

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 17. April 2012 über das am 10. November 2010 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und bei der **Beendigung eines Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X AG (1. Antragsgegnerin)**, sowie durch eine **sexuelle Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (2. Antragsgegner)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A durch die X AG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die X AG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

## Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 9. November 2005 bei der 1. Antragsgegnerin als Kassiererin beschäftigt gewesen sei. Im Rahmen dieser Tätigkeit sei sie zunächst in einer Filiale der 1. Antragsgegnerin in ... eingesetzt gewesen, das Arbeitszeitausmaß habe 30 Stunden betragen. Der für die Antragstellerin zuständige Rayonsleiter, der für mehrere Filialen in dieser Gegend verantwortlich gewesen sei, sei Herr C gewesen. Das Arbeitsklima sei aus Sicht der Antragstellerin im Großen und Ganzen gut gewesen, vor allem mit ihren Kolleginnen habe sie sich ausgezeichnet verstanden. Der Rayonsleiter habe allerdings öfters etwas an der Antragstellerin auszusetzen gehabt, so etwa, dass sie sich einmal im Winter 2005, als die Eingangstür der Filiale kaputt gewesen sei und ständig offen gestanden sei, an der Kassa ein Gilet angezogen habe, da ihr kalt gewesen sei. Im Jahr 2006 sei die Antragstellerin schwanger geworden und habe am 24. Dezember 2006 ihre Tochter geboren. Im Anschluss an den Mutterschutz habe die Antragstellerin bis zum zweiten Geburtstag ihrer Tochter Elternkarenz in Anspruch genommen. Während ihrer Elternkarenz habe die Antragstellerin weiterhin Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen gepflegt. Eine ihrer Kolleginnen, D – der Nachname sei der Antragstellerin nicht bekannt – habe ihr bei einem dieser Treffen erzählt, dass Herr C, der Rayonsleiter, erwähnt habe, dass er die Antragstellerin nach ihrer Karenz kündigen wolle.

Diese Mitteilung habe die Antragstellerin in der weiteren Karenzzeit beunruhigt und belastet. Einige Zeit vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz habe sie ihrer Arbeitgeberin vorgeschlagen, nach Ende der Karenz in der Filiale der 1. Antragsgegnerin in ... zu arbeiten. Dies sei der Antragstellerin, aber auch ihrer Arbeitgeberin insofern entgegengekommen, als sie in diesem Fall von ihrer Wohnung und dem Kindergarten ihrer Tochter nur sehr kurze Wegstrecken zur Arbeit zurückzulegen gehabt hätte und daher auch bei den Arbeitszeiten flexibler hätte sein können. Außerdem sei dann ein anderer Rayonsleiter für sie zuständig gewesen. Dieser Wunsch der Antragstellerin sei jedoch von Herrn C abgelehnt worden.

Ende 2008 sei die Antragstellerin aus der Elternkarenz zurückgekehrt und sei ab diesem Zeitpunkt in der Filiale der 1. Antragsgegnerin in ... eingesetzt gewesen, wieder unter Herrn C als Rayonsleiter. Filialleiter sei Herr D, stellvertretender Filialleiter der 2. Antragsgegner gewesen. Die Antragstellerin habe weiterhin 30 Wochenstunden gearbeitet, habe jedoch eine Elternteilzeit gemeldet, um ihre Betreuungspflichten für

ihre Tochter wahrnehmen zu können. Als Arbeitszeit habe die Antragstellerin Montag bis Freitag von 8:00 bis 14:00 Uhr angegeben. Diese Arbeitszeiten seien ihr auch von der 1. Antragsgegnerin bestätigt worden.

