstellbar. Der Mitarbeiteranteil aus anderen Staaten sei auf besagter Station sehr hoch.

Im Gespräch, in dem die Betroffene die Behauptung erhoben habe, dass sie gemobbt werde, wäre es auch Nachfrage der Vorgesetzten zu keiner konstruktiven Dis-

kussion gekommen, die Reaktion der Betroffenen wäre lediglich gewesen, dass „der Fisch vom Kopf zu stinken beginne“.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Betroffenen sei daher in keinsten Weise aus den Beweggründen der „ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung“ erfolgt.

Der Betriebsratsvorsitzende schilderte dem begutachtenden Senat, dass er an der Sitzung teilgenommen habe, bei der die im Verlangen der GAW behaupteten Äußerungen, dass „ausländische Arbeitnehmer/innen froh sein sollten, dass sie überhaupt hier arbeiten dürften“ bzw. sie sich anpassen sollten, gefallen sei. Auch wenn er selbst die damals getätigten Äußerungen nicht in dieser Strenge einschätzen würde, könnten die damaligen Bemerkungen der Vorgesetzten so verstanden werden. Es könne nicht ausgeschlossen werden, dass die damaligen Äußerungen auch gegen die Betroffene gerichtet gewesen seien.

Die Frage, ob die Konflikte zwischen der Betroffenen und der Leiterin der Station .. bestanden hätten, weil letztere keine Muslimin oder keine Bosnierin als Stellvertreterin haben hätte wollen, verneinte der Betriebsratsvorsitzende.

Glaubwürdig und überzeugend war die Darstellung der Betroffenen hinsichtlich der von der Vorgesetzten getätigten sinngemäßen Äußerung „dass Ausländer froh sein sollten, wenn sie hier arbeiten dürften, da in ihrem Heimatland alles viel schlimmer wäre“, die im Wesentlichen vom damals ebenfalls anwesenden Betriebsrat bestätigt wurde.

Eine derartige Äußerung gegenüber einer Mitarbeiterin nichtösterreichischer Herkunft verwirklicht den Tatbestand einer Belästigung der Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die der Sphäre der Arbeitgeberin zuzurechnende Vorgesetzten, weil diese Aussage für die Betroffene unerwünscht war, sie in ihrer Würde verletzte und dadurch für die Betroffene ein feindseliges und demütigendes Umfeld im Sinne von § 21 GIBG geschaffen wurde.

Die Darstellung der Vorgesetzten, dass sie diese Äußerung nicht getätigt habe, erschien dem Senat hingegen als reine Schutzbehauptung.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Belästigung der Betroffenen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch die zitierte Aussage der Vorgesetzten vorliegt.

Eine Belästigung der Betroffenen auf Grund der Religion durch die im Antrag behauptete Frage der Vorgesetzten nach ihrer Meinung zum antragsrelevanten Papst-Zitat, die angeblich im Rahmen einer Besprechung erfolgt sein soll, sah der begutachtende Senat hingegen - nicht zuletzt auf Grund der Aussage der damals ebenfalls anwesenden Kollegin X., um deren Geburtstagsfeier es sich dabei gehandelt hatte - nicht als gegeben an.

Auch Darstellung, dass die Betroffene von der Vorgesetzten zum Besuch der römisch-katholischen Messe quasi „angehalten“ worden sei, konnte durch die erfolgten Befragungen von Auskunftspersonen nicht erhärtet werden.

Obwohl im Laufe des Verfahrens verschiedene Versionen über Anlass und zeitliche Festlegung der „Jobrotation“ dargelegt wurden, erscheint dem begutachtenden Senat eine derartige Maßnahme – zumal sie nach Angaben der Antragsgegnerin ohne Widerspruch der Betroffenen mit dieser vereinbart wurde – als eine seitens der Arbeitgeberin nachvollziehbare Maßnahme zur Erprobung einer für eine leitende Position vorgesehenen Person im Hinblick auf deren Führungsqualitäten.

Übereinstimmend wurde im Verfahren dargelegt, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit der Betroffenen mit der Leiterin der Station ... – vermutlich aus in der Sphäre beider Frauen liegenden Gründen - faktisch unmöglich schien.

Nach Darstellung der Antragsgegnerin dürfte auch die Stationsleiterin in einer derart gravierenden Art von den Konflikten mit der – mehrfach als sehr temperamentvoll beschriebenen – Betroffenen berührt gewesen sein, dass nach Darstellung des Rechtsanwalts die Antragsgegnerin ihre Fürsorgepflicht gegenüber der Stationsleiterin habe walten lassen müssen.

Seitens des begutachtenden Senates konnten daher keine Anhaltspunkte für die im Verlangen der GAW erhobene Behauptung, dass die Kündigung der Betroffenen auf Grund ihrer Religion bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei, gefunden werden. Es ist nach Meinung des Senates davon auszugehen, dass die Kündigung der Betroffenen durch ihr – möglicherweise für eine - wie bei Krankenhäusern normalerweise üblich - stark hierarchisch orientierte Arbeitgeberin - zu temperamentvolles Auftreten – zumindest mitbedingt gewesen war.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung der Betroffenen auf Grund der Religion, keine Diskriminierung der Betroffenen bei

der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin auf Grund ihrer Religion bzw. ihrer ethnischen Zugehörigkeit und auch keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegen.

15. GBK II/25:

Eingebracht von der Antragstellerin am 30.3.07

Antragsgegner/in: Dienstleistungsunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 8 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Antrag wird vorgebracht, dass die Antragstellerin A behauptete, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit – sie ist Serbin – bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Firma X GmbH diskriminiert worden zu sein:

Herr Y, ihr unmittelbarer Vorgesetzter und Servicemanager, habe sie in rüdem Tonfall aufgefordert, ihren gesamten alten Urlaub aus dem Jahr ... auf einmal und sofort zu verbrauchen. Sie habe ihm entgegnet, dass sie zum damaligen Zeitpunkt keinen Urlaub benötige. Seine Antwort wäre gewesen: „Du hast nichts zu sagen, es interessiert mich auch nicht, was Du willst, Du gehst, wann ich es will, wenn Du dich nicht daran hältst, bist Du sofort gekündigt!“. Auf Grund dieser Kündigungsandrohung habe sie einen einwöchigen Urlaub angetreten.

Ihr gegenüber sei die Kündigung von Herrn Y am Montag gegen 15.20 Uhr telefonisch ausgesprochen worden, ein Grund für die Kündigung wäre ihr nicht genannt worden. Im Vorfeld der Kündigung habe es über lange Zeit ihr gegenüber Diskriminierungen durch Beschimpfungen von 2 Kolleginnen, D und C, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gegeben, die genannten Kolleginnen stammten aus Bosnien und Mazedonien. Herr Y, der ihrer Beobachtung nach einen sehr guten Kontakt zu Frau D habe, habe von den Beschimpfungen der beiden Kolleginnen gewusst. Frau D habe sie mehrfach in Gegenwart von Herrn Y als „Depperte“ und als „Vlaina“ (das sei eine abwertende Bezeichnung für Personen, die aus der Region kommen, in der sie aufgewachsen sei) bezeichnet. Herr Y habe darauf nie Frau D zurechtweisend reagiert, er habe gelacht, es sei ihm egal gewesen.

Auch wäre sie von den beiden Kolleginnen kaum mit ihrem Namen, sondern eben mit den oben angeführten Worten angesprochen worden. Sie habe Herrn Y nicht auf die Belästigungen durch die Kolleginnen angesprochen, weil ihre Sorge um den Arbeitsplatz groß gewesen wäre, weil er ihr gegenüber immer die „Rute der Kündigung“ ins Fenster gestellt habe („Wenn es Dir nicht gefällt, kannst Du gehen“).

Auch hätten die Kolleginnen versucht, sie durch Bezeichnung ihres Mannes als „Scheiß-Österreicher“ zu provozieren. Es hätte keine Beschwerden über ihre Arbeit gegeben. Ferner sei ihr nach der Kündigung von Kolleginnen zu Ohren gekommen, dass Herr Y in der Firma verbreitet habe, dass sie Probleme mit den Händen gehabt und er sie deswegen gekündigt hätte. Die einzigen Probleme, die sie mit ihren Händen habe, sei eine gelegentliche Hauttrockenheit. Sie habe im Rahmen ihrer Tätigkeit auch Serviertätigkeiten durchführen müssen, halte aber fest, dass sie weder Ekzeme noch andere Hauterscheinungen auf ihren Händen hätte.

Sie vermute daher, dass ihre Kündigung durch die Firma X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei und ersuche den Senat II der Gleichbehandlungskommission um Überprüfung, ob sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit ... beschäftigt gewesen und ihr nach Beendigung der Karenz der Arbeitsplatz bei ... zugewiesen worden sei.

Ihr unmittelbarer Vorgesetzter sei der Service-Manager Y gewesen, der seinerseits zuletzt der Abteilungsleiterin unterstanden sei.

Bis habe die Antragstellerin nachstehende Diensterteilung gehabt:

07.00 Uhr: Flaschen entleeren, Geschirr, Kaffeeservice im Haus.

10.00 Uhr: Vorbereitung Mittagessen, Essensausgabe und anschließend Kaffeeservice im Haus (Konferenzservice).

Nach ihren Angaben soll ihr Ehemann ihr Vorwürfe gemacht haben, dass sie wegen des „Kaffeeservice im Haus (Konferenzservice)“ zu spät nach Hause komme. Über ihre Bitte habe dann eine Mitarbeiterin, mit der sie damals guten Kontakt gehabt hätte, im Einvernehmen mit der Vorarbeiterin D und des Servicemanagers Y zugestimmt, den Dienst mit ihr zu tauschen. Nach dem erfolgten Tausch habe die Antragstellerin nachstehenden Dienstplan gehabt:

07.00 bis 10.00 Uhr: WC-Anlagen und Speiseraum sowie Geschirreinigen.

10.00 bis 11.00 Uhr: Vorbereitung Mittagessen;

11.00 bis 13.00 Uhr: WC-Kontrollen und Nachbestückung im Haupthaus.

13.00 bis 14.00 Uhr: Küche Endreinigung.

Mitarbeitern sei aufgefallen, dass die Antragstellerin Hautprobleme an den Händen gehabt hätte. Diese hätten offenbar so gejuckt, dass sie mit Geschirrtüchern ihre Hände und Finger fest gerieben habe, oftmals bis sie blutig gewesen wären.

Der Antragstellerin wäre nahegelegt worden, sich ärztlich behandeln zu lassen oder zumindest Handschuhe zu verwenden, beides habe sie nicht wollen bzw. habe es abgelehnt. Ob dieses Jucken an den Händen aus einer mangelnden Verträglichkeit der Reinigungschemie oder aus einer Hauterkrankung, etwa einem Hautpilz, resultiert oder sonstige Ursachen gehabt hätte, habe sich der Beurteilung der Antragsgegnerin entzogen. Da die Antragstellerin von sich aus nichts unternommen, insbesondere sich – dem Wissen der Antragsgegnerin nach – keiner ärztlichen Behandlung unterzogen habe, wäre es notwendig geworden, sie vom Küchen- und Essensbereich abzuziehen. Anstelle ihres bisherigen Arbeitsbereiches wäre der Antragstellerin die Reinigung der Büros im gleichen Gebäude angeboten worden. Es habe sich hierbei um die sogenannte „Abendreinigung“ gehandelt, die von zirka 16.00 Uhr bis 20.00 Uhr durchgeführt werde. Diesen Arbeitsplatz habe sie abgelehnt, ein anderer sei im Objekt nicht zur Verfügung gestanden.

Da die Antragstellerin aus Gründen der Hygiene an ihrem bisherigen Arbeitsplatz im Küchen- und Essensbereich nicht mehr weiter beschäftigt werden habe können und ein von ihr nicht abgelehnter Arbeitsplatz im Objekt nicht zur Verfügung gestanden wäre, habe die Kündigung der Antragstellerin ausgesprochen werden müssen.

Die Antragstellerin bringe im letzten Absatz ihres Protokollantrages zum Ausdruck, dass sie vermute, dass ihre Kündigung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei. Zur Begründung führe sie aus, dass es im Vorfeld über lange Zeit ihr gegenüber Diskriminierungen durch Beschimpfungen von zwei Kolleginnen, D und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gegeben habe – sie selbst sei Serbin, die genannten Kolleginnen würden aus Bosnien und Mazedonien stammen. Konkretisiert wären diese Beschimpfungen in der Form, dass D sie mehrfach in Gegenwart des Servicemanagers Y als „Depperte“ und als „Vlaina“ - letzteres sei eine abwertende Bezeichnung für Personen, die aus der Region kommen, in der sie aufgewachsen sei

- bezeichnet habe. Weiters hätten die Kolleginnen sie durch Bezeichnung ihres Mannes als „Scheiß-Österreicher“ zu provozieren versucht.

Das Wort „Vlaina“ solle, wie inzwischen in Erfahrung gebracht wurde, eine Region im ehemaligen Jugoslawien, in der auch Rumänisch gesprochen werde, bezeichnen, ohne dass dem ein abwertender Charakter in ethnischer Hinsicht zukomme.

Das Problem der Antragstellerin wäre gewesen, dass diese nie und zwar weder vor dem Tausch des Dienstes mit einer Kollegin noch nach diesem mit ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zufrieden gewesen sei. Sie habe sich ständig über die Arbeit beklagt, was sich natürlich auch auf die Qualität ihrer Arbeit ausgewirkt habe.

Seitens des Kunden habe es immer wieder Beschwerden betreffend Reinigungen im Arbeitsbereich der Antragstellerin gegeben, sodass Nachreinigungen angeordnet hätten werden müssen und zwar bei ihr öfter als bei anderen Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeiten sorgfältiger verrichtet haben. Bei der gegebenen Einstellung zu ihrer Arbeit habe sie die Anordnungen zur Nachreinigung stets als gegen sie persönlich gerichtet aufgefasst und zum Anlass lautstarker Auseinandersetzungen mit der Vorarbeiterin D, die diese Anordnungen auszusprechen gehabt hätte, genommen.

Die ausgesprochene Kündigung sei nicht in einem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin als Serbin erfolgt.

Der Senat sah sich nach den durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass auf Grund der nach Meinung des begutachtenden Senates glaubwürdigen Aussagen der Vertreterin der Firma X und des Herrn Y, der auf Grund der ihm zustehenden Kompetenzen im vorliegenden Fall als „verlängerter Arm“ der Arbeitgeberin anzusehen war, davon auszugehen ist, dass die Kündigung der Antragstellerin in keinem Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit gestanden ist. Der Senat hat insbesondere die Aussage von Herrn Y., wonach dieser sich bemüht hätte, der Antragstellerin zu helfen und ihr in der Vergangenheit immer wieder neue Arbeitsplätze ermöglicht hätte, als glaubwürdig und nachvollziehbar eingestuft.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Senat insgesamt den Eindruck gewonnen hat, dass man seitens der Arbeitgeberin - soweit es Herrn Y. betrifft - durchwegs bemüht war, das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aufrecht zu erhalten und sich erst dann zur Kündigung der Antragstellerin entschlossen hat, als auf Grund der mit den Hygienevorschriften im Küchenbereich inkompatiblen Hautprobleme, der offenbar erfolglosen Aufforderung, diese behandeln zu lassen und der nach Aussage

von Herrn Y. ihm gegenüber kundgetanen Weigerung der Antragstellerin, an einem anderen Standort als tätig zu sein, keine andere Lösung mehr möglich schien.

Wie auch von der Antragstellerin selbst dargelegt, wurde der Vorgesetzte Y von ihr während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses nie mit dem Vorwurf von Belästigungen durch die Kolleginnen konfrontiert, weshalb ihm auch kein Vorwurf wegen unterlassener Abhilfemaßnahmen bei möglicherweise erfolgten Belästigungen gemacht werden kann. Im GBK-Verfahren konnte der gesamte Bedeutungsinhalt des im Antrag thematisierten Wortes „Vlaina“ nicht schlüssig geklärt werden. Da der Protokollantrag sich nicht gegen die Kolleginnen D. und C., sondern nur gegen die Arbeitgeberin selbst gerichtet hat, war die Frage einer allfälligen Belästigung der Antragstellerin durch die Kolleginnen vom begutachtenden Senat nicht zu prüfen.

Überdies ist bei einem Unternehmen wie jenem der Antragsgegnerin, welche nach eigenen Angaben ca. 70 verschiedene Nationalitäten beschäftigt und dem Umstand, dass in der Reinigungsbranche tätige Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen zum allergrößten Teil aus Angehörigen verschiedenster ethnischer Zugehörigkeiten rekrutieren, zunächst nicht vordergründig davon auszugehen, dass Beendigungen von Arbeitsverhältnissen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der davon im Einzelfall betroffenen Person erfolgen.

Eine Diskriminierung von Frau A aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma X GmbH liegt daher nicht vor.

16. GBK II/28:

Eingebracht von der GAW am 26.4.07

Antragsgegner/in: Krankenhaus

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Verfahrensdauer: 5 Monate

Vorbringen und Auszug aus dem Prüfungsergebnis:

Im Verlangen der GAW wird vorgebracht, dass die Betroffene sei bei der Antragsgegnerin X als Abteilungshelferin beschäftigt gewesen. Ende der neunziger Jahre wurde Herr Y. zum Leiter der Abteilungshelfer/innen bestellt. Während die Betroffene

mit dessen Vorgängerin nie Probleme gehabt hätte, sei es in den folgenden Jahren immer wieder zu Meinungsverschiedenheiten zwischen der Betroffenen und Herrn Y. gekommen, die auf negativen Vorbehalte gegenüber den Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund – vorwiegend aus dem ex-jugoslawischen Raum stammend - zurückzuführen seien.

Der Umstand, dass die Betroffene sich unter anderem über die Diskriminierungen beschwert bzw. ihre Rechte wahrgenommen habe, habe schlussendlich zu ihrer Kündigung geführt.

In weiterer Folge wurde der Sachverhalt nach thematischen Gruppen geordnet dargestellt:

Im X werde zwischen Abteilungshelfer/innen, die permanent einer Abteilung zugeteilt sind und Springer/innen, also Abteilungshelfer/innen, die nach Bedarf den diversen Abteilungen zugeteilt werden können, unterschieden. Zudem müssten Springer/innen auch zeitlich flexibel sein, sie arbeiten sowohl in Vormittagsschichten als auch in Nachmittagsschichten. In der Regel beginnen neue Abteilungshelfer/innen als Springer/innen; nach einer gewissen Bewährungszeit sollten sie eine fixe Station zugeteilt bekommen.

Personen mit wahrnehmbarem Migrationshintergrund hätten oftmals in diesem Zusammenhang Benachteiligungen erfahren. Während österreichische Kolleginnen wesentlich rascher von einem SpringerInnenposten zu einer fixen Stelle gewechselt haben, wäre die Wartezeit für eine fixe Zuteilung für Personen mit Migrationshintergrund meist wesentlich länger gewesen.

Nachdem die Betroffene jahrelang unter der Leitung von Herrn Y als Springerin gearbeitet habe, habe sie diesem gegenüber den Wunsch geäußert, fix in der allgemeinen Ambulanz zu arbeiten; er habe ihr aber dreimal Kolleginnen österreichischer Herkunft bei der Besetzung vorgezogen. Auch als zum vierten Mal eine Stelle auf der allgemeinen Ambulanz frei geworden sei, habe Herr Y die Betroffene übergangen und einer Österreicherin den fixen Job am Nachmittag zugeteilt, obwohl die Betroffene diese Zuteilung unbedingt benötigt hätte, um ein Anbot für einen zweite Erwerbstätigkeit annehmen zu können. Dann, als eine Stelle in der Vormittagsschicht in der Abteilung ... frei gewesen wäre, habe er diese wiederum der österreichischen Kollegin gegeben und der Betroffenen die Nachmittagsstelle angeboten, obwohl er gewusst habe, dass für sie nunmehr die Vormittagsstelle günstiger gewesen wäre. Das

Anbot für die zweite Stelle wäre zu diesem Zeitpunkt schon längst nicht mehr aufrecht gewesen.

Mit sei der Betroffenen eine fixe Zuteilung in der allgemeinen Ambulanzabteilung zugesagt worden. Herr Y habe in ihr aber trotz dieser Zusage anscheinend immer noch die „ausländische“ Springerin gesehen und ihr immer wieder Vormittagschichten zugeteilt. Erst nach Einschaltung des Betriebsratsobmanns habe sie erreichen können, dass ihr nunmehr ausschließlich Vormittagsdienste zugeteilt worden wären. Ähnlich sei es einer anderen Kollegin ergangen, die ebenfalls serbischer Herkunft sei. Sie habe jahrelang auf eine fixe Zuteilung warten müssen; erst als eine Person österreichischer Herkunft auf eine Stelle in der Abteilung ... verzichtet habe, habe sie eine fixe Zuteilung bekommen. De facto habe Herr Y sie aber weiterhin als Springerin betrachtet.

Auch andere Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft hätten vergleichbare Erfahrungen gemacht.

In den letzten Monaten habe Herr Y begonnen, gezielt Mitarbeiter/innen nichtösterreichischer Herkunft verstärkt Zusatzaufgaben zuzuteilen. So hätten bestimmte Mitarbeiter/innen, falls in einer anderen Station jemand krank oder auf Urlaub wäre, eine komplette zweite Station „mitmachen“ müssen. Sie hätten also in 6 Stunden die Arbeit von 12 Stunden erledigen müssen. Die Benachteiligungen beträfen vorwiegend Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft und seien aufgrund der Einträge in den Dienstplänen, in denen auch diese zusätzlichen Aufgaben vermerkt sind, ersichtlich. Zuvor wäre es Usus gewesen, dass sich immer mehrere Personen bei Krankenständen oder Urlauben die dadurch dazugekommenen Aufgaben aufgeteilt hätten. Jetzt müsse von einer kleineren Anzahl an Mitarbeiterinnen oder einer Person alleine die Arbeit von einer Person bewerkstelligt werden, also in 6 Stunden die Arbeit von 12 Stunden erledigt werden. Die Betroffene habe sich über diese Schlechterstellung beschwert. Herr Y habe darauf nur gemeint, „was sie glaube, wer während ihres Krankenstands die Arbeit erledigt hat?“. Die Betroffene habe sich durch diese Aussagen sehr gekränkt gefühlt, zumal die Aussage impliziert hätte, dass sie sich zu Unrecht im Krankenstand befunden hätte. Weiters habe sie der Vorwurf geärgert, weil gegenüber KollegInnen österreichischer Herkunft, die sich in vergleichbarem Ausmaß im Krankenstand befunden hätten, nie derartige Unterstellungen gemacht worden wären. Immer, wenn die Betroffene zu ihren Gunsten einen

Dienst mit einer Kollegin tauschen habe wollen, habe Herr Y nicht zugestimmt oder dazu abschätzige Bemerkungen gemacht. Wenn hingegen der Tausch von einer anderen Kollegin ausgegangen sei, habe dies kein Problem dargestellt. Amhätte auf der Station ... eine „fixe“ Mitarbeiterin, eine Österreicherin, einen Wochenenddienst machen sollen. Herr Y habe aber ihr frei gegeben, damit sie mehrere Tage am Stück frei habe. Die Betroffene habe stattdessen den Dienst übernehmen müssen. Als sie sich über diese Ungerechtigkeit beschwerte, habe Herr Y gemeint, dass „wenn sie dies störe, sie ja kündigen könne.“ In weiterer Folge habe sie den Wunsch geäußert, am bis Urlaub zu nehmen. Obwohl nur 3 Personen auf Urlaub gewesen wären (laut interner Regel könnten immer vier Personen gleichzeitig auf Urlaub sein), habe er ihr Ersuchen abgelehnt. Eine Kollegin hätte sogar zu ihren Gunsten auf ihren Urlaub verzichtet. Die immer wiederkehrenden Diskriminierungen und die in Reaktion darauf erfolgten Beschwerden der Betroffenen hätten in deren Kündigung resultiert.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass nicht richtig sei, dass es mit der Vorgängerin von Herrn Y und der Betroffenen keine Probleme gegeben hätte. Auch werde ausdrücklich bestritten, dass es Meinungsverschiedenheiten zwischen der Betroffenen und Herrn Y auf Grund dessen negativer Vorbehalte gegenüber Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund gegeben hätte. Bereits unter der Vorgängerin von Herrn Y wäre es auf Grund der gehäuften Krankenstände und der Arbeitsweise der Betroffenen zu Problemen gekommen, die keinesfalls auf den Migrationshintergrund zurückzuführen gewesen wären. Die Betroffene wäre in den ersten Jahren ihrer Beschäftigung permanent einer Abteilung zugewiesen gewesen und noch vor der Übernahme der Leitung durch Herrn Y zu den Springerinnen gewechselt. Es sei unrichtig, dass es bei der Antragsgegnerin eine Regelung gebe, dass Springerinnen nach einer gewissen Zeit fixe Zuteilungen bekämen. Dies werde von den meisten Springerinnen auch abgelehnt, weil der Wechseldienst für die meisten von Vorteil wäre. Ausdrücklich bestritten werde, dass Kolleginnen der Betroffenen ohne Migrationshintergrund rascher von einem Springerposten permanent einer Abteilung zugeteilt worden wären. Keine einzige österreichische Kollegin wäre bei der permanenten Zuteilung einer Kollegin mit wahrnehmbarem Migrationshintergrund vorgezogen worden. Die Betroffene habe Herrn Y in einem Gespräch vor drei oder vier Jahren zu verstehen gegeben, dass sie eine weitere Anstellungsmöglichkeit finden könne, dass es dazu aber nötig wäre, sie nur

mehr an Nachmittagen bei der Antragsgegnerin einzusetzen. Herr Y habe sich bereit erklärt zu versuchen, den Dienstplan so einzuteilen, dass die Betroffene nur mehr an Nachmittagen eingesetzt werde, was schwierig sei. Dem Wunsch der Betroffenen wäre Herr Y trotzdem nachgekommen. Völlig aus der Luft gegriffen wären hingegen die Behauptungen, dass die Betroffene den Wunsch geäußert hätte, permanent in der allgemeinen Ambulanz zu arbeiten und drei Kolleginnen ohne Migrationshintergrund bei der Besetzung vorgezogen worden wären. Zutreffend sei, dass die Betroffene auf eigenen Wunsch eine Zuteilung in der Allgemeinen Ambulanz erhalten hätte. Zu den Krankenständen und Pflegefreistellungen wurde ausgeführt, dass die Darstellung unrichtig wäre, dass Herr Y in den letzten Monaten gezielt Mitarbeiterinnen nichtösterreichischer Herkunft verstärkt zu Zusatzaufgaben eingeteilt hätte. Aus den Dienstplänen sei ersichtlich, dass viele gebürtige Österreicherinnen die sogenannten „Doppeldienste“ versehen hätten. Zur Arbeitsaufteilung im Fall von Krankenständen und Urlauben wurde ausgeführt, dass es bei der Antragsgegnerin je nach Arbeitsanfall und vorhandener Belegschaft immer so gehandhabt worden sei und nach wie vor gehandhabt werde, dass die Arbeiten entweder von einer Abteilungshelferin gemacht werden oder auf mehrere Abteilungshelferinnen aufgeteilt werden. Herr Y habe diesbezüglich die Anweisung erstellt, dass sowohl die eigene als auch die mitzubetreuende Station nicht in vollem Umfang bearbeitet werden müssten, sondern dass nur die notwendigen Arbeiten zu verrichten seien. Auch die Darstellung der Wiedergabe des Gesprächs mit Herrn Y im Verlangen der GAW sei unrichtig wiedergegeben worden. Herr Y habe der Betroffenen nur entgegnet, dass diese bereits Krankenstände im Ausmaß von zwei Monaten angehäuft hätte und die rhetorische Frage gestellt, was sie glaube, wer ihre Arbeiten während ihrer Krankenstände übernommen hätte. (Die Antwort liege auf der Hand - die Arbeitskolleginnen hätten wegen der Abwesenheit der Betroffenen Doppeldienste übernehmen müssen). Es sei eine völlige Verdrehung der Tatsachen und die glatte Unwahrheit, dass nur „Ausländerinnen“ Doppeldienste hätten machen müssen. Diese Doppeldienste seien von der Zufälligkeit abhängig, ob Arbeitskolleginnen (meist krankheitsbedingt) ausfielen, was sich im Vorhinein jeder exakten Planung entziehe.

Zu Dienstzuteilung und Urlaubsplanung wurde ausgeführt, dass die Behauptung, dass Herr Y einem Diensttausch der Betroffenen nicht zustimmen habe wollen, frei erfunden sei. Zu Vereinbarung unter Kolleginnen betreffend Diensttausche habe Herr

Y selbstverständlich keine Einwände. Wahrheitswidrig seien auch die Angaben, dass amund auf der Station ... eine fixe Mitarbeiterin Dienst versehen hätte, weshalb die von der Betroffenen wiedergegebene Diskussion in diesem Zusammenhang nicht statt gefunden habe. Vielmehr wäre es so gewesen, dass sich die Betroffene bei Herrn Y über Jahre hinweg beschwert hätte, dass der Dienst bei der Antragsgegnerin nicht ihren Vorstellungen entspreche und er ein schlechter Vorgesetzter sei. Herr Y habe darauf einmal geantwortet, dass eine Kündigung der Betroffenen vielleicht ein Ausweg wäre, wenn sie der Meinung sei, dass es bei der Antragsgegnerin nicht angenehm wäre zu arbeiten. Die Äußerung von Herrn Y spiegle also keinesfalls einen ausländerfeindlichen Standpunkt wieder, sondern stelle eine normale Reaktion eines Vorgesetzten dar, wenn sich Dienstnehmer – egal welcher Herkunft – über die Arbeitsbedingungen ihres Arbeitsplatzes unzufrieden zeigen. Zum Urlaubswunsch der Betroffenen vom ... bis wird ausgeführt, dass die Anfrage eine Woche vor Weihnachten viel zu knapp gewesen sei, sie ihren Urlaub fast zur Gänze aufgebraucht hätte und überdies eine Anweisung von Herrn Y bestanden hätte, große Urlaubsrückstände aufzubreuchen.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird dargelegt, dass es weder zu immer wiederkehrenden Diskriminierungen gekommen noch die Kündigung der Betroffenen auf Grund von Beschwerden über angebliche Diskriminierungen erfolgt sei. Ausschlaggebend für die Kündigung wären vielmehr die zahlreichen Krankenstände der Betroffenen, mehrere Beschwerden über das Verhalten der Betroffenen bzw. ihre Arbeitsweise sowie ein körperlicher Angriff der Betroffenen gegen eine Mitarbeiterin gewesen. Der Ausspruch „Warum nicht die Tschuschen gekündigt werden“ sei der Antragsgegnerin bzw. Herrn Y in dieser Form nicht zugetragen worden. Herrn Y sei einmal mitgeteilt worden, dass unter den Abteilungshelferinnen das Wort „Tschusch“ gefallen sei, worauf dieser alle Abteilungshelferinnen zu einer gemeinsamen Besprechung gebeten und darauf hingewiesen habe, dass Beschimpfungen bei der Antragsgegnerin nicht geduldet würden und es sofort Verwarnungen gebe, wenn Abteilungshelferinnen als „Tschuschen“ beschimpft würden. Vollkommen an den Haaren herbeigezogen sei die Behauptung, dass ausländerfeindlichen Mitarbeiterinnen der berufliche Aufstieg ermöglicht würde.

Der Senat sah sich auf Grund der durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass ein für die Betroffene mit Herrn Y seit langem bestehender Konflikt, der im Lauf

der Jahre verschiedene Anlässe gehabt haben dürfte, letztlich zur Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses bei der Antragsgegnerin geführt hat.

Der begutachtende Senat hat – trotz gegenteiliger Aussagen der dort noch beschäftigten Auskunftspersonen - den Eindruck gewonnen, dass Herr Y zumindest einige seiner „nichtösterreichischen“ Mitarbeiterinnen in der Vergangenheit - soweit es deren Urlaubswünsche betraf – anders als inländische Kolleginnen behandelt haben dürfte. Die Aussagen von zwei ehemaligen Abteilungshelferin bestätigten den Eindruck, den der Senat nach der Anhörung der Betroffenen gewonnen hat – dass „ausländische“ Mitarbeiterinnen bei der Durchsetzung ihrer – teils durch ihre Kinderbetreuungspflichten bedingte - Urlaubswünsche weniger erfolgreich als „inländische“ Kolleginnen gewesen wären.

Der Senat hat daher die Behauptungen der Betroffenen, diesbezüglich von Herrn Y schlechter als inländische Kolleginnen behandelt worden zu sein, als glaubwürdig eingestuft. Herr Y konnte hingegen bei seiner Befragung nicht schlüssig darlegen, nach welchen Kriterien seine Urlaubsgenehmigungen nun tatsächlich erfolgen, was den Eindruck verstärkt hat, dass er aus diskriminierenden Gründen den diesbezüglichen Wünschen der Betroffenen nicht nachgekommen sein ist.

Die Aussagen von bei der Antragsgegnerin noch beschäftigten Personen, dass keinerlei Diskriminierung von „ausländischen“ Mitarbeiterinnen durch Herrn Y erfolge, konnten den Senat hingegen nicht überzeugen.

