

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 19. April 2011 über das am 14. Oktober 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** (nunmehr verheiratete A) betreffend die Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung auf Grund des **Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG durch die Firma X** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch eine **geschlechtsbezogene Belästigung** gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 1 GIBG** sowie durch eine **Belästigung** auf Grund des **Alters** und der **ethnischen Herkunft** gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch **Frau B** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Firma X diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau A durch eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Frau B diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Alters gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Frau B belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) im Unternehmen der Firma X (1. Antragsgegnerin), von 22. September 2008 bis 17. April 2009 als ...hilfskraft beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei durch Kündigung von Seiten der 1. Antragsgegnerin gelöst worden. Die Firma X werde von Herrn C und seiner Frau, B (2. Antragsgegnerin), geführt. Zwischen der Antragstellerin und ihrer Arbeitgeberin habe ein gutes Verhältnis geherrscht und sie sei als gute Mitarbeiterin geschätzt worden. Die Tätigkeit der Antragstellerin habe das Befüllen von Gebäck umfasst, welches sie sodann auch an diverse Firmen ausgeliefert und die dort aufgestellten Automaten damit bestückt habe. Diese Tätigkeit sei von der Antragstellerin großteils in den Nachtstunden ausgeführt worden. Die Antragstellerin habe auch regelmäßig den Einkauf bei Y erledigt. Gemeinsam mit der Antragstellerin sei auch Frau D tätig gewesen. Diese sei jedoch im Jänner gekündigt worden, so dass die Antragstellerin dann drei Wochen sämtliche Aufgaben alleine erledigen habe müssen. Einen Rückgang der Geschäfte habe sie in dieser Zeit nicht wahrgenommen. Im Februar 2009 habe die Antragstellerin erfahren, dass sie schwanger sei. Sie sei darüber sehr erfreut gewesen, zumal sie bereits 39 Jahre alt gewesen sei und dies nicht erwartet habe. Sie habe ihre Schwangerschaft Herrn C und seiner Frau, der 2. Antragsgegnerin, zunächst mündlich mitgeteilt. Als unmittelbare Reaktion darauf habe die 2. Antragsgegnerin gesagt: „Wie können Sie nur? In Ihrem Alter!“ Über diese Reaktion sei die Antragstellerin sehr betroffen gewesen. Am 19. Februar 2009 habe die Antragstellerin auch eine schriftliche Bestätigung der Schwangerschaft vorgelegt, bei dieser Gelegenheit sei auch die Mutter von Herrn C, Frau E, anwesend gewesen. Kurz darauf sei auch Frau D wieder eingestellt worden. Die Nachtarbeit der Antragstellerin habe sich entgegen dem Nachtarbeitsverbot gemäß § 6 MSchG zunächst nicht geändert. Sie habe weiterhin dieselben Tätigkeiten ausgeführt wie vor Bekanntgabe der Schwangerschaft und habe die Antragstellerin auch darauf angesprochen und habe dabei die Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes erwähnt. Die 2. Antragsgegnerin habe nur gemeint, dass sie sich noch nicht damit beschäftigen können. Für die Antragstellerin sei dies eine belastende Situation gewesen, da sie sich des Risikos, das mit einer späten Schwangerschaft verbunden sei, bewusst gewesen sei. Der behandelnde Arzt der Antragstellerin habe schließlich eine vorzeitige Freistellung veranlasst, die die Antragstellerin mit 4. März 2009 in Anspruch genommen habe. Es sei jedoch kurze Zeit später zum Tod des