Bald nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz habe die Antragstellerin bemerkt, dass die von ihr bekanntgegebenen Arbeitszeiten von ihrer Arbeitgeberin nicht akzeptiert worden seien. So sei ihr beispielsweise gesagt worden, dass es generell nicht möglich sei, dass sie nur bis 14:00 Uhr arbeite, da der Dienstwechsel erst um 15:00 Uhr sei. Sei sie bis 14:30 Uhr geblieben, sei ihr immer wieder die halbstündige Pause nicht gewährt worden, sondern maximal eine 5- bis 10-minütige Pause. Wenn die Antragstellerin um 14:30 Uhr gehen wollen, sei es oft äußerst schwierig gewesen, einen Kollegen oder eine Kollegin zu finden, die statt ihr die Kassa übernommen habe. Nachdem die Antragstellerin aber nicht wartende Kundinnen und Kunden an der Kassa habe „stehen lassen“ wollen, sei sie dann so lange geblieben, bis sie von einer Kollegin oder einem Kollegen abgelöst worden sei. Dadurch sei sie aber wegen des Abholens ihrer Tochter aus dem Kindergarten häufig in Stress geraten. Aus diesen sowie privaten Gründen habe sich die Antragstellerin entschieden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und habe eine Änderung der Elternteilzeit gemeldet, in der sie ihre Arbeitszeit ab Februar 2009 auf 20 Wochenstunden reduziert habe, dies sei wieder von der Arbeitgeberin bestätigt worden. Es habe jedoch auch danach immer wieder Probleme betreffend ihre Arbeitszeiten gegeben, insbesondere mit dem Filialleiter, Herrn D. So habe die Antragstellerin einmal im Vorhinein um einen freien Montag gebeten, da sie mit ihrer Tochter einen Kinderarzttermin gehabt habe. Daraufhin habe Herr D gemeint, dass das nur ginge, wenn sie als Ausgleich für den freien Montag am Samstag Dienst mache. Generell sei die Antragstellerin immer wieder für mehr Stunden eingeteilt worden, als sie in der Elternteilzeit gemeldet habe.

Im Laufe des Jahres 2009 habe der 2. Antragsgegner, der stellvertretende Filialleiter, begonnen der Antragstellerin zu nahe zu treten, in dem er angefangen habe, ihr Privatleben zu kommentieren und ihr intime Fragen gestellt habe. So habe er zu ihr gesagt, dass die Antragstellerin „zu jung für ein Kind“ sei, habe sie gefragt, ob sie einen Freund hätte und ob sie „zu Hause genügend Sex bekäme“. Der Antragstellerin seien diese Fragen und Kommentare äußerst unangenehm gewesen und sie habe diese ausdrücklich zurückgewiesen. Trotz dieser Zurückweisung sei es aber immer wieder zu solchen Bemerkungen seitens des 2. Antragsgegners, die auch von mehreren Kolleginnen und Kollegen der Antragstellerin wahrgenommen worden seien, ge-

kommen. Daraufhin habe sich die Antragstellerin bei Herrn C, dem Rayonsleiter, über dieses Benehmen des 2. Antragsgegners beschwert. Herr C habe in der Folge mit Herrn D, dem Filialleiter, ein Gespräch geführt und habe ihm gesagt, dass solche Belästigungen nicht vorkommen dürften und sich die beiden etwas zu überlegen hätten. Bei diesem Gespräch sei auch die Antragstellerin anwesend gewesen. Kurz danach, offenbar nachdem er von der Beschwerde der Antragstellerin erfahren habe, habe der 2. Antragsgegner sie darauf angesprochen, indem er sie gefragt habe, „warum sie Herrn C so einen Blödsinn erzähle“ und sie ausgelacht habe. Die Antragstellerin habe dem 2. Antragsgegner gesagt, dass er nicht lügen solle und habe ihn danach ignoriert.

Eine Zeitlang seien daraufhin die Dienste der Antragstellerin und des 2. Antragsgegners getrennt gewesen, sodass sie sich bei der Arbeit nicht begegnet seien. Danach allerdings seien sie auch wieder zu gemeinsamen Diensten eingeteilt worden und es sei zu weiteren Belästigungshandlungen seitens des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin gekommen. So habe er Anfang 2010 einmal zu der Antragstellerin gesagt, dass diese mit einem anderen Kollegen, E, „Sex haben solle, da dieser noch Jungfrau sei“. Die Antragstellerin sei von dieser Aussage entsetzt gewesen und habe dem 2. Antragsgegner gesagt, dass er nicht so reden solle. Sie habe auch ihren Kollegen von dieser Aussage informiert, der immer wieder von anderen Kolleginnen und Kollegen gehänselt worden sei. Ihr Kollege E habe daraufhin gemeint, dass sie das „beim einen Ohr hinein und beim anderen wieder hinaus“ lassen und nicht ernst nehmen solle. Die Antragstellerin habe aber den Eindruck gehabt, dass er selbst auch getroffen und gekränkt sei durch dieses Gerede.