Es ist im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG darauf zu verweisen, dass der Antragsgegnerin der Beweis, dass die Betroffene bei der Urlaubsgewährung nicht gegenüber „österreichischen“ Mitarbeiterinnen benachteiligt wurde, nicht gelungen ist und daher eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Die Kündigung der Betroffenen ist nach Aussagen von Herrn Y letztlich in der Unmöglichkeit einer weiteren Zusammenarbeit seinerseits bedingt gewesen, was er mit jahrelangen Konflikten zwischen ihm und der Betroffenen begründet hat. Auf Grund des ihre Interessen vehement vertretenden Auftretens der Betroffenen wäre es immer wieder zu Auseinandersetzungen gekommen, die schließlich – nach langjähriger

Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei der Antragsgegnerin – in deren Kündigung geendet hätten.

Der begutachtende Senat hat von der Betroffenen insgesamt den Eindruck einer selbstbewusst agierenden – und damit für stark hierarchieorientierte Arbeitgeber/innen möglicherweise als „schwierig“ empfundenen - Frau gewonnen, die ihre Interessen zu artikulieren und auch zu vertreten weiß. Gerade im Hinblick auf die in Krankenhäusern nun generell stark hierarchisch gegliederte Struktur und die bei der Antragsgegnerin herrschende, nach Einschätzung des Senates auf Grund der gehörten Auskunftspersonen offenbar eher gering ausgeprägte Konfliktbereinigungs- und Diskussionskultur hat die vehemente Einforderung ihrer Interessen durch die Betroffene daher zu Problemen geführt.

Auch der Umstand, dass das faktische Personalmanagement einer Gruppe von insgesamt ... Frauen jemandem anvertraut wurde, der nach Meinung des Senates II als ehemaliger Pfleger ohne entsprechenden Personalführungsausbildung für die Personalführung einer so großen Personengruppe nicht prädestiniert zu sein scheint, hat wohl die Probleme zwischen der Betroffenen und Herrn Y noch verstärkt.

Die Darstellung seitens der Antragsgegnerin, dass die Betroffene immer wieder in mit ihr bestehenden Konfliktsituationen ihre „Ausländerinneneigenschaft“ thematisiert habe und der Umstand, dass die Kündigung letztlich in keiner arbeitsbezogenen Verfehlung der Betroffenen, sondern in ihrer Person begründet war, ließen den Senat II zur Auffassung gelangen, dass die Betroffene in dieser Hinsicht gegenüber „inländischen“ Mitarbeiterinnen tatsächlich benachteiligt wurde und überdies – trotz der im Verfahren thematisierten Multikulturalität – eine im Umgang mit Arbeitskräften anderer ethnischer Zugehörigkeit bzw. Migrationshintergrund erforderliche Sensibilität nicht in ausreichendem Umfang vorhanden sein dürfte.

Der Umstand, dass letztlich die Beschwerden der Betroffenen und die persönliche Abneigung durch Herrn Y zur Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses geführt haben, verstärkt den Eindruck, dass die Kündigung wegen ihrer Beschwerden und aus rein persönlich motivierten Gründen ausgesprochen wurde.

Intransparente, unsachliche Vorgänge im Zusammenhang mit der Auflösung von Arbeitsverhältnissen indizieren jedoch eine diskriminierende Vorgangsweise, da sich intransparente Vorgänge häufig zu Lasten von vom GIBG geschützten Gruppen auswirken. Die Antragsgegnerin konnte auch nicht schlüssig und überzeugend dar-

legen, dass die Kündigung tatsächlich von einem anderen Motiv als jenem der Schwierigkeiten im persönlichen Umgang mit der Betroffenen getragen war.

Der begutachtende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin vorliegt und dass auch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotens gemäß § 27 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Empfehlung:

Der Antragsgegnerin wird daher empfohlen, ihre Führungskräfte speziell zu den Themen Konfliktmanagement und interkulturelle Kompetenz zu schulen.

2. ZURÜCKGEZOGENE BZW. ZURÜCKGEWIESENE ANTRÄGE

GBK II/4/05

Eingebracht von 9 Antragstellern am 12.5.05

Antragsgegner/in: Funktaxizentrale

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

GBK II/9/05

Eingebracht von der GAW am 21.10.05

Antragsgegner/in: Einzelperson

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Berufsausbildung und Belästigung

GBK II/12/06

Eingebracht von der GAW am 19.4.06

Antragsgegner/in: Industriebetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses in Verbindung mit deinem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot sowie Belästigungen gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 und 3 GIBG

GBK II/15/06

Eingebracht vom Antragsteller am 18.5.06

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung

GBK II/17/06

Eingebracht vom Antragsteller am 14.7.06

Antragsgegner/in: Krankenhausbetriebsgesellschaft

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses – UNZUSTÄNDIGKEIT DER GBK!

GBK II/32/07

Eingebracht von der GAW am 22.5.07

Antragsgegner/in: Nahrungsmittelbetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

GBK II/33/07

Eingebracht von der GAW am 25.6.07

Antragsgegner/in: Schuhhändler

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

GBK II/41/07

Antrag auf Erstellung eines allgemeinen Gutachtens gemäß § 11 GBK/GAW-Gesetz von einer Einzelperson – UNZULÄSSIG!

GBK II/42/07

Verlangen der GAW auf Erstattung eines Gutachtens über eine Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes betreffend Stiftungen – MANGELS GESETZLICHER ZUSTÄNDIGKEIT DER GBK ZURÜCKGEWIESEN!

3. OFFENE ANTRÄGE

GBK II/26/07

Eingebracht von der Antragstellerin am 17.4.07

Antragsgegner/in: Buchhandlung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Das Probearbeitsverhältnis der türkischstämmigen Muslimin wurde am 2. Tag arbeitgeberseitig gelöst.

GBK II/27/07

Eingebracht von der GAW am 26.4.07

Antragsgegner/in: Textilservicebetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der türkischstämmigen Muslimin wurde bei der Bewerbung mitgeteilt, dass sie bei der Arbeit kein Kopftuch tragen dürfe.

GBK II/29/07

Eingebracht von der GAW am 11.5.07

Antragsgegner/in: Medienunternehmen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Der 58-jährigen Antragstellerin wird seitens der Arbeitgeberin die Einstufung in die nächsthöhere Besoldungsgruppe vorenthalten mit dem Hinweis, „MitarbeiterInnen zeitnah zur Pension nicht umzugruppieren“.

GBK II/30/07

Eingebracht von der GAW am 15.5.07

Antragsgegner/in: Schlosserei

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie Belästigung

Antragsinhalt:

Der Arbeitgeber habe die Unterlagen des Bewerbers gar nicht eingesehen, sondern gemeint, er könne sich nicht vorstellen, diesen einzustellen, „wenn er sehe, wie seine Frau mit Kopftuch ...“ und habe dazu eine abwertende Geste gemacht.

GBK II/34/07

Eingebracht von der GAW am 29.6.07

Antragsgegner/in: Servicebetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die 49-jährige, aus Russland stammende Antragstellerin erhielt auf ihre Bewerbung eine Absage, bei telefonischer Rückfrage durch deren Lebensgefährten habe sich herausgestellt, dass die Stelle noch frei sei.

GBK II/35/07

Eingebracht von der GAW am 2.7.07

Antragsgegner/in: Möbelhandlung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der 57-jährige Antragsteller hat sich um eine Stelle im Facility Management beworben und eine Absage erhalten. Kurze Zeit später habe er dieselbe Anzeige mit dem fettgedruckten Zusatz „Ideal für Berufseinsteiger“ und der bevorzugten Anforderung „Flexibilität“ wieder ausgehängt gesehen.

GBK II/36/07

Eingebracht von der GAW am 4.7.07

Antragsgegner/in: Arbeitsvermittler

Wegen: behaupteter Diskriminierung beim Zugang zu Berufsberatung, in eventu der Inanspruchnahme von Leistungen einer Organisation, deren Mitglieder einer be-

stimmten Berufsgruppe angehören, in eventu bei den Bedingungen für den Zugang zu selbständiger Erwerbstätigkeit sowie Verletzung der beruflichen Weiterbildung im Sinn des § 18 Z 1 3. Fall GIBG

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin, einer freischaffenden Künstlerin und Musikpädagogin, Jahrgang 1959, wurde vom Berater mitgeteilt, dass er sie auf Grund ihres Alters und ihres untypischen Lebenslaufes auf keinen Fall an Agenturen vermitteln könne. Für eine Bewerberin mit „Baujahr 1959“ sehe er überhaupt keine Chance, er könne ihr lediglich die Teilnahme an einem Beruorientierungsseminar anbieten. Die Teilnahme an einem Opern-Workshop habe er ihr verweigert.

GBK II/37/07

Eingebracht vom Antragsteller am 5.7.07

Antragsgegner/in: Servicefirma

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung

Antragsinhalt:

Über den Antragsteller seien Gerüchte verbreitet worden, dass er schwul sein soll, in der Folge sei er gekündigt worden.

GBK II/38/07

Eingebracht von der GAW am 9.8.07

Antragsgegner/in: Buchhandlung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller hat seine Bewerbung der Geschäftsführerin übergeben, die gemeint habe, als sie sah, dass er türkischer Staatsbürger sei: „Das geht nicht“ und dass sie keine Türken einstellen würde. Später habe sie sich mit der „zarten Gestalt“ des Antragstellers gerechtfertigt.

GBK II/39/07

Eingebracht vom Antragsteller am 14.8.07

Antragsgegner/in: Hotel

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller afrikanischer Herkunft führe seine Kündigung auf diesen Umstand zurück.

GBK II/40/07

Eingebracht von der GAW am 17.8.07

Antragsgegner/in: Beförderungsbetrieb

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses sowie Belästigung

Antragsinhalt:

Dem Antragsteller wurde mitgeteilt, dass er mit 45 Jahren zu alt für eine Stelle als Fahrzeugführer sei, argumentiert werde diese Entscheidung seitens des Unternehmens mit hohen Ausbildungskosten.

GBK II/43/07

Eingebracht vom Antragsteller am 25.9.07

Antragsgegner/in: Bildungseinrichtung

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller bringt vor, dass er kurz vor Erreichen des 10. Dienstjahres, was eine Gehaltssteigerung bedeuten würde, gekündigt worden sei.

GBK II/44/07

Eingebracht vom Antragsteller am 5.10.07

Antragsgegner/in: Krankenkasse

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller bringt vor, dass er auf Grund seines hörbaren ausländischen Akzents und seines Alters nicht eingestellt worden sei.

GBK II/45/07

Eingebracht von der GAW am 26.11.07

Antragsgegner/in: Personalvermittler und einige Einzelpersonen

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung durch Belästigungen und Verstöße gegen das Benachteiligungsverbot

Antragsinhalt:

Auf die Homosexualität der beiden Antragsteller sei verschiedentlich in abwertender Weise Bezug genommen worden.

GBK II/46/07

Eingebracht von der GAW am 27.11.07

Antragsgegner/in: Einzelperson

Wegen: behaupteter Diskriminierung durch Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

Antragsinhalt:

Der Antragsteller bringt vor, dass er von der Antragsgegnerin, einem Organ der Parkraumüberwachung, mit den Worten „Du Tschusch geh ham“ aufgefordert worden sei, in sein Herkunftsland zurückzukehren.

GBK II/47/07

Eingebracht vom Antragsteller am 10.12.07

Antragsgegner/in: Verein

Wegen: behaupteter Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Der Antragsteller bringt vor, dass er auf Grund seiner Homosexualität gemobbt und schließlich gekündigt worden sei.



**Tätigkeitsbericht
des Senates III der
Gleichbehandlungskommission**

2006 und 2007

EINLEITUNG

Gemäß § 1 Abs. 2 Z. 3 GBK/GAW-Gesetz ist der **Senat III** der Gleichbehandlungskommission (GBK) für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der **ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen** (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) zuständig.

Mit **4. April 2005** wurde **Frau Dr.ⁱⁿ Doris Kohl, MCJ** von Frau Bundesministerin Rauch-Kallat mit dem Vorsitz des Senates III betraut.

Auf Grund der Änderung des Bundesministeriengesetzes ist die GBK **seit 1. März 2007 beim Bundeskanzleramt** eingerichtet.

Im Verlauf des **Berichtszeitraums 1.1.2006 – 31.12.2007** wurden insgesamt **neun Prüfungsergebnisse** erstellt.

Vier der im Verlauf des Berichtszeitraums anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

In **zwei** Fällen erklärte sich der Senat III für unzuständig.

Insgesamt **21 Anträge** wurden beim Senat III im Berichtszeitraum eingebracht (davon ein Verfahren gem. § 11 GBK/GAW-Gesetz).

Sitzungen des Senates III fanden statt am:

2006: 23.1., 6.3., 3.4., 21.4., 29.5., 10.7., 17.7., 11.9., 22.9., 23.10., 4.12., 18.12.

2007: 16.1., 12.3., 12.4., 7.5., 11.6., 2.7., 8.10., 7.11., 3.12.

Beantragte Diskriminierungstatbestände: (Mehrfachnennungen möglich)		
§ 31 Z 1 GIBG	Sozialschutz, soziale Sicherheit und Gesundheitsdienste	0
§ 31 Z 2 GIBG	soziale Vergünstigungen	0
§ 31 Z 3 GIBG	Bildung	0
§ 31 Z 4 GIBG	Zugang zu und Versorgung mit Gütern, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum	18
§ 32 (3) GIBG	Anweisung zur Diskriminierung	4
§ 34 GIBG	Belästigung	7
§ 36 GIBG	Benachteiligungsverbot	1

Im Berichtszeitraum eingebrachte Anträge nach Geschlechtern:	
Frauen:	7
Männer:	13

Die **durchschnittliche Verfahrensdauer** - gemessen an den mit Prüfungsergebnissen abgeschlossenen Antragsfällen - betrug im Berichtszeitraum **10,7 Monate**.



Darstellung der Fälle

1. Durch ein Prüfungsergebnis erledigte Anträge	190
2. Zurückgezogene bzw. zurückgewiesene Anträge	250
3. Offene, vom Senat III bereits behandelte Anträge	252

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 3/2005 (GBK III/3/05):

Eingebracht vom: Antragsteller am 15. Juli 2005

Antragsgegner/in: Konditorei

Wegen: Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (Wohnraum)

Verfahrensdauer: 9 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Behaupteter Diskriminierungstatbestand:

Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen (Wohnraum), die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen; Amtswegige Ausdehnung wegen Prüfung einer allfälligen Anweisung zur Diskriminierung

Im Antrag führte der durch den Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit vertretene Antragsteller türkischer Herkunft, der seit 32 Jahren in Österreich lebt aus, dass er im Frühjahr 2005 auf Wohnungssuche in Wien war. Zum selben Zeitpunkt suchte eine Bekannte für die Wohnung ihrer Tochter, die vor Ablauf der vereinbarten Mietzeit ausziehen wollte, eine/n Nachmieter/in und der Antragsteller interessierte sich für diese Wohnung. Als Vermieterin war bis dato in allen Gesprächen Antragsgegnerin „A“, aufgetreten.

Eine Bekannte des Antragstellers telefonierte daher in der Folge mit der Antragsgegnerin „A“ und informierte diese, dass der Antragsteller an der Wohnungsmiete interessiert sei. Auf Wunsch des Antragstellers teilte sie auch mit, dass er türkischer Herkunft sei. Daraufhin erklärte die Antragsgegnerin „A“ sogleich in diesem Telefonat, dass sie im Haus keine „Ausländer“ haben wolle, sei es mit oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft.

Ein in der Folge vom Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit an die Antragsgegnerin „A“ übermittelter Beschwerdebrief blieb unbeantwortet.

Der Antragsteller wandte sich an die GBK, wobei er seinen Antrag auf die Behauptung der Diskriminierung bei der Wohnungsvermietung aufgrund seiner ethnischen – türkischen – Zugehörigkeit stützt, welche dazu führte, dass die Wohnung nicht an ihn vermietet worden sei.

Es wurde die Beiziehung eines Fachexperten beantragt.

In der ersten schriftlichen Stellungnahme der anwaltlich vertretenen Antragsgegner vom September 2005 und dessen späteren Stellungnahmen vom Dezember 2005 und Februar 2006 wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass einerseits die gegenständliche Wohnung grundbücherlich dem Ehegatten der Antragsgegnerin „A“ gehöre, daher eine Diskriminierung durch die Antragsgegnerin „A“ gar nicht möglich sei, andererseits die besagte Wohnung grundsätzlich nur an StudentInnen vermietet werde und der Antragsteller dieses Kriterium nicht erfüllt hätte. Der Wohnungseigentümer, Antragsgegner „B“, wiederum habe nie persönlichen oder anderen Kontakt mit dem Antragsteller gehabt und habe ihn daher auch nicht diskriminieren können. Er sei zum Zeitpunkt des Telefonates im Krankenhaus gewesen und sei zwar allein über die Wohnung Verfügungsberechtigt gewesen, habe aber seine Frau berechtigt, zum Zeitpunkt seiner Abwesenheit Gespräche bezüglich der Wohnung zu führen. Eine Anweisung an seine Frau, die Wohnung nicht an den Antragsteller zu vermieten, sei nicht erfolgt. Außerdem habe die Antragsgegnerin „A“ ihren Ehegatten, den Antragsgegner „B“ „grundsätzlich“ über das Vermietungsgespräch informiert.

Rechtlich gesehen sei auch das Kriterium, wonach die Dienstleistung der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen müsse, nicht erfüllt, da die Mutter der Mieterin von sich aus an den Vermieter herangetreten sei und die Wohnungsweitergabe weder veröffentlicht noch an einen unbestimmten Personenkreis gerichtet worden sei.

Ausländerfeindlichkeit könne man den Antragsgegnern auch nicht vorwerfen, da einerseits im Freundes- und Bekanntenkreis Kontakte zu Personen mit anderen ethnischen Hintergründen gepflegt werden, andererseits sei eine Wohnung im gegenständlichen Haus seit Jahren auch an einen Herrn mit anderem ethnischen Hintergrund vermietet. Weiters wurde bis zum Jahr 2000 auch ein Lokal an eine Person mit anderem ethnischen Hintergrund vermietet.

Ferner wurde unter Vorlage eines fachärztlichen Befundes vorgebracht, dass die Antragsgegnerin „A“ aufgrund hochgradig ängstlich-depressiver Zustände seit einem Jahr in psychiatrischer Behandlung stehe und daher der Ladung der GBK zu einer mündlichen Befragung als Auskunftsperson nicht nachkommen könne. Dem Ersuchen der GBK um Vorlage einer eidesstattlichen Erklärung der Antragsgegnerin „A“ wurde nachgekommen. Darin erklärte diese, sich aufgrund ihres damalig schlechten Zustandes nicht an Einzelheiten des Telefonates erinnern zu können. Sie schließe

jedoch aus, fremdenfeindliche Äußerungen getätigt zu haben oder den Antragsteller wegen seiner ethnischen Herkunft als Mieter vorweg ausgeschlossen zu haben. Weiters wurde auch hier darauf hingewiesen, dass die Wohnungen grundsätzlich aus Gründen der leichteren Kündbarkeit und somit als Altersvorsorge an StudentInnen vermietet werden und die gegenständliche Wohnung dann auch tatsächlich an eine Studentin vermietet wurde.

In der Sitzung der GBK vom Dezember 2005 wurden der Antragsteller, der Antragsgegner „B“ und die das Telefonat führende Bekannte des Antragstellers befragt.

Der Antragsteller schilderte, dass ihn der Vorfall sehr betroffen gemacht habe, da er in verschiedenen Institutionen für die Integration von Menschen arbeitete. Zum Zeitpunkt des Vorfalles bestand für den Antragsteller aufgrund seiner Scheidung akute Wohnungsnot und er hätte die Wohnung dringend benötigt. Er wusste nicht, dass die Wohnung lediglich an StudentInnen vermietet werden sollte, dies habe er erst im Nachhinein aus den gegnerischen Stellungnahmen erfahren. Zum Zeitpunkt der Interessenbekundung sei er in keinem Ausbildungsverhältnis gewesen, ein persönliches Zusammentreffen mit der Antragsgegnerin „A“ oder dem Antragsgegner „B“ habe es nicht gegeben und sei von ihm in der Folge auch nicht angestrebt worden, der Inhalt des Telefonates sei ihm von seiner Bekannten mitgeteilt worden.

Die Befragungen des Antragsgegner „B“ vom Dezember 2005 und aufgrund der mit Beschluss des Senates erfolgten amtswegigen Ausdehnung auf ihn als Antragsgegner vom April 2006 ergaben, dass es im Haus 12 Wohnungen gibt, die vorwiegend befristet an StudentInnen vermietet werden, wobei dies aber nicht immer so sei. So zum Beispiel gebe es im Haus auch einen Mieter von der MA 48, der kein Student sei. Hintergrund sei der Vorsorgegedanke, da man im Notfall wieder schneller über diese Wohnungen verfügen könne, falls ein Verkauf nötig sei. Zum ethnischen Hintergrund der Mieter verwies er auf einen syrischen Mieter und führte aus, dass zwei Geschäftslokale zehn Jahre lang problemlos an einen türkischen Mieter vermietet wurden.

Zum Vermietungsmodus gab er an, dass freiwerdende Wohnungen nicht in Zeitungen inseriert werden, sondern die Weitergabe durch die Vormieter erfolge, die Hausverwaltung suche keinen Mieter, sondern erledige nur die formelle Abwicklung. In der Sitzung vom April 2006 führte er hingegen aus, dass die Wohnungen von Vermieter-

seite ins Internet gestellt werden und über diese Schiene immer Mieter, meist StudentInnen, gefunden werden.

Die gegenständliche Wohnung sei mit einem Dreijahresvertrag befristet vermietet gewesen, die Mieterin wollte aber vorzeitig ausziehen, was möglich war, sofern sie einen Nachmieter brächte. Die Mutter der Mieterin führte sohin Gespräche mit seiner Frau, da er zu diesem Zeitpunkt im Spital lag. Er selbst habe nie Kontakt mit dem Antragsteller gehabt, er wisse im Detail auch nichts über das Gespräch seiner Frau mit der Bekannten des Antragstellers. Seine Frau habe ihm sicherlich irgendwie davon berichtet, jedoch war er damals in einer Extremsituation, da er selbst im Spital war und zuvor auch seine Frau ärztlich behandelt werden musste und er sich damals in Sorge um sie befand. Er wisse daher nicht mehr, was ihm seine Frau damals erzählt habe.

Zur Frage, inwieweit seine Frau trotz ihrer Krankheit befugt und in der Lage sei, hinsichtlich der Vermietung der Wohnungen Erklärungen abzugeben, führte der Antragsgegner „B“ aus, dass sie dies nicht alleine könne, sie führe zwar manchmal Gespräche, die Entscheidung behalte er sich aber vor. Die Frage, ob für die Mieter erkennbar wäre, wer von beiden in Mietrechtsangelegenheiten der korrekte Ansprechpartner sei, wurde dahingehend beantwortet, dass dies „wie ein fließender Übergang sei“.

Die anwesende Rechtsvertretung der beiden Antragsgegner teilte ergänzend mit, dass sie zwecks Abklärung des Vorfalles im Vorfeld ein Telefonat mit der Antragsgegnerin „A“ geführt habe, wobei jedoch die Frage, inwieweit die Ablehnung des Antragstellers als Mieters aus ethnischen Gründen erfolgte, dabei nicht thematisiert wurde und seitens der Rechtsvertretung auch nicht nachgefragt wurde. Gründe dafür lagen einerseits in der aufgrund des Mandatswechsels kurzen Vorbereitungszeit der Rechtsanwaltskanzlei, andererseits in der Kürze des in etwa lediglich drei Minuten dauernden Telefonates. Weiters wusste die Rechtsvertretung, dass die Antragsgegnerin „A“ bei Stresssituationen an Panikattacken leide, daher habe sie diese nicht zusätzlich belasten wollen. Ein weiteres Gespräch habe nicht stattgefunden.

Die Befragung der weiteren Auskunftsperson, der Bekannten des Antragstellers, ergab, dass sie den Antragsteller vor dem Vorfall nicht näher gekannt hatte, sondern über einen Bekannten erfahren habe, dass er eine Wohnung suche, was sich wegen der geplanten vorzeitigen Mietvertragsauflösung ihrer Tochter gut traf. Sie hatte es

von ihrer Tochter übernommen, sich um die vorzeitige Auflösung des Mietvertrages und Nachmietersuche zu kümmern. Über ihren Bekannten rief sie dann den Antragsteller an, welcher ihr das Interesse an der Wohnung mitteilte und ersuchte, ein diesbezügliches Gespräch mit dem/r Vermieter/in zu führen. Aufgrund früherer schlechter Erfahrungen sollte sie dabei auch gleich auf seine türkische Herkunft hinweisen, da er sich die Wohnung nicht vergeblich anschauen wolle.

In dem von ihr im Anschluss mit der Antragsgegnerin „A“, die immer ihre einzige Ansprechpartnerin war, geführten Telefonat wurde der Antragsteller jedoch unter Hinweis auf seine ethnische Herkunft von der Antragsgegnerin „A“ abgelehnt. Den Hinweis, dass er aber österreichischer Staatsbürger sei, ignorierte sie, vielmehr wies die Antragsgegnerin „A“ darauf hin, dass sie über ihr Eigentum selbst verfügen und daher auch bestimmen könne, wer Mieter der Wohnung werde. Die Frage der Finanzkraft oder des Berufes bzw. eines allfälligen Studentenstatus sei von der Antragsgegnerin „A“ nicht hinterfragt worden. Dass der Antragsteller zum damaligen Zeitpunkt arbeitslos war, wusste die Bekannte des Antragstellers nicht.

Aufgrund der Ablehnung des Antragstellers habe sie in Folge dann auf der Website der ÖH ein Inserat geschaltet und auf diese Weise eine Nachmieterin gefunden. Als sie diese Nachmieterin der Antragsgegnerin „A“ vorstellte, vergewisserte sich diese nochmals, dass diese keine „Ausländerin“ sei.

Ihre Tochter, die zum Zeitpunkt des Mietvertragsabschlusses aber keine Studentin mehr, sondern das Studium bereits abgeschlossen hatte, habe ebenfalls über ein ÖH-Inserat Kenntnis von der Wohnung erhalten.

Zu den übrigen Mietern im Haus konnte die Auskunftsperson keine Angaben machen, auch nicht, ob es im Haus einen Mieter syrischer Herkunft gebe oder ob ein Lokal an eine Person türkischer Herkunft vermietet gewesen sei.

Alle Kontakte mietrechtlicher Art haben immer mit der Antragsgegnerin „A“ bestanden, die ihr gegenüber auch als Hauseigentümerin auftrat und für sie den Status der „Hausfrau“ hatte. Allerdings wisse sie über die genauen grundbücherlichen Verhältnisse des Hauses nicht Bescheid. Auch von den psychischen Problemen der Antragsgegnerin „A“ habe sie nichts gewusst.

Mietrechtlichen Kontakt mit dem Antragsgegner „B“, dem Ehegatten, hatte sie nicht gehabt, sie habe ihn aber einmal persönlich kennen gelernt.

Der beantragte Fachexperte erschien trotz Ladung nicht.

Der der GBK vorgelegte Grundbuchsauszug zeigte, dass der Antragsgegner „B“ grundbücherlicher Eigentümer des gegenständlichen Liegenschaftsanteiles hinsichtlich Wohnung Top 11 ist. Die vorgelegte Zinsliste zum Oktober 2005 zeigte lediglich, dass Top 17 und 18 von einer Person mit fremdsprachigem Namen gemietet ist. Der vorgelegte Standardmietvertrag enthielt eine Dreijahresbefristung.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der Gleichbehandlungskommission:

Im vorliegenden Fall war die Frage einer allfälligen unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, allenfalls auch durch Anweisung, gemäß § 32 Abs. 1, 1. Fall GIBG und § 32 Abs. 3 leg. cit. durch die Antragsgegnerin „A“ und den Antragsgegner „B“, indem sie den Antragsteller aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit als Mieter der gegenständliche Wohnung nicht in Erwägung zogen. Prüfungsmaßstab dabei ist, ob der Antragsteller in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als eine andere Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Vorweg setzte sich der Senat III mit der von den Antragsgegnern vertretenen Rechtsmeinung auseinander, wonach das Kriterium der Verfügbarkeit der Dienstleistung für die Öffentlichkeit nicht erfüllt sei, da die Mutter der Mieterin von sich aus an den Vermieter herangetreten sei und die Wohnungsweitergabe weder veröffentlicht noch an einen unbestimmten Personenkreis gerichtet worden sei.

Diesem Argument konnte der Senat III nicht folgen. Für den Senat III ist es nicht wesentlich, ob der Vermieter die Wohnung zur Vermietung an die Öffentlichkeit heranträgt; wesentlich scheint die Tatsache, dass letztendlich die Wohnung über ein ÖH-Inserat tatsächlich der Öffentlichkeit angeboten und auch über diese Schiene eine Nachmieterin gefunden wurde. Es schien dem Senat III rechtlich irrelevant, von welcher Seite die Weitervermietung des Mietobjektes der Öffentlichkeit zugetragen wurde; ausschlaggebend war für den Senat III nur die Tatsache, dass das Mietobjekt zu irgend einem Zeitpunkt tatsächlich der Öffentlichkeit angeboten wurde. Darüber hinaus sagte der Antragsgegner „B“ auch aus, dass die Wohnungen von Vermieterseite ins Internet gestellt werden, somit einer breiten Öffentlichkeit zugänglich sind. Auch in der vom Antragsgegner „B“ angeführten und dort geübten Praxis, dass der Vermieter einen Nachmieter vermitteln kann, liegt im Sinne des GIBG ein Angebot von Wohnraum vor, das an die Öffentlichkeit gerichtet ist.

Die Frage, inwieweit die Antragsgegnerin „A“ den Antragsteller im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes dadurch diskriminiert hat, dass sie ihn aufgrund seiner türkischen Herkunft als Mieter ablehnte, wurde vom Senat III bejaht und der Sachverhalt wie im Antrag dargelegt als erwiesen angesehen. Der Senat III hatte dazu zuerst die Aussage der Bekannten des Antragstellers der Darstellung der persönlich nicht erschienenen Antragsgegnerin „A“, die ihre Aussage in Form der eidesstattlichen Erklärung erstattete, gegenüber zu stellen und in puncto Glaubwürdigkeit zu werten.

Für den Senat III war die Aussage der Bekannten des Antragstellers zur Frage eines möglichen Motivs für die Ablehnung des Antragstellers glaubwürdig, in sich geschlossen und unwidersprüchlich, weiters wertete der Senat III die Tatsache positiv, dass ihr durch das Verfahrensergebnis kein Vorteil zukommt. Demgegenüber schien dem Senat III die eidesstattliche Erklärung wenig aussagekräftig, da die Antragsgegnerin „A“ selbst anführte, sich im Detail nicht mehr an den Vorfall erinnern zu können. Der Haupttenor der eidesstattlichen Erklärung war jedoch das behauptete Faktum, wonach Wohnungen im Haus vorwiegend an StudentInnen vergeben würden. Dies wurde als Motiv für die Nichtvermietung an den Antragsteller dargelegt. Aber eben darin sah der Senat III Widersprüche, zumal die Bekannte des Antragstellers glaubwürdig aussagte, dass selbst ihre Tochter bei Mietvertragsabschluss keine Studentin mehr war. Für den Senat III schien daher das Faktum, dass StudentInnen vorwiegend zum Zug kämen und andere Kriterien – wie eben z.B. das der ethnischen Herkunft - keine Voraussetzungen wären, als nicht erwiesen. Dies erhärtete sich für den Senat III auch aufgrund der Aussage der Bekannten des Antragstellers, wonach sich die Antragsgegnerin „A“ auch bei der dann tatsächlich in den Mietvertrag eingetretenen Nachmieterin nochmals über deren „Inländereigenschaft“ vergewisserte.

Der Senat III kam daher zu dem Schluss, dass es der antragsgegnerischen Stellungnahme in Form der eidesstattlichen Erklärung der Antragsgegnerin „A“ nicht gelungen war darzustellen, dass ein anderes als das vom Antragsteller behauptete Motiv für die Mieterablehnung entscheidend war.

Die Aussagen des Antragsgegners „B“ der bei dem besagten Telefonat aufgrund seines Krankenhausaufenthaltes nicht anwesend war und den Inhalt des Telefonates von seiner Frau, somit nur vom „Hörensagen“ kennen konnte und sich letztendlich an Details dieses Gespräches auch nicht mehr erinnern konnte, konnten zur Abklärung über den Verlauf und den genauen Inhalt des Telefonates nichts beitragen.

Zum gegnerischen Vorbringen, wonach die Antragsgegnerin „A“ rechtlich gesehen nicht diskriminieren konnte, da sie nicht die Wohnungseigentümerin des Mietobjektes ist, hat der Senat III erwogen, dass das Gleichbehandlungsgesetz bei der durch die GBK vorzunehmenden Prüfung von behaupteten Diskriminierungen nicht auf die Rechtsposition des Diskriminierers, sondern vielmehr auf den Schutz des Diskriminierten abstellt und somit aus der Opfersichtweise zu beurteilen ist. Es hängt auch nicht von der rechtlichen Position des Diskriminierers ab, so etwa von der Eigentümerschaft über ein der Dienstleistung zugrunde liegendes Gut, sondern vielmehr über die faktische Möglichkeit der Verfügbarkeit. Sowohl die Aussagen des Antragsgegners „B“, wonach seine Frau die Gespräche über die Vermietung führen durfte, selbst wenn er sich die letzte Entscheidung vorbehalte und die Aussage, dass es für die Mieter ein fließender Übergang sei in Hinblick auf die Tatsache, wer für sie in mietrechtlichen Angelegenheiten der rechtlich korrekte Ansprechpartner sei, sowie die Aussage der Bekannten des Antragstellers, dass die Antragsgegnerin „A“ von ihrem „Eigentum“ sprach und für sie als „Hausfrau“ galt, sprechen dafür, dass sie von ihrem Ehegatten die nötige Verfügungsgewalt über das der Dienstleistung zugrunde liegende Mietobjekt eingeräumt erhalten hat. Dies schien dem Senat III hinreichend dargelegt.