Kindes gekommen, in Folge dessen habe sich die Antragstellerin in Krankenstand befunden. Am 14. April 2009 sei sie in den Betrieb zurückgekehrt. Bereits zuvor habe sie Kontakt mit der 2. Antragsgegnerin aufgenommen und sie über die Situation in Kenntnis gesetzt. Die 2. Antragsgegnerin habe gemeint, dass sie mit ihrem Krankenstand den Betrieb schädigen würde. Am 15. April 2009 sei es zu einem Zusammentreffen von Herrn C, der 2. Antragsgegnerin und der Antragstellerin gekommen. Dabei sei der Antragstellerin eine handgeschriebene Kündigung überreicht worden. Die 2. Antragsgegnerin habe dabei mündlich angemerkt, dass es zu riskant wäre, wenn die Antragstellerin noch einmal schwanger werden würde. Im Kündigungsschreiben selbst seien betriebsbedingte Umstände genannt worden. Man würde ihr aber anbieten, samstags als Lieferantin selbständig tätig zu sein, ohne Meldung an die Krankenkasse. Auch als Urlaubsvertretung könne sie tätig sein, das wäre für die Firma günstiger. Die Antragstellerin habe dieses Angebot nicht angenommen. Als sie in der darauf folgenden Zeit am Geschäftslokal des Unternehmens vorbeigekommen sei, habe sie mehrmals die Ausschreibung der von ihr zuvor ausgeübten Tätigkeit in der Auslage gesehen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der 1. und 2. Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin von 22. September 2008 bis 17. April 2009 als Arbeiterin im Unternehmen der 1. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei und hierbei mit dem Befüllen von Gebäck, Ausliefern der Ware und Bestücken von Automaten betraut gewesen sei. Richtig sei weiters, dass auch Frau D Arbeitnehmerin der 1. und 2. Antragsgegnerin gewesen sei und im Wesentlichen die gleiche Tätigkeit wie die Antragstellerin verrichtet habe. Zum vorgeworfenen Sachverhalt werde primär auf die über Aufforderung der Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vom 23. Juni 2009 erstattete schriftliche Äußerung der rechtsfreundlichen Vertretung der 1. Antragsgegnerin vom 10. Juli 2009 verwiesen. Die Behauptung, die 2. Antragsgegnerin habe sich mit den Worten: „Wie können Sie nur? In Ihrem Alter!“ zur Schwangerschaft der Antragstellerin geäußert, sei frei erfunden. Die 2. Antragsgegnerin habe eine derartige Äußerung nie getätigt. Der Vollständigkeit halber sei zu den Vorwürfen der GAW noch erwähnt, dass auch die angeblich spürbare Ablehnung und Missbilligung und das angeblich kränkende und feindselige

Arbeitsklima nicht vorgelegen seien. Dies zeige schon das Verhalten der Antragstellerin, welche selbst nach der Freistellung immer wieder in den Betrieb der 1. Antragsgegnerin zu Besuch gekommen sei, weil sie sich dort wohler gefühlt habe als bei sich zu Hause, wo sie (nach ihren Angaben) ihr Mann genervt habe. Da somit selbst im - ausdrücklich bestrittenen - Fall einer derartigen Äußerung offenkundig keine negative Arbeitsumwelt (§ 7 Abs 2 Z 1 GIBG; § 21 Abs 2 Z 3 GIBG) geschaffen worden sei, fehle es jedenfalls an der Tatbestandsmäßigkeit der von der GAW relativierten Bestimmungen. Letztlich sei das Verlangen der GAW schon insofern un schlüssig, als die 2. Antragstellerin nicht Arbeitgeberin der Antragstellerin gewesen sei. Arbeitgeberin sei stets die 1. Antragsgegnerin gewesen, vertreten durch Herrn C als unbeschränkt haftenden Gesellschafter. Dem Vorbringen der GAW lasse sich in keiner Weise eine Verletzung iSd § 7 Abs 1 Z 1 oder Z 2 bzw. § 21 Abs 1 Z 1 oder Z 2 GIBG durch die 1. Antragsgegnerin entnehmen. Die Behauptung der GAW, die 2. Antragsgegnerin habe anlässlich der Beendigung des gegenständlichen Dienstverhältnisses mündlich angemerkt, dass es zu riskant wäre, wenn die Antragstellerin noch einmal schwanger werden würde, werde ausdrücklich bestritten. Diese Behauptung habe die Antragstellerin frei erfunden. Die 2. Antragsgegnerin habe eine derartige Aussage nie getätigt. Die Kündigung der Antragstellerin sei auch in keinem Zusammenhang mit deren Schwangerschaft gestanden, sondern sei ausschließlich betriebswirtschaftlich motiviert gewesen. Im Betrieb der 1. Antragsgegnerin hätten sich schon im Jahr 2008 wirtschaftliche Schwierigkeiten abgezeichnet. Für das Jahr 2008 sei ein Ergebnis von € 14.932,00 zu erwarten (der Jahresabschluss liege noch nicht vor) worden, sodass mit Rücksicht auf Zinsen und Abschreibungen mit einem Verlust von rund € 33.000,00 zu rechnen sei. Ende 2008 seien daher in mehreren Besprechungen mit der Steuerberatung der 1. Antragsgegnerin verschiedene Möglichkeiten der Umstrukturierung bzw. Sanierung des Unternehmens besprochen worden. Dabei seien insbesondere auch die Deckungsbeiträge der von der 1. Antragsgegnerin betreuten Großkunden/innen im Detail berechnet und hier festgestellt worden, dass einzelne Routen nicht positiv gewesen und daher zweckmäßigerweise aufzulassen gewesen seien. 2009 seien sodann die erforderlichen Maßnahmen ergriffen worden, indem die Belieferung einzelner Großkunden/innen eingestellt und entsprechend Personal abgebaut worden. Hinsichtlich der konkreten Umstände der Beendigung der Arbeitsverhältnisse zu Frau D und zur Antragstellerin wird auf die Ausführungen der ersten Stellungnahme verwiesen. Die Beendigung des gegenständlichen Ar-