Generell habe die Antragstellerin den Eindruck gehabt, dass der 2. Antragsgegner böse auf sie gewesen sei, weil sie die sexuelle Belästigung gemeldet habe und er sie deshalb in der Arbeit, wo es ihm möglich gewesen sei, schikaniert habe, sie etwa statt einer halben Stunden nur wenige Minuten Pause machen habe lassen. Kurz vor dem Ende des Dienstverhältnisses von der Antragstellerin, im Frühjahr 2010, schließlich, sei der 2. Antragsgegner offenbar in eine andere Filiale versetzt worden. Er sei jedenfalls nicht mehr in dieser Filiale tätig, ohne dass die Antragstellerin darüber nähere Informationen erhalten habe.

Die Antragstellerin habe auch weiterhin Schwierigkeiten mit ihrer Arbeitgeberin hinsichtlich ihrer Arbeitszeiten gehabt und habe dies als Schikane auf Grund der Tatsache, dass sie in Elternteilzeit sei, empfunden. So sei es unter anderem zu folgendem

Vorfall betreffend ihres Urlaubes gekommen: Die Antragstellerin sei kurz nach ihrer Rückkehr aus der Karenz aufgefordert worden, ihre Urlaubswünsche für das gesamte Jahr 2009 bekanntzugeben, dies habe sie schriftlich getan. In der Woche vor ihrem Urlaubsantritt sei der Antragstellerin aufgefallen, dass trotz ihrer Urlaubsmeldung im Dienstplan ihr Urlaub nicht eingetragen gewesen sei, woraufhin sie Herrn D, den Filialleiter, daran erinnert habe, dass sie die kommende Woche im Urlaub sein würde. Daraufhin habe dieser gemeint, er habe nicht gewusst, ob das gehe und habe ihren gesamten Urlaub in Frage gestellt. Die Antragstellerin habe darauf ärgerlich reagiert, weil sie den Urlaubswunsch schon vor langer Zeit deponiert habe und es üblich sei, Urlaube zu konsumieren, wenn nicht längere Zeit davor von der Arbeitgeberin mitgeteilt worden sei, dass dem Urlaub nicht zugestimmt werden würde – das sei hier aber nicht geschehen. Sie habe den Urlaub zu diesem Zeitpunkt deshalb gewählt, weil der Kindergarten ihrer Tochter in dieser Woche geschlossen habe. Dies habe sie Herrn D auch gesagt. Daraufhin habe dieser gemeint, dass er sie in dieser Woche zwei Tage brauchen würde, ob sie nicht trotz Urlaubes einspringen könnte. Die Antragstellerin habe dies keinesfalls gewollt, sei aber verunsichert gewesen und habe deshalb in der Zentrale angerufen, um sich bestätigen zu lassen, dass sie in ihrem Urlaub nicht einzuspringen habe. Dies habe ihr die Zentrale bestätigt. Herr D sei verärgert gewesen, als die Antragstellerin ihm die Auskunft der Zentrale weiterleitet habe und habe sie weiterhin gedrängt, in ihrem Urlaub Dienste zu machen. Er habe gemeint, dass sie ihre Tochter ja mitnehmen könne. Die Antragstellerin habe dies unverantwortlich gefunden, da sie im Dienst mehrere Stunden an der Kasse sitzen habe müssen und dies mit einem kleinen Kind nicht möglich sei. Außerdem wäre sie zur Verantwortung gezogen worden, wenn sie bei einer Kontrolle nicht an der Kasse gesessen gewesen wäre, weil sie ihre Tochter beispielsweise gerade gewickelt hätte. Sie habe daher das Ansinnen von Herrn D abgelehnt, habe sich aber sehr unter Druck gesetzt gefühlt und habe aufgrund dieser Vorfälle auch Angst um ihren Arbeitsplatz gehabt.