Das Vorbringen, dass auch an Personen anderer ethnischer Herkunft im Haus Wohnungen vermietet sind oder waren, lässt für den Senat III den Rückschluss zu, dass es im vorliegenden Fall nicht um einen Fall prinzipiell rassistischen Verhaltens geht, sondern es sich vielmehr um ein Einzelgeschehen handeln könnte. Eine Glaubhaftmachung, wonach das Vorbringen des Antragstellers damit entkräftet wäre, ist aber damit aus der Sicht des Senates III nicht gelungen.

Weiters hatte der Senat III die Frage zu klären, inwieweit der Antragsgegner „B“, auf den aufgrund der Tatsache, dass er der Wohnungseigentümer des Mietobjektes ist, das Verfahren ausgedehnt wurde, die Handlungen seiner Ehefrau im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zuzurechnen waren oder ob von ihm allenfalls eine Anweisung an seine Frau zur Diskriminierung des Antragstellers erteilt wurde.

Der Senat III geht davon aus, dass Personen, die Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes, wie etwa Wohnraum, der Öffentlichkeit anbieten und daher als Geschäftsleute tätig werden, sich grundsätzlich Handlungen ihrer von ihnen eingesetzten Vertreter/innen zurechnen lassen müssen. Somit liegt es im Sinne

des Gesetzgebers nicht nur die Handlungen des unmittelbaren Diskriminierers zu prüfen, sondern auch die Verhaltensweisen des nicht unmittelbar am Geschehen beteiligten Geschäftsherrn, der die Verfügungsgewalt einräumt. Dabei ist nach Meinung des Senates III von einer verschuldensunabhängigen Haftung des Geschäftsherrn im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Interpretation auszugehen, da das dem innerstaatlichen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende EU-Recht von einer solchen ausgeht.

Im gegenständlichen Fall war daher zu prüfen, ob und welche Handlungen der Geschäftsherr, der Antragsgegner „B“, setzte oder setzen hätte müssen, um Diskriminierungen durch seine Vertretung, seine Ehegattin, bei Ausübung der Dienstleistung hintanzuhalten.

Der Senat III kam jedoch zur Auffassung, dass es keine Hinweise im Verfahren gab, wonach der Antragsgegner „B“ seine Frau angewiesen hätte, Personen mit anderem ethnischen Hintergrund als Mieter nicht in Erwägung zu ziehen. Es war daher noch zu prüfen, ob er die Anweisung geben hätte müssen, Personen mit anderem ethnischen Hintergrund bewusst als Mieter in Erwägung zu ziehen. Da aber bereits Mieter mit anderem ethnischen Hintergrund im Haus lebten, konnte er in gutem Glauben davon ausgehen, dass seine Ehegattin bei den Mietgesprächen Personen mit anderem ethnischen Hintergrund nicht vorweg ausschließen würde. So wäre es aus der Sicht des Senates III lebensfremd gewesen, vom Antragsgegner „B“ eine klare Anweisung an seine Ehegattin zu erwarten, wonach sie Personen mit anderem ethnischen Hintergrund als potentielle Mieter nicht ausschließen dürfe oder in Erwägung zu ziehen hätte.

Der Senat III kann daher zur Auffassung, dass der Antragsgegner „B“ weder den Antragsteller selbst diskriminierte noch eine Anweisung zur Diskriminierung des Antragstellers an seine Ehegattin erteilte.

Hinsichtlich des Verhaltens der Antragsgegnerin „A“ gelangte der Senat III jedoch zur Meinung, dass im Umstand, dass sie den Antragsteller hinsichtlich der Wohnung Top 11 aus Gründen seiner türkischen Herkunft als Mieter nicht einmal in Erwägung zog und somit den Zugang zu Wohnraum verhinderte, eine unmittelbare Diskriminierung vom Antragsteller aus Gründen seiner ethnischen Zugehörigkeit vorlag.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug daher der Antragsgegnerin „A“ vor, die geltende Rechtslage nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu respektie-

ren, in dem sie durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge trägt, dass die ethnische Herkunft von Wohnungsinteressent/innen kein Auswahlkriterium für die Vermietung ihrer Mietwohnungen oder der ihres Ehegatten darstellen darf.

Weiters empfahl der Senat III, die Antragsgegnerin „A“ möge zukünftig, insbesondere Mieter/innen und Mietinteressent/innen der Liegenschaft gegenüber, die faktischen und rechtlichen Verfügungsmöglichkeiten hinsichtlich der einzelnen Mietobjekte klar zum Ausdruck zu bringen, um allfällige Irrtümer oder Missverständnisse über ihre Verfügungsmacht hintanzuhalten.

Antrag 4/2005 (GBK III/4/05):

Eingebracht vom: Antragsteller am 29. Juli 2005

Antragsgegner: Besitzer einer Autowerkstätte

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer: 15 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Im Antrag und bei seiner Befragung brachte der Antragsteller, von ZARA vertreten, senegalesischer Staatsbürger mit dunkler Hautfarbe, im Wesentlichen vor, dass er seit Jänner 2002 in Österreich sei und seit April 2002 bei einem Flüchtlingsdienst als Jugendbetreuer arbeite. Am 18. April 2005 sei er in die Autoreparaturwerkstätte des Antragsgegners gefahren, um den von einem anderen Mitarbeiter des Flüchtlingsdienstes für 15 Uhr 30 vereinbarten Reparaturtermin hinsichtlich der Stoßstange des Dienstbusses des Flüchtlingsdienstes wahrzunehmen. Dabei wurde er vom Hausmeister des Flüchtlingsdienstes in einem anderen Wagen begleitet.

Bei der Ankunft im Büro der Werkstätte stellte sich der Antragsteller vor, hatte jedoch sofort den Eindruck, dass der Antragsgegner nervös wäre. Als ihn dieser nach dem zu reparierenden Fahrzeug fragte und auf dieses gezeigt wurde, stellte der Antragsgegner einerseits fest, dass dieses Auto ein „Klumpert“ sei und andererseits, dass er keine Zeit hätte es zu reparieren. Der Antragsteller schlug daher einen neuen Termin

vor, womit der Antragsgegner ursprünglich einverstanden war und dessen Frau dem Antragsteller als neuen Termin den 9. Mai bekanntgab. Bis dahin war das Gespräch ruhig verlaufen. Als der Antragsgegner jedoch nach der Neuvergabe des Termins aus dem hinteren Bereich des Büros zurückkam, verkündete er, dass er nun doch nicht mehr willens sei, das Auto zum neu vereinbarten Termin zu reparieren. Einen Grund dafür nannte er nicht.

Die Frage des Antragstellers, ob er die Reparatur auf Grund seiner Hautfarbe nicht durchführen wolle, bejahte er. Dann fragte er ihn, ob er denn Rassist sei und aus diesem Grund die Leistung nicht durchführen wolle, dies bejahte der Antragsgegner mit den Worten: „Ja. Ich bin voller Rassist“.

Ab diesem Moment sei die Situation aufgeheizt gewesen, der Antragsgegner habe angedroht, die Polizei zu rufen und ihn dann aufgefordert, das Gelände zu verlassen und habe ihn mehrere Male gestoßen. Danach habe der Antragsteller, der sich bedroht fühlte, die Polizei gerufen, welche zu zweit nach einigen Minuten erschienen sei, dabei aber nicht wahrgenommen habe, dass als Einschreiter der Antragsteller fungierte und nicht der Antragsgegner. Dies habe beim Antragsteller zu weiteren Verstimmungen geführt, zumal er von den Polizisten als Einschreiter ignoriert wurde, danach geduzt wurde und sich daher weiter unverstanden fühlte. Er habe daher in der Folge auch die Dienstnummern der Polizisten verlangt und eine Beschwerde bei der Polizei eingebracht.

Zum Vorbringen des Antragsgegners, wonach dieser die Dienstleistung auf Grund des Zuspätkommens des Antragstellers wegen eines vereinbarten Augenarzttermines nicht mehr erbringen konnte, führte der Antragsteller aus, dass der Antragsgegner ihm gegenüber diesen Termin gar nicht erwähnte. Vielmehr warf er ihm vor, dass er selbst zu spät gekommen wäre, weiters wäre er, der Antragsteller, ja ohnehin mit dem Ersatzreparaturtermin einverstanden gewesen. Aus seiner Sicht und seiner Empfindung nach hätte der Antragsgegner die Dienstleistung nur auf Grund seiner Hautfarbe abgelehnt, wodurch er sich auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert und belästigt erachte.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners und bei dessen mündlicher Befragung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller einen Begutachtungstermin und keinen Reparaturtermin vereinbart hatte und darüber hinaus aus seiner Sicht um eine Dreiviertelstunde zu spät in die Werkstatt kam. Beim Eintreffen

hätte ihm der Antragsgegner mitgeteilt, dass der Antragsteller sich um eine Dreiviertelstunde verspätet habe und er daher auf Grund eines von ihm wahrzunehmenden Arzttermins die Leistung nicht mehr durchführen könne. Eine Entschuldigung für das Zuspätkommen erfolgte nicht. Der Antragsteller entgegnete lediglich, dass ihm dieser persönliche Umstand des Antragsgegners egal sei und er die Reparatur durchgeführt haben wolle. Bei Besichtigung der zu reparierenden Stoßstange sei für den Antragsgegner klar gewesen, dass dies zumindest zwei Stunden in Anspruch nehmen würde. Er habe daher nochmals aus diesen zeitlichen Überlegungen die sofortige Reparatur abgelehnt, jedoch gleichzeitig seine Frau gebeten, dem Antragsteller einen Ersatztermin zu geben, welcher für den 9. Mai festgelegt worden sei. Da der Antragsteller mit dieser Vorgangsweise aber noch immer nicht zufrieden gewesen sei und auf die sofortige Durchführung der Reparatur ungeachtet des Umstandes des Arzttermins bestanden habe, habe der Antragsgegner nunmehr aus dieser Verärgerung auch den Ersatztermin gestrichen und dem Antragsteller mitgeteilt, dass er die Reparatur auch nicht zu einem späteren Zeitpunkt durchführen würde. Ab diesem Moment habe sich die Situation aufgeheizt und der Antragsteller habe ihn mehrfach gefragt, ob er denn Rassist sei und aus diesem Grund die Leistung nicht durchführen würde. Lediglich um Ruhe zu bekommen und in Anbetracht des nahenden Arzttermins habe der Antragsgegner diese Frage bejaht und ihn aufgefordert, das Werkstatengelände zu verlassen, was jedoch nicht erfolgt sei. Vielmehr habe der Antragsteller die Polizei verständigt, die nach einigen Minuten zu Zweit erschienen sei. Auch den beiden Polizisten gegenüber hätte sich der Antragsteller aggressiv verhalten, den Inhalt des Gesprächs zwischen den Polizisten und dem Antragsteller wisse er nicht.

Zu seinem Kundenstock führte er aus, dass dieser zu 98% aus Österreichern bestehe, dennoch kämen immer wieder in der Umgebung ansässige „Gastarbeiter“ zu Reparaturarbeiten vorbei. Mit „Schwarzafrikanern“ hätte er auch keine Probleme, während seiner Berufsschulzeit habe er immer wieder am Wochenende zwei Kurskolegen mit dunkler Hautfarbe im Auto mitgenommen.

Ausdrücklich ausschließen wolle er, dass er den Antragsteller tätlich berührt haben soll. Das Problem im vorliegenden Fall sei das Zuspätkommen des Antragstellers gewesen, da er danach ja bereits zum Arzt musste. Seine Termine werden im Allgemeinen zwei Wochen vorher vergeben, wobei das Einhalten der Termine für den rei-

bungslosen Geschäftsbetrieb als damaliger Einmannbetrieb lebensnotwendig gewesen sei. Sofern sich Kunden nämlich nicht an die Terminvorgaben halten würden, käme er mit den nachfolgenden Terminen „auf keinen grünen Zweig“ mehr. Es sei auch schon früher – etwa dreimal – vorgekommen, dass er auf Grund der Unpünktlichkeit von Kunden die Dienstleistung dann nicht mehr durchgeführt habe.

Die Ehegattin des Antragsgegners, die im Büro der Werkstätte tätig gewesen war und zwischenzeitig pensioniert ist, bestätigte im Wesentlichen die Aussagen des Antragsgegners.

Der den Antragsteller begleitende Hausmeister bestätigte im Wesentlichen die Angaben des Antragstellers.

Der einschreitende Polizist konnte keine Angaben zur Dienstleistungsverweigerung aus dem vorgebrachten Grund der ethnischen Zugehörigkeit machen, führte jedoch aus, dass ihm bei seinem Eintreffen die Situation ruhig erschien und er davon ausging, dass der Antragsgegner die Polizei gerufen hätte. Erst als er daher zuerst diesen über den Grund des Einschreitens befragte, wurde der Antragsteller ihm gegenüber laut und aggressiv, klärte ihn über diese Verwechslung auf und bestand auf der vorrangigen Befragung, was vom Polizisten abgelehnt wurde.

Der Vorfall davor, nämlich die Nichtdurchführung der Reparatur, war nicht mehr Inhalt seiner Amtshandlung, sondern vielmehr die gegen ihn gerichtete Aggression seitens des Antragstellers. Zum Vorfall davor wurden keine Angaben gemacht.

Der zweite Polizist entschuldigte sich als Auskunftsperson im GBK-Verfahren. Auf dessen weitere Einvernahme wurde seitens des Senates III verzichtet, da davon auszugehen war, dass seine Befragung keine über die Aussagen des ersten Polizisten hinausgehenden Ergebnisse bringen würde.

Die Fachexpertin, Dr. Verena Krausnecker, Sozialwissenschaftlerin und Lektorin an der Universität Wien führte zusammengefasst und bezogen auf den gegenständlichen Fall aus, dass es in Österreich keine lange Geschichte der Dokumentation von Rassismus gebe, dass sich als Haupttendenz aber die Markierung von sichtbaren Minderheiten herausgestellt hätte. Männer afrikanischer Herkunft wären in allen dokumentierten Fällen die Hauptzielgruppe und jene Gruppe, gegen die am massivsten vorgegangen werde. Signifikant wäre die Selbstbezeichnung als „Rassist“, ein Thema, das in anderen Fällen eher umgangen werde, wenn eine Dienstleistung verweigert werde. Bezogen auf den antragsgegenständlichen Fall führte sie aus, dass eine

derartig offensive Darstellung, warum Dienstleistungen verweigert würden, ihr aus der bisherigen Dokumentation in dieser direkten Form nicht bekannt wäre, oft würde eher „verstecktes Handeln“ als Vorgangsweise gewählt. Jeder Mensch, der gefragt werde, ob er „Rassist“ sei, hätte auch die Möglichkeit, diese Frage zu verneinen. Eine klare Positionierung wäre jedoch unterblieben. Sie ergänzte, dass von Rassismus betroffene Personen über die Jahre psychische Folgen und Stressfolgen aufweisen. Aus ihrer Beobachtung fängen Betroffenen erst an sich dagegen zu wehren, wenn ein bestimmtes Maß an Rassismus überschritten oder wichtige Lebensbereiche, wie etwa Wohnen oder Arbeit vom diskriminierenden Verhalten betroffen sind. Dass die Betroffenen als Folge der Diskriminierungen aus Überempfindlichkeit besondere Sensoren bezüglich der Wahrnehmung von Diskriminierung entwickeln würden, habe sie vielmehr nicht wahrgenommen.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der GBK:

Der Senat III hatte als Fall einer unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, inwieweit die Nichtdurchführung der Autoreparatur ethnisch motiviert war, somit auf Grund der Hautfarbe des Antragstellers erfolgte oder ob die Leistungsverweigerung des Antragsgegners aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihm der Beweis darüber im Verfahren gelungen war. Weiters war der Belästigungstatbestand des § 34 GIBG auf Grund der Bejahung des Rassismusbewusstseins durch den Antragsgegner zu prüfen.

Die Aussagen des Antragstellers und des Antragsgegners widersprachen sich im Bezug auf den Sachverhalt und in der Folge auf den Grund der Nichtdurchführung der Autoreparatur. Der Senat III stellte diesbezüglich fest, dass der Antragsteller den Grund dafür in seiner Hautfarbe sah, während das Vorgehen des Antragsgegners aus seinem Ärger über die Verspätung des Antragstellers und auch aus dem Umstand, dass dem Antragsteller sein persönlicher Arzttermin gleichgültig war, erfolgte.

Der Senat III wertete auch die Tatsache, dass trotz des Zuspätkommens zum vereinbarten Zeitpunkt, was für den Senat III auf Grund der glaubhaften und nachvollziehbaren Aussage des Antragsgegners als nachgewiesen erschien, der Antragsgegner zuerst einen Ersatztermin vergab, was schon aus diesem Grund als Indiz gegen eine ethnische Diskriminierung sprach.

Weiters ging der Senat III davon aus, dass für Ein-Personen-Unternehmen wie dem Betrieb des Antragsgegners die Einhaltung von vergebenen Terminen eine notwen-

dige Voraussetzung für den reibungslosen, kundenorientierten und folglich gewinnbringenden Geschäftsablauf darstellte.

Aus diesem Grund war für den Senat III die Tatsache der Verspätung des Antragstellers ein nachvollziehbarer Grund für den Ärger des Antragsgegners, der erst gepaart mit der Gleichgültigkeit des Antragstellers gegenüber dem persönlichen Arzttermin des Antragsgegners dazu führte, die Dienstleistung auch zum späteren Zeitpunkt nicht mehr durchführen zu wollen.

Für den Senat III hatte der Antragsgegner damit nachweisen können, dass vielmehr die Sorge um die Zuverlässigkeit des Kunden und den zukünftigen reibungslosen Geschäftsablauf beim neuen Termin im Vordergrund stand und nicht eine „ethnisch motivierte“ Ablehnung der Reparatur.

Offensichtlich waren für den Antragsteller diese Überlegungen jedoch nicht erkennbar, da er ja vielmehr der Meinung war, rechtzeitig gekommen zu sein.

Aus Sicht des Senates III lag daher im vorliegenden Fall eine Situation des gegenseitigen Missverständnisses vor.

Eingedenk des Umstandes, dass das Gleichbehandlungsgesetz beim Tatbestand der Belästigung auf den „Empfängerhorizont“ abstellt, ging der Senat III bei Würdigung aller Aussagen dennoch davon aus, dass der Antragsteller auf Grund der Entwicklung der Gesamtsituation ohne Zweifel hätte erkennen müssen, dass die Bejahung seiner mehrfach gestellten Frage, ob der Antragsgegner denn Rassist sei, vom Antragsgegner nicht ernst gemeint sein konnte und er sich daher – bei Einbeziehung aller kulturellen Unterschiede – auf Grund dieser nicht ernst gemeinten Aussage des Antragsgegners auch nicht belästigt fühlen hätte können.

Der Senat III wies den Antragsgegner allerdings darauf hin, dass es allerdings weit bessere Möglichkeiten gegeben hätte, eine aufgeheizte Situation zu deeskalieren.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung und keine Belästigung des Antragstellers aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit vorlagen.

Antrag 5/2005 (GBK III/5/05):

Eingebracht vom: Antragsteller am 17. Oktober 2005

Antragsgegner: Besitzer eines Imbissstandes

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen

Verfahrensdauer: 7 Monate

Behaupteter Diskriminierungstatbestand:

Diskriminierung und Anweisung zur Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen (Bedienung in einer Imbissstube), die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen;

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Im Verlangen der GAW führte diese aus, dass die Betroffenen, Personen sudanesischer Herkunft und dunkler Hautfarbe, im August 2005 nach einer Radtour in Wien eine Tasse Tee in einer Imbissstube trinken wollten. Als sie sich setzen wollten, wurden sie von einem unbekanntem Mann mit Handzeichen zum Verlassen aufgefordert, diesem Ersuchen kamen sie auch nach, da sie der Annahme waren, die Imbissstube würde schließen.

Zehn Minuten später kamen die Betroffenen jedoch wieder an der Imbissstube vorbei und sahen, dass andere Gäste bedient wurden und die Imbissstube geöffnet war. Auf Nachfragen bei der Kellnerin, warum sie vorher zum Verlassen des Lokals aufgefordert worden seien, antwortete ihnen diese, dass sie den Anweisungen ihres Chefs zufolge keine „Schwarzen“ niedersetzen lassen dürfe, da diese Drogen verkauften. Aufgrund dieses Verhaltens fühlten sich die Betroffenen diskriminiert.

Die telefonisch darauf hin seitens eines Betroffenen kontaktierte Polizei teilte lediglich mit, dass sie für diesen Vorfall unzuständig sei.

Es wurde im Verlangen vorgebracht, dass die Vermutung nahe läge, beim gegenständlichen Vorfall sei das Gleichbehandlungsgebot dadurch verletzt worden, dass die Kellnerin angewiesen worden sei, Menschen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, gegenständlich Personen mit dunkler Hautfarbe, so auch den Betroffenen, die Dienstleistung in der Imbissstube zu verweigern und dass der Inhaber der Imbissstu-

be auch direkt diskriminiert hätte, indem er vorweg die Betroffenen per Handzeichen zum Verlassen des Lokales aufgefordert hätte.

In der eingeforderten schriftlichen, erst auf Urgenz eingelangten Stellungnahme des Antragsgegners vom Februar 2006 führte der Antragsgegner aus, dass er beim gegenständlichen Vorfall nicht anwesend war und daher über den Vorfall nur aus den Schilderungen seiner Aushilfskellnerin berichten könne. Er bestätigte jedoch, seine Mitarbeiterin angewiesen zu haben, „Neger („für mich absolut kein Schimpfwort“, wörtliches Zitat aus der Stellungnahme des Antragsgegners), die sich auffällig in unserer Umgebung benehmen, nicht zu bewirten, da die meisten mit Drogen dealen“. Weiters führte er aus, dass einer der Betroffenen die Aushilfskellnerin bei dem gegenständlichen Vorfall verbal beleidigt hätte.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom März 2006 wurden die Betroffenen zum Vorfall befragt. Festgehalten wurde, dass die Betroffenen Personen mit dunkler Hautfarbe sind.

Alle drei Betroffenen schilderten den Vorfall gemäß den Angaben im Verlangen der GAW. Zum Verhalten der Kellnerin führten sie übereinstimmend aus, dass das Gespräch, in dem ihnen mitgeteilt wurde, die Kellnerin hätte sie auf Anweisung ihres Chefs zum Verlassen des Lokals anhalten müssen, ruhig und in normalen Ton abließ und es zu keinem Streit mit der Kellnerin kam.

Die Behauptung des Antragsgegners, wonach die Kellnerin im Zuge dieses Vorfalles von einem Betroffenen verbal beleidigt worden sei, wurde von allen Dreien bestritten. Alle drei Betroffenen äußerten ihre Betroffenheit zum Vorfall und brachten zum Ausdruck, dass sie sich von diesem, ihre Personen betreffenden rassistischen Geschehnis sehr gekränkt fühlten.

In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom April 2006 wurde der Antragsgegner, Inhaber und Pächter der Imbissstube befragt. Er gab an, beim gegenständlichen Vorfall nicht anwesend gewesen zu sein. Weiter führte er aus, dass er nicht der Mann gewesen sei, der beim ersten Konsumationsversuch der Betroffenen diese mit Handzeichen zum Verlassen aufgefordert hätte und auch nicht wisse, wer dieser Mann sein hätte können.

Zur Frage, welche Art der Anweisung er seiner Kellnerin erteilt hätte, bestätigte er seine Ausführungen in seiner schriftlichen Stellungnahme, wonach er der Kellnerin, die erstmalig an diesem Tag bei ihm als Aushilfskellnerin seit drei Stunden beschäf-

tigt war, die Anweisung gab, „Schwarze, die dealen“, nicht ins Lokal zu lassen und zu bedienen.

Die Anweisung wäre aus seinem Verständnis immer im Zusammenhang mit der Tatsache des für sein Lokal umsatzschädigenden Verhaltens des Dealens gestanden, nicht jedoch an der Hautfarbe allein orientiert gewesen. In der Umgebung seiner Imbissstube würden sich immer wieder Dealer herumtreiben, vorwiegend Menschen mit schwarzer Hautfarbe.

Auf Nachfragen des Senates III bestätigte der Antragsgegner, dass er seiner Aushilfskellnerin keine differenzierten Erklärungen im Zusammenhang mit seiner Anweisung gab und dass diese Anweisung auch auf seine Lebenserfahrung zurückzuführen sei.

Er führte aus, dass seine Aushilfskraft aber offensichtlich seine Anweisung falsch verstanden und umgesetzt hätte, da sie auch die Betroffenen weggewiesen habe, bei denen augenscheinlich das Kriterium des „Dealens“ fehlte. Deswegen habe er sie am selben Tag auch entlassen.

Den Namen der Aushilfskellnerin wisse er nicht mehr und sei auch nicht bereit, diesbezüglich seine Unterlagen durchzusehen. Von den Erzählungen der Kellnerin wisse er aber, dass diese von einem Betroffenen im Zuge der Verweigerung der Dienstleistung verbal belästigt worden sei.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der Gleichbehandlungskommission:

Der Senat III hatte sich mit der im Verlangen behaupteten, ethnisch begründeten unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 GIBG durch den Imbissstubeninhaber und der Anweisung zur Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 3 leg. cit. durch diesen an seine Aushilfskellnerin auseinander zu setzen.

Der Senat III beschäftigte sich vorweg mit der Frage der unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 GIBG durch den Imbissstubeninhaber selbst, da zu klären war, welcher Mann beim ersten Konsumationsversuch die Betroffenen per Handzeichen zum Verlassen des Lokals aufforderte.

Zu dieser Frage der unmittelbaren Diskriminierung durch den Imbissstubeninhaber kam der Senat III zur Auffassung, dass im Verfahren aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen nicht belegt werden konnte, dass der Antragsgegner ident war mit jener ersten Person, die vorweg die Betroffenen zum Verlassen des Lokals per

Handzeichen aufforderte. Eine unmittelbare Diskriminierung durch den Antragsgegner selbst konnte daher vom Senat III nicht festgestellt werden.

Klarheit bestand für den Senat III jedoch aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der Betroffenen und der eigenen schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners über den Umstand der Anweisung der Kellnerin zur Diskriminierung durch den Imbissstubeninhaber durch seine Weisung, Personen mit dunkler Hautfarbe („Schwarze“), die dealen, nicht ins Lokal zu lassen und zu bedienen.

Obwohl der Senat III zwar die Aussage vom Imbissstubeninhaber für insofern nachvollziehbar hielt, dass die Dienstleistungsverweigerung an zwei Voraussetzungen, nämlich die Hautfarbe und die Tatsache des Dealens, geknüpft war, so wurde sie doch seitens der Mitarbeiterin, die erst seit einigen Stunden im Betrieb war und das vom Antragsgegner beschriebene Dealen auf den umliegenden Parkbänken ja noch gar nicht kennen konnte, falsch verstanden.

Da der Antragsgegner darüber hinaus der Aushilfskellnerin weder genauere Inhalte über seine Anweisung vermittelte und sie seinen Angaben gemäß nach kürzester Zeit alleine in der Imbissstube arbeiten ließ, geht der Senat III davon aus, dass dem Imbissstubeninhaber aus diesen Gründen das Fehlverhalten seiner Mitarbeiterin als Unternehmer zuzurechnen ist. Hierbei wird seitens des Senates III ein strenger Maßstab angelegt, da schon jede Anweisung zur Dienstleistungsverweigerung, die auch an die Hautfarbe als ethnisches Kriterium anknüpft, eine Diskriminierung darstellt.

Dienstleister im Sinne des GIBG, die aus sachlich begründeten Umständen, wie etwa im vorliegenden Fall umsatzschädigendes Dealen in den Lokalitäten, ihre Dienstleistung einer bestimmten Personengruppe verweigern und diesbezügliche Anweisungen an ihre Mitarbeiter geben, sind aus der Sicht des Senates III gefordert, ihre Anweisungen so unmissverständlich zu gestalten und zu vermitteln, dass die Kriterien einer sachlich begründeten Dienstleistungsverweigerung für den/die Weisungsempfänger(in) gänzlich klar sind. Dort, wo nämlich Dienstleistungsverweigerung mit dem Kriterium der Hautfarbe verknüpft ist, legt der Senat III einen strengen Prüfungsmaßstab hinsichtlich der Überprüfung der Rechtmäßigkeit der Anweisung an.

Den für das gegenständliche Verfahren irrelevanten, vom Imbissstubeninhaber erhobenen Vorwurf einer Verbalbeleidigung der Kellnerin durch einen der Betroffenen sah der Senat III aus zwei Gründen nicht erhärtet:

Einmal aufgrund der übereinstimmenden Aussagen aller drei Betroffenen, wonach dieses Gespräch mit der Kellnerin ruhig und normal abgelaufen sei, zweitens aufgrund der Tatsache, dass der Imbissstubeninhaber diesen Vorwurf selbst nur vom „Hörensagen“ kannte und darüber hinaus gegenüber dem Senat III auch nicht bereit war, den Namen der Kellnerin bekannt zu geben. Dem Senat III war daher die Möglichkeit genommen, diesen Vorfall bei der betroffenen Kellnerin zu hinterfragen.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass im Umstand, dass den drei Antragstellern die Dienstleistung in der Imbissstube des Antragsgegners dadurch verweigert wurde, dass der Imbissstubeninhaber seiner Kellnerin auftrug, „Schwarze, die dealen“, nicht zu bedienen und somit in der Folge – wenn auch irrtümlich - keine Bedienung der Betroffenen erfolgte, eine Anweisung zur unmittelbaren Diskriminierung der Betroffenen aus Gründen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorlag.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug dem Imbissstubeninhaber, die Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft zu kontaktieren und mit ihr eine Hausordnung für sein Lokal auszuarbeiten, die für alle Personen, unabhängig von deren Hautfarbe und Herkunft, einen dem Gleichbehandlungsgesetz entsprechenden Zugang zu den von ihm erbrachten Dienstleistungen gewährleistet, sowie seine Mitarbeiter/innen über eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Behandlung von Gästen zu informieren.

Abschließend wies der Senat III den Imbissstubeninhaber darauf hin, dass bei einem allfälligen künftigen Ausschluss von der angebotenen Dienstleistung von Personen auf Grund des Kriteriums „Dealen“ nicht auf die ethnische Zugehörigkeit dieser Personen, sondern allein auf die Eigenschaft des Dealens in einer für eine/n durchschnittliche/n Arbeitnehmer/in verständlichen Form Bezug zu nehmen sei.

Antrag 6/2005 (GBK III/6/05):

Eingebracht vom: Antragsteller am 19.Oktober 2005

Antragsgegner: Immobilienmakler

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (Wohnraum)

Verfahrensdauer: 5 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Im Antrag führte der durch den Verein ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit - vertretene Antragsteller aus, dass er italienischer Staatsbürger sei, in Italien studierte, sieben Jahre in Deutschland lebte und nunmehr nach Österreich zog und von Beruf Bioinformatiker sei.

Am 10. August 2005 begab er sich in das Immobilienbüro des Antragsgegners in Innsbruck, wo eine Drei-Zimmer-Wohnung an „seriöse“ Mieter mit „guter Bonität“ zur Vermietung angeboten worden sei. Auf Befragen, ob die Wohnung noch zu vermieten sei, bejahte dies die anwesende Mitarbeiterin und zeigte auf Wunsch die ins Onlineinserat gestellten Photos der Wohnung. Danach betrat der Antragsgegner das Büro und die Mitarbeiterin erklärte ihm, dass sich der Antragsteller für die Wohnung interessiere. Der Antragsgegner befragte den Antragsteller umgehend nach dessen Herkunft und - nachdem er hörte, dass der Antragsteller Italiener sei - teilte er ihm mit, dass die Wohnung nur für Inländer zu haben sei. Der Antragsteller verließ enttäuscht das Büro, kehrte aber nochmals um, um dem Antragsgegner zu erklären, dass er ja einen Dokortitel trage, der Antragsgegner reagierte darauf aber nicht mehr.

Nach eigener Wahrnehmung des Antragstellers war die gegenständliche Wohnung jedoch am 20. August 2005 noch immer in der Auslage des Immobilienbüros angeboten.

Dem Antrag wurde eine Kopie der Wohnungsanzeige aus dem Internet beigelegt.

Der Antragsteller wandte sich an die GBK mit der Begründung, dass ihm der Zugang zu Wohnraum aufgrund seiner italienischen Herkunft verwehrt wurde und er daher gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG diskriminiert wurde.

In den aufgrund des Antrages eingeforderten schriftlichen Stellungnahmen des Antragsgegners vom 10. November 2005 und 3. März 2006 (dabei anwaltlich vertreten) führte dieser aus, dass die Vermietung der gegenständlichen Wohnung lediglich an das Kriterium der „guten Bonität,“ nicht jedoch an die Nationalität gebunden gewesen sei und dass aufgrund bereits erfolgter Anbahnungsgespräche mit einem anderen Mietinteressenten, welchem die Wohnung unverbindlich zwischenzeitig zugesagt

worden sei, dem Antragsteller nicht mehr angeboten werden konnte. Am 17. August 2005 sei mit den jetzigen Mietern der Bestandsvertrag besprochen worden, welcher dann am 20. August 2005 unterfertigt worden sei. Weiters sei der ihm gegenüber erhobene Vorwurf der Diskriminierung von „Nichtinländern“ schon deswegen unmöglich, da das Immobilienbüro gerne Geschäfte mit italienischen Staatsbürgern über Objekte am Gardasee abschließe und der Antragsgegner darüber hinaus mit einer Italienerin verheiratet sei.

Die seitens der GBK vom Antragsgegner erbetene Auskunft über den Namen und die Adresse(n) jenes(r) Mietinteressenten/in, mit dem/r zum damaligen Zeitpunkt das in den Vertragsabschluss resultierende Anbahnungsgespräch geführt wurde, wurde seitens des Antragsgegners mit Hinweis auf Datenschutz und dem Einwand, dass diese Information „nichts mit diesem Verfahren zu tun hätte“, nicht erteilt.

Der für die Sitzung der GBK vom 6. März 2006 geladene Antragsgegner und die Mitarbeiterin aus seinem Immobilienbüro entschuldigten sich beide unter Hinweis auf nicht verschiebbare berufsbedingte Terminkollisionen.

Der vom Antragsteller beantragte Fachexperte des Klagsverbandes teilte in dieser Sitzung mit, dass er zwar den konkreten Fall nicht kenne und auch zur spezifischen Immobiliensituation in Innsbruck nichts sagen könne, aber dennoch Diskussionen in diesem Bereich vordergründig oft an der Staatsbürgerschaft aufgehängt würden, was im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz kritisch sei. Für das dahinter stehende diskriminierende Element sei aus seiner Sicht in den wenigsten Fällen tatsächlich die Staatsbürgerschaft ausschlaggebend, sondern das dahinter stehende Bild von „Ausländern“ als Metapher für das Fremde, für eine ethnische Zugehörigkeit. Auch wenn es auf den ersten Blick seltsam anmute, dass ein Italiener Probleme bei der Vermietung in Innsbruck habe, stehe dahinter aus seiner Sicht das Bild „Das ist keiner von uns, wer weiß, was der mit der Wohnung anstellen wird“. Weiters wisse er aus Kontakten mit diskriminierenden Vermieter/innen, dass oftmals auch die Sorge über Zahlungsschwierigkeiten ausländischer Mieter dahinter stecke. Einerseits erhalte der „Klagsverband“ immer wieder Rückmeldungen über das vorhandene Angstelement, andererseits stecke dahinter eine grundsätzlich diskriminierende Vermutung, wonach Nichtinländer eine Wohnung schlechter nutzen würden. Auf Befragen teilt er mit, dass es relativ wenige Diskriminierungsfälle mit Italienern gebe. Weiters berichtete der Fachexperte über Kontakte seitens des Klagsverbandes mit Immobilienbüros o-

der diversen Verbänden von Immobilienmaklern sowie informellen Gesprächen mit Verantwortungsträgern großer Immobilienbüros. Dabei werde von diesen immer wieder auf den Kundenwunsch zu solchen Diskriminierungen verwiesen, was im Vermittlungsgeschäft eine häufig geübte Praxis sei. Man hätte auch die Rückmeldung erhalten, dass Immobilienbüros, die sich an die neue Rechtslage hielten und dies den Kunden signalisiert hätten, seitens der Kunden gedroht werde, dann das Immobilienbüro zu wechseln. Gespräche mit dem Verband der Immobilienmakler oder dem der Hauseigentümer seien in einem sehr frühen Stadium beendet worden. Seinem Eindruck nach wäre aber auf jeden Fall die geltende Rechtslage in diesem Bereich nicht genügend bekannt.

In der Sitzung der GBK vom 3. April 2006 wurde der Antragsteller befragt.

Er stellte, sowie im Antrag dargelegt, die Situation nochmals dar, wonach die gegenständliche Wohnung in einer Zeitung inseriert gewesen sei und auch im Schaufenster des Immobilienbüros zur Schau gestellt worden sei. Als er nach dem Betreten des Immobilienbüros die junge Mitarbeiterin, von der er nicht sagen könne, ob sie die Tochter des Antragsgegners sei, über die noch bestehende Verfügbarkeit des Mietobjektes fragte, hätte sie dies unter Hinweis auf das im Internet verfügbare Bild des Objektes bejaht. Erst als der Antragsgegner, über den für ihn sogleich Klarheit über den Umstand bestand, dass dieser der Chef war, das Büro betrat und ihn die Mitarbeiterin sodann über das Mietinteresse des Antragstellers informierte, hätte dieser umgehend nach der Herkunft des Antragstellers gefragt und diesen umgehend abgelehnt, als ihm der Antragsteller seine italienische Herkunft bekannt gab. Eine Angabe, wonach das Mietobjekt bereits vergeben oder unverbindlich anderen Interessenten zugesagt worden sei und daher nicht mehr verfügbar sei, sei zu keinem Zeitpunkt gemacht worden. Der Antragsteller führte weiter aus, dass er den Umstand, wonach das Mietobjekt vergeben gewesen wäre, ohne Probleme akzeptiert hätte, nur sei darüber eben im Gespräch mit dem Antragsgegner kein Hinweis ergangen. Letztlich führte der Antragsteller noch aus, dass das besagte Mietobjekt auch noch am 20. August im Schaufenster des Immobilienbüros angeboten worden und die Wohnung zwischenzeitlich sowohl am 10., 13. und 16. August 2005 auch noch inseriert gewesen sei.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der Gleichbehandlungskommission:

Im vorliegenden Fall war die Frage einer allfälligen unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 1. Fall GIBG durch den Antragsgegner zu prüfen, indem er den Antragsteller aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit - italienischen Herkunft - als Mieter der gegenständlichen Wohnung nicht in Erwägung zog. Prüfungsmaßstab dabei ist, ob der Antragsteller in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als eine andere Vergleichsperson erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Der Senat III hatte dazu zuerst die Aussage des Antragstellers der Darstellung des persönlich nicht erschienenen Antragsgegners, der seine Aussage in Form zweier schriftlicher Stellungnahmen erstattete, gegenüber zu stellen und in punkto Glaubwürdigkeit zu werten.

Für den Senat III war die Aussage des Antragstellers über Ablauf und Inhalt des Gespräches mit der Mitarbeiterin und dem Antragsgegner glaubwürdig, nachvollziehbar, in sich geschlossen und unwidersprüchlich. Insbesondere wertete der Senat III die Aussage des Antragstellers, wonach ein allfälliger Hinweis über bereits erfolgte anderweitige Anbahnungsgespräche von ihm unwidersprochen akzeptiert worden wären, als klares Indiz, dass diese Aussagen ihm gegenüber weder von der Mitarbeiterin noch vom Antragsgegner selbst getätigt wurden. Aus der Sicht des Senates III hätte der Antragsteller auch keinen Grund gehabt, eine allfällige mittlerweile erfolgte anderweitige Vergabe der Wohnung anzuzweifeln, wäre sie ihm gegenüber erwähnt worden. Vielmehr störte den Antragsteller – für den Senat III völlig nachvollziehbar - die Tatsache, dass er wegen seiner italienischen Herkunft nicht als Interessent in Erwägung gezogen wurde und nicht einmal zu seiner Bonität, die als explizites Kriterium für die Vermietung angeführt wurde, befragt wurde.

Demgegenüber erschien dem Senat III die Argumentation des Antragsgegners über dessen Motiv, den Antragsteller als potentiellen Mietinteressenten lediglich wegen der mittlerweile bereits erfolgten Weitergabe des Mietobjektes abzulehnen, als reine Schutzbehauptung. Dabei wurde vom Senat III der Umstand gewertet, dass die Angaben des Antragsgegners, wonach die Wohnung zum Zeitpunkt des Mietinteresses bereits unverbindlich einem/r anderen Mitinteressenten/in zugesagt worden sei und demnach bereits darüber Mietvertragsanbahnungsgespräche geführt worden wären, seitens des Senates III nicht objektivierbar waren. Der Antragsgegner verweigerte die von der GBK eingeforderte Namensauskunft über diese/n Interessenten aus „da-

tenschutzrechtlichen“ Gründen und unter dem Hinweis, dass diese Angaben mit diesem „Verfahren nichts zu tun hätten“.

Der Senat III stellt dazu fest, dass es alleinig Sache des Senates III ist, festzulegen, welche Bescheinigungsmittel und Informationen in einem jeweiligen Verfahren vorzulegen sind. Es ist daher ausschließlich Sache des Senats III, die Stichhaltigkeit der Argumente für die Nichterfüllung eines solchen Auftrages zu prüfen.

Die Argumente des Antragsgegners dem Senatsauftrag nicht zu entsprechen, sind für den Senat III im vorliegenden Fall nicht stichhältig genug, um den gesetzlich geforderten Beweis zu erfüllen. Einerseits deswegen, da der Antragsgegner – sofern er sich als anwaltlich Vertretener mit den Verfahrensregeln des GBK-Verfahrens auseinandergesetzt hätte – erkennen hätte müssen, dass das GBK-Verfahren von einem strengen Verschwiegenheitsgebot geprägt ist, wovon alle am Verfahren beteiligten Personen erfasst sind. Insbesondere sind davon natürlich auch Angelegenheiten erfasst, die dem Datenschutz unterliegen. Andererseits hätte der anwaltlich vertretene Antragsgegner bei näherer Verfahrensbetrachtung erkennen müssen, dass das GBK-Verfahren kein kontradiktorisches Verfahren ist und somit dem Antragsteller keine Informationen über die jetzigen Mieter zugeflossen wären, da einer Auskunftsperson - auf Anfrage - nur das Protokoll ihrer eigenen Aussage, nicht jedoch das der Aussagen anderer Auskunftspersonen übermittelt wird.

Die seitens des Antragsgegners angeführten Gründe für die Nichtbekanntgabe der Mieternamen wurden vom Senat III somit dahingehend gewürdigt, dass der Antragsgegner dem Senat III offenbar die Möglichkeit der Überprüfung des von ihm angeführten Motivs für die Ablehnung des Antragstellers als Mieter nehmen wollte, weil diese Anbahnungsgespräche nicht der Grund für die Ablehnung des Antragstellers waren. Tatsächlich scheinen dem Senat III die angeführten Gründe weder nachvollziehbar noch glaubhaft dargelegt, was zur Folge hat, dass es dem Antragsgegner somit nicht gelungen ist, den Senat III von seinem in seinem Vorbringen behaupteten Motiv zu überzeugen.

Diese Ansicht erhärtete sich für den Senat III auch durch den Umstand, dass die gegenständliche Wohnung auch noch Tage nach der Abweisung des Antragstellers sowohl im Internet als auch im Schaufenster des Immobilienbüros angeboten wurde, somit zu einem Zeitpunkt, wo nach Angaben des Antragsgegners der Mietvertrag bereits unterfertigt gewesen sei.

Letztendlich war für den Senat III die Aussage des Antragstellers, wonach im Gespräch sowohl mit der Mitarbeiterin als auch mit dem Antragsgegner zu keinem Zeitpunkt die Vergabe der Wohnung erwähnt wurde und sofern eine solche Angabe gemacht worden wäre, er sich damit zufrieden gegeben hätte, glaubhaft und nachvollziehbar.

Die vom Antragsgegner angeführten Umstände, wonach er auch Geschäfte mit Italienern in der Region Norditalien mache und er darüber hinaus mit einer Italienerin verheiratet sei, sind aus der Sicht des Senates III keine Argumente, warum es im Anlassfall nicht doch zu einer ethnisch motivierten Diskriminierung des Antragstellers gekommen sein kann.

Der Senat III kam daher zu dem Schluss, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen war darzustellen, dass ein anderes als das vom Antragsteller behauptete Motiv der ethnischen Zugehörigkeit für die Mieterablehnung entscheidend war.

Der Senat III gelangte daher zur Meinung, dass im Umstand, dass der Antragsgegner den Antragsteller hinsichtlich der Wohnung, an der ein Mietinteresse bestand, aus Gründen seiner italienischen Herkunft als Mieter nicht einmal in Erwägung gezogen und somit dessen Zugang zu Wohnraum verhindert hat, eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug daher dem Antragsgegner als Inhaber des Immobilienbüros vor, die geltende Rechtslage nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und durch geeignete Maßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass Entscheidungen über Mieter/innen lediglich nach sachlichen Kriterien erfolgen, wobei an potentielle Mieter/innen insbesondere keine Fragen nach deren ethnischer Herkunft zu richten seien.

Antrag 7/2005 (GBK III/7/05):

Eingebracht von: Gleichbehandlungsanwaltschaft am 24. Oktober 2005

Antragsgegner: Campingplatzbesitzer

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6 Monate

Gutachten gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz

Beim Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen langte ein Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (kurz: GAW) vom 28. Oktober 2005 und 16. Jänner 2006 auf Erstattung eines Gutachtens gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr.66/2004) i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004) zu folgenden Fragen ein:

1. Ist es nach dem Gleichbehandlungsgesetz zulässig, Schilder, die von vornherein eine ganze Gruppe von Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von der Inanspruchnahme einer Dienstleistung ausschließen, aufzustellen, und
2. wie definiert der Senat III der GBK den Begriff „Zigeuner“ in Hinblick auf Teil III des GIBG und hält der Senat III diesen Begriff für diskriminierend?

Dem Verlangen der GAW liegt folgender Sachverhalt zu Grunde:

Im August 2005 wurde die GAW auf ein Schild aufmerksam, das in fettgedruckten Buchstaben die Aufschrift „Kein Platz für Zigeuner“ aufwies. Dieses Schild war an der Rezeption eines Campingplatzes angebracht. Nach Ansicht der GAW stellt dieses Schild mit der genannten Aufschrift eine Diskriminierung gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG dar, weil dadurch Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit der Zugang zu der Dienstleistung des Campingplatzes verwehrt werde. Da sich dieses Schild an eine ganze Gruppe richte, werde eine unbestimmte Anzahl Menschen generell aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von der Dienstleistung ausgeschlossen. Darüber hinaus gebe das Schild einer demütigenden und beleidigenden Denk- und Handlungsweise Ausdruck und vermittele dadurch allgemein eine in Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit eines Menschen diskriminierende Sichtweise.

Im gegenständlichen Verlangen wurde rechtlich auch auf die Entscheidung des OGH, 9 ObA 264/98h verwiesen, wonach die Ablehnung eines Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals ohne Bedachtnahme auf die individuelle Voraussetzung eine unmittelbare Diskriminierung darstellt. Weiters legte die GAW die Empfehlung Nr. 3 von ECRI (European Commission against Racism and Intolerance) hinsichtlich „Combating Racism and Intolerance against Roma/Gypsies“ vor, die den Mitglied-

staaten unter anderem empfiehlt sicherzustellen, dass der offiziell für verschiedene Roma-Gruppen verwendete Name auch der Name ist, mit dem die Gruppe bezeichnet werden möchte. Auch die Meinung des Zentralrates Deutscher Sinti und Roma, wonach der Begriff „Zigeuner“ ein in seinen Ursprüngen bis ins Mittelalter zurückreichende Fremdbezeichnung der Mehrheitsbevölkerung ist und von der Minderheit selbst als diskriminierend abgelehnt werde, wurde vorgelegt. Nach erfolgten Sitzungen des Senates III vom 12. Dezember 2005, 23. Jänner 2006 und 21. April 2006 erstattet der Senat III nachstehendes Gutachten gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr. 66/2004) i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004):

Der Senat III kommt zur Auffassung, dass

- 1) das Schild mit der Aufschrift „Kein Platz für Zigeuner“ an der Rezeption des Campingplatzes gemäß § 31 Abs. 1 Z. 4 GIBG i.V.m. § 34 Abs. 1 leg. cit. sowohl diskriminierend als auch belästigend ist und
- 2) dass auch der Begriff „Zigeuner“ diskriminierend im Sinne des GIBG ist.

Diese Ansicht basiert auf den nachstehend angeführten Verfahrensergebnissen. Der Senat III hat die von der GAW vorgelegten Unterlagen gewürdigt, und dabei auch in Hinblick auf die ECRI-Empfehlungen zur Hinterfragung des von der betroffenen Gruppe gewünschten Sprachgebrauchs dem Verfahren zwei Fachexperten beigezogen. Einerseits sollte damit die historische Entwicklung und Anwendung des Begriffes „Zigeuner“ beleuchtet werden, andererseits die Sichtweise der betroffenen Roma-Gemeinschaft zur Fragestellung. Als Fachexperten standen dem Senat III dazu Herr Prof. Rudolf Sarközi als Vorsitzender des Kulturvereines österreichischer Roma und des Volksgruppenbeirates der Roma als auch Herr Univ.-Doz. Dr. Florian Freund zur Verfügung.

Den Ausführungen des Fachexperten Herrn Prof. Rudolf Sarközi war zu entnehmen, dass der Begriff „Zigeuner“ sowohl für ihn persönlich als auch für die von ihm vertretene Gruppe der österreichischen Roma als diskriminierend empfunden wurde und wird. Prof. Sarközi schilderte für den Senat III in nachvollziehbarer Weise die persönliche Betroffenheit der so angesprochenen Menschen und auch sein stetiges Bemühen über den Kulturverein als auch auf politischer Ebene, diesen Begriff aus dem allgemeinen österreichischen Sprachgebrauch zu eliminieren und den diskriminierenden Gehalt verständlich zumachen.

Die historischen bis zeitgeschichtlichen Ausführungen des Fachexperten Herrn Univ.-Doz. Dr. Florian Freund rundeten das Bild des Senates III dahingehend ab, dass nicht geleugnet werden kann, dass der Begriff „Zigeuner“ seit dem 15. Jahrhundert für die betroffenen Menschen weitreichende Nachteile brachte. Gesellschaftliche, berufliche und persönliche Nachteile waren an diese Zuschreibung als Zigeuner geknüpft. Seit dem 19. Jahrhundert wurden sogenannte „Zigeunerlisten“ geführt, in die jeder ohne nachvollziehbare Grundlagen, ja offenbar willkürlich, durch die damaligen Behörden Eingang finden konnte; die damit verbundenen Rechtsfolgen dauerten bis in die 60iger Jahre des 20. Jahrhunderts an. Darüber hinaus wurden Roma-Kinder üblicherweise ohne weitere Prüfung in Sonderschulen abgeschoben, was erst mit den Schulreformen der späten 70iger Jahre des 20. Jahrhunderts ein Ende fand.

Folglich dauert es bis zu zwei Generationen Betroffener, die nach dem Genuss einer adäquaten Schulbildung Hochschulabschlüsse nachweisen können.

Der Senat III hat dazu erwogen:

Die erste Frage des Gutachtensantrages der GAW wird vom Senat III eindeutig dahingehend beantwortet, dass das Schild „Kein Platz für Zigeuner“ eine bestimmte ethnische Gruppe von der Dienstleistung des Campingplatzes ausschließen sollte und auch tatsächlich diesen Effekt erzeugte. Das Schild verhindert den diskriminierungsfreien Zugang zur Dienstleistung des Campingplatzes lediglich aufgrund der Zuordnung als „Zigeuner“ und verletzt daher das Gleichbehandlungsgebot ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit bei Dienstleistungen gemäß § 31 Abs 1 Z 4 leg. cit. Darüber hinaus ist die Aufschrift „Kein Platz für Zigeuner“ auch entwürdigend und demütigend und stellt daher eine Belästigung im Sinne des § 34 leg. cit. dar.

Der Senat III hält ausdrücklich fest, dass selbst bei einer anderen Wortwahl anstelle von „Zigeuner“, wie etwa „Roma“, dies nichts am im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes rechtsbrechenden und beleidigenden Charakter dieses Schildes geändert hätte.

Zur zweiten Frage des Gutachtensantrages der GAW hält der Senat III vorwegfest, dass sich der Senat III durch die Fragestellung nicht beauftragt fühlt, sich zu einem empfohlenen Sprachgebrauch zu äußern, wenn es auch ein Anliegen des Senates III war, von der betroffenen Personengruppe eine Meinung und Aussage darüber zu erhalten. Die Verfahrensergebnisse dazu in Hinblick auf die Aussagen des Fachexper-

ten Prof. Rudolf Sarközi wurden eingangs ausgeführt. Der Senat III trifft hingegen gemäß dem Antrag der GAW Feststellungen, ob und inwieweit die Bezeichnung „Zigeuner“ im Sinne des GIBG einen diskriminierenden und abwertenden Begriff darstellt. Der Senat III geht davon aus, dass Diskriminierungen nach dem GIBG aus der Sicht der jeweiligen Opfer zu beurteilen sind. Zur Beurteilung dieser Frage waren für den Senat III daher die Aussagen des Fachexperten Prof. Sarközi sowie die Unterlagen des Zentralrates Deutscher Sinti und Roma für den Senat III aussagekräftig und aufschlussreich. Daraus folgte eindeutig der beleidigende Charakter einer solchen Wortwahl aus der Sicht der persönlich betroffenen Minderheitsgesellschaft. Aufgrund dieser Verfahrensergebnisse in Zusammenschau mit den historischen Ausführungen des Fachexperten Univ.-Doz. Dr. Florian Freund ergibt sich für den Senat III, dass der Begriff „Zigeuner“ eine über viele Jahrhunderte stigmatisierende Bezeichnung darstellt, an die für die Betroffenen weitreichende negative persönliche, politische und rechtliche Folgen geknüpft waren. Weiters zeigten die Verfahrensergebnisse klar, dass die betroffene ethnische Gruppenselbst die Zuschreibung als „Zigeuner“ fast ausschließlich ablehnt und sich bei dieser Wortwahl gedemütigt und gekränkt fühlt. Die Beurteilung, ob nun die Wortwahl „Roma“ für alle Personen der betroffenen ethnischen Gruppen die richtige Bezeichnung darstellt, ist – wie oben dargelegt – nicht Aufgabe des Senates III.

Klar ist jedoch aufgrund des Verfahrens, dass die Bezeichnung „Zigeuner“, weil von den Betroffenen durchwegs abgelehnt, im Sinne des GIBG als diskriminierend zu qualifizieren ist.

Antrag 8/2005 (GBK III/8/05):

Eingebracht von: Antragstellerin am 7. November 2005

Antragsgegner: Besitzer eines Marktstandes

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 11 Monate

Behaupteter Diskriminierungstatbestand:

Diskriminierung wegen ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu öffentlich angebotenen Gütern an einem Marktstand sowie Belästigung durch Beschimpfung; Amtswegige Ausdehnung auf die mithelfenden Familienangehörigen;

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Die Antragstellerin, im GBK-Verfahren vertreten durch den Verein ZARA – Zivilcourage und Antirassismus–Arbeit, wollte am 1. Oktober 2005 auf einem Wiener Markt gemeinsam mit ihrer 11-jährigen Tochter und ihrem 3-jährigen Sohn am Gemüsestand des Antragsgegners A, der den Marktstand betreibt, gegen 11.45 Uhr Waren einkaufen, wobei sie dabei ein Rezeptbuch in der Hand hielt, um die Waren nach diesen Angaben einzukaufen. Von einem älteren Mitarbeiter, dem Antragsgegner B und Vater des Antragsgegners A, wurde sie am Marktstand dahingehend angesprochen, dass das Geschäft bald schließe und sie sich beeilen solle, worauf sie erwiderte, dass er dann mit ihr kein Geschäft machen würde. Darauf entgegnete dieser: „Geh weg“. Dieser Aufforderung kam sie nicht gleich nach, sondern begutachtete vielmehr die angebotenen Pilze, woraufhin eine andere Mitarbeiterin des Standes, die Antragsgegnerin C und Mutter des Antragsgegners A, sie mit den Worten: „Greif das nicht an, geh zurück in dein Land, kannst du dich nicht benehmen wie wir?“ anfuhr. In dem darauf entstandenen Streit sei sie per Du angesprochen worden. Im Anschluss an den Wortwechsel begab sich die Antragstellerin zum Marktamt in der Hoffnung, dass der Konflikt von einem dortigen Mitarbeiter beigelegt werden könne. Der Marktamtsmitarbeiter griff jedoch nicht deeskalierend ein, sondern ließ sich noch dazu hinreißen, ihre Gesten nachzumachen und sie dadurch zu verspotten, was für sie zusätzlich demütigend gewesen wäre.

Die Antragstellerin wandte sich daraufhin an die GBK mit der Begründung, dass ihr durch die nichterfolgte Bedienung der Zugang zur Dienstleistung am Marktstand aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit verwehrt worden und sie daher gemäß § 31 Abs. 1 GIBG diskriminiert worden sei. Weiters sei sie durch die Aufforderung der Mitarbeiterin des Marktstandes („Geh zurück in dein Land“) im Sinne des § 34 Abs. 1 leg.cit. belästigt und beleidigt worden, was sie in ihrer Würde verletzt hätte und darüber hinaus ein feindseliges und demütigendes Umfeld für ihre anwesenden Kinder geschaffen hätte. Der Antrag war gegen den Marktstandsbetreiber, den Antragsgegner A, gerichtet.

In der seitens der GBK aufgetragenen Stellungnahme des Antragsgegners A, gegen den sich der Antrag ursprünglich alleine richtete, teilte dieser der GBK lediglich kurz mit, dass er bei dem Vorfall nicht anwesend gewesen wäre, daher keine Angaben machen könne und gab dabei die Namen seiner am Marktstand aushelfenden Eltern (Antragsgegner B und Antragsgegnerin C) bekannt, die beim gegenständlichen Vorfall am Marktstand auch tätig waren. Den zweimaligen Ladungen der GBK zwecks Befragung als Auskunftsperson durch die GBK leistete er nicht Folge, auch erfolgten keine weiteren Stellungnahmen des Antragsgegners A.

Die GBK dehnte aufgrund der eingangs erwähnten Mitteilung das Verfahren auf die Eltern des Antragsgegners A, Antragsgegner B und Antragsgegnerin C, amtswegig aus.

Auf Aufforderung der GBK teilte der Antragsgegner B kurz zum Vorfall mit, dass seine Frau (die Antragsgegnerin C) die Antragstellerin aufgrund ihres schlechten Benehmens beim Marktstand zurechtgewiesen hätte, worauf diese in einer fremden Sprache zu schimpfen begonnen und seine Frau daraufhin gesagt hätte: „Ab in die Heimat.“ Dies wäre der gesamte Vorfall gewesen.

In der Sitzung der GBK vom 3. April 2006 wurden die Antragstellerin, der Antragsgegner B, die Antragsgegnerin C und der von der GBK erhobene Marktamtsmitarbeiter als Auskunftspersonen befragt. Der Antragsgegner A war nicht erschienen.

Die Antragstellerin, eine Romni tschechischer Herkunft, die seit vier Jahren in Österreich als Fotografin lebt, führte aus, dass sie mit ihrem kleinen Sohn und ihrer nunmehr 12-jährigen Tochter am gegenständlichen Markt so gegen die Mittagszeit kurz vor 12 Uhr Gemüse am Marktstand des Antragsgegners A einkaufen wollte. Obwohl ihr gesagt wurde, dass der Marktstand schon schließen würde, wären das gesamte Obst und Gemüse noch ausgestellt gewesen. Sie las kurz in ihrem Kochbuch die einzukaufenden Waren nach, wobei sie etwas Zeit zum Überlegen brauchte. Da teilte ihr der Antragsgegner B mit, dass sie sich in Anbetracht des Marktschlusses zu beeilen hätte, wenn sie noch bedient werden wolle, worauf sie ihm entgegnete, dass er mit dieser Haltung mit ihr kein Geschäft machen würde.

Daraufhin sei ein Streit entbrannt, bei dem sie sich kurzfristig vom Marktstand entfernt hätte. Im Weggehen habe sie dann schöne große Pilze wahrgenommen und einen davon mit einem Finger angetippt. Daraufhin wäre sie vom Antragsgegner B

und zwei weiteren Frauen angeschrien worden und die Antragsgegnerin C hätte ihr „Ab in die Heimat“ zugerufen.

Der gesamte Vorfall sei in deutscher Sprache verlaufen, wobei der Antragsgegner B und die Antragsgegnerin C die Antragstellerin geduzt hätten. Letztendlich habe sie dann das Gemüse nicht am Markt, sondern in einem indischen Geschäft eingekauft.

Die Befragung ergab, dass die Antragstellerin sehr wohl den Eindruck hatte, dass der Antragsgegner B zuerst bereit war, ihr die angebotenen Waren zu verkaufen. Es hätte ihn aber nervös gemacht, dass sie in Ruhe in ihr Kochbuch geschaut habe, was ihrer Meinung nach lediglich eine halbe Minute gedauert hätte.

Da der ganze Vorfall für sie sehr entwürdigend gewesen sei, sei sie gleich zum Marktamt gegangen in der Hoffnung, das Marktamtspersonal könne den Streit schlichten. Sie sei mit einem Marktamtsmitarbeiter zum Marktstand zurückgekehrt, wobei sie beobachtet habe, dass weiterhin auch andere Personen trotz des Marktschlusses bedient worden seien. Der Mitarbeiter des Marktamtes sei für sie keine Hilfe gewesen, er habe sie mit den Händen nachgemacht, was für sie weiters emotional belastend gewesen sei.

Ein paar Tage später sei sie mit ihrer Schwiegermutter, einer Psychologin, nochmals zum Marktstand zurückgekehrt, um diesen Vorfall zu klären. Dabei habe sie lediglich klarstellen wollen, dass man sich, vor allem auch in Gegenwart von Kindern, nicht so benehmen dürfe. Das Gespräch mit ihrer Schwiegermutter und dem Antragsgegner B sei ruhig, aber ohne Ergebnis verlaufen.

Die Befragung des Antragsgegners B ergab, dass er vormals mit seiner Frau, der Antragsgegnerin C, den Marktstand inne gehabt hätte, diesen Betrieb vor einigen Jahren seinem Sohn, dem Antragsgegner A, übergeben hätte und nun in seiner Pension gemeinsam mit seiner Frau gelegentlich am Marktstand aushelfe. So auch am Tag des besagten Vorfalles. Er führte aus, dass er in seiner 40-jährigen Berufslaufbahn noch nie einen diesbezüglichen Vorfall erlebt hätte. Jeden Samstag um 12 Uhr gehe er vor das Geschäft, um die Ware zusammenzuräumen und den Kunden mitzuteilen, dass Marktschluss sei. An besagtem Samstag kam zum Zeitpunkt des Marktschlusses die Antragstellerin zum Marktstand. Sie hielt ein Kochbuch in der Hand und las dabei ein Rezept herunter. Er teilte ihr mit, dass bereits Marktschluss wäre und sie sich beeilen müsse, wenn sie noch bedient werden wollte. Daraufhin hätte die Frau in einer anderen Sprache gesprochen und hysterisch reagiert. Ihre

Stimme habe sich überschlagen, worauf er sich umgedreht hätte und weggegangen sei. Als die Antragstellerin dann zu den Pilzen gegangen sei und mit den Händen darin herumgewühlt hätte, wobei sie das Hinweisschild „Keine Selbstbedienung“ ignoriert hätte, kam er zu ihr zurück und es entbrannte eine weitere verbale Auseinandersetzung. Der Marktstand sei nämlich dafür bekannt, dass die Kundschaft bedient und die Waren nicht angegriffen werden, was auch von den übrigen Kunden geschätzt werde. Deshalb habe er die Antragstellerin zurechtgewiesen, dies zu unterlassen und ihr mitgeteilt, dass Marktschluss sei und er sie nicht weiter bedienen werde. Aus seiner Sicht hätte er sie nicht auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht bedient, sondern vielmehr, weil sie sich nicht an die „Spielregeln“ gehalten und entgegen der Wünsche des Marktstandsinhabers bei den Pilzen herumgearbeitet habe. Er führte aus, dass ein Drittel seiner Kundschaft einen Migrationshintergrund habe und es – wenn überhaupt - lediglich fallweise zu sprachlichen Problemen käme, die aber immer gelöst würden.

Er könne auch nicht ausschließen, dass während der Auseinandersetzung mit der Antragstellerin andere Kunden trotz des Marktschlusses bedient worden seien. Weiters führte er aus, dass er die Antragstellerin im Gesprächsverlauf nie geduzt hätte und die Angelegenheit für ihn erledigt gewesen wäre, sobald die Antragstellerin den Marktstand verlassen habe.

Zum Vorfall, wonach seine Gattin zur Antragstellerin die Worte „Ab in die Heimat“ gesagt hätte, was er der GBK auch telefonisch gegenüber angeführt habe, führte er aus, dass es möglich sei, dass diese Aussage gefallen sei. Er könne dies aber nicht bestätigen, da er mit dem Wegräumen der Waren beschäftigt gewesen wäre und dabei nichts Derartiges wahrgenommen habe.

Die Antragsgegnerin C gab an, dass sie bereits in Pension sei und gelegentlich am Marktstand ihres Sohnes aushelfe. Zum Vorfall führte sie aus, dass sie die Antragstellerin gegen Mittag bei Marktschluss, während sie im hinteren Bereich des Marktstandes mit dem Wegräumen der Waren beschäftigt gewesen wäre, wahrgenommen habe, da es vor dem Marktstand plötzlich laut wurde. Sie sah, dass sich die Antragstellerin vom Marktstand entfernte, dann aber wieder kam und sie laut angesprochen habe. Daraufhin habe sie ihr vom Geschäft heraus „Ab in die Heimat“ zugerufen, einen Begriff, den sie in einer solchen Situation auch gegenüber Inländern verwende. Sie habe dies der Antragstellerin deswegen zugerufen, da sich diese sehr

laut vor dem Marktstand verhalten habe und dabei in einer fremden Sprache laut herumgeschimpft hätte. Bevor dieser Satz jedoch gefallen sei, hätte sie die Antragstellerin aufgefordert, sich zu beruhigen und nicht so laut zu sein, was aber nicht passiert sei. Mit dem Begriff „Ab in die Heimat“ habe sie lediglich gemeint, dass die Antragstellerin nach Hause gehen solle, wobei dies aber nicht bedeutet habe, dass sie Österreich verlassen solle. Ihrerseits sei damit lediglich gemeint gewesen, dass die Antragstellerin nach Hause in ihre Wohnung gehen solle. Diesen Begriff verwende sie in belustigender Weise auch Inländern gegenüber. Ob auch die Antragstellerin die Verwendung dieses Begriffes als belustigend empfand, könne sie nicht sagen, da sie sich nach diesem Vorfall umgedreht hätte und weggegangen sei. Jedenfalls habe sie diesen Ausdruck nicht als Schimpfwort verwendet, könne aber nun in Anbetracht des gegenständlichen Verfahrens bei der GBK nachvollziehen, dass diese Begriffsverwendung von Personen mit anderer ethnischer Zugehörigkeit negativ empfunden werde. Sie betonte jedoch, dass sie den Begriff nicht beleidigend, sondern belustigend verwendet habe. Ihr Mann (Antragsgegner B) habe sich bei diesem Geschehen vor dem Marktstand aufgehalten, ihr Sohn (Antragsgegner A) habe sich im hinteren Bereich aufgehalten und den Vorfall nicht wahrgenommen. Was sich davor zwischen ihrem Mann und der Antragstellerin vor dem Marktstand ereignet hätte, habe sie nicht wahrgenommen. Sie habe weder wahrgenommen, ob die Antragstellerin Waren angegriffen habe, noch habe sie das spätere Gespräch in Gegenwart des Marktamtsmitarbeiters verfolgt.

Die Befragung des Marktamtsmitarbeiters, der zwecks Streitschlichtung von der Antragstellerin am Marktamt aufgesucht wurde, ergab für die GBK keine neuen Erkenntnisse zum Vorfall. Der Marktamtsmitarbeiter war weder bei den gegenständlichen Streitgesprächen mit dem Antragsgegner B noch bei der Beschimpfung durch die Antragsgegnerin C anwesend. Er bestätigte lediglich, dass die Antragstellerin das Marktamt aufsuchte, um sich über die Auseinandersetzung am Marktstand zu beschweren, wofür das Marktamt aber nicht zuständig sei. Probleme im gegenseitigen Kontakt zwischen Marktkunden und Marktmitarbeitern wären keine Angelegenheit der Marktaufsicht. Abschließend wies er den Vorwurf zurück, wonach er die Antragstellerin im Gespräch mit dem Antragsgegner B verspottet haben soll.

Der in der Sitzung der GBK vom 29. Mai 2006 geladene Fachexperte des „Klagsverbandes zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern“ konnte zur Frage-

stellung, welche Auswirkungen Äußerungen wie die von der Antragsgegnerin C Getätigten auf Personen mit Migrationshintergrund hätten, keine Fachexpertise abgeben.

Der nochmalig geladene Antragsgegner A war wiederum nicht erschienen.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der Gleichbehandlungskommission:

Im vorliegenden Fall war einerseits die Frage einer allfälligen unmittelbaren Diskriminierung gemäß § 32 Abs. 1 1. Fall GIBG zu prüfen, nämlich ob der Antragsgegner B die Antragstellerin aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit am Marktstand des Antragsgegners A nicht bediente oder ob dafür andere – rechtsunerhebliche - Gründe vorlagen.

Weiters war die Frage der Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung gemäß § 34 Abs. 1 GIBG durch die Antragsgegnerin C aufgrund ihrer an die Antragstellerin gerichteten Äußerung „Ab in die Heimat“ zu prüfen.

Letztlich hatte sich der Senat III auch mit der rechtlichen Verantwortung des Antragsgegners A als Marktstandsinhabers auseinander zu setzen, der zwar selbst am Geschehen nicht beteiligt war, es aber trotzdem für den Senat III zu klären galt, inwieweit er die Letztverantwortung für das Geschehen an seinem Marktstand trägt.

Zur Frage der rechtlichen Verantwortung des Antragsgegners B kam der Senat III vorweg zum Ergebnis, dass der Vorfall am Marktstand als Anbahnungsgeschäft im Sinne des § 30 GIBG zu werten war. Die Antragstellerin wies eindeutig ihre Kaufabsicht nach, sie machte sich ja im Kochbuch über die benötigten Waren kundig. Auch der Antragsgegner B war trotz des nahenden Marktschlusses ursprünglich bereit, sie zu bedienen und ihr die Waren zu verkaufen. Diese Erkenntnis gewann der Senat III aufgrund der dahingehend übereinstimmenden Aussagen der Beiden. Ob nach dem darauf folgenden Streit zwischen den Beiden auch noch weiterhin eine Kaufabsicht seitens der Antragstellerin bestand, konnte im Verfahren zwar nicht eindeutig geklärt werden, ist aber aus der Sicht des Senates III irrelevant. Der Senat III geht davon aus, dass der Vorfall als Ganzes zu betrachten ist und nicht in punktuelle Einzelgeschehen zerlegt werden darf, bei denen jeweils einzeln geprüft würde, ob die Kaufabsicht im jeweiligen Augenblick – und folglich der Anwendungsbereich des GIBGs - noch vorläge.

Der Senat III gelangte zum Ergebnis, dass der Antragsgegner B die Antragstellerin am Marktstand im Sinne des § 31 GIBG deswegen nicht diskriminiert habe, weil im

Verfahren aufgrund der dahingehend übereinstimmenden Aussagen der Beiden nachgewiesen werden konnte, dass er die Antragstellerin ursprünglich bedienen wollte. Selbst die Antragstellerin führte im Verfahren aus, dass sie schon den Eindruck gehabt hätte, dass der Antragsgegner B sie bedienen wollte, es ihn aber nervös gemacht hatte, dass sie in Anbetracht des Marktschlusses in ihrem Kochbuch nachgelesen hätte, auch wenn dies nur kurz gedauert hätte. Der Antragsgegner B gab glaubhaft an, dass er die Antragstellerin zuerst nach ihren Wünschen befragte und dabei auf den Marktschluss hinwies. Als darauf ein Streit entbrannte und die Antragstellerin dann auch noch trotz eines entsprechenden Hinweisschildes die Pilze berührte, hielt sie sich seiner Aussage nach nicht an die „Spielregeln“, was dazu führte, dass er sie von da an nicht mehr bediente. Als Grund gab er an, dass dies eben nichts mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit zu tun gehabt hätte, sondern dass er über das Berühren der Pilze, was vom Senat III als Imageschaden am Marktstand verstanden wurde, verärgert gewesen wäre. Auch anderen Personen gegenüber, die keinen anderen ethnischen Hintergrund zeigten, hätte er sich schon früher so verhalten. Letztendlich schien auch der Hinweis auf ein Drittel seiner Kundschaft mit Migrationshintergrund mit ungestörtem Betriebsablauf (abgesehen von fallweisen sprachlichen Problemen) für den Senat III ein Beweis dafür zu sein, dass die nicht erfolgte weitere Bedienung der Antragstellerin durch den Antragsgegner B nicht durch die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin, sondern durch ihr Berühren der Pilze motiviert gewesen war.

Zur Frage der rechtlichen Qualität der Äußerung „Ab in die Heimat“ durch die Antragsgegnerin C kam der Senat III zum Ergebnis, dass diese Äußerung den Tatbestand der Belästigung gemäß § 34 GIBG erfüllt. Unzweifelhaft ist aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin mit denen der Antragsgegner/innen B und C die Tatsache, dass die Äußerung gefallen ist. Zu prüfen war, ob es sich dabei im Sinne des § 34 leg. cit. um

1. eine unerwünschte, unangebrachte oder anstößige, im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person stehende Äußerung handelte, die
2. bezweckt oder bewirkt, die Würde der Antragstellerin zu verletzen und
3. ein für sie einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld zu schaffen.

Der Senat III ging bei der Prüfung dieser Tatelemente davon aus, dass sie aus der subjektiven Sicht der betroffenen Antragstellerin und nicht der der Antragsgegnerin C zu beurteilen waren. Für Senat III waren die geforderten Tatelemente (unerwünschte Verhaltensweise, Schaffung eines entwürdigenden Umfelds in Gegenwart ihrer Kinder) aufgrund der Aussagen der Antragstellerin dargelegt. Dass die Äußerung im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin gefallen ist, war für den Senat III durch die Wortwahl „Ab in die Heimat“ bestätigt, da dies ein Indiz dafür ist, dass die Antragsgegnerin C nicht davon ausging, dass die „Heimat“ der Antragstellerin in Österreich liege, sie somit ihrer Ansicht nach als „fremd“ wahrgenommen wurde. Die Aussage der Antragsgegnerin C, sie hätte mit „Heimat“ lediglich „Wohnung“ gemeint, erschien dem Senat III als lebensfremde Schutzbehauptung. Auch, dass diese Äußerung aus der subjektiven Sicht der Antragstellerin geeignet war, ihre Würde zu beeinträchtigen und dies seitens der Antragsgegnerin C auch so bezweckt war, schien dem Senat III aufgrund der Verfahrensergebnisse als erwiesen. Die Aussage der Antragsgegnerin C, wonach sie diese Äußerung in belustigender Weise getätigt hätte, erwies sich nicht nur als lebensfremd, sondern der Senat III wertete sie als unsensible Schutzbehauptung, da keine belustigende Konnotation erkannt werden konnte. Letztendlich war die Frage des Motivs der Diskriminiererin rechtlich irrelevant, da weder das EU-Recht noch das innerstaatliche Gleichbehandlungsrecht auf ein objektiv zu beurteilendes Motiv abstellt, sondern vielmehr auf die subjektive Wirkung einer solchen Äußerung auf das Diskriminierungsopfer.

Hinsichtlich der rechtlichen Verantwortung des Antragsgegners A als Marktstandsbetreiber geht der Senat III - wie bereits auch in GBK III/3 ausgesprochen - davon aus, „dass Personen, die Dienstleistungen im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes der Öffentlichkeit anbieten und daher als Geschäftsleute tätig werden, sich grundsätzlich Handlungen ihrer von ihnen eingesetzten Vertreter/innen zurechnen lassen müssen“. Der Senat III hielt in GBK III/3 fest, „dass es im Sinne des Gesetzgebers liegt, nicht nur die Handlungen des unmittelbaren Diskriminierers zu prüfen, sondern auch die Verhaltensweisen des nicht unmittelbar am Geschehen beteiligten Geschäftsherrn, der die Verfügungsgewalt einräumt. Dabei ist nach Meinung des Senates III von einer verschuldensunabhängigen Haftung des Geschäftsherrn im Hinblick auf eine richtlinienkonforme Interpretation auszugehen, da das dem innerstaatlichen Gleichbehandlungsgesetz zugrunde liegende EU-Recht von einer solchen ausgeht.“

Im gegenständlichen Fall wäre daher zu prüfen gewesen, ob und welche Handlungen der Geschäftsherr - Antragsgegner A - setzte oder setzen hätte müssen, um die durch die Antragsgegnerin C gefallenen diskriminierenden Belästigungen bei Ausübung der Dienstleistung zu unterbinden. Da der Antragsgegner A jedoch trotz zweimaliger Ladung nicht vor der GBK erschienen war und sich somit dem Verfahren entzog hat, konnten diese Fragen mit ihm nicht geklärt werden.

Dennoch kam der Senat III zur Auffassung, dass es nicht sein kann, dass einem Geschäftsherrn nur deswegen die Handlungen seiner mithelfenden Familienangehörigen nicht zugerechnet werden sollten, weil sich der Geschäftsherr dem GBK-Verfahren entzieht. Vielmehr ist davon auszugehen, dass dem Geschäftsherrn grundsätzlich die Handlungen seiner mithelfenden Familienangehörigen zuzurechnen sind - außer der Geschäftsherr ist im GBK-Verfahren im Stande, dem Senat III gegenteilige, rechtfertigende Gründe nachzuweisen. Da dies im gegenständlichen Fall aber unterblieb, hatte der Senat III von der gegebenen Aktenlage auszugehen, wonach die Beleidigung stattgefunden hat.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug daher

1. der Antragsgegnerin C vor, zukünftig im Rahmen ihrer Dienstleistungsausübung am Marktstand des Antragsgegners A bei ihren an Personen mit anderem ethnischen Hintergrund gerichteten Worten sorgfältig mögliche diskriminierende Auswirkungen auf diesen Adressatenkreis zu bedenken und sämtliche Beschimpfungen und Beleidigungen an diesen Adressatenkreis zu unterlassen und
2. dem Antragsgegner A vor, dafür Sorge zu tragen, dass seine Mitarbeiter/innen und mithelfenden Familienangehörigen die geltende Rechtslage nach dem Gleichbehandlungsgesetz kennen und respektieren und insbesondere dafür Sorge zu tragen, dass Beleidigungen und Beschimpfungen gegenüber Personen mit anderem ethnischen Hintergrund unterbleiben.

Antrag 9/2005 (GBK III/9/05):

Eingebracht von: Antragsteller am 15. November 2005

Antragsgegner: Besitzer einer Diskothek

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 6 Monate

In den Sitzungen der GBK wurden als Auskunftspersonen der Antragsteller sowie die Antragsgegner, das waren der Geschäftsführer der antragsgegenständlichen GmbH Herr C. und der Türsteher, Herr E., befragt. Die weiteren Antragsgegner, der Betriebsstättenleiter Herr D. sowie der weitere namhaft gemachte Türsteher Herr F. haben sich dem Verfahren durch ihr zweimaliges Fernbleiben entzogen.

Im Antrag und bei seiner Befragung brachte Herr A., Chemiker von Beruf und von ZARA vertreten (im Folgenden: der Antragsteller), ein österreichischer Staatsbürger nigerianischer Herkunft vor, dass er gemeinsam mit einem Freund die Diskothek G., einen Betriebsstandort der Antragsgegnerin B. GmbH, besuchen wollte und beiden zuerst vom Türsteher österreichischer Herkunft, dann auch vom Türsteher afrikanischer Herkunft der Eintritt verwehrt wurde, dies sinngemäß unter Hinweis auf deren ausländische und afrikanische Herkunft aufgrund einer Anordnung der Geschäftsleitung.

Auch der Hinweis seines Freundes, dass sie beide österreichische Staatsbürger seien, änderte nichts an der Zugangsverweigerung. Der zum Vorfall gerufene Betriebsstättenleiter D. habe ihnen gegenüber lediglich erwähnt, dass seine Türsteher auf Anweisung hin so handeln. Auch er gewährte ihnen keinen Einlass.

Personen mit weißer Hautfarbe seien jedoch ungehindert in die Diskothek eingelassen worden, es sei für ihn klar gewesen, dass seine Hautfarbe der Grund für die Einlassverweigerung gewesen sei. Bei seinem letzten Besuch in dieser Diskothek, welcher ungefähr 6 Jahre zurücklag, sei er allerdings ungehindert hingekommen.

Da er an diesem Tag von einer Konferenz kam, war er zum Diskothekenbesuch mit Anzug und blauer Krawatte bekleidet. Der Vorfall hätte insgesamt etwa 10 bis 15 Minuten gedauert, die Stimmung dabei sei aber ruhig gewesen. Von seiner Ehefrau, mit der er später über diesen Vorfall sprach, wisse er auch, dass auch andere Personen mit ethnischem Hintergrund keinen Einlass in die besagte Diskothek gefunden hätten.

Durch die Einlassverweigerung in den Betrieb der Diskothek G. fühle sich der Antragsteller auf Grund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert, weshalb er sich nunmehr an die GBK wende.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin, der B. GmbH, wurde lediglich mitgeteilt, dass die Diskothek G. eine Betriebsstätte der Antragsgegnerin sei und dass Herr D. der Betriebsstättenleiter sei. Weiters wurde der Name einer Sicherheitsdienstfirma genannt, die die Türsteher an dem besagten Tag eingeteilt hätte. Inhaltliche Angaben zum Diskriminierungsvorwurf wurden nicht gemacht.

Der als Antragsgegner vernommene Türsteher, Herr E., führte bei seiner Befragung aus, dass an besagtem Abend drei Türsteher Dienst versehen hätten. Er selbst sei sicher, dass er mit dem Antragsteller nicht gesprochen habe und ihm daher auch nicht den Zutritt verweigert hätte, dies auch mit der Begründung, dass er ja selbst Ausländer sei.

Die damalige Vorgabe des Vorgesetzten war aufgrund von früheren Problemen, wie etwa einer Messerattacke in der Diskothek, nur mehr Stammgäste, die eine VIP-Karte über das Internet beziehen können, oder bekannte Personen in die Diskothek einzulassen. Es seien aber damit keine Anweisungen ergangen, den Zugang von Ausländern zu unterbinden. Der Betriebsleiter Herr D. hätte lediglich den Türstehern zu verstehen gegeben, dass er im Lokal keine Probleme haben wolle und den Türstehern vertraue. Er hätte sich auch nie in die Entscheidungen der Türsteher eingemischt.

Einlasskriterien, wie beim Einlass eines Nichtstammgastes umzugehen wäre, hätte es nicht gegeben, vielmehr war es den Türstehern selbst überlassen, dies zu entscheiden. Eine Hausordnung gäbe es für das Lokal nicht. Welche Umstände dafür ausschlaggebend waren, dass seine Kollegen den Antragsteller nicht in die Diskothek eingelassen hätten, könne er nicht sagen, vielmehr werde die Entscheidung eines Türstehers von den anderen Kollegen respektiert und nicht hinterfragt. Die sei notwendig, da man zusammenhalten müsse, falls es Schlägereien gäbe.

Er führte aus, dass er selbst hinsichtlich des Einlasses von Personen diese auf deren Verhalten und Nichtalkoholisierung hin prüfe, Kleidung oder Hautfarbe wäre für kein Einlasskriterium, auch seine Kollegen würden dergestalt vorgehen.

Dennoch sei beim Einlass mitzuberücksichtigen, dass es mit „bestimmten Gruppierungen“- wozu er auch Personen mit dunkler Hautfarbe zählte - Probleme gegeben

hätte. Das Verhältnis der eingelassenen Ausländer zu den Inländern sei etwa 1/10. Es sei auch der Druck der Bevölkerung (gemeint war offensichtlich die inländischen Gäste des Lokals) da, nicht mehr Ausländer einzulassen, da sich viele bedroht fühlten. Er gab auch an, dass sich jemand, der nicht Stammgast und Ausländer wäre, schwer täte in die Diskothek hinein zu kommen, es gäbe aber auch „schwarze“ Stammgäste.

Der Geschäftsführer der B. GmbH, Herr C., gab an, zum gegenständlichen Zeitpunkt gewerbe- sowie handelsrechtlicher Geschäftsführer gewesen zu sein.

Über den Vorfall sei er kurz informiert worden, genaues wisse er aber nicht, am Standort sei er auch nur kurz gewesen. Anweisungen habe er dort keine gegeben, dafür waren der Betriebsleiter D. und die Gesellschafter verantwortlich, er habe nur „den Kopf hingehalten“, sich aber in die Geschäftsführung des Standortes nicht eingemischt.

Er könne auch nicht sagen, ob es eine Hausordnung oder eine Stammgästepolitik gegeben hätte, oder wie man den Stammgästestatus erreichen konnte. Die beiden Gesellschafter hätten sich um die Kontrolle der Betriebe gekümmert, ob sie auch mitgearbeitet haben, könne er nicht sagen. Der Betriebsleiter D. sei faktisch für die Einhaltung der gewerberechtlichen Vorschriften zuständig gewesen. Er sei nur im Firmenbuch als Geschäftsführer eingetragen gewesen, hätte sonst aber mit der Geschäftsführung nichts zu tun gehabt, er könne über die Betriebsführung daher auch keine Auskunft geben.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, nämlich, ob die Verweigerung des Zutrittes von Herrn A. in die Diskothek G. ethnisch motiviert gewesen war, somit auf Grund seiner Hautfarbe erfolgte oder ob die Zutrittsverweigerung durch die Antragsgegner aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihnen der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist.

Der Senat III bejahte die Frage einer Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe des Antragstellers. Diese Ansicht begründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Antragstellers, wonach ihm und seinem Freund der Zutritt ohne Angabe weiterer Gründe von den Türstehern der Diskothek lediglich mit dem Hinweis auf deren ausländische und afrikanische Herkunft verweigert wurde.

Der antragsgegnerischen GmbH ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Erschwerend sah der Senat III den Umstand, dass die B. GmbH keine strukturellen Vorkehrungen geschaffen hat, die zur Abwendung solcher Diskriminierungen führen können.

Im Verfahren kam heraus, dass im Unternehmen keine Schulungen für die Türsteher zur diskriminierungsfreien Einlasspolitik durchgeführt wurden. Der zur Vertretung der GmbH berufene Geschäftsführer kannte die Betriebsstätte kaum und hatte auch bis dato keine unternehmensinternen Anweisungen zur Einlasspolitik gegeben, die Führung des Standortes war dem Betriebsleiter D. - aus Sicht des Senates III ohne weitere Kontrolle - überlassen worden. Dieser sorgte auch nicht dafür, dass es eine Hausordnung gab, die den Türstehern als Anleitung und Orientierungshilfe für ihre Einlassgestaltung dienen hätte können. Vielmehr waren alle sich selbst überlassen und es war nicht einmal ansatzweise der Versuch gegeben, Probleme der Einlasspolitik in der fraglichen Diskothek anzudenken.

Die Haftung des Geschäftsführers C. begründet sich im Umstand, dass er als vertretungsbefugtes Organ der GmbH für Handlungen der GmbH einzustehen hat, die Haftung des Betriebsleiters D. resultiert aus dem Umstand der glaubwürdigen Aussage des Antragstellers, wonach auch Herr D. ihm den Eintritt verwehrte mit dem Hinweis, dass die Türsteher auf Anweisung so handeln würden.

Die Haftung der beiden Türsteher sieht der Senat III deswegen nicht gegeben, da einerseits nicht erhoben werden konnte, welcher der drei Türsteher den Kontakt mit dem Antragsteller hatte, somit eine Zurechnung der diskriminierenden, auf die afrikanische Herkunft verweisende Äußerung zu einem der Türsteher dem Senat III nicht möglich war, dies auch durch den Umstand erschwert, dass sich der zweite Türsteher, Herr F., dem Verfahren entzog.

Andererseits verneinte der Senat III die Haftung, begründet durch den Umstand, dass die mangelnden innerorganisatorischen Strukturen, wie etwa fehlende Schulungen oder Hausordnung, nicht den Türstehern zuzurechen waren.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung in die Diskothek G.

- 1) durch die B. GmbH
- 2) durch Herrn Geschäftsführer C. und

3) durch Herrn Betriebsleiter D.

eine unmittelbare Diskriminierung von Herr A. auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG liegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlägt daher der B. GmbH, dem Geschäftsführer Herrn C. und dem Betriebsleiter Herrn D. vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung ihrer Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln.

Ferner ist in die Firmenhomepage ein dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen, sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder hinausgeschmissen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

Ebenso sind in einer für Kunden/innen transparent zu machenden Hausordnung innerorganisatorische Strukturen zur Hintanhaltung von Diskriminierungsfällen zu schaffen.

Antrag 12/2006 (GBK III/12/06):

Eingebracht von: Antragstellerin am 20. April 2006

Antragsgegner: Fahrradgeschäft

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 11 Monate

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

Im Antrag und bei ihrer Befragung brachte die von ZARA vertretene Antragstellerin, deutsche Staatsbürgerin indischer Herkunft vor, dass sie am 1. April 2006 im als „Zweiradcenter“ bezeichneten Geschäft des Antragsgegners für eine Radtour ein Fahrrad für sich und ihre Freundin ausleihen wollte. Beim Betreten waren drei andere

Kunden anwesend und kurz darauf betrat der Antragsgegner das Geschäft. Nachdem einer der Kunden ihm mitteilte, dass die Antragstellerin „etwas wolle“, habe der Antragsgegner lediglich „die haben nichts von mir zu wollen, wenn sie etwas wollen, dann sollen sie zurück in ihre Heimat gehen“ geantwortet und hätte dann ergänzt, dass er bekennender Rassist sei. Die Antragstellerin habe darauf erwidert, dass sie aus Deutschland käme, worauf der Antragsgegner erwiderte, er sehe ja, woher sie käme, er sehe ja ihre Hautfarbe. Nach einer verbalen Auseinandersetzung wurden die Antragstellerin und ihre Freundin des Geschäftslokals verwiesen. Die Antragstellerin war somit nicht einmal in der Lage, ihren Kundenwunsch zu deponieren.

Einer der anderen Kunden verließ daraufhin ebenfalls das Geschäft und sprach mit der Antragstellerin vor dem Geschäft. Ihm sei als mehrjähriger Geschäftskunde die rassistische Einstellung des Antragsgegners unbekannt gewesen, auf Grund dieses Vorfalles, der ihn sehr erschüttere, werde er zukünftig nicht mehr beim Antragsgegner einkaufen. Nach dem Vorfall habe die Antragstellerin im Internet bei einem Link des Tourismusverbandes gesehen, dass das Geschäft des Antragsgegners als Radverleih gelistet sei. Den Vorfall selbst habe sie auch dem dortigen Bürgermeister gemeldet, der sich bei ihr dafür entschuldigte. Durch den Vorfall im Geschäft des Antragsgegners fühle sie sich in ethnischer Weise diskriminiert und belästigt, weshalb sie sich nunmehr an die GBK wende.

In der schriftlichen Stellungnahme des anwaltlich vertretenen Antragsgegners und bei seiner mündlichen Befragung führte der Antragsgegner an, dass beim Vorfall im Geschäft ca. vier bis fünf Kunden anwesend waren. Die Antragstellerin wäre ins Geschäft gekommen und hätte „hysterisch“ hervorgerufen, dass sie sich Fahrräder leihen wollen. Daraufhin habe er mitgeteilt, dass er keinen Verleih betreibe, dies habe er mehrmals wiederholt. Nachdem die Antragstellerin unhöflich war und von hinten nach vorne „gepfaucht“ habe, hätte er sie zum Verlassen des Geschäfts aufgefordert und mitgeteilt, dass sie am Bahnhof Fahrräder ausleihen könne. Rassistische Äußerungen habe er nicht getätigt, die Antragstellerin sei seiner Meinung nach einfach „frustriert“ gewesen, da ihr Kundenwunsch nicht erfüllt wurde. Den Kundenwunsch konnte er gar nicht erfüllen, da er ja keinen Fahrradverleih betreibe. Vielmehr führe er ein Zweiradgeschäft für Mopeds und Fahrräder, in dem er diese Fahrzeuge verkauft und nicht verleiht. Zu diesem Zweck habe er auch immer 10 bis 15 Fahrräder vor dem Geschäft zum Verkauf stehen. Da er somit die Dienstleistung des „Radver-

leihs“ gar nicht anbiete, konnte er die Antragstellerin in diesem Bereich gar nicht diskriminieren.

Seiner Meinung hatte es auch ja kein Streitgespräch gegeben, Äußerungen, wonach die Antragstellerin zurück in die Heimat gehen solle, habe er nicht getätigt. Er wisse auch nicht, warum sein Geschäft im Internet als Fahrradverleih angeführt werde, er selbst habe diese Information nicht ins Netz gestellt oder dies veranlasst.

Manchmal seien Personen von der Gemeinde zwecks Ausleihen eines Fahrrades zu ihm geschickt worden, wobei er manchmal ein oder zwei Stück Fahrräder gratis herborge. Dies komme bei Personen vor, die bei ihm bereits einmal ein Fahrrad gekauft hätten.

Zu den am 12.6. 2006 telefonisch durchgeführten Erhebungen der GAW führte er aus, dass er dieses Telefonat nicht geführt habe, manchmal helfe ihm auch ein Pensionist namens „Pepi“ aus, es wäre daher nicht auszuschließen, dass dieser an besagtem Tag im Geschäft war.

Befragt, ob es in dieser Sache Kontakt mit dem Bürgermeister des Ortes gab, führte er aus, dass er diesbezüglich mit dem pensionierten Hauptschuldirektor Kontakt hatte, der mit ihm den Vorfall besprach. Ob dies vom Bürgermeister ausging, wisse er nicht.

Der pensionierte Hauptschuldirektor führte zum Vorfall aus, dass in dieser Sache ein Kontakt mit dem Antragsgegner erfolgte, jedoch nicht im Zusammenhang mit dem Bürgermeister des Ortes. Vielmehr habe er von diesem Vorfall von seinem Schwiegersohn erfahren, der damals im Geschäft war und anschließend empört das Geschäft verließ. Sein Schwiegersohn habe ihn darüber berichtet, wie unhöflich und unmotiviert sich der Antragsgegner den beiden Frauen gegenüber verhalten und sie sehr bald des Geschäfts verwiesen habe. Da der Schwiegersohn über den Vorfall so erbost war und er den Antragsgegner seit langem kenne, habe er ihn dann dazu angerufen und zur Rede gestellt. In dem zehnminütigen Telefonat habe der Antragsgegner sich so verteidigt, dass vielmehr die Frauen ihn beschimpft hätten und er ja gar keinen Fahrradverleih betreibe, außerdem sei es Wochenende gewesen und er hätte schon zusperrern wollen. Von rassistischen Äußerungen habe sein Schwiegersohn nichts erwähnt.

Ein beim Vorfall anwesender Kunde berichtete, dass er den Antragsgegner geschäftsbedingt seit ca. zwei Jahren kenne. Im Wesentlichen bestätigte er die Anga-

ben des Antragsgegners. Er war der Meinung, dass dieser über das vermeintliche Vordrängen der beiden Frauen verärgert sei, der Antragsgegner sei eben ein nervöser Mensch. In der Folge sei es zu Beschimpfungen zwischen den Konfliktparteien gekommen und er könne nicht ausschließen, dass der Antragsgegner der Antragstellerin gegenüber eine Bemerkung gemacht hätte, sie solle dorthin zurück gehen, wo sie herkomme. Ein Gehilfe im Geschäft des Antragsgegners sei ihm während seiner Anwesenheiten noch nicht aufgefallen.

Ein zweiter beim Vorfall anwesender Kunde erzählte zum Vorfall, dass die Antragstellerin mit ihrer Freundin ein Fahrrad ausleihen wollte und der Antragsgegner erklärte, keinen Fahrradverleih zu führen und sie auf den Radverleih am Bahnhof verwies. Nachdem die beiden Frauen jedoch auf Grund einer Anzeige im Internet auf dem Verleih bestanden, sei es zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen, bei der der Antragsgegner die beiden des Geschäftslokals verwies. Rassistische Äußerungen seien dabei seitens des Antragsgegners aber nicht gefallen.

Der dritte beim Vorfall anwesende Kunde beschrieb den Antragsgegner als komischen, aber grundsätzlich sympathischen „Kauz“, zu dem er bis zum besagten Vorfall gerne einkaufen gegangen war. Die Antragstellerin und ihre Freundin seien hereingekommen und hätten in normalem Ton angefragt, ob sie Fahrräder ausleihen könnten, da der Radverleih am Bahnhof geschlossen sei. Der Antragsgegner wäre dann vom Geschäft hinten hervorgekommen und hätte sinngemäß gesagt, sie mögen doch dorthin zurückgehen, wo sie herkommen. Diese plötzliche unfreundliche Aussage hätte ihn sehr erstaunt, da es völlig unerwartet war. Die Antragstellerin hätte fast keine Gelegenheit gehabt, ihre Wünsche zu äußern und war auch sehr perplex, worauf sie dann mit ihrer Freundin das Geschäft verlassen hätte. In dieses Gespräch habe sich auch kein anderer Kunde eingemischt, es war ein kurzer Verlauf. Auch er habe unmittelbar danach das Geschäft verlassen und draußen den beiden versichert, dass nicht alle so denken. Der Antragsgegner ist dann nochmals herausgekommen und habe die Werkstatttür geschlossen. Die Antragstellerin, die sich zwischenzeitlich offensichtlich gefangen hatte, hätte bei dieser Gelegenheit dem Antragsgegner ein Schimpfwort zugerufen – er erwiderte, sie solle ihn nicht beschimpfen, er hätte sie auch nicht beschimpft. Als er dann die Werkstatttüre schloss, sei der Vorfall beendet gewesen.

Auf Befragen, ob im Rahmen dieses Dialoges das Wort „Rassismus“ oder „Rassist“ gefallen wäre, vermeinte die Auskunftsperson, dass er dies nicht glaube, jedenfalls sei nichts in dieser Richtung im Geschäft gefallen.

Der ganze Vorfall sei für ihn völlig unerwartet gekommen und das Ganze hätte ihn sehr erschüttert. Er habe in dieser Situation den Eindruck gehabt, dass der Antragsgegner die Antragstellerin auf Grund ihrer Hautfarbe nicht bedienen wollte.

Auf Grund dieses Vorfalles habe er sich dann überlegt, dort nicht mehr einzukaufen.

Die Fachexpertin, Dr. Verena Krausnecker, Sozialwissenschaftlerin und Lektorin an der Universität Wien führte zusammengefasst und bezogen auf den gegenständlichen Fall aus, dass es in Österreich keine lange Geschichte der Dokumentation von Rassismus gebe, dass sich als Haupttendenz aber die Markierung von sichtbaren Minderheiten herausgestellt hätte. Männer afrikanischer Herkunft wären in allen dokumentierten Fällen die Hauptzielgruppe und jene Gruppe, gegen die am massivsten vorgegangen werde. Bezogen auf den antragsgegenständlichen Fall führte sie aus, dass die Selbstbezeichnung „Rassist“ signifikant wäre, ein Thema, das in anderen Fällen eher umgangen werde, wenn eine Dienstleistung verweigert werde. Sie ergänzte, dass von Rassismus betroffene Personen über die Jahre psychische Folgen und Stressfolgen aufweisen. Aus ihrer Beobachtung fangen Betroffenen erst an sich dagegen zu wehren, wenn ein bestimmtes Maß an Rassismus überschritten oder wichtige Lebensbereiche, wie etwa Wohnen oder Arbeit vom diskriminierenden Verhalten betroffen sind. Dass die Betroffenen als Folge der Diskriminierungen aus Überempfindlichkeit besondere Sensoren bezüglich der Wahrnehmung von Diskriminierung entwickeln würden, habe sie vielmehr nicht wahrgenommen.

Seitens der GBK wurde versucht zu klären, wer die Information, wonach das Geschäft des Antragstellers auch als Fahrradverleih betrieben wird, ins Internet stellte. Dies konnte jedoch nicht geklärt werden, da der dafür zuständige Tourismusverband dazu keine klaren Angaben machen konnte.

Auszug aus der Entscheidung des Senates III der GBK:

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hatte sich mit völlig unterschiedlichen Sichtweisen zu beschäftigen.

Der Senat III hatte als Fall einer unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, ob sich der gegenständliche Vorfall im Anwendungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes

bewegt, da der Antragsgegner vorbrachte, mangels Anbietens der Dienstleistung „Fahrradverleih“ in diesem Bereich auch nicht diskriminieren könne.

Sollte der Anwendungsbereich des GIBG vom Senat III bejaht werden, war dann zu prüfen, ob diese Leistungsverweigerung, die in einem Rauswurf der Antragstellerin aus dem Geschäftslokal des Antragsgegners resultierte, ethnisch motiviert war, somit auf Grund ihrer Hautfarbe erfolgte oder ob die Leistungsverweigerung des Antragsgegners aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihm der Beweis darüber im Verfahren gelungen war.

Weiters war der Belästigungstatbestand des § 34 GIBG auf Grund der im Raum stehenden rassistischen Äußerungen (sinngemäß: „Geh, woher du gekommen bist“) des Antragsgegners zu prüfen.

Die Frage, ob der vorliegende Fall im Anwendungsbereich des GIBG liegt, wurde vom Senat III bejaht. Gegenständlich handelte es sich um eine vom § 30 GIBG umfasste Anbahnung eines Rechtsgeschäfts. Da der Antragsgegner selbst mitteilte, hin und wieder – kostenlos – auf Nachfrage Räder zu verleihen und auch die Erhebungen der GAW dieses Ergebnis zeigten, war davon auszugehen, dass der Antragsgegner zumindest zeitweise diese Dienstleistung anbot.

Auch war für die Antragstellerin durch die Umstände, dass das Geschäft als „Zweiradcenter“ bezeichnet war, davor mehrere Fahrräder aufgestellt waren und letztlich das Geschäft auch im Internet auf einem Link des Tourismusverbandes als Radverleih angeführt wurde, nicht von vornherein auszuschließen, dass der Antragsgegner keinen Radverleih betrieb und wurde daher das Anfragen dazu vom Senat III als Anbahnung eines diesbezüglichen Rechtsgeschäftes gewertet. Im Sinne des Zivilrechts war eine Anbahnung bereits dadurch gegeben, dass eine Person Dienstleistungen – welcher Art auch immer – anbot und eine andere Person Dienstleistungen in Anspruch nehmen wollte.

Das Zustandekommen oder Nichtzustandekommen eines späteren Vertrages änderte nichts an der vorvertraglichen Situation, was laut Zivilrecht als „Anbahnung“ zu verstehen war. Für den Senat III war auch nicht erkennbar, dass der Gesetzgeber im Gleichbehandlungsgesetz das Wort „Anbahnung“ in einem anderen Zusammenhang verwenden wollte.

Für den Senat III wurde auch die Frage einer Diskriminierung auf Grund ihrer Hautfarbe bejaht. Diese Ansicht begründete sich vor allem auf die nachvollziehbare und

glaubwürdige Aussage der Antragstellerin und des Kunden, der nach dem Vorfall empört das Geschäft verließ. Nach diesen Angaben war es glaubwürdig, dass der Antragsgegner die Antragstellerin und ihre Freundin nach kürzester Zeit des Geschäfts verwies, mit der sinngemäßen Formulierung „Geht dorthin, wo ihr hergekommen seid“. Diese Vorgangsweise und diese Formulierung ließen eine von ethnischen Vorurteilen motivierte Haltung und Handlungsweise des Antragsgegners zumindest nicht ausschließen. Dem Antragsgegner war es im Verfahren auf Grund teils widersprüchlicher und ausweichender Angaben in seiner Befragung letztendlich auch nicht gelungen, dem Senat III im Sinne des GIBG nachzuweisen, dass andere Gründe für sein rüdes und unhöfliches Vorgehen als eine von ethnischen Vorurteilen motivierte Grundeinstellung für seine Handlungsweise vorlagen.

Hinsichtlich der Belästigung sah es der Senat III auf Grund der Verfahrensergebnisse als erwiesen an, dass im Zusammenhang mit der in Rede stehenden Anbahnung eines Rechtsgeschäfts vom Antragsgegner der Antragstellerin gegenüber einerseits eine sinngemäße Äußerung „Geht dorthin, wo ihr hergekommen seid“ gefallen war und andererseits, dass der Rausschmiss aus dem Geschäft per se schon den Belästigungstatbestand des § 34 GIBG erfüllte.

Beleidigend im Sinne dieser Gesetzesstelle konnten ja nicht nur Worte, sondern vielmehr auch Taten sein. Dass diese Vorgangsweise auch von der Antragstellerin als unangebracht und entwürdigend empfunden wurde, konnte sie dem Senat III gut vermitteln. Welch feindseliges und beleidigendes Umfeld für die Antragstellerin in dieser Situation geschaffen wurde, wurde dem Senat III nachvollziehbar und eingehend durch die Aussage des Kunden vermittelt, der anschließend das Geschäft verließ.

Für den Senat III waren daher die Tatbestandsmerkmale des § 34 GIBG erfüllt und es war daher von einer eine Diskriminierung darstellende Belästigung auszugehen.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass im Umstand, dass der Antragsgegner die Antragstellerin nicht nur in seinem Geschäftslokal nicht bediente, sondern sie auch des Lokals verwies und ihr gegenüber die sinngemäße Formulierung „Geht dorthin, wo ihr hergekommen seid“ verwendete, eine unmittelbare Diskriminierung und Belästigung der Antragstellerin aus Gründen ihrer ethnischen Zugehörigkeit vorlag.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlug dem Antragsgegner vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu

respektieren, in Zukunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln und sich mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Beratung in Verbindung zu setzen.

Antrag 16/2006 (GBK III/16/06):

Eingebracht von: Antragstellerin am 6. Juli 2006

Antragsgegner: Besitzer einer Diskothek

Wegen: Behaupteter Diskriminierung und Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Verfahrensdauer: 10 Monate

In den Sitzungen der GBK wurden als Auskunftspersonen der Antragsteller sowie die Antragsgegner, das waren der Geschäftsführer der antragsgegenständlichen GmbH und die Türsteher, Herr A., Herr B., Herr C. und Herr D. befragt.

Im Antrag brachte der Antragsteller, ein brasilianischer Staatsbürger dunkler Hautfarbe, vom Verein ZARA – Zivilcourage und Antirassismussarbeit vertreten vor, dass er die Diskothek Y., einen Betriebsstandort des Antragsgegners habe besuchen wollen, aber vom Türsteher (nigerianischer Herkunft) abgewiesen worden sei.

Auf wiederholte Nachfrage, warum ihm der Einlass verwehrt würde, habe der Türsteher keine Erklärung abgegeben. Daraufhin kam es zu einer Diskussion gekommen, zu der zwei weitere Türsteher hinzugekommen wären. Diese mischten sich mit der Frage in die Diskussion ein, ob er denn nicht verstanden habe, was „sein Bruder“ gesagt habe: Er dürfe das Lokal nicht betreten! Auf wiederholte Nachfrage nach dem Grund der Abweisung, wäre er von einem der hinzugekommenen Männer, welcher ziemlich aggressiv gewesen sei, gestoßen und gleichzeitig mit dem Ausspruch belästigt worden: „Wir wollen keine Drogendealer hier!“.

Nach einer darauffolgenden kurzen Diskussion, hätten die Türsteher den Antragsteller stehen lassen, wären ins Lokal zurückgegangen und hätten die Tür geschlossen. Der Antragsteller habe über diesen Zwischenfall die Polizei informiert, welche sich aber für unzuständig erklärt habe.

Durch die Einlassverweigerung in die Diskothek und der Aussage des Türstehers fühle sich der Antragsteller auf Grund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert und belästigt, weshalb er sich nunmehr an die GBK wende. Ebenso wurde die Beiziehung eines/r Fachexperten/in beantragt.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden der Diskriminierungs- sowie der Belästigungsvorwurf zurückgewiesen.

Insbesondere verwies der Antragsgegner auf sein seit Jahren bestehendes Lokal-konzept, mit dem er sich um aktive Integration verschiedenster sich in Österreich aufhaltender Ethnien durch Vermittlung kultureller Aktivitäten, Ausstellungen und dgl. bemühe. Internationales und multikulturelles Publikum, sowie die bewusst antidiskriminierende Haltung gehöre zum wesentlichen Bestandteil und Konzept seiner Lokale. Dies werde auch regelmäßig in seriösen Medien gewürdigt.

Der Antragsgegner führte in seiner Stellungnahme weiter aus, dass die Türsteher täglich gezwungen wären, zahlreiche Gäste allein schon aus Platzmangel abzuweisen. An starken Abenden seien sie angewiesen, Stammgäste bevorzugt einzulassen. Darüber hinaus hätten die Türsteher die Aufgabe, eine Auswahl unter den andrängenden Gästen - nach subjektiven Kriterien, wie Kleidung, Auftreten und dgl. – zu treffen. Dies, um eine möglichst harmonische, friedliche und jede Art von Diskriminierung vermeidende Lokalatmosphäre zu schaffen und für ein ungefähres Gleichgewicht der Geschlechter zu sorgen. Solcherlei Abweisungen würden laufend Personen aller Kulturkreise betreffen.

In Anbetracht des Umstandes, dass Lokalbesucher, welchen aus einem der oben genannten Gründe keinen Einlass in das Lokal gewährt würde, sich jedoch unzutreffend häufig subjektiv aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit abgewiesen fühlen würden, habe der Antragsgegner vor Jahren einem Institut die Gelegenheit gegeben, in diesem Lokal einen Workshop unter Einbeziehung von NGO's zu dieser Problematik abzuhalten. Als Folge der Ergebnisse dieses Workshops wurde eine „Clubordnung“ als Hausordnung erlassen.

Aufgrund dieser Ausführungen, wäre es absurd, würde er seine Türsteher anweisen, Gäste aufgrund ihrer Herkunft oder Hautfarbe nicht in das Lokal zu lassen. Die Türsteher wären konkret angewiesen, Diskriminierungen nach Hautfarbe oder ethnischer Herkunft strikt zu vermeiden. Der im vorliegenden Fall geschilderte Sachver-

halt schein daher dem Antragsgegner in keiner Weise aussagekräftig, um den ungerechtfertigten Vorwurf einer Diskriminierung bzw. Belästigung zu erhärten.

Der Antragsgegner erläuterte in der Stellungnahme weiters, dass in der gegenständlichen Nacht wohl hunderte Personen Einlass begehrt hätten. Gerade in der Zeit zwischen Mitternacht und zwei Uhr sei der Andrang regelmäßig am größten. Hierbei könne es auch vorgekommen sein, dass der Antragsteller, wie viele andere auch, vergeblich Einlass begehrt habe. Eine konkrete Erinnerung an die Person des Antragstellers sowie ein ihm bekannter Grund für dessen mögliche Abweisung lägen nicht vor. Sicherlich ausgeschlossen werden könne aber eine Abweisung aus dem im Antrag genannten Grund.

Auch entspräche es nicht dem regelmäßig vom Antragsgegner kontrollierten Sprachgebrauch vom Sicherheitspersonal, einen anderen als „Bruder“ zu bezeichnen. Noch käme es vor, dass Sätze wie „Wir wollen keine Drogendealer hier!“ an der Türe geäußert werden würden.

Abschließend hielt der Antragsgegner fest, dass an diesem Abend nachweislich zahlreiche Besucher afroamerikanischer bzw. afrikanischer Herkunft das Lokal besucht hätten.

In der mündlichen Befragung schilderte der Antragsteller, dass er auf Empfehlung eines Freundes zum Lokal gefahren sei. Kurz vor ihm sei ein Ehepaar weißer Hautfarbe auf den Eingang zugegangen und durch den herauskommenden Türsteher eingelassen worden. Auch wäre eine Frau aus dem Lokal herausgekommen, um zu telefonieren.

Als er aber an der mittlerweile wieder geschlossenen Türe gewesen sei, habe der Türsteher die Tür einen Spalt geöffnet und ihm mitgeteilt, dass er nicht eintreten könne. Auch auf mehrmaliges Nachfragen habe der Türsteher (nigerianischer Herkunft) dem Antragsteller keine Erklärung über den Nichteinlass gegeben. Während dieser Diskussion habe sich ein zweiter Türsteher genähert. Dieser habe gefragt, ob der Antragsteller denn nicht verstanden habe, was „sein Bruder“ gesagt habe – nämlich, dass er nicht eintreten dürfe. Nach Meinung des Antragstellers wäre das Verhalten des zweiten Türstehers aggressiver gewesen und die Diskussion habe sich erhitzt. Dann sei ein dritter Türsteher hinzugekommen, welcher sich zunächst alles in Ruhe angehört habe. Auf nochmalige Frage des Antragstellers an den dritten Türsteher,

warum er denn nicht eingelassen würde, habe dieser geantwortet, dass sie hier keine Drogendealer haben wollten.

Während der weiteren Diskussion über diese Antwort hätten sich die Türsteher vom Antragsteller plötzlich abgewandt und die Eingangstür hinter sich geschlossen. Aufgrund seiner Empörung habe er, wie es in seinem Heimatland bei solchen Vorfällen üblich wäre, die Polizei gerufen. Diese habe ihm jedoch erklärt machtlos zu sein, da es sich um ein privates Lokal handle.

In der mündlichen Befragung erklärte der Antragsgegner im Beisein seines Rechtsanwaltes, dass er zum gegenständlichen Vorfall nichts sagen könne. Falls er an diesem Abend überhaupt im Lokal anwesend gewesen sei, dann im Publikum oder an der Bar. Er habe erst aus dem Antrag erfahren, dass ein solcher Vorwurf bestehe. Auch habe er bei den diensthabenden Türstehern nachgefragt, aber auch von diesen könne sich niemand an einen solchen Vorfall erinnern, da pro Abend bis zu 150 Personen abgewiesen würden. Dennoch könne er diesen Vorfall bzw. angeblichen Ausspruch eines Türstehers nicht nachvollziehen, da sich das Personal einer solchen Diktion nicht bediene.

Ergänzend führte er aus, dass das Lokal prinzipiell von Anfang an multi-kulturell geführt worden sei, mit dem Ziel ein möglichst bunt gemischtes Lokalkolorit zu gewährleisten und sich als internationaler Club zu präsentieren. Es gäbe daher garantiert keine Quotenregelung, die auf einer ethnischen Herkunft basiere.

Sonstige Einlasskriterien, wie sie auch in der im Lokal ausgehängten Clubordnung festgelegt seien, würden sich auf Habitus, Erscheinungsbild und Kaufkraft beziehen. Zudem würde darauf geachtet werden, dass eine möglichst ausgewogene Geschlechterverteilung im Publikum vorherrsche. Abgesehen von diesen Gründen könne eine Abweisung aus dem Grund der Überfüllung des Lokales ausgesprochen werden. Generell würden Abweisungen aus Zeitmangel nicht begründet werden.

Der als Antragsgegner vernommene Türsteher, Herr A., führte bei seiner Befragung aus, dass er für den Einlass, die Auswahl der Personen, die Sicherheit und für die Einhaltung der Clubregeln zuständig sei.

Konkret sitze er in einem Raum, von wo aus er mittels Kamera und Monitor die einlassbegehrenden Personen beobachten und hören könne. Über Funk teile er den Türstehern mit, wer in das Lokal dürfe. Er selber ginge selten an die Tür.

Entscheidend für einen Einlass seien neben den grundsätzlichen Faktoren wie Alter, Alkoholisierungsgrad oder Auslastung des Lokals weitere, die von der konkreten Abendsituation abhängen würden. Diese seien die Geschlechterausgewogenheit im Lokal, ob es sich um Einzelpersonen oder Gruppen handle, wie die einzelne Person gekleidet sei, ihr (trendiges) Auftreten und Benehmen. Eben jene Kriterien, die auch in der Clubordnung ausgehängt seien.

Es könne allerdings vorkommen, dass jemand aufgrund seines ethnischen Hintergrundes abgewiesen werde, würde durch den Einlass die Ausgewogenheit und gute Durchmischung im Lokal nicht gewährleistet werden.

Zur Einführung des neuen Kamerasystems sei eine große Einschulung auch zum Thema Einlasspolitik erfolgt, laufende Schulungen zu diesem Thema fänden allerdings nicht statt. Vorgaben seitens der Geschäftsführung hinsichtlich einer nach Hautfarben unterschiedlichen Einlasspolitik gäbe es keine. Allerdings werde darauf geachtet, dass ein gemischtes, angenehmes und gutes Ambiente herrsche.

Herr A. gab an, Aufzeichnungen über alles zu führen, was die Türsteher betreffe: Wer die Lokalrunde mache, wie viele Leute eingelassen werden würden und über besondere Vorfälle. Über diesen Vorfall habe er keine Aufzeichnungen. An den antragsgegenständlichen Vorfall könne er sich überhaupt nicht erinnern, ebenso wenig sei auch die angesprochene Diktion mit „Drogendealer“ oder „Bruder“ in diesem Team üblich. Daher könne er auch keine Gründe für die Abweisung nennen. Allerdings könne es nur einer der oben erwähnten gewesen sein. In diesem Sinne wäre auch die Bekleidung des Antragstellers (Kappe, Regenjacke) kein Abweisungsgrund gewesen.

Der als Antragsgegner vernommene Türsteher Herr B. führt in seiner Befragung aus, dass er an jenem Abend Dienst gehabt habe. Er selbst führe keine Aufzeichnungen über seine Dienste. Auch könne er sich an den gegenständlichen Vorfall nicht erinnern. Die Clubordnung sei ihm bekannt, eine Anweisung seitens der Geschäftsführung bezüglich bestimmter ethnischer Gruppierungen existiere nicht. Auch gäbe es keine regelmäßigen Schulungen zur Einlasspolitik.

Grundsätzlich bekäme er über Funk von Herrn A. die Anweisung, jemanden einzulassen oder nicht. Begründet werde dies nicht. Es gäbe nur ein „Ja“ oder „Nein“. Genau so kommuniziere er es den Einlassbegehrenden. Diese Entscheidungen würden aufgrund der Kriterien der Clubordnung getroffen.

Herr D., ebenfalls als Antragsgegner befragter Türsteher, führte aus, dass er an diesem Abend Dienst versehen habe. Er könne sich an den antragsgegenständlichen Vorfall nicht erinnern. Dennoch schliesse er aus, dass solche Bemerkungen gefallen sein könnten.

Grundsätzlich bekäme er von Herrn A. über Funk die Anweisung, jemanden einzulassen oder nicht. Begründet werde dies nicht. Es gäbe nur ein „Ja“ oder „Nein“. Genau so kommuniziere er es den Einlassbegehrenden. Aufgrund des Dresscodes bzw. der Clubordnung würden aber die meisten Personen, die mit einer Kappe kommen, nicht eingelassen werden. Ausschlaggebend sei das Gesamtbild, der ethnische Hintergrund eines Gastes spiele aber keine Rolle. Grundsätzlich könne es in seltenen Einzelfällen aber zu Fehlentscheidungen kommen.

Der als Antragsgegner befragte Türsteher Herr C. erklärte, dass er an jenem Abend Dienst gehabt habe, sich aber an den gegenständlichen Vorfall nicht erinnern könne. Hinsichtlich des Einlasses von Personen würden diese, wie in der Clubordnung vorgeschrieben, auf deren Verhalten, Kleidung und Nichtalkoholisierung hin geprüft, auch die Geschlechterverteilung werde beobachtet. Die Hautfarbe wäre aber kein Einlasskriterium. Vielmehr sei es so, dass im Lokal laufend Personen verschiedenster Nationalitäten verkehren würden. Es würde nur darauf geachtet werden, dass die eingelassenen Personen zum Lokal „passen“.

Er bekäme von Herrn A. über Funk die Anweisung jemanden einzulassen oder nicht. Wenn er anderer Meinung als Herr A. sei, halte er mit ihm Rücksprache. Begründet werde eine Verweigerung des Einlasses gegenüber den Gästen kaum. Auch Schulungen im herkömmlichen Sinn gäbe es keine, es fänden nur Gespräche mit der Leitung statt, worin die Aufgaben des Sicherheitspersonals erläutert würden.

Keinesfalls könne er sich vorstellen, dass zu irgendeinem Zeitpunkt die gegenständliche Bemerkung gefallen sei. Zudem sei auch ein Kollege afrikanischer Herkunft.

Die vom Verein „Schwarze Frauen Community“ befragte Fachexpertin erklärte, dass solche Abweisungen keine Einzelfälle wären. Auch Türsteher mit dunkler Hautfarbe würden keinen diskriminierungsfreien Einlass gewährleisten, da sie selbst nur Befehlsempfänger seien. Es gäbe sogar die Tendenz, schwarze Türsteher dort einzusetzen, wo schwarze Männer schwerer oder gar nicht hineinkämen. Daher habe für sie die versuchte Begründung von Lokalbesitzern, dass sie nicht diskriminieren könnten, da sie ja selbst schwarze Mitarbeiter hätten, keine Geltung.

In der Regel kämen die Anfragen bezüglich solcher Situationen allerdings von Frauen, deren Männer diskriminiert wurden. Die Praxis zeige nämlich, dass schwarze Frauen öfters als schwarze Männer in die Lokale eingelassen werden würden. Schwarze Männer hätten ohne weibliche Begleitung oder gar als Gruppe teilweise große Probleme, in Lokale eingelassen zu werden.

Dies sei auch ihrer Erfahrung nach in dieser Diskothek üblich. Diese Praxis bringe das Problem mit sich, dass schwarze Frauen oft Belästigungen in den Lokalen ausgesetzt wären. Im Übrigen habe sie im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit nie erlebt, dass schwarze Frauen nicht in Lokale eingelassen worden wären.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung zu prüfen, nämlich, ob die Verweigerung des Zutrittes des Antragstellers in das Lokal Y. ethnisch motiviert gewesen war, somit auf Grund seiner Hautfarbe erfolgte oder ob die Zutrittsverweigerung durch die Antragsgegner aus anderen, vom Gleichbehandlungsgesetz nicht sanktionierten Ablehnungsgründen erfolgte und ihnen der Beweis darüber im Verfahren gelungen ist.

Weiters war der Belästigungstatbestand des § 34 GIBG aufgrund der im Raum stehenden Äußerung (sinngemäß: „Wir wollen keine Drogendealer hier!“) der Antragsgegner zu prüfen.

Der Senat III bejahte die Frage einer Diskriminierung auf Grund der Hautfarbe des Antragstellers. Diese Ansicht gründet sich vor allem auf die nachvollziehbare und glaubwürdige Aussage des Antragstellers, wonach ihm der Zutritt ohne Angabe weiterer sachlicher Gründe von den Türstehern des Lokales Y. verweigert wurde, wohingegen Personen mit weißer Hautfarbe zeitnah eingelassen worden sind.

Die Haftung des Geschäftsführers X. begründet sich im Umstand, dass er als vertretungsbefugtes Organ der Z. GmbH für Handlungen der GmbH einzustehen hat.

Dem Antragsgegner Herrn X. ist es nach Ansicht des Senates III nicht gelungen, sich vom Vorwurf der Diskriminierung frei zu beweisen. Freibeweisen bedeutet, dass für diesen ganz konkreten Einzelfall ein bestimmtes Motiv genannt werden müsse, das für die Abweisung genau dieses Antragstellers ausschlaggebend gewesen wäre. Dies sei im Anlassfall nach Meinung des Senates III jedoch nicht gelungen, da sich niemand mehr an den genauen Hergang hatte erinnern können. Dieses „sich nicht erinnern“ fällt jedoch beweislasmäßig in die Sphäre des Antragsgegners.

Dies insbesondere deshalb, da Herr X. keine strukturellen Vorkehrungen geschaffen hat, die zur Abwendung von Diskriminierungen hätten führen können. Auch werden im Unternehmen keine regelmäßigen Schulungen für die Türsteher zur diskriminierungsfreien Einlasspolitik durchgeführt

Vielmehr werden Diskriminierungen, durch die sich aus den Befragungen ergebende „Quotenregelung“ und den damit verbundenen Aussagen, dass solche vorkommen könnten, bewusst in Kauf genommen.

Das Ziel der Geschäftsführung, im Lokal eine Ausgewogenheit bzw. ein Gleichgewicht herzustellen, impliziert zwangsläufig Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, sollte die besagte „Quote“ erfüllt sein. Dies als ein rein geschäftspolitisches Motiv zu begründen, kann den Diskriminierungsvorwurf nicht entkräften. Auch kann der Umstand, dass nach allen Richtungen hin diskriminiert werde, kein Argument gegen eine ethnische Diskriminierung im Einzelfall sein.

Im internationalen Übereinkommen über die Beseitigung aller Formen rassistischer Diskriminierung (BGBl. Nr. 377/1972) heißt es:

Art. 1 (1). In diesem Übereinkommen bedeutet der Ausdruck "rassistische Diskriminierung" jede sich auf Rasse, Hautfarbe, Abstammung oder nationale oder ethnische Herkunft gründende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, die Anerkennung, den Genuß oder die Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten in gleichberechtigter Weise im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens zu vereiteln oder zu beeinträchtigen.

Da Österreich dieses Übereinkommen ratifiziert hat, ist es bei der Anwendung des Gleichbehandlungsgesetzes mitzubedenken. Die breite Definition von „Rassendiskriminierung“ gesteht im gegenständlichen Fall ohne weiteres eine gewisse „Einlasspolitik“ zu. Dennoch kann aber eine solche „Einlasspolitik“ keinesfalls gerechtfertigt sein, wenn sie, auch wenn ihr nur ökonomische Überlegungen zugrunde liegen, Diskriminierungen nicht gänzlich auszuschließen vermag.

Daher ist es angemessen, bei der Handhabung einer Einlasspolitik erhöhte Kriterien zu verlangen, um als Folge bei abgewiesenen Personen den Eindruck einer Diskriminierung zu verhindern.

Im gegenständlichen Fall wird aber durch Nichtnennung eines Grundes der Abweisung eher dazu beigetragen, den Eindruck einer Diskriminierung bei den abgewiesenen Personen zu verstärken.

Aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der abgewiesenen Personen dies ohnehin kommentarlos zur Kenntnis nimmt, ist es für den Senat III ohne weiteres zumutbar, den kleinen Teil der rückfragt, über den im Einzelfall vorliegenden Abweisungsgrund zu informieren.

Eine Haftung der vier Türsteher sah der Senat III deswegen nicht gegeben, da nicht erhoben werden konnte, wer die Aussage betreffend des „Drogendealers“ getätigt hatte. Somit war eine Zurechnung der diskriminierenden Äußerung zu einem der Türsteher dem Senat III nicht möglich.

Auch verneinte der Senat III die Haftung, begründet durch den Umstand, dass die mangelnden innerorganisatorischen Strukturen, wie etwa fehlende Schulungen, nicht den Türstehern zuzurechnen waren.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass in der Zutrittsverweigerung in die Diskothek Y. durch Herrn X. bzw. der Z. GmbH eine unmittelbare Diskriminierung des Antragstellers auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 31 Abs. 1 Z 4 GIBG liegt.

Eine Belästigung gemäß § 34 GIBG durch den Antragsgegner Herrn X. bzw. der Z. GmbH liegt nicht vor, da aus den Aussagen der Auskunftspersonen übereinstimmend hervorgeht, dass dieser den Ausspruch bezüglich der Drogendealer nicht getätigt hat.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission schlägt daher dem Antragsgegner Herrn X. vor, sich mit der geltenden Rechtslage vertraut zu machen, das Gleichbehandlungsgesetz zu respektieren und in Hinkunft alle Menschen bei Ausübung seiner Dienstleistung ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft gleich zu behandeln.

Insbesondere sollen taugliche innerbetriebliche Strukturen zur Vermeidung der diskriminierenden Einlasspraxis geschaffen werden.

Insbesondere erscheint es vor allem notwendig, den abgewiesenen Personen den Grund der Abweisung zu nennen. Dies sollte durch eine ausreichende Anzahl von Türstehern gewährleistet werden.

Ferner ist auf die Firmen-Website ein gut erkennbarer und dauerhafter Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen sowie an derselben Stelle explizit darauf hinzuweisen, dass niemand auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht eingelassen oder des Lokales verwiesen wird und dass sich Personen zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft wenden können.

Ebenso ist in die für Gäste transparent zu machende Hausordnung ein Hinweis auf die Existenz des Gleichbehandlungsgesetzes aufzunehmen. Diese ist weiters hinsichtlich der Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.

2. ZURÜCKGEZOGENE BZW. ZURÜCKGEWIESENE ANTRÄGE

Antrag 11/2005 (GBK III/11/05)

Eingebracht von: Antragstellerin am 29.12.2005

Antragsgegner/in: Polizei

Wegen: behauptete Diskriminierung (Belästigung) auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Durch das unerwünschte Verhalten von zwei Polizisten fühlte sich der Antragsteller in seiner Menschenwürde verletzt. Es sei ihm erst bei der vierten Vorsprache Gehör geschenkt worden, zudem sei es durch einen Polizisten zu ausländerfeindlichen Bemerkungen gekommen.

Der Antrag wurde mangels gesetzlicher Zuständigkeit der GBK zurückgewiesen.

Antrag 13/2006 (GBK III/13/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 26.4.2006

Antragsgegner/in: Polizei

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Durch Einleitung eines Abmeldeverfahrens aus der ehelichen Wohnung gegen den Antragsteller sei durch die Polizei eine diskriminierende Handlung aufgrund der nigerianischen Herkunft des Antragstellers gesetzt worden.

Der Antrag wurde mangels gesetzlicher Zuständigkeit der GBK zurückgewiesen.

Antrag 14/2006 (GBK III/14/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 16.5.2006

Antragsgegner/in: Immobilienmakler

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen (Wohnraum).

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit von einem Mietvertragsverhältnis ausgeschlossen worden.

Der Antrag wurde nach einem Vergleich mit dem Antragsgegner zurückgezogen.

Antrag 17/2006 (GBK III/17/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 11.8.2006

Antragsgegner/in: Besitzer einer Bar

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Zutritt zu einer Bar verwehrt worden.

Der Antrag wurde nach einem Vergleich mit dem Antragsgegner zurückgezogen.

Antrag 19/2006 (GBK III/19/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 15.11.2006

Antragsgegner/in: Besitzer einer Bar/Securitydienst

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Zutritt zu einer Bar verwehrt worden.

Der Antrag wurde aufgrund der Verlegung des Hauptwohnsitzes des Antragstellers ins Ausland zurückgezogen.

Antrag 22/2006 (GBK III/22/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 14.12.2006

Antragsgegner/in: Besitzer einer Bar/Securitydienst

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei aufgrund seiner Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes benachteiligt worden (§ 36 GIBG)

Der Antrag wurde nach einem Vergleich mit dem Antragsgegner zurückgezogen.

3. OFFENE, VOM SENAT III BEREITS BEHANDELTE ANTRÄGE

Antrag 15/2006 (GBK III/15/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 13. Juni 2006

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer

Wegen: behauptete Diskriminierung und Belästigung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Der Antragsgegner habe dem Antragsteller grundlos die störungsfreie Konsumation der bereits bezahlten Getränke bzw. jede weitere Inanspruchnahme der öffentlich angebotenen Güter und Dienstleistungen in seinem Lokal verwehrt.

Antrag 18/2006 (GBK III/18/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 31. Oktober 2006

Antragsgegner/in: Besitzer einer Diskothek/Sicherheitsdienst

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch die Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in eine Diskothek verwehrt worden.

Antrag 20/2006 (GBK III/20/06)

Eingebracht von: Antragstellerin am 15. November 2006

Antragsgegner/in: Besitzer einer Diskothek

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Der Antragstellerin sei durch den Antragsgegner aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in eine Diskothek verwehrt worden.

Antrag 21/2006 (GBK III/21/06)

Eingebracht von: Antragsteller am 29. November 2006

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Der Antragsteller sei aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit bei der Abwicklung und durch Verweigerung der Bezahlung seines Schadens benachteiligt worden.

Antrag 23/2007 (GBK III/23/07)

Eingebracht von: Antragsteller am 1. Februar 2007

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch den Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in das Lokal verwehrt worden.

Antrag 24/2007 (GBK III/24/07)

Eingebracht von: Antragsteller am 1. Februar 2007

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch den Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in das Lokal verwehrt worden.

Antrag 25/2007 (GBK III/25/07)

Eingebracht von: Antragsteller am 20. Februar 2007

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch den Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in das Lokal verwehrt worden.

Antrag 26/2007 (GBK III/26/07)

Eingebracht von: Antragsteller am 11. Juni 2007

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch den Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in das Lokal verwehrt worden.

Antrag 27/2007 (GBK III/27/07)

Eingebracht von: Antragstellerin am 9. Juli 2007

Antragsgegner/in: Versicherung

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit bei der Abwicklung und durch Verweigerung der Bezahlung ihres Schadens benachteiligt worden.

Antrag 28/2007 (GBK III/28/07)

Eingebracht von: Antragsteller am 10. Juli 2007

Antragsgegner/in: Lokalbesitzer/Sicherheitsdienst

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Dem Antragsteller sei durch die Antragsgegner aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit der Einlass in das Lokal verwehrt worden.

Antrag 29/2007 (GBK III/29/07)

Eingebracht von: Antragstellerin am 22. August 2007

Antragsgegner/in: Fortbildungsinstitut/Lehrpersonal

Wegen: behauptete Diskriminierung und Belästigung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei aufgrund fremdenfeindlicher Ressentiments daran gehindert worden, Prüfungsvorbereitungskurse zur Gänze zu absolvieren und daraus den für die Prüfung erforderlichen Nutzen zu ziehen.

Antrag 30/2007 (GBK III/30/07)

Eingebracht von: Gleichbehandlungsanwaltschaft am 10. September 2007 (Gutachten gemäß § 11 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz)

Antragsinhalt: Erstattung eines Gutachtens, ob die Verweigerung von Stipendien aus gemeinnützigen Stiftungen an Personen alleine aufgrund deren Religion bzw. ethnischen Zugehörigkeit eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes darstellt.

Antrag 31/2007 (GBK III/31/07)

Eingebracht von: Antragstellerin am 9. November 2007

Antragsgegner/in: Tagesmutter/Tagesmutterverein

Wegen: behauptete Diskriminierung auf Grund ethnischer Zugehörigkeit beim Zugang zu Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen.

Antragsinhalt: Der Antragstellerin sei aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit die Aufnahme in eine Tagesbetreuung verweigert worden.

Antrag 32/2007 (GBK III/32/07)

Eingebracht von: Antragstellerin am 12. Dezember 2007

Antragsgegner/in: Fluglinie/Flugpassagier

Wegen: Belästigung (§ 34 GIBG)

Antragsinhalt: Die Antragstellerin sei durch einen Passagier des Fluges aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit einer Dienstleistung belästigt worden. Die Fluglinie sei der Verpflichtung, angemessene Abhilfe zu schaffen, nicht nachgekommen.



**BERICHT DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR
WIRTSCHAFT UND ARBEIT**

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ und GBK/GAW - GESETZ

In den Jahren 2006 und 2007 wurden das Gleichbehandlungsgesetz und das GBK/GAW-Gesetz nicht novelliert.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat nach Gesprächen mit den Sozialpartnern und den davon betroffenen Bundesministerien am 25. Oktober 2007 den Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz) geändert werden, einem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen. Der nach dem Begutachtungsverfahren überarbeitete Gesetzesentwurf wurde vom Ministerrat am 19. Dezember 2007 beschlossen und dem Parlament zugeleitet. Die Novelle wurde im Juni 2008 vom Parlament beschlossen und ist am 1. August 2008 in Kraft getreten (BGBl. I Nr. 98/2008).

Die Novelle dient vor allem der Umsetzung der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Über die Umsetzung der Richtlinie hinaus werden auf Grund der bisherigen Erfahrungen bei der Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes Änderungen des materiellen Rechts und von Verfahrensvorschriften im Gleichbehandlungsgesetz und im GBK/GAW-Gesetz vorgenommen.

Zweck der **Richtlinie 2004/113/EG** ist die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Richtlinie gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit ohne Ansehen der Person zur Verfügung stehen. Ausgenommen sind die Bereiche des Privat- und Familienlebens sowie die Bereiche Medien und Bildung.

Die Richtlinie ist vorangegangenen Richtlinien, darunter der Antirassismusrichtlinie 2000/43/EG, nachgebildet und enthält spezielle Regelungen für Verträge im Bereich

des Versicherungswesens und verwandter Dienstleistungen. In Bezug auf Versicherungsverträge ist eine Umsetzung bereits mit dem Versicherungsrechtsänderungsgesetz 2006, BGBl. I Nr. 95/2006, erfolgt.

Mit der Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz und GBK/GAW-Gesetz werden die übrigen Bestimmungen der Richtlinie umgesetzt. Dies erfolgt insbesondere durch die Ausdehnung des Geltungsbereiches des Gleichbehandlungsgesetzes und der Diskriminierungstatbestände auf den Geltungsbereich der Richtlinie. In Umsetzung der Richtlinie werden die Diskriminierungstatbestände Belästigung und sexuelle Belästigung sowie Maßnahmen zur Rechtsdurchsetzung inklusive Schadenersatzregelungen und ein Benachteiligungsverbot, auch für Zeugen/Zeuginnen, geregelt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission, der für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (außerhalb der Arbeitswelt) zuständig ist, ist nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig. Ebenso ist der/die Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen nunmehr auch für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zuständig.

Die über die Umsetzung der Richtlinie hinausgehenden **Verbesserungen des materiellen Rechts** betreffen insbesondere folgende Punkte:

- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses von einem Monatsentgelt auf zwei Monatsentgelte,
- Anhebung des Mindestschadenersatzanspruches bei Belästigung von 400 Euro auf 720 Euro,
- Klarstellung, dass der Diskriminierungsschutz bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch bei Nichtverlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bzw. bei Beendigung in der Probezeit gilt,

- Einräumung eines Wahlrechts bei diskriminierender Beendigung zwischen Anfechtung und Schadenersatz,
- Klarstellung, dass bei Bemessung der Höhe der Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung auf eine allfällige Mehrfachdiskriminierung Bedacht zu nehmen ist,
- Anpassung der Definition der sexuellen Belästigung und der Belästigung an die Anforderungen des Gemeinschaftsrechts,
- Klarstellung der Sanktionen bei Verletzung des Benachteiligungsverbot in allen Teilen des Gleichbehandlungsgesetzes,
- Klarstellung, dass im Zusammenhang mit Diskriminierungen wegen ethnischer Zugehörigkeit die Ausnahmebestimmung „Staatsangehörigkeit“ auf fremdenrechtliche Regelungen beschränkt ist,
- generelle Verlängerung der Verjährungsfrist für die Geltendmachung einer Belästigung von sechs Monaten auf ein Jahr,
- Entfall der Möglichkeit der Verkürzung der für einige Diskriminierungstatbestände geltenden dreijährigen Verjährungsfrist durch Kollektivvertrag.

Zur effizienteren Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes werden auch **Verbesserungen im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission** vorgenommen, wie die Festlegung einer Frist zur Ausfertigung und Zustellung der Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission, die Verpflichtung zur Veröffentlichung aller Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission auf der Website des Bundeskanzleramtes und die Bestellung einer Stellvertretung des/der jeweiligen Vorsitzenden der Senate der Gleichbehandlungskommission.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgesetzes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen gerichtlichen Entscheidungen liegt nicht vor, v.a. hinsichtlich der erstinstanzlichen Urteile. Das Fehlen von gerichtlichen Entscheidungen ist auch darauf zurückzuführen, dass auf Initiative der Gleichbehandlungsanwaltschaft bzw. der Gleichbehandlungskommission oft schon vor einem Verfahren ein Vergleich abgeschlossen wird.

Die dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekannten Entscheidungen beziehen sich hauptsächlich auf die Geschlechtergleichbehandlung. Gerichtliche Entscheidungen betreffend Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung liegen – im Hinblick auf das relativ kurze Bestehen des neuen Gleichbehandlungsgesetzes – noch kaum vor.

Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus den Jahren 2006 und 2007 bekannt:

I. Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes

1. Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 3 Z 7 GIBG)

a) OGH 9 ObA 81/05k vom 4. Mai 2006

Der OGH stellte wie schon im Urteil OGH 9 ObA 4/05m vom 31. August 2005, das bereits im Bericht für die Jahre 2004 bis 2005 angeführt wurde, fest, dass bei Auflösung eines Dienstverhältnisses einer Arbeitnehmerin wegen der Zurückweisung ei-

ner sexuellen Belästigung noch im Probemonat die Auflösung wegen einer Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz angefochten werden kann. Wenngleich unter der falschen Bezeichnung „Kündigungsanfechtung“ machte die Arbeitnehmerin hier zweifellos erkennbar die Anfechtung des Probearbeitsverhältnisses geltend, indem sie vorbrachte, dass die Auflösung nur wegen Zurückweisung einer sexuellen Belästigung erfolgt sei.

b) ASG Wien 13 Cga 249/04p vom 26. Jänner 2007

Nach Ansicht des Gerichtes konnte die Arbeitnehmerin glaubhaft machen, auf Grund des Geschlechtes gekündigt worden zu sein. Der Arbeitgeber konnte nicht beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher war, dass ein anderes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war. Der Grund für die zur Kündigung führende mangelnde Integration der Arbeitnehmerin in die Gruppe lag nicht an der Person der Arbeitnehmerin, sondern in der Tatsache, dass die Kollegen keine Frau in ihrer Gruppe akzeptierten.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

c) ASG Wien 27 Cga 187/06a vom 1. Februar 2007

Das Gericht stellte mit diesem Urteil fest, dass keine Diskriminierung wegen des Geschlechtes vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitnehmerin im Probemonat nicht wegen ihrer Schwangerschaft, sondern auf Grund ihrer mangelnden Qualifikation gelöst wurde.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

2. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 6 Abs. 1 und 2 GIBG)

a) OGH 8 ObA 14/06a vom 23. Februar 2006

Der OGH stellte mit diesem Urteil fest, dass es sich beim Ausmaß des immateriellen Schadens bei sexueller Belästigung um die Ermittlung des Ausgleichs der persönlichen Beeinträchtigung unter Zuhilfenahme des Schadenersatzrechts handelt, wobei die Bemessung im Wege der Würdigung der Gesamtsituation stattzufinden hat. Das konkrete Ausmaß des Schadenersatzes beruht auf einer Einzelfallbewertung und kann nur bei einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage die Anrufung des OGH ermöglichen.

b) OLG Wien 8 Ra 147/06f vom 30. Jänner 2007

Mit diesem Urteil stellte das Gericht fest, dass das jahrelange Berühren einer Arbeitnehmerin in sensiblen Bereichen gegen ihren Willen jedenfalls die Toleranzgrenze für gesellschaftlich akzeptierte und zu akzeptierende Berührungen überschreitet, selbst wenn die Handlungen freundschaftlich und nicht sexuell motiviert waren. Die Haftung des unmittelbaren Belästigers ist verschuldensunabhängig, auf die subjektiven Elemente seitens des Belästigers kommt es daher nicht an. Unterlässt es der Arbeitgeber, gegen die sexuelle Belästigung (hier: durch Geschäftsführer) angemessene Abhilfe zu schaffen, wird er schadenersatzpflichtig.

Eine Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

c) OLG Wien 9 Ra 163/07s vom 13. April 2007

Ist das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin oder wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung beim Gericht angefochten werden. Das GIBG hat die Kündigungsanfechtung als eine Möglichkeit des/der Betroffenen ausgestaltet, auf einen Verstoß gegen das GIBG zu reagieren.

Nach Ansicht des Gerichtes hat aber parallel zu einer Anfechtung einer Kündigung – wenn diese Anfechtung nicht zumutbar ist – die infolge sexueller Belästigung diskriminierte Arbeitnehmerin gegenüber dem Belästiger und gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen materiellen und immateriellen Schadens. Die Klägerin ist daher so zu stellen, wie sie gestanden wäre, wenn sie nicht sexuell belästigt worden wäre und weiter für die Beklagte gearbeitet hätte.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

d) OLG Wien 7 Ra 69/07d vom 18. Juli 2007

Mit diesem Urteil stellte das Gericht fest, dass eine sexuelle Belästigung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses beim Zugang zur Berufsausbildung vorliegt, wenn der Angestellte des Unternehmens im Zuge eines Bewerbungsgesprächs um eine Lehrstelle die Bewerberin fragt, ob sie einen Freund hat, ihr einen Fragebogen mit Krankheiten insbesondere auf dem Gebiet der Gynäkologie übergibt, angibt, sie untersuchen zu müssen, ihr im Bereich der Brust auf den Pullover greift, ihre Hose öffnen will und zu der Bewerberin meint, dass sie keinen Freund brauche, da er sie sexuell befriedigen würde. Es ist dabei unerheblich, ob das Unternehmen tatsächlich beabsichtigt hatte, einen Lehrling aufzunehmen.

Eine Revision gegen das Urteil des OLG Wien wurde als unzulässig erklärt. Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

e) ASG Wien 15 Cga 108/06w vom 10. Juli 2006

Das Gericht stellte mit diesem Urteil fest, dass die Äußerung eines Arbeitskollegen auf einer Weihnachtsfeier „Dich werd´ ich sicher nicht pudern“ eine verbale sexuelle Belästigung darstellt. Es ist kein relevanter Unterschied, ob der Beklagte gesagt hat „Dich werde ich nicht pudern“ oder „Willst Du mit mir pudern“ oder „Komm geh´ ma pudern“. Die Äußerungen sind objektiv sowohl bei abstrakter Betrachtung als auch im konkreten Zusammenhang geeignet, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.

Als Schadenersatz wurde der Klägerin ein Betrag von € 300,-- zugesprochen, wobei für die Höhe als entscheidend angesehen wurde, dass die Belästigungshandlung einmalig und verbal erfolgt ist, kein Zwang ausgeübt oder angedroht wurde und keine hierarchische Überordnung des Belästigers vorliegt.

Gegen das Urteil des ASG Wien wurde Berufung an das OLG Wien erhoben.

f) ASG Wien 27 Cga 74/05g vom 27. November 2006

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass ein Aneinanderdrücken zweier - wenngleich angezogener - Körper, ein Kuss auf den Hinterkopf und ein Kuss mit halbgeöffneten Mund, die gegen den Willen der Arbeitnehmerin stattgefunden haben, eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind. Sie sind objektiv geeignet, die persönliche Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen und wurden subjektiv auch entsprechend empfunden. Die Belästigung verletzte die Integrität der Arbeitnehmerin, sie war unerwünscht und anstößig. Bei einem Kuss handelt es sich um einen intimen, persönlichen Akt. Das Gericht sprach daher den eingeklagten Betrag von € 2.000,-- zu.

Das Urteil des ASG Wien ist rechtskräftig.

II. Diskriminierung auf Grund anderer Diskriminierungstatbestände in der Arbeitswelt

1. Diskriminierung auf Grund des Alters

1.1. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 17 Abs. 1 Z 2 und 6 und § 20 GIBG)

OGH 9 ObA 48/06h vom 25. Juni 2007

Der OGH hat mit diesem Urteil festgestellt, dass keine Diskriminierung auf Grund des Alters vorliegt, da das GIBG keine Rückwirkungsbestimmungen kennt, und die Festsetzung einer Höchstaltersgrenze im Jahr 1982 in voller Übereinstimmung mit der Rechtsordnung gestanden ist. Auf Grund der im Gemeinschaftsrecht vorgegebenen und national umgesetzten Regelung, dass Alterskriterien für den Erwerb von Betriebspensionen nicht per se diskriminierend sind, stellt die Einbeziehung des Höchsteintrittsalters in die Voraussetzungen für den Erwerb einer Betriebspension und der damit verbundenen Unkündbarstellung keine Gesetzeswidrigkeit dar.

1.2. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 17 Abs. 1 Z 2 und § 20 GIBG)

a) OLG Wien 9 Ra 67/06y vom 13. April 2007

Das Gericht hat mit diesem Urteil eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Kollektivvertrag für die Arbeiter des österreichischen Fleischerhandwerks festgestellt, da auch Kollektivverträge den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit beachten müssen. Insoweit in den Lohn tafeln zum KV für die Arbeiter des österreichischen Fleischerhandwerks in den ersten beiden Beschäftigungsjahren für Ladner/innen einerseits und Ladner/innen -Anfänger/innen unter 18 Jahren andererseits unterschiedliche Mindestlöhne vorgesehen sind, stellt dies eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Alters dar. Ladner/innen unter 18 Jahren haben folglich Anspruch auf den höheren Mindestlohn für volljährige Ladner/innen.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

b) OLG Wien 9 Ra 104/07s vom 24. August 2007

Das Gericht hat mit diesem Urteil eine Diskriminierung auf Grund des Alters im Kollektivvertrag für die Angestellten der Raiffeisenkasse wegen diskriminierender Einstufungskriterien festgestellt. Insoweit der Kollektivvertrag für unter 18-jährige Arbeitnehmer ungeachtet der Tätigkeit einen niedrigeren Mindestlohn vorsieht als für volljährige Arbeitnehmer, stellt dies eine unzulässige Diskriminierung auf Grund des Al-

ters dar. Jugendliche Arbeitnehmer haben somit Anspruch auf das Gehalt jener Verwendungsgruppe, die ihrer Tätigkeit entspricht.

Das Urteil des OLG Wien ist rechtskräftig.

2. Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung

Diskriminierung wegen Belästigung (§ 21 GIBG)

LG Salzburg 18 Cga 120/05t, 121/05i vom 14. Juli 2006

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass, wenn ein Arbeitnehmer in seinem beruflichen Umfeld von Dritten (Arbeitnehmern eines Geschäftspartners seines Arbeitgebers) regelmäßig wegen seiner Homosexualität verspottet und belästigt wird und durch die entwürdigenden Äußerungen und das anstößige Verhalten das Ansehen, die soziale Wertschätzung und das Ehrgefühl des belästigten Arbeitnehmers verletzt werden, dies den Tatbestand der Belästigung gemäß § 21 GIBG erfüllt.

Das Urteil des LG Salzburg ist rechtskräftig.

III. Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen

Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (§ 31 Abs. 1 Z 4 GIBG)

LG Wien 35 R 104/07i vom 26. Jänner 2007

Das Gericht hat mit diesem Urteil festgestellt, dass der Ausruf „Wir verkaufen nicht an Ausländer“ iVm einem Fußtritt und einem Faustschlag ins Gesicht eine unmittelbare Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen auf Grund der

ethnischen Zugehörigkeit darstellt und zum angemessenen Schadenersatz (€ 800,--) berechtigt.

Das Urteil des LG Wien ist rechtskräftig.

IV. GBK/GAW-Gesetz (§ 12 Abs. 5)

OGH 9 ObA 44/06w vom 5. Mai 2007

Der OGH hat mit diesem Urteil ausgesprochen, dass das Klagerecht der GAW nicht getrennt von einem aufrechten rechtlichen Interesse der betroffenen Arbeitnehmerin gesehen werden kann. Diese kann jedoch infolge Verjährung ihre Ansprüche weder erfolgreich mit einer Leistungsklage geltend machen, noch ist ein darüber hinausgehendes, aufrechtes rechtliches Feststellungsinteresse der betroffenen Arbeitnehmerin iS § 228 ZPO erkennbar. Es besteht daher kein vom Interesse und den rechtlichen Möglichkeiten der betroffenen Arbeitnehmerin unabhängiges, befristetes Recht der GAW auf Feststellung.

GLEICHBEHANDLUNG IM EU-RECHT

I. Richtungsweisende Urteile des EuGH

1. Art. 141 EGV, RL 75/117/EWG

EuGH C 17/05, Cadman gegen Health & Safety Executive, vom 3. Oktober 2006

Der EuGH stellte mit diesem Urteil fest, dass der Rückgriff auf das Dienstalter bei der Entgeltbemessung grundsätzlich nicht gleichheitswidrig ist.

Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist idR auch ohne konkreten Nachweis durch den Arbeitgeber zur Erreichung des legitimen Zieles geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten. Der Arbeitgeber hat daher grundsätzlich nicht besonders darzulegen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Zieles in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer liefert Anhaltspunkte, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen.

Wird zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet, dem eine Bewertung der zu verrichtenden Arbeit zugrunde liegt, braucht nicht nachgewiesen werden, dass ein individuell betrachteter Arbeitnehmer während des einschlägigen Zeitraums eine Erfahrung erworben hat, die es ihm ermöglicht hat, besser seine Arbeit zu verrichten.

2. Art. 141 EGV, RL 76/207/EWG, Art. 2 Abs. 1

a) EuGH C 116/06, Kiiski gegen Tampereen kaupunki, vom 20. September 2007

Nach diesem Urteil des EuGH stehen Art. 2 RL 76/207/EWG idF RL 2002/73/EG und die den Mutterschaftsurlaub regelnden Art. 8 und 11 der RL 92/85/EWG nationalen Vorschriften über den Erziehungsurlaub entgegen, die es, da sie nicht die Änderungen berücksichtigen, die sich aus der Schwangerschaft der betreffenden Arbeitnehmerin in dem auf mindestens 14 teils vor, teils nach der Entbindung liegenden Wochen begrenzten Zeitraum ergeben, der betreffenden Frau nicht gestatten, auf Antrag eine Änderung des Zeitraums des Erziehungsurlaubs in dem Moment zu erwirken, in dem sie ihre Ansprüche auf Mutterschaftsurlaub geltend macht, und ihr so mit dem Mutterschaftsurlaub verbundene Rechte nehmen.

b) EuGH C-460/06, Paquay gegen Societe d'architectes Hoet + Minne SPRL, vom 11. Oktober 2007

Der EuGH stellte mit diesem Urteil fest, dass während der Kündigungschutzfrist der RL 92/85/EWG (Mutterschutz-RL) nicht nur der Ausspruch der Kündigung untersagt ist, sondern auch vorbereitende Maßnahmen, wie etwa die Suche und Planung eines endgültigen Ersatzes für die betroffene Arbeitnehmerin.

Eine auf der Schwangerschaft und/oder Geburt eines Kindes beruhende Kündigungsentscheidung verstößt gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der RL 76/207/EWG (Gleichbehandlungs-RL), wann immer diese Kündigungsentscheidung auch mitgeteilt wird, und selbst dann, wenn sie nach Ablauf der in Art. 10 RL 92/85/EWG vorgesehenen Schutzzeit mitgeteilt wird.

Da eine solche Kündigungsentscheidung sowohl gegen Art. 10 der RL 92/85/EWG als auch gegen Art. 2 Abs. 1 und Art. 5 Abs. 1 der RL 76/207/EWG verstößt, muss die von den Mitgliedstaaten nach Art. 6 der RL 76/207/EWG zur Ahndung des Verstoßes gegen die genannten Bestimmungen gewählte Maßnahme mindestens der Maßnahme entsprechen, die im nationalen Recht zur Umsetzung der Art. 10 und 12 der RL 92/85/EWG vorgesehen ist.

c) EuGH C 506/06, Mayr gegen Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, vom 26. Februar 2008

Der EuGH stellte mit diesem Urteil zum Vorabentscheidungsverfahren des OGH 8 ObA 39/06b vom 23. November 2006 fest, dass bei einer In-Vitro-Fertilisation noch keine Schwangerschaft einer gekündigten Arbeitnehmerin vorliegt, wenn zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung ihre Eizellen zwar bereits befruchtet, aber noch nicht in ihre Gebärmutter eingepflanzt worden sind; der Kündigungsschutz der Mutterschutz-RL kommt daher nicht zur Anwendung.

Allerdings kann die Kündigung eine gegen die RL 76/207/EWG verstoßende unmittelbare Diskriminierung darstellen, sofern nachgewiesen ist, dass hauptsächlicher Grund für die Kündigung die Tatsache ist, dass sich die Arbeitnehmerin einer solchen In-vitro-Fertilisation unterzogen hat.

3. RL 2000/78/EG, Art. 6 Abs.1 (Altersdiskriminierung)

EuGH C 411/05, Palacios de la Villa gegen Cortefiel Servicios, vom 16. Oktober 2007

Der EuGH stellte mit diesem Urteil fest, dass nach der nationalen Regelung in Tarifverträgen enthaltene Klauseln gültig sind, in denen als Voraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand lediglich verlangt wird, dass der Arbeitnehmer die im nationalen Recht auf 65 Jahre festgesetzte Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand erreicht hat und die übrigen sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen für den Bezug einer beitragsbezogenen Altersrente erfüllt.

Das Verbot jeglicher Diskriminierung wegen des Alters steht einer solchen nationalen Regelung nicht entgegen, sofern diese Maßnahme, auch wenn sie auf das Alter abstellt, objektiv und angemessen ist und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, das in Beziehung zur Beschäftigungspolitik und zum Arbeitsmarkt steht, gerechtfertigt ist und die Mittel, die zur Erreichung dieses im Allgemeininteresse liegenden Ziels eingesetzt werden, nicht als unangemessen und nicht erforderlich erscheinen.

II. Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Neufassung) (Amtsblatt L 204 vom 26.7.2006)

Ziel der Richtlinie ist es, die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu vereinfachen, zu modernisieren und zu verbessern, indem die einschlägigen Bestimmungen der bestehenden Richtlinien in einem einzigen Text zusammengefasst werden und damit an Klarheit und Wirksamkeit gewinnen.

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Bedeutsam sind v.a. folgende drei Bereiche:

- der Zugang zur Beschäftigung, einschließlich des beruflichen Aufstiegs, und zur Berufsbildung;
- die Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts;
- die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit.

Grundsatz des gleichen Entgelts

Unter dieser Überschrift übernimmt die Richtlinie die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 75/117/EWG:

- Für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist das gleiche Entgelt zu zahlen.
- Wird zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet, muss dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen sind.

Grundsatz der Gleichbehandlung bei betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit

Unter dieser Überschrift übernimmt die Richtlinie die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 86/378/EWG, geändert durch die Richtlinie 96/97/EG, unter Einbeziehung der jüngsten Rechtsprechung des Gerichtshofs.

Es gilt ein generelles Diskriminierungsverbot.

Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Dieses Kapitel entspricht den wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie 76/207/EWG, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EG.

HORIZONTALLE BESTIMMUNGEN

Dieser Teil ist in drei Kapitel gegliedert:

- Rechtsmittel und Rechtsdurchsetzung
- Förderung der Gleichbehandlung
- Allgemeine horizontale Bestimmungen

Rechtsschutz

Dieser Abschnitt der Richtlinie übernimmt die mit der Richtlinie 2002/73/EG eingeführten Bestimmungen:

- Stärkung des Schutzes von Diskriminierungsopfern auch nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses;
- Schutz gegen jede Art benachteiligender Behandlung;
- Integration der Rechtsprechung des Gerichtshofs zur Frage der Festlegung von – in Ausnahmefällen zulässigen – Höchstgrenzen bei Entschädigung oder Schadenersatz.

Schadenersatz oder Entschädigung

Gemäß der Richtlinie haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass der durch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts entstandene Schaden ausgeglichen oder ersetzt wird. Die Richtlinie legt keine Höchstgrenze für einen solchen Ausgleich oder eine solche Entschädigung fest. Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit.

Beweislast

Der Geltungsbereich der bestehenden Beweislastvorschriften wird auf die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit ausgeweitet. Die entsprechenden Vorschriften werden damit für alle Bereiche gelten, die in den materiellen Anwendungsbereich der Richtlinie fallen.

Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung

Dieser Teil der Richtlinie enthält die neuen mit der Richtlinie 2002/73/EG eingeführten Bestimmungen betreffend

- die Einrichtung – durch die Mitgliedstaaten – von Stellen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung der Gleichbehandlung zu fördern, zu analysieren und zu beobachten, das Follow-up der einschlägigen gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zu gewährleisten und die Opfer von Diskriminierungen zu unterstützen;
- die Stärkung der Rolle der Sozialpartner und der Nichtregierungsorganisationen bei der Verwirklichung der Gleichbehandlung.



BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

BEITRÄGE DER INTERESSENVERTRETUNGEN

Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte:

Beitrag der Bundesarbeitskammer (BAK) zum Bericht an den Nationalrat über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 24 GBK/GAW-G

Gemäß § 24 des Gesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G) haben der/die Bundesminister/in für Gesundheit und Frauen (jetzt: Bundesministerin für Frauen, Medien, öffentlicher Dienst im BKA) und der/die Bundesminister/in für Wirtschaft und Arbeit alle zwei Jahre dem Nationalrat einen Bericht über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) vorzulegen, der jedes zweite Mal durch Beiträge der Interessenvertretungen zu ergänzen ist. Der vorliegende Bericht ist der erste nach In-Kraft-Treten des GIBG 2004 und des GBK/GAW-G, der die Beiträge der Interessenvertretungen enthält. Im Folgenden gibt die Bundesarbeitskammer (BAK) ihren Beitrag zu diesem Bericht ab.

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung
2. Vorgaben der europäischen Richtlinien für Gesetzgebung und Vollziehung
3. Wahrnehmung der BAK betreffend die Senate der Gleichbehandlungskommission (GBK)
 - a. Allgemein
 - b. Senat I
 - c. Senat II
 - d. Senat III
4. Wahrnehmungen der BAK betreffend die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)
5. Wahrnehmungen betreffend die Vollziehung durch die Gerichte
6. Hammarberg-Bericht

1. Einleitung

In den Berichtszeitraum fallen wichtige Umsetzungen von europäischen Richtlinien. In der Neufassung des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG 2004) und im Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-G) wurden die RL 2000/78/EG – Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie – und die RL 2000/43/EG – Antirassismusrichtlinie – implementiert sowie die dadurch erforderlich gewordenen Änderungen in der Organisation und der Vollziehung des Gleichbehandlungsrechts vorgenommen. Mit der Novelle 2007 des GIBG und des GBK/GAW-G (Regierungsvorlage 415 d.B., 23. GP) wird die Implementierung der RL 2004/113 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen – Erweiterte GleichbehandlungsRL – vorgenommen. Allenfalls notwendige Anpassungen aufgrund der RL 2006/54/EG – GleichbehandlungsRL – Neufassung – stehen noch aus (die Umsetzungsfrist endet mit dem 15.8.2008).

Der österreichische Gesetzgeber wählte für die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien eine aus der Sicht der BAK (BAK) problematische Lösung. Die Bestimmungen über den Diskriminierungsschutz wurden in die 2004 bestehenden Gleichbehandlungsgesetze über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern eingefügt. Darin meldete die BAK im Begutachtungsverfahren kritisch an:

„Eine sachadäquate Umsetzung der Richtlinien muss nach Meinung der BAK jedoch in nach Diskriminierungstatbeständen getrennten Gesetzen (Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt; Bekämpfung von Rassismus in Arbeitswelt und Gesellschaft) erfolgen. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eines der zentralen Ziele der EU, das durch spezielle Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen verfolgt wird. Die im Entwurf vorgenommene Überfrachtung des bisherigen Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Arbeitsleben inklusive der darin geregelten institutionellen Rahmenbedingungen mit anderen Gleichbehandlungsthemen kommt den Erfordernissen keiner der betroffenen Gruppen nach und wird von der BAK nachdrücklich abgelehnt.

Von Regierungsseite ist geplant, die Gleichbehandlung behinderter Menschen in einem eigenen Gesetz zu regeln, gleichermaßen wäre eine derartige Vorgangsweise für die anderen Tatbestände wie die Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung – etwa in Anlehnung an den Entwurf für ein Antidiskriminierungsgesetz des Ludwig-Boltzmann-Instituts – der tauglichere Weg für die Umsetzung von Antidiskriminierungsbestimmungen im österreichischen Recht.“ (BAK-Stellungnahme zum GIBG 2004, 55 SN-70/ME, 22. GP).

An dieser Sichtweise hat sich im Berichtszeitraum nichts geändert; sie wurde durch die Wahrnehmungen der BAK in Bezug auf die Vollziehung des GIBG 2004 bekräftigt.

Vorgaben der europäischen Richtlinien für Gesetzgebung und Vollziehung

Artikel 10 AntirassismusRL 2000/43/EG, Art 15 Erweiterte GleichbehandlungsRL 2004/113/EG, Art 12 GleichbehandlungsrahmenRL, und Art 30 GleichbehandlungsRL-Neufassung 2006/54/EG verlangen von den Mitgliedsstaaten, dass sie in geeigneter Form dafür sorgen müssen, die in Anwendung der Richtlinien ergehenden Maßnahmen allen Betroffenen bekannt zu machen. In Österreich sind abgesehen von einigen Maßnahmen im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für Alle 2007 bislang keine nachhaltigen Aktivitäten zur Verbreitung von Informationen über den Diskriminierungsschutz gesetzt worden; dies betrifft vor allem die Bereiche des Diskriminierungsschutzes in der Arbeitswelt betreffend die sexuelle Orientierung, die Religion oder Weltanschauung, das Alter und die ethnische Zugehörigkeit (II. Teil GIBG 2004) sowie außerhalb der Arbeitswelt betreffend die ethnische Zugehörigkeit (III. Teil GIBG 2004). Die BAK anerkennt, dass die zuständigen Gleichbehandlungsanwältinnen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln ihrer Informationsverpflichtung nachkommen. Die Verpflichtung der europäischen Richtlinien an die Mitgliedsstaaten geht aber über die Tätigkeiten der spezialisierten Einrichtungen hinaus und richtet sich auch an die Regierungen.

Art 13 Erweiterte GleichbehandlungsRL 2004/113/EG, Art 18 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG, Art 14 AntirassismusRL 2000/43/EG und Art 23 GleichbehandlungsRL- Neufassung 2006/54/EG verpflichten die Mitgliedsstaaten dazu, alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften auf Widersprüche mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu überprüfen und zuwiderlaufende Bestimmungen aufzuheben. Bislang hat keines der zuständigen Ministerien entsprechende Maßnahmen gesetzt oder angekündigt. In diesem Zusammenhang verweist die BAK auf den „Hammarberg-Report“ des Europarates über den Menschenrechtsschutz in Österreich (vgl. unten, 6.).

Art 11 AntirassismusRL 2000/43/EG, Art 21 GleichbehandlungsRL- Neufassung 2006/54/EG und Art 13 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/EG verlangen von den Mitgliedsstaaten in Übereinstimmung mit den nationalen Gepflogenheiten den sozialen Dialog zwischen den ArbeitnehmerInnenvertretungen und den Vertretungen der ArbeitgeberInnen über die Verwirklichung und Verstärkung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern. Bis heute sind keine entsprechenden Maßnahmen gesetzt worden. Art 14 GleichbehandlungsrahmenRL 2000/78/E, Art 22 GleichbehandlungsRL- Neufassung 2006/54/EG, Art 12 AntirassismusRL 2000/43/EG und Art 11 Erweiterte GleichbehandlungsRL 2004/113/EG verlangen von den Mitgliedsstaaten, mit einschlägig tätigen Nichtregierungsorganisationen bzw. mit Interessengruppen in einen ständigen Dialog einzutreten (Dialog mit den Nichtregierungseinrichtungen). Nach der Einschätzung der BAK reichen punktuelle Treffen von Regierungsmitgliedern mit österreichischen Sozialpartnern oder mit Nichtregierungsorganisationen nicht aus, um diese Verpflichtung zu erfüllen. Wir verweisen auf die Stellungnahme der BAK 8-SN 142/ME, 23. GP, in der wir anregten, einen Antidiskriminierungsbeirat einzurichten, der dem ständigen Austausch zwischen Regierung, Sozialpartnern und Nichtregierungsorganisationen aller von den AntidiskriminierungsRL umfassten Interessengruppen dienen könnte. Die Beiratsstruktur wäre nach unserer Einschätzung auch dazu geeignet, die ständige Kommunikation der Senate der Gleichbehandlungskommission und ihrer Mitglieder mit dem relevanten Umfeld zu stärken.

Aus Sicht der BAK ist die Umsetzung der BeweislastRL 97/80/EG bzw. der entsprechenden Artikel der AntidiskriminierungsRL nicht ausreichend, da die Regelungen

über die Verteilung des Beweismaßes im GIBG 2004 keine volle Beweislast für diskriminierende ArbeitgeberInnen vorsehen.

Die europäische Gesetzeslage stellt beim Diskriminierungsschutz in besonderer Weise auf den Zugang zum Recht und auf die Effektivität des Rechtsschutzes ab („effet utile“). Unter Verweis auf die Problemlagen in Zusammenhang mit der Gleichbehandlungskommission und mit dem Zugang zum Recht (Information über Diskriminierungsschutz) merkt die BAK an, dass das existierende Rechtsschutzsystem erhebliche Hürden für Diskriminierungsopfer aufbaut. Dazu gehört auch das erhebliche Kostenrisiko, das Diskriminierungsopfer in Zivilverfahren eingehen. Nach Ansicht der BAK könnte hier mit einer gesetzlichen Begrenzung der Kosten Abhilfe geschaffen werden.

3. Wahrnehmung der BAK betreffend die Vollziehung des GIBG 2004 durch die Senate der Gleichbehandlungskommission

a) Allgemein:

In den österreichischen Gleichstellungsgesetzen fällt das starke Überwiegen von soft law-Einrichtungen auf: Die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission im GBK/GAW-G, die Bundes-GBK im B-GIBG, Kommissionen und Gleichbehandlungsbeauftragte oder ähnliche Einrichtungen in den Landes-Gleichbehandlungsgesetzen sowie die Arbeitskreise für Gleichbehandlung im UG 2002 stellen Einrichtungen auf gesetzlicher Basis dar, die gutachterliche, feststellende, begleitende, beobachtende oder allenfalls schlichtende Funktion haben, die aber, wie der VfGH im Fall der Gleichbehandlungskommission festhielt, alles vermeiden müssen, was den Anschein von Behördenqualität erwecken könnte (VfGH G 116/93 und VfGH B 2903/95).

An den gesetzlich normierten Aufgaben der Gleichbehandlungskommission und an ihrer Zusammensetzung hat sich seit der Stammfassung des GIBG – im Gegensatz zu den materiellen Bestimmungen – nur wenig geändert, auch nicht durch das GBK/GAW-G 2004. Die GBK war bei ihrer Einrichtung ein Expertengremium für Lohn- und Gehaltsfragen und – wie Mayer-Maly im ersten Kommentar zum GIBG

festhielt – ein Stück verrechtlichter Sozialpartnerschaft. Die tripartite Besetzung und die Größe sowie die Zuständigkeit für Gutachten über Fragen der Geschlechterdiskriminierung bei der Entgeltfestsetzung verweisen auf diese gesetzgeberische Intention. Die zweite Grundlage für die Einrichtung der GBK war der Gedanke, für Fälle von Diskriminierungen in aufrechten Dienstverhältnissen eine niedrighschwellige Einrichtung zur Verfügung zu haben, die neben der gutachterlichen Tätigkeit faktisch die Funktion einer Schieds- oder Schlichtungsstelle übernehmen konnte.

Nach Ansicht der BAK muss der österreichischen Gesetzgeber sich heute auch der Frage stellen, ob im weiteren Verlauf der Gleichstellungs- und der Antidiskriminierungsgesetzgebung nicht aus den falschen Gründen am einmal eingeschlagenen Weg der soft law-Einrichtungen festgehalten wurde. Besonders deutlich stellt sich diese Frage bei Senat III der GBK nach GBK/GAW-G, da dieser zumeist einmalige Zielschuldverhältnisse zu beurteilen hat, bei denen keine dauerhafte Rechtsbeziehung zwischen Beschwerdeführer und Antragsgegner vorliegt wie in einem Arbeitsverhältnis und wo daher auch keine vergleichbare Schonung eines Vertrauensverhältnisses erforderlich ist. Für die Verfahrensparteien ist allerdings der Zweck eines nicht verbindlichen soft law-Verfahrens nicht unmittelbar ersichtlich, daher entziehen sie sich nicht selten den Auskunftspflichten. Mangels Behördenqualität kann Senat III der Gleichbehandlungskommission in solchen Fällen keine Abhilfe schaffen.

Der Gesetzgeber hielt in allen Novellen am 1979 eingeschlagenen Weg der soft law-Einrichtungen zur Begutachtung von Diskriminierungen fest (mit Ausnahme der Diskriminierungen von Menschen mit Behinderungen, für die 2004 ein Zwangsschlichtungsverfahren bei den Bundessozialämtern etabliert wurde, das sich gut bewährt hat). Was die soft law-Einrichtungen des Gleichbehandlungsrechts miteinander verbindet, ist ihr relativ hohes Ansehen als ExpertInnengremien und ihre unzureichende Ausstattung mit Befugnissen und Sachmitteln. Mayer-Maly (Kommentar zum GleichBG, Wien, 1981) hielt bereits 1981 fest, dass die fehlende Ausstattung der GBK mit Befugnissen im Vergleich zur etwa kurz zuvor eingerichteten Rundfunkkommission auffällig war. Dies wirkt umso schwerer, als gerade im GleichBG und im GIBG 2004 über die Jahre tief greifende materielle Ergänzungen und Erweiterungen verankert wurden. Die Implementierung der AntirassismusRL 2000/43/EG im Jahr

2004 erfolgte für die Bereiche außerhalb der Arbeitswelt im neuen Teil III des GIBG 2004 und erstreckte dessen sachlichen Geltungsbereich ausschließlich auf Angelegenheiten, die sich systematisch nicht dem Arbeitsrecht zuordnen lassen. Die Novelle RV 415 d.B., 23. GP, die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtsteils in parlamentarischer Behandlung stand, führt einen zusätzlichen Teil IIIa ein, der die Implementierung der Erweiterten GleichbehandlungsRL 2004/113/EG und damit die Angelegenheiten der Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Gütern und Dienstleistungen umfasst. Doch statt die Struktur der sachlichen Geltungsbereiche des GIBG 2004 auch auf der Ebene der spezialisierten Einrichtungen konsequent nachzuvollziehen, werden die speziellen Beratungs- und Vollziehungsaufgaben für den neuen Teil IIIa des GIBG 2004 Senat III der Gleichbehandlungskommission sowie dem/der Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit [ab In-Kraft-Treten der Novelle 2007: Anwalt/Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen (Teil III, 1. Abschnitt GIBG) und für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (Teil IIIa GIBG)] übertragen.

Diese Vorgangsweise des österreichischen Gesetzgebers verweist auf zwei Punkte:
Die zunehmende Unübersichtlichkeit der Regelungen des Diskriminierungsschutzes
und

die Überfrachtung der spezialisierten Einrichtungen mit Aufgaben bei zugleich unzureichender Ausstattung in personeller und in sachlicher Hinsicht.

Die Zusammenfassung der materiellen Regelungen zum Diskriminierungsschutz auf Bundesebene (mit Ausnahme der Bestimmungen über den Diskriminierungsschutz für Menschen mit Behinderungen) und die Zuweisung der spezialisierten Vollziehung an die Gleichbehandlungskommission bei deren gleichzeitiger innerer Differenzierung wurde mit der bestehenden Struktur, der Ähnlichkeit der Regelungen und der Effizienz der Lösung argumentiert. Nach rund vier Jahren Erfahrung mit den neuen materiellen Regelungen und der erweiterten Vollziehungsstruktur muss die BAK konstatieren, dass diese Argumente nicht dazu geführt haben, die Gleichbehandlungskommission zu einer im Sinne der europäischen Richtlinien effizienten Rechtsschutzeinrichtung zu machen.

Die vorgenommene Umsetzung hat Probleme verfahrensrechtlicher und praktischer Art, die bereits bei der „alten“ Gleichbehandlungskommission bestanden, nicht beseitigt und so der „neuen“ GBK mit ihrer inneren Differenzierung gleichsam Altlasten aufgebürdet.

Nach Ansicht der BAK ist es erforderlich, die Gesetzgebung zum Diskriminierungsschutz einer Evaluierung und kritischen Beurteilung von deren Effektivität zu unterziehen (vgl. n dazu auch unten 6.). Dies erscheint geboten, um die Tauglichkeit der gesetzlichen Maßnahmen und den dafür erforderlichen Ressourceneinsatz bewerten zu können. Dabei sollten folgende Bereiche besonders erhoben werden:

Verstärkung der Wirksamkeit des Diskriminierungsschutzes;

Stand der Kenntnis über den Diskriminierungsschutz unter Angehörigen der in Teil II und Teil III besonders geschützten Gruppen;

Veränderung des gesellschaftlichen Bewusstseins über den Diskriminierungsschutz und über die rechtlichen Abhilfen;

Entscheidungen der Senate (Dauer der Verfahren, Kongruenz zwischen Sachverhaltsfeststellung und Entscheidung, rechtliche Würdigung, diskriminierungsfreie Sprache, Stringenz der Verfahrensführung, Notwendigkeit von Erhebungen bei notorischen Sachverhalten etc.);

Angemessenheit der gesetzlichen Vorsorge angesichts der (zu beschaffenden) Daten über Diskriminierung, insbesondere über Rassismus und ethnische Diskriminierung in Österreich.

Die gravierendsten Probleme aus Sicht der BAK:

Doppelgleisigkeit des Verfahrens:

Den Verfahrensparteien, vor allem den Antragsgegnern, ist nicht einsichtig, warum sie sich doppelten Verfahren stellen müssen.

Soft law-Verfahren der GBK:

Wie der BAK aus der Arbeitsrechtsberatung und der Rechtsschutzgewährung bekannt ist, äußern Betroffene häufig Verwunderung darüber, dass die Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission, die in aufwendigen und langwierigen Erhebungsverfahren zustande kommen, für die Rechtsdurchsetzung nur Grundlagencharakter haben.

Verfahrensrechtliche Unklarheiten und Lücken:

Die Sonderstellung von Senat III (siehe unten) führt dazu, dass die für Diskriminierungen in der Arbeitswelt erarbeiteten und etablierten Vorgangsweisen der Gleichbehandlungskommission für den Diskriminierungsschutz nicht geeignet sind.

Zentralisierung:

Alle Senate der GBK tagen ausschließlich in Wien, was den Zugang zum Recht für Diskriminierungsoffer aus den Bundesländern erschwert und verteuert.

Mangelnde interne Koordination:

Obwohl in § 1 Abs 4 GBK/GAW-G die Koordinierungsfunktion des/der Vorsitzenden von Senat I vorgesehen ist, wird dies bislang nur unzureichend wahrgenommen.

Veröffentlichung und Verbreitung der Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission:

Während die meisten Prüfungsergebnisse von Senat II und Senat III auf der Website des Bundeskanzleramts zugänglich sind, trifft dies für die Ergebnisse von Senat I nur für die bis Mitte 2005 erfolgten Erledigungen zu.

Mangelnde Ausstattung der Senate mit Personal- und Sachmitteln:

In allen drei Senaten bestehen personelle Engpässe, besonders im administrativen Bereich, die zu überlanger Verfahrensdauer beitragen und so die Effektivität des Rechtsschutzes schwächen.

Drohende Überfrachtung von Senat III:

Mit der Novelle zum GIBG RV 415 d.B., 23. GP soll Senat III, der bislang für den Diskriminierungsschutz wegen Benachteiligung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt zuständig ist, auch die Zuständigkeit für den Diskriminierungsschutz aufgrund des Geschlechtes außerhalb der Arbeitswelt erhalten.

Einbeziehung von NGO-VertreterInnen in Verfahren:

Das Ausmaß der Einbeziehung von NGO-VertreterInnen in die Verfahren ist umstritten und ungeklärt.

Ein Teil der Probleme ließe sich relativ einfach entschärfen. Eine verbesserte und effektive Informationspolitik der Bundesregierung bzw. der zuständigen Ressorts betreffend den Diskriminierungsschutz wäre eine erste und leicht durchzuführende Maßnahme. Die Senate der Gleichbehandlungskommission sind in der Öffentlichkeit ebenso unbekannt wie die Leistungen, die sie Diskriminierungsopfern anbieten können. Dies trifft auch auf die materiellen Regelungen des Diskriminierungsschutzes zu. Eine auf gewisse Dauer angelegte Informationskampagne der Bundesregierung bzw. der zuständigen Ressorts über Inhalt und Umfang des Diskriminierungsschutzes könnte hier Abhilfe schaffen. Eine relativ einfache Maßnahme wäre es zB auf der Homepage des zuständigen Ministeriums intensiver zu informieren.

Zentral für die Problemlagen ist die mangelhafte Ausstattung der Gleichbehandlungskommission und der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit personellen und materiellen Ressourcen. Die langwierigen Verfahren bei allen drei Senaten der Gleichbehandlungskommission resultieren zum Teil auch aus der zu geringen Ausstattung mit Sach- und Budgetmitteln. So sollte es nach Ansicht der BAK möglich sein, Sitzungen der Senate (bei Vorliegen des Bedarfs jedenfalls zweimal jährlich) auch in den Bun-

desländern abzuhalten. Die BAK vertritt ergänzend die Ansicht, dass es dringend erforderlich ist, den Senaten der Gleichbehandlungskommission Budgets für die eigenständige Beauftragung von FachexpertInnen, für Gutachten und vor allem für Schulungen der Senatsmitglieder (wie zB Trainings für interkulturelle Kommunikation) zur Verfügung zu stellen; diese Notwendigkeit wird angesichts der anstehenden Umsetzung der Erweiterten GleichbehandlungsRL 2004/113/EG noch ansteigen. Bereits bisher war es im Senat III erforderlich, Sachverständige zu hören. Ohne jegliche Remuneration für diese teilweise sehr umfangreiche Tätigkeit ist dies den Sachverständigen jedoch nicht zuzumuten und wird auch von diesen, soweit bekannt, als unzumutbar empfunden.

Die BAK regt an, die Veröffentlichung der zwischen 2005 und 2008 erfolgten Prüfungsergebnisse von Senat I der Gleichbehandlungskommission zügig voran zu treiben und die Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse von Senat II und Senat III weiterhin sicher zu stellen.

Zur Verbreitung der Kenntnisse über den Diskriminierungsschutz würde nach unserem Dafürhalten auch die Veröffentlichung der Prüfungsergebnisse im Rechtsinformationssystem des Bundes beitragen.

Nach Ansicht der BAK müsste eine verstärkte und regelmäßige Koordinierung aller drei Senate der Gleichbehandlungskommission bzw. ihrer Mitglieder erfolgen. Dies erscheint vor allem unter dem Aspekt der Einheitlichkeit von rechtlichen Beurteilungen in ähnlich gelagerten Sachverhalten erforderlich. Ebenso ist ein koordiniertes Vorgehen bei der Beurteilung von Zuständigkeitsfragen zwischen den einzelnen Senaten erforderlich. Das zuständige Ministerium (bis 2006 Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, ab 2007 Bundesministerin für Frauen, Medien und öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt) sollte Maßnahmen setzen, um für ausreichenden internen Austausch in der Gleichbehandlungskommission zu sorgen. Dies ist nach Einschätzung der BAK sinnvoll, da die Ähnlichkeit der Tatbestände des Diskriminierungsschutzes das Hauptargument für die Vereinheitlichung in demselben Gesetz war. Nach dem Beschluss des VfGH vom 27.6.2007, V 3/07 hat die GBK in verfahrensrechtlichen Angelegenheiten, zB bei Anträgen auf umfassende Akteneinsicht, mit verfahrensrechtlichem Bescheid zu entscheiden. Nach Einschätzung der BAK müss-

te die Koordinierungsfunktion des/der Vorsitzenden von Senat I gemäß § 1 Abs 4 GBK/GAW-G dazu führen, dass diesem/dieser die notwendige Zeit eingeräumt wird (vgl § 10 Abs 1a GIBG, Verfassungsbestimmung) und zusätzlich die entsprechenden sachlichen und personellen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Für Problemlagen im Zusammenhang mit dem soft law-Verfahren der Gleichbehandlungskommission und mit den ungeklärten verfahrensrechtlichen Problemen (die nach Einschätzung der BAK durch den Beschluss des VfGH V 3/07 noch verschärft werden) sowie mit der Einbeziehung von NGO-VertreterInnen müsste der Gesetzgeber Abhilfe schaffen.

b) Senat I:

Senat I der GBK ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie für Mehrfachdiskriminierungen mit Anbindung an Teil I GIBG 2004 zuständig (§ 1 Abs 2 Z 1 und Abs 2 GBK/GAW-G) und entspricht damit weitgehend der „alten“ Gleichbehandlungskommission vor 2004. Bei Senat I sind in der Funktionsperiode seit 1.7.2004 139 neue Anträge eingegangen. Die regelmäßigen Sitzungen finden alle drei Wochen statt.

Die Funktionsperiode 2004 -2008 des Senats I ist nach der Wahrnehmung der BAK davon geprägt, dass sich Verfahren vom Antrag bis zur endgültigen Erledigung über lange Zeiträume ziehen. Dies hat zur Folge, dass Anträge ohne Behandlung im Senat zurückgezogen werden (zB im Fall GBK I/67/06-M – dieser wurde am 3.11.2006 von der Regionalanwaltschaft Steiermark und der Gleichbehandlungsanwältin für Antidiskriminierung eingebracht und sollte im Februar 2008 auf die Tagesordnung von Senat I gesetzt werden, was zur Rückziehung durch die Antragstellerin führte, die auf Grund der langen Verfahrensdauer gar nicht mehr mit einer Behandlung der Angelegenheit gerechnet hatte). Auskünfte über die zu erwartende Verfahrensdauer bei der GBK führen auch häufig dazu, dass Frauen es als aussichtslos ansehen, überhaupt Anträge zu stellen. Die BAK verweist darauf, dass das vertrauliche Verfahren mit getrennter Einvernahme der AntragstellerInnen bei der Gleichbehandlungskommission in Fällen sexueller Belästigung als schonenderes Verfahren vor allem für belästigte

Frauen Erleichterung bringen kann, da es im gerichtlichen Verfahren in diesen Fällen keine getrennte Einvernahme gibt.

Besonders problematisch wird die lange Verfahrensdauer in Fällen, in denen parallel zu einem Verfahren bei der Gleichbehandlungskommission ein Gerichtsverfahren über Sachverhalte geführt wird, die gleichstellungsrechtliche Elemente enthalten und in denen gemäß § 61 GIBG 2004 schriftliche Ergebnisse der Gleichbehandlungskommission in die rechtlichen Beurteilungen der Gerichte einfließen können.

Hier ist auf den Fall GBK I 73/06 zu verweisen, der am 22.12.2006 bei Senat I eingegangen ist und mit der Zustellung des schriftlichen Ergebnisses am 18.2.2008 endete. In diesem Fall wurde die Behandlung des Antrags in Senat I unter Verweis auf ein parallel laufendes arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren sogar vorgezogen, die mündliche Beschlussfassung in Senat I erfolgte am 5.12.2007 nach dem Ende des Gerichtsverfahrens in zweiter Instanz. In Senat I wurde festgestellt, dass der auch im Gerichtsverfahren gegenständliche Sachverhalt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bzw. aufgrund des Familienstandes darstellte. Durch die Verzögerung bei der Ausfertigung und Zustellung des schriftlichen Ergebnisses um mehr als zwei Monate war es allerdings nicht mehr möglich, dieses im Zuge des Revisionsrekurses beim Obersten Gerichtshof vorzulegen. Der OGH konnte daher keine Wertung der Feststellungen in Senat I über das Vorliegen einer Diskriminierung mehr vornehmen.

Die BAK beurteilt die überlange Dauer der Verfahren bei Senat I der Gleichbehandlungskommission als Missstand, der zur Einschränkung des Rechtsschutzes für Betroffene führt – dies insbesondere unter Verweis darauf, dass die Anträge an die Gleichbehandlungskommission die einzige verfahrensrechtliche Handlungsmöglichkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft darstellen.

c) Senat II:

Auch in den Verfahren bei Senat II ist festzustellen, dass die Verfahren von der Antragseinbringung bis zur Erledigung durch Zustellung eines schriftlichen Ergebnisses im Durchschnitt deutlich mehr als ein Jahr dauern (vgl zB GBK II/8/05, eingebracht

am 4.10.2005, beendet am 26.1.2007 und GBK II/11/2006, eingebracht am 15.3.2006, beendet am 11.5.2007). Die Situation war zum Teil durch eine lange Erkrankung des Vorsitzenden bedingt und dadurch verschärft worden, dass kein/e Stellvertreter/in bestellt war. Die zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichtsteils in parlamentarischer Behandlung stehende Novelle RV 415 d.B., 23. GP, hier: Art 2 Z 6, wird eine praktikable Vorgangsweise etablieren, mit der solche Probleme in Zukunft entschärft werden können. Aber auch in Senat II impliziert die lange Verfahrensdauer die bereits angeführte Beeinträchtigung des effektiven Rechtsschutzes und auch hier ist vor allem die zu geringe Ressourcenausstattung als Grund zu nennen.

d) Senat III:

Die für Dauerschuldverhältnisse in der Arbeitswelt entwickelten Grundsätze des Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission passen nicht zu den Erfordernissen eines effizienten Rechtsschutzes von Diskriminierungen wegen der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt. Erschwerend kommt hinzu, dass der Wortlaut des Gesetzes in richtlinienwidriger Weise Personen ausschließt, die mit Angehörigen ethnischer Gruppen gemeinsam rechtsgeschäftlich tätig werden (zB die österreichische Ehefrau eines Afrikaners, der wegen ihrer Ehe der Abschluss eines Mietvertrages verweigert wird), obwohl diese ebenfalls Opfer rassistischer Diskriminierung werden. Die BAK schlägt daher vor, den Schutz vor Diskriminierung wegen der ethnischen Zugehörigkeit so zu erweitern, dass solche Fälle abgedeckt sind.

Auch in Senat III dauern die Verfahren relativ lang, was auch hier den Zugang zu Recht und den Rechtsschutz negativ beeinträchtigt.

Nach den Wahrnehmungen der BAK benötigen Mitglieder von Senat III neben soliden Kenntnissen in Zivilrecht und im Konsumentenschutzrecht interkulturelle Kompetenzen bzw. Kenntnisse im internationalen und nationalen Menschenrechtsschutz, um den vielfältigen und komplexen Sachverhalten gerecht werden zu können. Die BAK regt daher an, dass den Mitgliedern entsprechende Schulungsmöglichkeiten geboten werden.

4. Wahrnehmungen der BAK betreffend die Vollziehung durch die Gerichte

Die BAK bzw. die Kammern für Arbeiter und Angestellte in den Ländern gewähren ihren Mitgliedern auf Antrag und im Rahmen ihres Rechtsschutzregulativs Beratung und Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten; hierdurch sind AK-Mitglieder in vielen Fällen vor dem Kostenrisiko von Zivilverfahren abgesichert. Dies gilt auch für Ansprüche nach Teil I und Teil II GIBG 2004, soweit sie in die Zuständigkeit der Arbeits- und Sozialgerichte fallen. Ansprüche von Diskriminierungsopfern zB im Zusammenhang mit außerberuflicher Weiterbildung sowie alle Ansprüche nach Teil III GIBG 2004 fallen nicht darunter. Das mit deren Durchsetzung verbundene Kostenrisiko führt nach Einschätzung der BAK dazu, dass bislang kaum Gerichtsentscheidungen für die Bereiche der „sonstigen“ Arbeitswelt und für den Diskriminierungsschutz wegen der ethnischen Zugehörigkeit außerhalb der Arbeitswelt vorliegen. Nach Einschätzung der BAK wird sich ohne gesetzliche Maßnahmen zur Begrenzung des Kostenrisikos daran auch nichts ändern.

Im Rahmen der Möglichkeiten werden Rechtsfälle vom Klagsverband für die Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern vertreten (vgl § 62 GIBG 2004). Der Klagsverband hat zB die Vertretung eines Arbeitnehmers beim Landesgericht Salzburg übernommen. Dieses sprach aus, dass die Voraussetzungen für Schadenersatz wegen

Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung sowie wegen sexueller Belästigung vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer glaubhaft machen kann, dass er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses wegen seiner Homosexualität durch anstößiges Verhalten belästigt und diskriminiert wurde (LG Salzburg vom 14.7.2006, 198 Cga 120/05t, rk).

Besonders Frauen, die Ansprüche wegen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz geltend machen, sind häufig Zielscheibe von strafrechtlichen Anklagen (zB gemäß § 111 StGB), die zur Abschreckung der Frauen und zur Abwehr ihrer Ansprüche eingesetzt werden (Retorsionsmaßnahmen). Diese Vorgangsweise ist zwar rechtlich gedeckt, verletzt aber nach Ansicht der BAK das in den Antidiskriminierungsrichtli-

nien vorgesehene Benachteiligungsverbot (vgl zB Art 24 GleichbehandlungsRL-Neufassung 2006/54/EG). Hier wäre zu überlegen, wie der Gefahr solcher Anklagen als vom Belästiger rechtsmissbräuchlich eingebrachtes Retorsionsinstrument wirksam begegnet werden könnte.

5. Wahrnehmungen der BAK betreffend die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW)

Auch die Gleichbehandlungsanwaltschaft stellt nach Einschätzung der BAK keine ausreichend dotierte und ausgestattete Spezialeinrichtung iS der europäischen Richtlinien dar. Alle Antidiskriminierungsrichtlinien verlangen unabhängige Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung (vgl zB Art 20 GleichbehandlungsRL - Neufassung 2006/54/EG), die die Verwirklichung der Gleichbehandlung fördern, analysieren, beobachten und unterstützen sollen, die dazu Diskriminierungsopfer beraten und vertreten sowie Empfehlungen abgeben und Berichte erstatten dürfen. Die Mitgliedsstaaten müssen die Unabhängigkeit dieser Einrichtungen garantieren und für ausreichende Mittel für die Aufgabenerfüllung sorgen. Aus Sicht der BAK ist dies im Fall der GAW nicht in einer Weise gegeben, die die Voraussetzungen der Antidiskriminierungsrichtlinie erfüllt. Weder die personelle und dienstrechtliche Einbindung der Gleichbehandlungsanwaltschaft in wechselnde Ministerien noch die Bindung der finanziellen Mittel an die Ministerienbudgets erscheinen mit der erforderlichen umfassenden Unabhängigkeit voll kompatibel.

Darüber hinaus erscheint der BAK das „Wandern“ der Gleichbehandlungsanwaltschaft zwischen den Ressorts je nachdem, wohin die Agenden der Frauenministerin gehen, problematisch für einen funktionierenden Diskriminierungsschutz. Seit Inkraft-Treten von Art 13 EG-V und der darauf beruhenden Antidiskriminierungsrichtlinien und spätestens seit deren Implementierung in der österreichischen Rechtsordnung besteht eine stärkere Anbindung an den Menschenrechtsschutz. Wir regen daher an, die Gleichbehandlungsanwaltschaft als Einrichtung unabhängig zu stellen und so ihre Stellung als Einrichtung des nationalen Menschenrechtsschutzes hervorzuheben.

Der Gesetzgeber sollte auch dafür Sorge tragen, der GAW alle erforderlichen Befugnisse zur Erledigung ihrer gemeinschaftsrechtlichen Aufgaben zu übertragen. Nach Ansicht der BAK gehört dazu auch die Möglichkeit in weiterem Ausmaß als bisher Verfahren bei den zuständigen Gerichten zu führen (zusammen mit der dafür erforderlichen Ausweitung der personellen und finanziellen Mittel).

Die BAK erachtet die baldige Regionalisierung der GAW für Antidiskriminierung (Teil II) und für Antirassismus (Teil III) als notwendig.

6. Hammarberg-Bericht

Abschließend möchte die BAK auf den in den Berichtszeitraum fallenden Besuch des Menschenrechtskommissars des Europarats Thomas Hammarberg in Österreich im Jahr 2007 hinweisen. Herr Hammarberg erstattete einen ausführlichen Bericht über den Stand des Menschenrechtsschutzes in Österreich und beschäftigte sich darin auch mit dem Diskriminierungsschutz (<http://tinyurl.com/3vueyy>, Z 9 und Z 49-55). Im Bericht verweist er auf die Rechtszersplitterung des Diskriminierungsschutzes und auf die Zweigleisigkeit des Verfahrens (Gerichte und Gleichbehandlungskommission). Nach seiner Ansicht tragen diese Umstände dazu bei, dass es „aufgrund der Komplexität des Rechtsbestandes und der damit verbundenen Beschwerdemechanismen für die Öffentlichkeit und sogar für Personen mit juristischer Ausbildung schwierig sein dürfte, Zugang zu den Verfahren zu erlangen.“ Der Bericht führt weiter aus, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft und die Gleichbehandlungskommission offenbar zu geringe Ressourcenausstattung aufweisen und dass die Unabhängigkeit der Gleichbehandlungsanwaltschaft nicht in ausreichender Weise sichergestellt ist. Ergänzend wird angeführt, dass die Gerichte – unter anderem aufgrund niedriger Höchstschadenersätze – in bestimmten Fällen möglicherweise nicht in der Lage sind, effektive und abschreckende Sanktionen zu verhängen. Weiters wird angemerkt, dass es keine ausreichende Datenlage über rassistische Diskriminierungen und deren Bekämpfung gibt. Der Hammarberg-Report nimmt diese – aus Sicht der BAK vollkommen zutreffenden – Wahrnehmungen zum Anlass, der Bundesregierung zu empfehlen, die Effektivität der Gleichbehandlungsgesetzgebung einer Revision zu unterziehen und die Überprüfung des Rechtsbestandes auf bestehende diskriminierende Regelungen voranzutreiben.

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Der Österreichische Gewerkschaftsbund schließt sich der Stellungnahme der Bundesarbeitskammer an.

Wirtschaftskammer Österreich

Die Wirtschaftskammer bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Gleichbehandlungsbericht 2006-2007. Auf Grund der momentanen Gegebenheiten sowohl auf politischer als auch auf fachlicher Ebene sieht sie allerdings davon ab, eine allgemein gültige Stellungnahme zur Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes abzugeben.

Vereinigung der Österreichischen Industrie

Die Vereinigung der Österreichischen Industrie gibt auch keine Stellungnahme ab.



BESTELLSERVICE

des Bundeskanzleramtes
1014 Wien, Ballhausplatz 2

Telefon: 01/53115 – 2613

Fax: 01/53115 – 2880

E-Mail: broschuerenservice@bka.gv.at

Website: www.bundeskanzleramt.at