beitsverhältnisses sei in keinem wie auch immer gearteten Zusammenhang mit der vorangegangenen Schwangerschaft der Antragstellerin gestanden. Die Antragstellerin sei zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht schwanger gewesen. Es habe sich zu diesem Zeitpunkt auch keine neuerliche Schwangerschaft der Antragstellerin abgezeichnet. Frau D, welche gleichsam direkte Konkurrentin der Antragstellerin für den verbliebenen einen Arbeitsplatz im entsprechenden Tätigkeitsfeld gewesen sei, sei 1976 geboren worden, sodass auch hinsichtlich dieser Mitarbeiterin jederzeit eine Schwangerschaft möglich wäre. Schon insofern sei die seitens der GAW unterstellte Motivation für die Beendigung des Dienstverhältnisses nicht nachvollziehbar. Tatsächlich seien keinerlei geschlechtsspezifische Gründe für die Kündigung vorgelegen, sodass der 1. Antragstellerin keine Verletzung des § 3 Z 7 GIBG zur Last gelegen werden könne.

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

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die 1. Antragsgegnerin, Firma X, 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 Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch Kündigung der 1. Antragsgegnerin beendet.

Die 1. Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen darauf hingewiesen, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, die Kündigung sei ausschließlich aus betriebswirtschaftlichen Gründen erfolgt. Die Inhaber der Firma X seien mit der Arbeit der Antragstellerin immer sehr zufrieden gewesen. Sie sei „eine super Arbeiterin“ gewesen. Es habe an sich ein fast freundschaftliches Verhältnis bestanden. Die 1. Antragsgegnerin hat in der mündlichen Befragung bekräftigt, dass die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Unternehmens sehr schlecht gewesen sei. Man habe überhaupt nicht mehr gewusst, wie man weitermachen solle. Man habe sich von der Antragstellerin trennen müssen.

Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass die Vertragsbeziehungen hinsichtlich des Automatengeschäfts unter anderem mit der Firma Z, Firma V, etc., für die die Antragstellerin die Lieferung gemacht habe, weggefallen sind. Von Seiten der 1. Antragsgegnerin wurde im Verfahren glaubhaft angegeben, dass Herr E vor Weihnachten auf Grund der schlechten Lage der Firma X gekündigt worden sei. Er sei nach dem Weggang der Antragstellerin und von Frau D wieder eingestellt worden, da jemand grundsätzlich für die Auslieferungen benötigt worden sei. Jedoch sei der Auftrag, den die Antragstellerin bearbeitet habe, beendet worden.

Sowohl die Antragstellerin als auch die befragte Auskunftsperson bestätigten gegenüber dem erkennenden Senat, dass es immer Schwierigkeiten bei der Auszahlung des Geldes gegeben habe. Beide sagten dahingehend aus, dass auch ihnen die schlechte finanzielle Lage des Unternehmens bekannt gewesen sei. Im Verfahren stellte sich im Weiteren heraus, dass insgesamt die Mitarbeiter/innenanzahl der Firma X gesunken ist.

Nach Ansicht des Senates I der GBK ist die Kündigung nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgt. Die 1. Antragsgegnerin konnte glaubhaft vorbringen, dass der Wegfall des Automatengeschäfts, für das die Antragstellerin zuständig war, der Grund für die Kündigung gewesen ist. Letztlich ist auch der Arbeitsplatz von Frau D aus demselben Grund weggefallen.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Frau B gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Der Begriff der geschlechtsbezogenen Belästigung entspricht weitgehend der Definition der sexuellen Belästigung, liegt jedoch außerhalb der sexuellen Sphäre. Als Beispiele können folgende genannt werden: wiederholtes Erzählen von Witzen oder Behauptungen, die Frauen als dumm oder besonders ungeschickt abqualifizieren; Schaffung eines für Frauen unangenehmen Betriebsklimas durch frauenfeindliche Handlungen und Äußerungen, die keinen sexuellen Bezug haben.

Auch bei der geschlechtsbezogenen Belästigung ist die Haftung verschuldensunabhängig, d.h. es kommt nicht auf eine subjektive Motivation oder Empfindung der Belästiger/in an. Es ist daher weder Vorsatz des/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich derartige Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung verlangt ein belästigendes Verhalten, das außerhalb der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.¹

Die Antragstellerin wirft der 2. Antragsgegnerin vor, dass diese sich sehr abwertend über ihre unerwartete Schwangerschaft geäußert habe. Der Vorwurf der Gegenseite, dass sie auf Grund der Schwangerschaft zu einer Flasche Jack Daniels greifen würde, wurde auf das Heftigste bestritten. Sie könne sich nicht erklären, wieso etwas Derartiges vorgeworfen werde. Sie trinke nie Alkohol, und schon gar nicht in der Schwangerschaft. Demgegenüber bestritt die 2. Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung nochmals den von der Antragstellerin geäußerten Vorwurf der geschlechtsbezogenen Belästigung.