Zu ergänzen sei noch, dass die Antragstellerin von sich aus große Flexibilität gezeigt habe, was ihre zeitliche Einsatzbereitschaft betroffen habe, und ihrem Filialleiter mehrfach mitgeteilt habe, dass sie gerne bereit sei, in Notsituationen einzuspringen, wenn sie es rechtzeitig genug erfahre, um eine Betreuung für ihre Tochter organisieren zu können. Es sei dann auch tatsächlich dazu gekommen, dass Herr D die Antragstellerin einmal am Ende einer Woche gefragt habe, ob sie außerplanmäßig in

der Folgewoche einen Dienst versehen könne und die Antragstellerin dies getan habe, da ihre Mutter die Betreuung für ihre Tochter übernehmen habe können.

Am 11. Mai 2010 sei es schließlich zu folgender Situation gekommen: Die Antragstellerin habe in ihrer Kassa kein Kleingeld mehr zum Wechseln gehabt. Sie habe geläutet und einen Kollegen gebeten, Herrn D zu bitten, ihr Wechselgeld zu geben, da keines mehr in der Kassa sei. Der Kollege sei zu Herrn D gegangen und sei mit der Nachricht zurückgekehrt, dass dieser gemeint habe, er habe kein Wechselgeld. Weil die Antragstellerin dringend Wechselgeld gebraucht habe, habe sie daraufhin einen 50,- Euro-Schein aus ihrer Kassa genommen und habe diesen bei der anderen, der „2er“-Kassa, die zu diesem Zeitpunkt nicht besetzt gewesen sei, gewechselt. Kurz darauf sei der Rayonsleiter Herr C gekommen und habe die Antragstellerin in scharfem Ton gefragt, ob sie an der 2er-Kassa gewesen sei. Die Antragstellerin sei sehr über den Ton von Herrn C erschrocken, da sie vermutet habe, dass es um einen möglichen Diebstahl gegangen sei und habe im ersten Schreck geleugnet, an dieser Kassa gewesen zu sein. Sie habe dies aus Angst bis zu dem Zeitpunkt geleugnet, als die e-Protokolle der Kassen ausgedruckt worden seien, auf denen ersichtlich gewesen sei, dass ihre Kasse etwa eine halbe Minute nicht in Betrieb gewesen sei, zeitgleich aber die 2er-Kassa in Betrieb gewesen sei. Nun habe die Antragstellerin zugegeben, an der 2er-Kassa Geld gewechselt zu haben und darauf hingewiesen, dass sie davor angefragt habe, ob Herr D ihr Wechselgeld geben könne und die negative Antwort, die ihr der Kollege ausgerichtet habe. Sie habe auch betont, dass sie kein Geld aus der Kassa entnommen habe. Herr D habe bestritten, dass er die Antragstellerin wegen Wechselgeldes gefragt habe. Schließlich haben Herr C und Herr D gesagt, dass aus der 2er-Kassa 5,- Euro gefehlt und sie vermutet hätten, dass die Antragstellerin diese gestohlen habe. Die Antragstellerin habe vor ihnen ihre Hosensäcke ausgeleert und habe wiederholt, dass sie dieses Geld nicht genommen habe. Herr C sei bei seiner Beschuldigung geblieben und habe in den Raum gestellt, die Polizei zu rufen, wobei er der Antragstellerin mitgeteilt habe, dass er dies in ihrem Dienstzeugnis zu vermerken habe. Die Antragstellerin habe große Angst bekommen. Im weiteren Gespräch mit Herrn C habe die Antragstellerin herauszufinden versucht, wie dieser (angebliche) Vermerk in ihrem Dienstzeugnis verhindert werden könne. Herr C habe letztendlich zugesagt, die Polizei dann nicht zu rufen – womit auch die negativen Konsequenzen bezüglich des Dienstzeugnisses nicht zum Tragen kämen – wenn das Dienstverhältnis der Antragstellerin mit sofortiger Wirkung einvernehm-

lich gelöst werden würde. Die Antragstellerin habe zu diesem Zeitpunkt die einzige Lösung der Situation darin gesehen, eine solche einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zu vereinbaren. Die schriftliche Vereinbarung darüber sei der Antragstellerin daraufhin zur Unterschrift vorgelegt worden und sie habe diese unterschrieben. Bis heute habe die Antragstellerin davon keine Kopie erhalten, sondern – am nächsten Tag – habe sie ausschließlich eine Arbeitsbescheinigung erhalten.

In den auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten wortgleichen Stellungnahmen der rechtsfreundlichen Vertretung für die 1. Antragsgegnerin und den 2. Antragsgegner bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und traten diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es wird darauf hingewiesen, dass das Vorbringen der Betroffenen von Vermutungen und Hörensagen durch Dritte Personen geprägt sei.

Bestritten werde, dass der Rayonsleiter C der Kollegin der Antragstellerin erzählt habe, dass die Antragstellerin noch in der Karenz gekündigt werde. Dies sei ja wohl rechtlich überhaupt nicht möglich.

Der Vorschlag der Antragstellerin, sie in der Filiale der 1. Antragsgegnerin in ... einzusetzen, sei nicht möglich, da die 1. Antragsgegnerin in ... keine Filiale zu diesem Zeitpunkt neu eröffnet habe, sondern dies durch die Firma Y erfolgt sei.

Richtig sei, dass es eine Filiale der 1. Antragsgegnerin in ... gebe. Der zuständige Rayonsleiter C habe den für die Filiale in ... zuständigen Regionsleiter kontaktiert und sei von diesem jedoch keine Anforderung für die Antragstellerin vorgenommen worden, da zu diesem Zeitpunkt in der Filiale in ... keine freien Arbeitsplätze vorhanden gewesen seien.

Herr D sei erst im Februar 2010 Filialleiter in ... geworden, weshalb das Vorbringen, wonach die Antragstellerin im Jahr 2008 in ... zurückkehrt und dort Filialleiter Herr D gewesen sei, nicht richtig sein könne.

Die Änderung der Arbeitszeit sei über Wunsch der Betroffenen erfolgt.

Bestritten werde, dass die Filialleitung der Antragstellerin nie freie Tage für Arzttermine eingeräumt habe. Darüber hinaus habe aber die Betroffene nie die notwendigen Gesamtarbeitszeiten erreicht.

Bestritten werde, dass im Jahr 2009 durch den 2. Antragsgegner Fragen über das Privatleben der Antragstellerin erfolgt seien.

Richtig sei, dass sich die Antragstellerin über ihren Vorgesetzten, Herrn C, beschwert habe und unverzüglich eine Trennung der Dienstzeiten vom 2. Antragsgegner und der Antragstellerin erfolgt sei. Dieses Gespräch habe Ende März 2010 stattgefunden. Da Herr C nicht klären habe können, wer tatsächlich nunmehr richtige Angaben gemacht habe, seien die Dienste in Zukunft so eingeteilt worden, dass keine gemeinsamen Dienste mehr vom 2. Antragsgegner und der Antragstellerin vorgesehen gewesen seien.

Im Zeitraum März 2010 bis 30. April 2010 haben die Antragstellerin insgesamt 16 Mal Dienst gehabt, der 2. Antragsgegner insgesamt 24 Mal Dienst, auf Grund von Krankheiten und urlaubsbedingten Überschneidungen hätten die beiden sechs Mal gemeinsam Dienst gehabt. Der 2. Antragsgegner habe mit 1. Mai .2010 in eine andere Filiale gewechselt, das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin sei am 11. Mai 2010 einvernehmlich aufgelöst worden.

Bestritten werde weiters, dass sich der 2. Antragsgegner gegenüber Herrn E geäußert habe, dass dieser mit der Antragstellerin Sex haben solle.

Die Arbeitszeiten der Antragstellerin seien genauso wie jene der anderen Mitarbeiter. Die Betroffene habe mehrmals Rauchpausen gemacht und sei so auf die Gesamtdauer der Pausenzeit gekommen. Sie habe die Pause jedoch nicht auf einmal konsumiert, sondern in mehreren kleinen Pausen.

Zur angeblichen Blockierung des Urlaubs sei ausgeführt, dass die Antragstellerin vom Filialleiter ersucht worden sei, in ihrer Urlaubswoche zwei Tage auszuhelfen und sie dann anschließend eine ganze Woche Urlaub hätte nehmen können. Die Antragstellerin sei mit dieser Regelung einverstanden gewesen.

Zum Vorfall 11. Mai 2010 werde vorgebracht, dass der Rayonsleiter C an der Arbeitsstätte der Antragstellerin erschienen sei und festgestellt habe, dass Herr D gerade den Kassasturz gemacht habe. Seit März 2010 hätten in dieser Filiale in der Nebenkassa regelmäßig kleinere Geldbeträge gefehlt. Dabei habe festgestellt werden können, dass die Antragstellerin in der Nebenkassa tätig gewesen sei. Sie habe dies zunächst geleugnet, habe dann aber eingestanden, an der Nebenkassa einen 50,- Euro-Schein gewechselt zu haben. Bedauerlicherweise habe sich jedoch in der Nebenkassa kein 50,- Euro-Schein bei der Kontrolle befunden, vielmehr hätten 5,- Euro gefehlt.



Die Antragstellerin habe drei Tage pro Woche gearbeitet, die Freizeit sei ihr nach ihren eigenen Wünschen gewährt worden, es sei auf ihre Wünsche Rücksicht genommen worden.

Es sei der Verdacht naheliegend, dass die Antragstellerin Aussagen von Dritten erfahren habe und diese nicht richtig wiedergegeben worden seien. Dabei sei insbesondere auf den Vorhalt gegenüber Herrn E verwiesen. Es sei der 1. Antragsgegnerin mitgeteilt worden, dass angeblich Frau F hier Äußerungen an die Antragstellerin weitergegeben habe, die nicht richtig sein dürften.

Unrichtig sei auch, dass die Antragstellerin bis 15:00 Uhr habe warten müssen, um die Kassa zu übergeben. Es seien in der Filiale mehrere Kassiererinnen anwesend gewesen, die Antragstellerin hätte daher jederzeit die Kasse übergeben können.

Ausdrücklich bestritten werde nochmals, dass der 2. Antragsgegner ungebührliche Äußerungen gegenüber der Antragstellerin abgegeben habe; dies im Zusammenhang mit ihrem Privat- bzw. Sexualleben. Als der Vorgesetzte der beiden, Herr C, von diesen angeblichen Belästigungen erfahren habe, sei sofort eine Trennung der Dienste der beiden erfolgt und anschließend habe sogar eine Versetzung des 2. Antragsgegners in eine andere Filiale stattgefunden.

Die Mehrarbeitszeit sei ausdrücklich von der Antragstellerin gewünscht worden und sei sie keinesfalls unter Druck gesetzt worden.

Darüber hinaus sei es vollkommen unrichtig, dass die Antragstellerin während ihrer Karenzzeit von einer Kollegin erfahren habe, dass der Rayonsleiter C die Absicht habe, das Dienstverhältnis nicht länger als gesetzlich erforderlich aufrecht zu erhalten. Dies werde ausdrücklich bestritten.

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

#### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die

**1. Antragsgegnerin, X AG,** ist festzuhalten, dass niemand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

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

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Der Senat I der GBK hält in diesem Zusammenhang fest, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Die Antragstellerin brachte insbesondere vor, dass sie die im Rahmen ihrer Elternzeit gemeldete Arbeitszeit von 20 Wochenstunden nicht habe einhalten können, da sie von der 1. Antragsgegnerin immer wieder zur Leistung von 30 Wochenstunden gedrängt worden sei.

Eine befragte Auskunftsperson gab an, dass sich die Antragstellerin unter anderem beschwert habe, dass sie bereits seit drei Wochen 30 statt 20 Wochenstunden gearbeitet habe.

Die 1. Antragsgegnerin argumentierte demgegenüber, dass die Antragstellerin nie die notwendigen Gesamtarbeitszeiten erreicht habe.

Die Antragstellerin erklärte weiters, dass sie am Ende ihres Dienstes um 14:00 bzw. 14:30 Uhr schwer eine Ablöse gefunden habe und dadurch ihre Betreuungspflichten nicht wahrnehmen habe können.

Eine weitere Auskunftsperson bestätigte das Vorbringen dahingehend, dass man nicht pünktlich gehen können.

Die 1. Antragsgegnerin hielt dem entgegen, dass immer genügend Kolleginnen anwesend gewesen seien, um die Antragstellerin abzulösen.

Ebenso gab die Antragstellerin an, in ihrem Urlaub kurzfristig ersucht worden zu sein, zwei Tage auszuhelfen. Da zu diesem Zeitpunkt der Kindergarten geschlossen gewesen sei, habe sie niemanden gehabt, der sich um das Kind gekümmert habe.

Die 1. Antragsgegnerin führte hierzu aus, dass die Antragstellerin ersucht worden sei, in ihrer Urlaubswoche zwei Tage auszuhelfen und sich anschließend eine ganze Woche Urlaub hätte nehmen können. Dieser Regelung habe sie zugestimmt.

Zudem gab die Antragstellerin an, dass sie, als ihre Tochter krank geworden sei, vom Filialleiter nicht die Erlaubnis erhalten habe, diese vom Kindergarten abzuholen. Auch habe sie um einen freien Tag gebeten um mit ihrem Kind einen Arzttermin wahrnehmen zu können.

Nach Angaben der 1. Antragsgegnerin seien ihr freie Tage für Arzttermine eingeräumt worden.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG war nach Auffassung des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen und konnte daher von der 1. Antragsgegnerin insbesondere nicht der Beweis erbracht werden, dass es für die Antragstellerin durch die Inanspruchnahme der Elternteilzeit – und somit auf Grund ihres Familienstandes – zu keinen Verschlechterungen ihrer Arbeitssituation gekommen ist. Vielmehr erhärtete sich für den Senat I der GBK nach

Durchführung des Ermittlungsverfahrens der Eindruck, dass der Antragstellerin durch das Verhalten der 1. Antragsgegnerin die Wahrnehmung ihrer Betreuungspflichten erschwert wurden.

So steht das Argument der 1. Antragsgegnerin, die Antragstellerin sei mit der oben genannten Urlaubsregelung einverstanden gewesen, in einem starken Widerspruch zu den Angaben der Antragstellerin, wonach sie, wenn der Kindergarten geschlossen gewesen sei, keine andere Betreuungsmöglichkeit gehabt und sich ihre Urlaube daher entsprechend eingeteilt habe.

Das Vorbringen, die Antragstellerin habe ihre Gesamtarbeitszeit nicht erreicht bzw. ihr seien Arzttermine genehmigt worden, konnte von der 1. Antragsgegnerin – obwohl in der schriftlichen Stellungnahme Arbeitsaufzeichnungen als Beweis angeführt wurden – nicht weiter belegt werden.

Zur Frage, ob die Antragstellerin zu Dienstschluss rechtzeitig abgelöst worden sei, verweist der erkennende Senat auf die glaubwürdige Aussage der befragten Auskunftsperson.

Eine **Diskriminierung** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** liegt somit vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die **1. Antragsgegnerin, X AG**, verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes<sup>1</sup>, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, aus. Das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe, der Umstand, ob man Kinder hat,

---

<sup>1</sup> Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinne, beinhaltet aber sehr wohl auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es – abgesehen von den wenigen Fällen der Unverzichtbarkeit eines bestimmten Geschlechtes für die Ausübung der Tätigkeit – im Arbeitsleben kein entscheidendes Kriterium sein darf bzw. sein dürfte. Als derartige Fallkonstellationen kommen vor allem in Betracht: Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft, Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten sowie benachteiligendes Anknüpfen an den Familienstand nur bei einem Geschlecht.

etc. dürfen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.<sup>2</sup>

Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis durch eine einvernehmliche Auflösung beendet.

Die Antragstellerin äußerte in ihrem Antrag und in der mündlichen Befragung Bedenken gegen die Motive der 1. Antragsgegnerin, da ihr von einer Kollegin bereits während der Karenz erzählt worden sei, dass sie zum erstmöglichen Termin gekündigt werden solle.

Weiters gab die Antragstellerin an, der einvernehmlichen Auflösung lediglich auf Grund der Drucksituation im Zuge des Vorfalles am 11. Mai 2010 zugestimmt zu haben, und sah hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Zusammenhang mit der Inanspruchnahme der Elternteilzeit gegeben.

Die 1. Antragsgegnerin bestritt das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin.

Die widersprüchlichen Angaben der Antragstellerin und der 1. Antragsgegnerin konnten seitens des erkennenden Senates auch nach Befragung weiterer Auskunftspersonen und Durchsicht der vorgelegten Unterlagen nicht abschließend geklärt werden. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK allerdings zur Auffassung, dass es sich bei gegenständlichem Sachverhalt ausschließlich um (rechtliche) Fragestellungen handelt, die keinen Geschlechtsbezug aufweisen. So ergab sich für den erkennenden Senat insbesondere kein Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme der Elternteilzeit und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

---

<sup>2</sup> Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

Abschließend ist dem Senat I der GBK jedoch wichtig zu betonen, dass er die Vorgehensweise der 1. Antragsgegnerin im Rahmen der gegenständlichen Beendigungssituation generell als problematisch erachtet.

Es liegt **keine Diskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** durch den **2. Antragsgegner, Herrn B**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte belästigen.<sup>3</sup>

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.<sup>4</sup>

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies

---

<sup>3</sup> Als Dritte iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so z. B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

<sup>4</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.<sup>5</sup>

Für den/die Belästiger/in muss erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine allzu hohen Ansprüche gestellt werden. Abgelehnt und damit unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung kann auch schlüssig erfolgen.<sup>6</sup>

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände

---

<sup>5</sup> U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

<sup>6</sup> Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p.

wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sich die sexuellen Belästigungen durch den 2. Antragsgegner durch Aussagen über ihr Privat- und Sexualleben, wie z.B., sie wäre mit 22 noch zu jung für ein Kind, sie sollte mit E Sex haben, da dieser noch Jungfrau wäre, geäußert hätten.

Der 2. Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen.

Der Senat I der GBK gelangte auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen und nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen zu der Ansicht, dass es dem 2. Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der erkennende Senat stützt sich in seiner Auffassung insbesondere auf Folgendes: Entgegen den Angaben in der schriftlichen Stellungnahme und in der mündlichen Befragung des 2. Antragsgegners, wonach die Vorwürfe der Antragstellerin auf Hörensagen beruhen würden, bestätigte eine Auskunftsperson, dass der 2. Antragsgegner die Aussage, die Antragstellerin solle mit E Sex haben, da dieser noch Jungfrau wäre, unmittelbar gegenüber der Antragstellerin geäußert habe.

Das Argument, der 2. Antragsgegner habe die Antragstellerin meistens nur kurz im Zuge des Dienstwechsels gesehen, steht im Widerspruch dazu, dass ab Bekanntwerden des Vorwurfes der sexuellen Belästigung der Rayonsleiter die Anweisung erteilt hat, dass die Antragstellerin und der 2. Antragsgegner zu getrennten Diensten eingeteilt werden.

Als weiteres starkes Indiz, dass es seitens des 2. Antragsgegners zu verbalen sexuellen Belästigungen gekommen ist, wertet Senat I der GBK den Umstand, dass der 2. Antragsgegner eine Verwarnung erhalten hat und letztlich in eine andere Filiale versetzt wurde – mag diese Maßnahme nach Angaben der 1. Antragsgegnerin und entgegen dem Eindruck des erkennenden Senates auch nur Präventivcharakter gehabt haben.



Die getätigten Aussagen und geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem erkennenden Senat somit den Eindruck erzeugt, dass es dem 2. Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt – insbesondere im Hinblick darauf, dass auch ungewünschte verbale Äußerungen sexuelle Belästigungen darstellen können –, und er dadurch sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt hat. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hinzuweisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestimmungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kolleginnen und Kollegen und zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Nach Auffassung des Senates I der GBK liegt daher eine **sexuelle Belästigung** durch den 2. Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin vor.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz nicht nachgekommen, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der **1. Antragsgegnerin, X AG**, und dem **2. Antragsgegner, Herrn B**, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,**
- 2. Schulungen und Auseinandersetzung mit dem Gleichbehandlungsgesetz.**

Wien, 17. April 2012  
Dr.<sup>in</sup> Eva Matt  
Vorsitzende des Senates I der GBK