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

¹ Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

Aus dem vorliegenden Sachverhalt und nach der Durchführung des Ermittlungsverfahrens kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin durch eine geschlechtsbezogene Äußerung der 2. Antragsgegnerin belästigt worden ist. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat ausreichend glaubhaft darlegen, dass die 2. Antragsgegnerin die Würde der Antragstellerin in einer derartigen Weise beeinträchtigt hat. Eine der befragten Auskunftspersonen konnte die Angaben der Antragstellerin bestätigen, dass die 2. Antragsgegnerin ihr Entsetzen über die unerwartete Schwangerschaft der Antragstellerin deutlich zu verstehen gegeben hat. Die 2. Antragsgegnerin habe sich in Gegenwart der Auskunftsperson abfällig über die Schwangerschaft bzw. im Weiteren über die Fehlgeburt der Antragstellerin geäußert. Es wurden auch Äußerungen in Zusammenhang mit dem wachsenden Gewicht einer Schwangeren gemacht, dass die Antragstellerin in ihrem Alter nicht so schnell wegbekommen würde.

Der Einwand der 2. Antragsgegnerin, dass sie selber Mutter von drei Kindern sei, ging für den erkennenden Senat ins Leere. Das gegenständliche Unternehmen hat eine typische Kleinbetriebsstruktur mit den dazugehörigen finanziellen und wirtschaftlichen Engpässen. Die 2. Antragsgegnerin und ihr Ehemann sind offensichtlich unter großem Druck gestanden, die Firma X am Leben zu halten. Die 2. Antragsgegnerin musste die unangenehmen Aufgaben im Unternehmen erledigen. Besonders negativ und haltlos wurden die Vorwürfe hinsichtlich des vermeintlichen Alkoholkonsums und der Angaben, dass der Antragstellerin ihr Mann auf die Nerven gehe und sie sich deshalb so häufig in der Firma X aufhalte. Diese Vorhaltungen konnte die Antragstellerin sehr glaubhaft entkräften. Das Ermittlungsverfahren ergab nichts Greifbares, das die Angaben der 2. Antragsgegnerin bestätigen würde.

Es liegt somit eine **geschlechtsbezogene Belästigung** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Alters** durch eine Belästigung nach **§ 21 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch die Arbeitgeberin, Frau B (2. Antragsgegnerin), verwirklicht worden ist, ist zunächst Nachstehendes zu bemerken:

Nach § 17 Abs. 1 darf niemand auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Eine Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe in § 17 GIBG im Zusammenhang steht, gesetzt wird und die Würde einer Person verletzt, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht und anstößig ist, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft. Verhalten ist hier weit zu interpretieren. Es umfasst sowohl körperliche Handlungsweisen als auch verbale oder nonverbale Verhaltensweisen. Darunter versteht man sowohl sprachliche Äußerungen wie Witze, Bezeichnungen als auch Gesten sowie das Verteilen von Bildern oder sonstigen Material.

Gemäß § 26 Abs. 12 GIBG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der Berufung auf § 21 GIBG, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachter Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Bei Würdigung der Gesamtumstände hat der Senat I den Eindruck gewonnen, dass die 2. Antragsgegnerin die Antragstellerin auf Grund ihres Alters belästigt hat. Auch in diesem Punkt konnte eine der Auskunftspersonen bestätigen, dass die 2. Antragsgegnerin abfällige Äußerungen über das Alter (sowie deren Schwangerschaft) der Antragstellerin gemacht hat. So sind Bemerkungen wie „Ein alter Besen soll kein Kind mehr auf die Welt bringen!“ oder nach der Fehlgeburt „Ein alte Schachtel braucht eh kein Kind!“ in Gegenwart der Antragstellerin gefallen. Ab einem gewissen Alter hat man eben keine Kinder mehr zu bekommen.

.Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass die Angaben der Antragstellerin nicht den Tatsachen entsprechen könnten.

Es ist daher zu einer **Belästigung** der Antragstellerin auf Grund des **Alters** durch die 2. Antragsgegnerin gekommen.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, 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 Diskriminie-

rung zu beenden. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht nachgekommen, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen 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 2. Antragsgegnerin, Frau B, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die **Leistung eines angemessenen Schadenersatzes** gemäß § 12 Abs. 11 GIBG bzw. § 26 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden geschlechtsbezogenen Belästigung bzw. der Belästigung auf Grund des Alters iSd GIBG.

Wien, 19. April 2011

Dr.ⁱⁿ Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK