

Gemeinsamer Bericht der Bundesministerin für
Gesundheit und Frauen und des Bundesministers für
Wirtschaft und Arbeit über die Vollziehung des
Gleichbehandlungsgesetzes gemäß § 10a GIBG für das
Jahr 2002

Teil I

Inhaltsverzeichnis Teil I

1.	Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission	3
2.	Bericht des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit	63

Tätigkeitsbericht
der
Gleichbehandlungskommission
2002

EINLEITUNG

Durch die Änderung des Bundesministeriengesetzes 2000, BGBl. I Nr. 16/2000, wurden die Angelegenheiten der Gleichbehandlungskommission per 1. April 2000 aus dem Wirkungsbereich des Bundeskanzleramtes in jenen des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen übertragen.

Im Jahr 2002 wurden insgesamt **21 Prüfungsergebnisse bzw. Vorschläge** erstellt.

15 der im Verlauf des Jahres 2002 anhängig gewesenen **Anträge** wurden in verschiedenen Verfahrensstadien **zurückgezogen**.

29 neue Anträge wurden 2002 eingebracht.

Frau Dr. Alice Karrer-Brunner wurde ab 1.2.2002 mit dem Vorsitz der Gleichbehandlungskommission betraut.

Sitzungen der Gleichbehandlungskommission fanden statt am:

27.2., 20.3., 17.4., 15.5., 5.6., 26.6., 17.7., 7.8., 27.8., 18.9., 9.10., 30.10., 20.11. und 4.12.2002.

<u>Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2002 eingebrachten Anträgen</u>	
Entgelt	13,7%
Beruflicher Aufstieg	13,7%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	24,1%
Sonstige Arbeitsbedingungen	31%
Sexuelle Belästigung	55,1%
Begründung des Arbeitsverhältnisses	13,7%
Allgemeiner Tatbestand	3,4%

**Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2002 mit einem
Prüfungsergebnis/Vorschlag erledigten Verfahren**

Entgelt	19,4%
Beruflicher Aufstieg	0%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	14,3%
Sonstige Arbeitsbedingungen	33,3%
Sexuelle Belästigung	47,6%
Begründung des Arbeitsverhältnisses	9,5%
Allgemeiner Tatbestand	19%

**Beantragte Diskriminierungstatbestände in den 2002
zurückgezogenen Anträgen**

Entgelt	0%
Beruflicher Aufstieg	0%
Beendigung des Arbeitsverhältnisses	40%
Sonstige Arbeitsbedingungen	20%
Sexuelle Belästigung	53,3%
Begründung des Arbeitsverhältnisses	6,6%
Allgemeiner Tatbestand	20%

2002 erledigte Fälle nach Geschlechtern

Frauen	19
Männer	2

<u>Neue Anträge 2002 nach Geschlechtern</u>	
Frauen	28
Männer	1

Die durchschnittliche Verfahrensdauer der 21 im Jahr 2002 mit einem Prüfungsergebnis bzw. Vorschlag abgeschlossenen Verfahren betrug 15,6 Monate.

In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass zwischen 30.5.2001 und 27.2.2002 auf Grund der Vakanz des Vorsitzes der GBK keine Sitzungen stattgefunden haben. Sämtliche offenen Fälle wie auch während der Vakanz neu eingebrachte Anträge konnten erst ab diesem Zeitpunkt bearbeitet werden.

Darstellung der Fälle

- | | |
|--|----|
| 1. Durch ein Prüfungsergebnis bzw. einen Vorschlag erledigte Anträge | 8 |
| 2. Zurückgezogene Anträge | 43 |
| 3. Offene, von der GBK bereits behandelte Anträge | 49 |

1. DURCH EIN PRÜFUNGSERGEBNIS BZW. EINEN VORSCHLAG AN DEN ARBEITGEBER BZW. DIE ARBEITGEBERIN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 1/2002 (GBK 136/00):

Eingebracht am 24.2.2000 durch die Antragstellerin

Verfahrensdauer: 24 Monate

Arbeitgeber/in:

Krankenhaus

Wegen:

Sexueller Belästigung der Antragstellerin durch einen Vorgesetzten

Sachverhalt:

Die Antragstellerin war als Ausbildungsärztin in einem Krankenhaus tätig gewesen und wurde von ihrem Ausbilder und Vorgesetzten u.a. aufgefordert, ihm eine Ausgabe des Magazines „Playboy“ zu besorgen, vorgeblich, weil darin ein Artikel über ein medizinisches Gerät abgedruckt sei. Ferner habe ihr Vorgesetzter wiederholt zu ihr gemeint, dass „ihn der Duft ihres Parfums sehr erregen würde“, sich erkundigt, „warum sie nie Röcke trage, obwohl doch ihre Beine sicherlich so schön wie das übrige“ wären und er sie gerne einmal sehen würde. Zu körperlichen Übergriffen sei es nicht gekommen. Auf Grund ihres besonderen Abhängigkeitsverhältnisses als auszubildende Ärztin habe sie auf sein Verhalten nicht mit verbaler Zurückweisung reagiert, sondern ihm konkludent durch abruptes Verlassen des Raumes ihre Ablehnung signalisiert. Das habe in der Folge zur Verstimmung ihres Vorgesetzten und auch zu einer merkbaren Verschlechterung ihres Verhältnisses zu ihm und des Arbeitsklimas insgesamt geführt.

In weiterer Folge wäre ihr zu Ohren gekommen, dass ihr Vorgesetzter ihre Ausbildungsstelle bereits einem anderen Kollegen versprochen habe. Daher habe sie ihre Kündigung sowie Probleme, schnell einen neuen Ausbildungsplatz zu finden, befürchtet. Im Zusammenhang damit sei die psychische Belastung für sie letztlich unerträglich geworden. Einem auf Grund eines längeren Krankenstandes in Folge

eines Unfalles von ihr angestrebten, jedoch mehrfach verschobenen Gesprächstermin mit dem Betriebsrat sei schließlich die Kündigung durch den Arbeitgeber zuvorgekommen.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Auf Grund der unterschiedlichen Schilderungen war es für die GBK im Nachhinein letztlich nicht möglich, den tatsächlichen Sachverhalt im Hinblick auf die behauptete Bemerkung bezüglich des Zusatzes „es errege ihn“ sowie die von der Antragstellerin behauptete, an sie gerichtete Aufforderung, den „Playboy“ zu besorgen, zu ermitteln.

Insbesondere ist jedoch ein Verhalten wie eine an Mitarbeiterinnen gerichtete Aufforderung, ein Magazin wie den „Playboy“ zu besorgen – auch wenn die Erklärung für diesen Wunsch mitgeliefert wird - allein schon deshalb problematisch, weil damit zum Ausdruck gebracht wird, dass ausreichendes Bewusstsein darüber fehlt, dass im Umgang miteinander am Arbeitsplatz ein besonders sensibler, auf die Bedürfnisse und Grenzen der einzelnen Person zugeschnittener Maßstab anzulegen ist und daher ein derartiges Verhalten von einer Mitarbeiterin als belästigend und demütigend empfunden werden kann.

Auch der Umstand, dass der Ankauf des „Playboy“ Gesprächsthema im engeren Arbeitsumfeld gewesen war, jedoch nach dem auf Grund der Aussagen von Auskunftspersonen gewonnenen Stimmungsbild nicht zu einer nachvollziehbaren Auseinandersetzung mit dem Gedanken geführt hat, dass es sich hierbei um eine dem Gleichbehandlungsgesetz widersprechende Aufforderung handeln könnte, verdeutlicht das damals ungenügende Bewusstsein im Hinblick auf diesen Themenbereich.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 2/2002 (GBK 148/00):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 21.9.2000

Verfahrensdauer: 19 Monate

Arbeitgeber/in:

Künstler

Wegen:

Sexueller Belästigung

Sachverhalt:

Die Antragstellerin war bei einem freiberuflich tätigen Künstler geringfügig zur Erledigung von einfachen Tätigkeiten wie Botengängen, organisatorischen Aufgaben, einfachen Schreibarbeiten oder die Durchführung von Telefonaten für ihn beschäftigt gewesen. Da sie damals von der Aussicht, im künstlerischen Bereich tätig sein zu können, fasziniert gewesen wäre und sich auch auf Anhieb mit dem Arbeitgeber verstanden hätte, habe sie neben dem mündlich vereinbarten Beschäftigungsverhältnis auch dessen Angebot, ein Zimmer in seiner Wohnung zu mieten, angenommen. Nach ihrem Einzug sei es bereits am nächsten Abend zu einer Bemerkung des Arbeitgebers, dass er „alleine nicht einschlafen“ könne, gekommen. Kurze Zeit später seien die Antragstellerin und der Arbeitgeber bis spät in die Nacht in dem im selben Haus wie die Wohngemeinschaft gelegenen Atelier tätig gewesen. Dabei hätte der Arbeitgeber sich ihr durch Berührungen und Küsse genähert und ihre durch ein deutliches „Nein“ geäußerte Zurückweisung nicht akzeptiert. Da die Antragstellerin sich damals auf Grund der äußeren Umstände in einer ihrer Einschätzung nach ausweglosen Lage befunden und der Arbeitgeber ihre Zurückweisung nicht akzeptiert habe, sei es in der Folge in der Wohnung zu einem von ihr unerwünschten Geschlechtsverkehr gekommen.

In weiterer Folge habe sie nach einer kurzen Abwesenheit den Arbeitgeber telefonisch wissen lassen, dass der Geschlechtsverkehr für sie unerwünscht gewesen sei. Dieser habe sie aufgefordert, wieder zurück zu kommen und ihr versichert, dass er seine ihr mittlerweile eingestandene Verliebtheit und das Arbeitsverhältnis würde trennen können. Darauf vertrauend sei sie wieder an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt, der Arbeitgeber hätte jedoch die ihr versprochene Trennung nicht eingehalten und seine von ihr unerwünschte Annäherung fortgesetzt.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK hatte - da der Arbeitgeber dies bestritt - zunächst zu prüfen, ob auf Grund der ihr vorliegenden Schilderungen überhaupt ein Arbeitsverhältnis begründet worden war, was bejaht wurde.

Das ein unerwünschter Geschlechtsverkehr den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt, steht außer Frage. Auf Grund der unterschiedlichen Schilderungen und der offenkundig auch unterschiedlichen Einschätzung der Beziehungsebene zwischen den beiden beteiligten Personen war die GBK bei Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts stattgefunden hat, letztlich auf die Glaubwürdigkeit der Auskunftspersonen und die Nachvollziehbarkeit ihrer Darstellungen angewiesen. Die GBK ist zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin sexuell belästigt wurde.

Antrag 3/2002 (GBK 147/00):

Eingebracht durch den Antragsteller am 12.9.2000

Verfahrensdauer: 19 Monate

Arbeitgeber/in:

Verein

Wegen:

Diskriminierung des **Antragstellers** bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Sachverhalt:

Der Antragsteller führte aus, dass er sich bei einem Verein für eine vom AMS ausgeschriebene Stelle eines/einer „Geisteswissenschaftler/in oder Pädagog(e)in für die Mitarbeit beim X-zentrum“ beworben habe und ihm im Zuge des davor mit einer Mitarbeiterin des Vereines geführten Telefonates mitgeteilt worden wäre, dass er für die ausgeschriebene Stelle – bei der es sich um eine frauenspezifische Angelegenheit handle - nicht in Frage käme, weil er keine Frau sei. Er hätte trotz der telefonischen Aussage, er bräuchte nicht zu einem persönlichen Gespräch erscheinen, weil man in seine Qualifikationsunterlagen keine Einsicht nehmen würde, einen persönlichen Termin vereinbart, um dort die vom AMS geforderte Bewerbungsbestätigung unterfertigen zu lassen. Entgegen der im GBK-Verfahren vom Verein geäußerten Vermutung hätte er an der in Rede stehenden Stelle Interesse gehabt. Er hätte – auch im Hinblick auf den in der Stellenausschreibung des AMS enthaltenen Hinweis, dass der Verein Dienstgeber sein würde - den

Eindruck gehabt, einen potentiellen künftigen Arbeitgeber zum Zweck eines noch zu führenden Bewerbungsgespräches zu kontaktieren und wäre bei seiner Befragung durch die GBK erstmals mit der Darstellung, dass der Verein nur „Informationsgespräche“ führen würde, konfrontiert worden.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Im vorliegenden Fall war zu beurteilen, ob der Verein die auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes bestehende vorvertragliche Pflicht des Arbeitgebers verletzt hat. Von der Vertreterin des Vereines wurde ausgeführt, dass der Verein nur die Funktion einer „Informationsdrehscheibe“ für eine danach gesondert zu erfolgende Bewerbung beim jeweiligen Projektträger erfülle und selbst **keine** Personalauswahl treffe. Trotz dieser ungewöhnlichen Konstruktion ist – schon auf Grund der in der AMS-Ausschreibung vorgenommenen Benennung des Vereines als „Dienstgeber“ - die Arbeitgeberbereiungenschaft zu bejahen.

Auf Grund des Schutzzweckes des GBG besteht für den Verein jedenfalls die vorvertragliche Verpflichtung zu einer diskriminierungsfreien Handlungsweise im Umfeld von Bewerbungen, weshalb im Zusammenhang mit Bewerbungsvorgängen Aussagen, welche Bewerber oder Bewerberinnen eines Geschlechtes von einer Bewerbung abhalten können, im Hinblick auf das GBG zu unterlassen sind.

Auf Grund der unterschiedlichen Darstellungen der Auskunftspersonen über den Verlauf des beim Verein geführten persönlichen Gespräches samt dem Inhalt des diesem vorangegangenen Telefonats mit dem Antragsteller war es für die GBK im Nachhinein nicht möglich, die tatsächlichen Ereignisse zu ermitteln. Es ist jedoch auf Grund der Vorgänge jedenfalls nicht zu einer Überprüfung der **tatsächlichen** Eignung des Antragstellers im Hinblick auf die in der Ausschreibung enthaltenen Qualifikationsmerkmale gekommen.

Die GBK geht daher nach Würdigung aller von den Parteien vorgebrachten Umstände – insbesondere im Hinblick auf die nicht erfolgte Überprüfung der tatsächlichen Eignung des Antragstellers für die ausgeschriebene Stelle - davon aus, dass dessen Diskriminierung im Vorfeld der Bewerbung nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 4/2002 (GBK 162/01):

Eingebracht von der GPA am 24.4.2001

Arbeitgeber/in:

Bank

Verfahrensdauer:

12 ½ Monate

Wegen:

Diskriminierung beim **Entgelt und den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Sachverhalt:

Die Antragstellerin war bei einer Bank-Tochter (B1) als Juristin beschäftigt gewesen.

Nach Fusion der Firma mit einer anderen Bank-Tochter (B 2) wäre ihr Dienstverhältnis arbeitgeberinseitig durch Kündigung aufgelöst worden.

Im Zuge der Fusion wäre die Rechtsabteilung der B 1 in die Rechtsabteilung der B 2 „integriert“ und eine in der Folge als „fusionierte Rechtsabteilung“ bezeichnete Einheit geschaffen worden.

Die Fusion habe sich über einen relativ langen Zeitraum erstreckt, auch ihre Übersiedlung wäre erst später erfolgt. Die restliche Abteilung der Ex-B1 wäre schon zu einem früheren Zeitpunkt übersiedelt und sie wäre als einzige Ex-B1-Mitarbeiterin ganz alleine in den ehemaligen Räumlichkeiten verblieben.

Mit der Leiterin der fusionierten Rechtsabteilung hätte es insgesamt mehrere Gespräche gegeben, in deren Verlauf für sie der Eindruck entstanden wäre, dass diese bei ihr gezielt nach Fehlern suche. Sie hätte daraufhin bezüglich ihres seit schon längerem bestehenden Gehaltserhöhungswunsches den damaligen Vorstand kontaktiert und wäre in diesem Gespräch für sie völlig unerwartet mit entweder der Möglichkeit der Auflösung des Dienstverhältnisses oder der Zuteilung in die fusionierte Rechtsabteilung samt Beurteilung durch die Abteilungsleiterin konfrontiert worden.

Nach ihrer Übersiedlung wäre ihr das Kündigungsschreiben überreicht worden. In der Folge wäre eine Entlassung ausgesprochen worden, da ihr „Dienstverweigerung“ vorgeworfen worden wäre.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Zur Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, sah sich die GBK bei Prüfung dieser Frage mit zwei Hauptpunkten konfrontiert:

Einerseits ist im Laufe des Verfahrens zu Tage getreten, dass in den beiden fusionierten Firmen unterschiedliche Gehaltssysteme existiert haben dürften. Diese Umstände erschweren einen Vergleich von Gehaltsstrukturen. Die GBK verkennt in diesem Zusammenhang nicht, dass die Harmonisierung von unterschiedlichen finanziellen und auch sonstigen, in einer Firma faktisch bestehenden Strukturen im Zuge einer Firmenfusion eine wichtige und unter Umständen schwierig zu lösende Herausforderung darstellen kann.

Zur Frage der Einordnung des Bezuges von der Antragstellerin ist zu bedenken, dass bei der Beurteilung, ob im Einzelfall eine Diskriminierung vorliegt, die Vergleichbarkeit von Personen von essentieller Bedeutung ist.

In diesen Punkt fließen verschiedene Faktoren – insbesondere berufliche Vorerfahrung, Spezialkenntnisse etc. – ein, die bei der konkreten Prüfung jeweils in Betracht zu ziehen sind. Der von Seiten der Arbeitgeberin dargebrachte gehaltsmäßige Vergleich der Antragstellerin mit einem Ex-B2-Mitarbeiter schien der GBK im Hinblick auf die im Verfahren dargestellte berufliche Vorerfahrungen der beiden Genannten zum Vergleichszeitpunkt jedenfalls nicht unplausibel, weshalb von der GBK im Zuge des Verfahrens keine Anhaltspunkte für eine Entgeltdiskriminierung der Antragstellerin gefunden werden konnten.

Grundsätzlich waren für die GBK im Zuge des „Beurteilungskonfliktes“ der Antragstellerin durch die Vorgesetzte zwei Aspekte maßgeblich:

Einerseits wurde deutlich, dass die generelle Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin im Zuge des Fusionsgeschehens der Antragstellerin gegenüber sehr unzureichend wahrgenommen wurde, insbesondere im Hinblick auf deren offenkundig ungenügende Information.

Für die GBK wurde ebenfalls deutlich, dass Probleme im Hinblick auf die optimale Einsatzfähigkeit der Antragstellerin schon in der B1 deutlich geworden sind.

Insbesondere der Umstand, dass die Antragstellerin seitens der Vorgesetztenebene sowohl in der B 1 als auch in der Folgefirma scheinbar niemals in einer **für sie** erkennbaren Deutlichkeit, auf nach Meinung der Arbeitgeberin, bei ihr bestehenden Defizite hingewiesen wurde, verstärkte diesen Eindruck.

Im Verfahren wurde mehrfach ein männlicher Jurist erwähnt, der ebenfalls in die fusionierte Rechtsabteilung übernommen worden war, dem jedoch ohne einen der

GBK bekannt gewordenen Nachteil für ihn die Möglichkeit geboten wurde, sich innerbetrieblich zu verändern.

Die GBK ist bei Würdigung der genannten Umstände daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 6 GIBG nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 5/2002 (GBK 153/00):

Eingebracht vom Arbeitgeber am 27.12.2000 und anschließend Gegenantrag der AK Wien

Arbeitgeber/in:

Verlag

Verfahrensdauer:

16 ½ Monate

wegen:

mittelbarer Diskriminierung durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes nach der Rückkehr aus einem Karenzurlaub nach der Geburt eines Kindes

Sachverhalt:

Vom Arbeitgeber wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin nach der Geburt ihres Kindes in Karenzurlaub gewesen sei und nach ihrer Rückkehr auf eigenen Wunsch im Ausmaß von 30 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt worden sei. Vor Antritt ihres Karenzurlaubes sei sie als Sekretärin im Anzeigenbereich tätig gewesen.

Bei einem Gespräch mit der Antragstellerin über ihren Wunsch einer Teilzeitbeschäftigung wäre ihr vom Arbeitgeber signalisiert worden, dass im Anzeigenbereich keine Teilzeitarbeit möglich sein würde, was von ihr auch akzeptiert worden wäre, da im Bereich des Anzeigensekretariats auf Grund von Arbeitsspitzen immer wieder Mehrarbeit und Überstunden anfallen würden. Die Antragstellerin werde nunmehr im Chefsekretariat beschäftigt.

In der Folge hätten sich jedoch Probleme im Hinblick auf die von den beiden im Chefsekretariat beschäftigten Sekretärinnen zu erledigenden Aufgaben ergeben. Eine für Sekretärinnen vorgesehene Weiterbildung wäre von der Antragstellerin abgelehnt worden. Insgesamt sei auf Seiten des Arbeitgebers der Eindruck

entstanden, dass die Antragstellerin nicht mehr den Willen habe, im Team zu arbeiten.

Die im GBK-Verfahren von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe der Diskriminierung und der verschlechternden Versetzung wurden jedoch bestritten, zumal für sie kein Anspruch auf eine Tätigkeit als einzige Sekretärin in der Anzeigenabteilung bestünde.

Die Antragstellerin machte eine verschlechternde Versetzung nach ihrer Karenzrückkehr im August 2000 geltend. Sie müsse nunmehr eine „völlig untergeordnete“ Tätigkeit im Chefsekretariat verrichten, während sie vor ihrem Karenzurlaub im Anzeigensekretariat „selbständig verantwortlich die Arbeit für das Erscheinen der in Auftrag gegebenen Anzeigen“ machte und für „Verrechnung, Bezahlung und Verprovisionierung“ zuständig gewesen wäre. Da die ihrer Meinung nach verschlechternde Versetzung in Zusammenhang mit ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub und der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung läge, vermute sie eine Diskriminierung gemäß § 2 Abs 1 Z. 5 und 6 GBG.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Im vorliegenden Fall anerkennt die GBK sehr wohl die Bemühungen des Arbeitgebers, der Antragstellerin im Hinblick auf deren Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung entgegen zu kommen und ihr eine solche zu ermöglichen. Auch verkennt die GBK nicht, dass es geradezu lebensfremd wäre anzunehmen, dass ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin nach der Rückkehr aus einem zweijährigen Karenzurlaub ein „Anspruch“ auf den identen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub ableiten kann, zumal auch die Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung einen Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin oft vor größere organisatorische Umstrukturierungsmaßnahmen stellt. Auch stellt die GBK nicht in Frage, dass es – innerhalb des Rahmens des GBG und anderer arbeitsrechtlicher Vorschriften - der Beurteilung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin obliegt, in welchem Bereich er Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Teilzeitbeschäftigung ermöglicht.

Gerade im vorliegenden Fall wurden vom Arbeitgeber betriebliche Veränderungen und vermehrtes Auftragsvolumen für die seiner Einschätzung nach nicht bestehende Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im Anzeigenbereich angeführt, was für die

GBK - speziell im Hinblick auf die im Verfahren relevierte Notwendigkeit der arbeitszeitbezogenen Flexibilität im Verlagswesen – durchaus nachvollziehbar ist. Es war im vorliegenden Fall nicht Aufgabe der GBK, einen Qualifikations- und Arbeitsplatzbewertungsvergleich zwischen den beiden verfahrensrelevanten Sekretariatsarbeitsplätzen vorzunehmen.

Gemäß § 15 g des Mutterschutzgesetzes ist der Arbeitgeber nunmehr verpflichtet, sich in Karenzurlaub befindende Arbeitnehmerinnen über wichtige Betriebsgeschehnisse, die die Interessen der Arbeitnehmerinnen berühren, insbesondere betriebliche Umstrukturierungen, zu informieren.

Auf Grund von Aussagen der befragten Auskunftspersonen hat sich für die GBK insgesamt der Eindruck ergeben, dass der Verlag erstmals mit der Karenzrückkehr einer angestellten Mitarbeiterin in höherwertiger Position konfrontiert gewesen war und es daher – möglicherweise unabsichtlich – verabsäumt hat, sich rechtzeitig mit der Frage auseinander zu setzen, wie man die Rückkehr der Antragstellerin an den Arbeitsplatz zur größtmöglichen Zufriedenheit aller Beteiligten gestalten hätte können.

Prinzipiell ist bei der Rückkehr eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin aus einem Eltern-Karenzurlaub zu bedenken, dass der berufliche Wiedereinstieg nicht nur an den betroffenen Elternteil, sondern an alle am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen erhöhte Anforderungen stellen kann. Auch der im Verfahren auf Grund der unterschiedlichen Aussagen der Beteiligten letztlich nicht zu klärende Punkt, wann die Information darüber, dass eine Teilzeitbeschäftigung in der Anzeigenabteilung nicht möglich sein würde – tatsächlich erfolgt ist, wurde von der GBK als den oben genannten Eindruck verstärkend gewertet. Vermutlich dürften jedoch bereits damals massive Kommunikationsprobleme zur Entstehung des Konfliktes maßgeblich beigetragen haben.

Im Hinblick auf den Umstand, dass die nunmehrige Situation der Antragstellerin in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub und ihrem Wunsch nach Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung steht und im Hinblick auf die daraus resultierende Vermutung der GBK, dass es auch anderen Karenzrückkehrerinnen ähnlich ergangen wäre, sowie in Anbetracht der Tatsache, dass der weitaus größte Teil jener Personen, die einen Karenzurlaub nach der

Geburt eines Kindes in Anspruch nehmen, Frauen sind, kann die GBK daher die mittelbare Diskriminierung der Antragstellerin nicht ausschließen.

Antrag 6/2002 (GBK 155/01):

3 sehr ähnlich gelagerte Fälle, eingebracht von der AK Steiermark am 30.1.2001,

unten ist ein Fall dargestellt

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

Sexueller Belästigung eines weiblichen Lehrlings

Verfahrensdauer:

16 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie in einem Gasthaus in einer ländlichen Region als Koch- bzw. Restaurantfachfraulehrling beschäftigt gewesen wäre.

Während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses wäre sie vom Küchenchef wiederholt durch Berührungen an Brust und Gesäß sowie verbal („Gemma auf's Zimmer“ oder „Ich zeig Dir den Himmel“) sexuell belästigt worden.

Ferner wurde sie beschimpft und mit Nachteilen im Arbeitsverhältnis bedroht.

Aus Angst, keine neuen Lehrplatz zu finden, habe sie versucht, sich selbst zu helfen und den Übergriffen so gut wie möglich zu entgehen. Anfangs hätte sie versucht, ihn auf das von ihr unerwünschte Verhalten aufmerksam zu machen,

Abwehrmaßnahmen wären von ihm jedoch ignoriert worden.

Neben ihr wären zwei weitere weibliche Lehrlinge von den Belästigungen durch den Küchenchef betroffen gewesen. Eine Meldung der belästigenden Übergriffe an die Arbeitgeberin wäre erst bei ihrem vorzeitigen Austritt erfolgt.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK sah sich bei der Beurteilung der Aussagen der befragten Auskunftspersonen mit dem Umstand konfrontiert, dass es zwei Arbeitskolleginnen der Antragstellerin

nach eigenen Aussagen ähnlich wie dieser ergangen war und auch diese sich an die GBK gewendet hatten.

Die GBK sah sich mit unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen zu den im Antrag relevierten Vorwürfen konfrontiert. Allerdings ist zu bemerken, dass die Aussagen der Antragstellerin und der beiden anderen betroffenen Frauen für die GBK glaubwürdig und nachvollziehbar geklungen haben. Der Küchenchef hingegen vermochte die GBK von seiner Darstellung nicht zu überzeugen, zumal er beispielsweise auch leugnete, die Betroffenen beschimpft zu haben, obwohl er selbst zugab, „schon mal eine Wut kriegen zu können“ und auch gelegentlich Alkohol im Dienst zu konsumieren.

Auf Grund ihrer langjährigen Erfahrung ist sich die GBK bewusst, dass in der Küche eines Restaurationsbetriebes zeitweise ein rauerer Umgangston herrschen und die Arbeit in den Spitzenzeiten für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aufreibend und hektisch sein kann. Diese Umstände können auch dazu führen, dass man auf Grund dieser Hektik gelegentlich Kollegen oder Kolleginnen versehentlich „anrempelt“. Auch die Besonderheiten der Verquickung von Arbeits- und Privatbeziehungen gerade in ländlichen Regionen und damit auch verbunden der Umstand, dass es auch zwischen dem Vater der Antragstellerin und dem Küchenchef zu keiner Thematisierung der sexuellen Belästigung gekommen war, sind der GBK bewusst gewesen. Die GBK ist zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Küchenchef sexuell belästigt wurde.

Antrag 7/2002 (GBK 156/01):

Eingebracht von der AK Wien am 31.1.2001

Arbeitgeber/in:

Handelsfirma

Wegen:

Allgemein formulierte Prüfung, ob eine Diskriminierung durch Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt

Verfahrensdauer:

17 Monate

Sachverhalt:

Im Antrag an die GBK wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin bei der GmbH im Bereich des Telefonmarketing in englischer Sprache beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis arbeitgeberseitig in der Probezeit gelöst worden wäre.

Nach ihrem Bewerbungsgespräch wäre es im engsten familiären Umfeld der Antragstellerin zu zwei Todesfällen gekommen, trotzdem hätte sie kurz darauf ihre Tätigkeit bei der GmbH aufgenommen. Als einziger Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit wäre der Antragstellerin gegenüber die Tatsache genannt worden, dass sie eine Frau wäre. Im Antrag wurde auch angeführt, dass eine Frau die erforderliche Reisetätigkeit nicht erfüllen könne, obwohl die Antragstellerin bereits im Einstellungsgespräch betont hätte, dass eine Reisetätigkeit für sie kein Problem darstellen würde.

In der Stellungnahme der Arbeitgeberin wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin bei ihrem Arbeitsbeginn auf Grund der beiden Todesfälle in ihrer Familie sowohl physisch als auch psychisch in einem äußerst bedauernswerten Zustand gewesen wäre. Der Vorschlag der Geschäftsführerin, den Arbeitsbeginn auf Anfang Jänner 2001 zu verschieben, wäre von der Antragstellerin jedoch abgelehnt worden. Auf Grund ihres schlechten Gesamtzustandes, wäre man jedoch zur Auffassung gelangt, dass diese in ihrem damaligen Zustand für die Firma nicht einsetzbar wäre. Daher hätte man sich – trotz des Mitgefühls für deren persönliche Situation – aus Sicht der Arbeitgeberin zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit entschlossen.

Die Geschäftsführerin schilderte der GBK, dass sie in dieser Situation auf Grund ihres Mitgefühls und ihres Verständnisses für die Situation der Antragstellerin dieser nicht den tatsächlichen Grund - deren durch ihren damaligen Zustand bedingte, mangelnde Einsetzbarkeit für die GmbH - für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit hätte nennen wollen, um sie nicht noch zusätzlich zu deprimieren. Daher hätte sie sich auf Grund der bohrenden Nachfrage nach dem für die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses maßgeblichem Grund zu der Aussage hinreißen lassen, dass möglicherweise ein Bursche besser für den Job geeignet wäre, weil sie davon ausgegangen war, dass diese Begründung weniger kränkend und verletzend sein würde.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK hatte bei Prüfung des vorliegenden Sachverhaltes zu beurteilen, ob die von der Geschäftsführerin abgegebene **geschlechtsbezogene** Begründung der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 2 Abs. 1 GIBG darstellt.

Die verfahrensrelevante Aussage, dass ein Bursche das Telefonmarketing möglicherweise besser machen könne, die der Antragstellerin gegenüber als Begründung für die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses abgegeben wurde, stellt im Hinblick darauf eine Verletzung des allgemeinen Gleichbehandlungsgebotes dar, da in sachlich nicht gerechtfertigter Weise auf das weibliche Geschlecht Bezug genommen wurde und nachteilige Folgen für die Antragstellerin damit verbunden waren.

Die GBK verkennt nicht die „gut gemeinte“ Absicht der Arbeitgeberin, die Antragstellerin durch die vorgeschobene Begründung „schonen“ zu wollen, um diese durch Bezugnahme auf deren nach Meinung der Arbeitgeberin vorliegende mangelnde Eignung nicht noch mehr zu deprimieren.

Allerdings ist der von der Geschäftsführerin gewählte Weg – eine Bezugnahme auf das Geschlecht anstelle der tatsächlichen Angabe der mangelnden persönlichen Eignung – nach Meinung der GBK **gerade nicht** als schonendster Modus anzusehen, um eine Auflösung eines Probearbeitsverhältnisses zu begründen.

Mit einer solchen Aussage wird das in der Arbeitswelt leider immer noch existente Vorurteil, dass Männer bestimmte Berufssparten allein auf Grund des Geschlechts „besser“ ausüben können, zum Ausdruck gebracht. Daher ist die antragsgegenständliche geschlechtsbezogene Aussage - ungeachtet der nach glaubwürdiger Darstellung der Arbeitgeberin subjektiv positiv gemeinten Intention der Arbeitgeberin – **objektiv** als diskriminierend und daher als ungeeignet für die Begründung der Lösung des Arbeitsverhältnisses zu qualifizieren.

Zur Beurteilung, ob eine Aussage im Sinne des GIBG auf Grund des Geschlechts als diskriminierend anzusehen ist, ist gerade nicht die subjektive Absicht jemanden dadurch zu diskriminieren maßgeblich, sondern es ist ausschließlich der objektive Gehalt dieser Aussage zu bewerten.

Auch wenn im vorliegenden Fall die besonderen Umstände, unter denen diese Begründung abgegeben wurde und die damit verbundene subjektive, gut gemeinte Absicht der Arbeitgeberin erklärbar erschienen, ist die GBK zur Auffassung gelangt,

dass die Antragstellerin durch die Begründung der Auflösung des Probearbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1 GIBG diskriminiert worden ist.

Antrag 8/2002 (GBK 183/02):

Eingebracht von der GAW am 10.4.2002

Arbeitgeber/in:

Bewachungsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

3 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie als Kontrollorgan beschäftigt sei. Auf Grund der internen Hierarchie wäre sie dabei einem männlichen Bereichsaufsichtsorgan unterstellt. Sie schilderte, dass das Bereichsaufsichtsorgan sie zunächst wiederholt - wie zufällig - an der Brust, in der Schenkelgegend und am Bauch berührt hätte. Sie hätte ihn jedoch darauf hingewiesen, dieses Verhalten zu unterlassen. Auch ihr Lebensgefährte, der als Sicherheitswachebeamter tätig wäre, hätte das Bereichsaufsichtsorgan im Rahmen eines Gespräches aufgefordert, „die Finger von der Antragstellerin zu lassen“. Bei einer Weihnachtsfeier hätte sich das Bereichsaufsichtsorgan zur Antragstellerin an den Tisch gesetzt und ihr auf den Oberschenkel gegriffen. Ein anderes Mal hätte er ihr mit seiner Hand von hinten zwischen die Beine gegriffen. Da zu diesem Zeitpunkt mehrere Personen im Raum anwesend gewesen wären, wäre sie sich sicher gewesen, dass es für diesen Vorfall Zeugen geben müsse. Nachdem sie den Geschäftsführer der Firma kontaktiert und eine Kollegin als Zeugin des geschilderten Vorfalles benannt hätte, hätte dieser zunächst die Entlassung des Bereichsaufsichtsorgans ausgesprochen. Die Entlassung wäre jedoch nach einem Einspruch des Betriebsrates und einer Intervention der zuständigen Arbeiterkammer wieder zurückgenommen worden. Auf Grund der Belastung durch die Ereignisse wäre die Antragstellerin längere Zeit im

Krankenstand gewesen und hätte sich nach ihrer Rückkehr an ihren Arbeitsplatz mit einem generell feindseligen Arbeitsklima ihr gegenüber konfrontiert gesehen. Innerhalb der Belegschaft der Firma wäre es auf Grund der Ereignisse zu einer Solidarisierung vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem Bereichsaufsichtsorgan gekommen. Der Geschäftsführer und ein Betriebsrat hätten sie wissen lassen, dass rund die Hälfte der Belegschaft nicht mehr mit ihr in einer Gruppe arbeiten wolle. Trotzdem wäre der Geschäftsführer bemüht gewesen, sie zu unterstützen.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Bei der Beurteilung des Sachverhaltes sah sich die GBK damit konfrontiert, dass keine der von der GBK befragten Auskunftspersonen als Zeuge oder Zeugin die Schilderungen der Antragstellerin bestätigen konnte. Daher sah sich die GBK unter Würdigung der Vorbringen aller Beteiligten bei ihrer Entscheidungsfindung letztlich zur Abwägung der Glaubwürdigkeit der Beteiligten veranlasst. Die GBK gelangte zur Auffassung, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass der von der Antragstellerin glaubhaft geschilderte Vorfall sich tatsächlich ereignet haben dürfte und nicht erfunden worden ist.

Die GBK hat bei Würdigung der geschilderten Ereignisse auch in Betracht gezogen, dass ein derart krasser und schwerwiegender Vorwurf wie ein Griff von hinten zwischen die Beine kaum erfunden werden kann, zumal eine „erfundene“ sexuelle Belästigung auch durch weniger schwerwiegende Verhaltensweisen des Belästigers verwirklicht werden würde.

Diesem Ergebnis steht nach Meinung der GBK das Fehlen einer unmittelbaren Wahrnehmung des Vorfalles durch andere Personen nicht entgegen. Die GBK ist zu der Auffassung gekommen, dass die Antragstellerin sexuell belästigt wurde.

Die Arbeitgeberverantwortung im Hinblick auf die nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zu angemessener Abhilfe, wurde nach dem Eindruck, den die GBK auf Grund der durchgeführten Befragungen gewonnen hat, durch die organisatorische Trennung der beiden Beteiligten, wahrgenommen.

Antrag 9/2002 (GBK 144/00):

Eingebracht durch die Antragstellerin am 19.6.2000

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

25 ½ Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie als Hilfsarbeiterin befristet beschäftigt gewesen sei. Sie habe sich ursprünglich für eine Bürotätigkeit interessiert, der Werksleiter habe ihr jedoch – nachdem keine Stelle im Büro frei gewesen sei – einen Arbeitsplatz in der Kunststoffabteilung angeboten.

Bereits wenige Tage nach ihrem Arbeitsbeginn wäre sie zum Werksleiter ins Büro gerufen worden und dieser habe ihr Komplimente über ihr Aussehen gemacht und sie zum Essen eingeladen. Einmal habe der Werksleiter sie auch zu Hause angerufen, um ihr zu sagen, dass er „nur ihre erotische Stimme“ habe hören wollen. Der Abteilungsleiter, ihr unmittelbarer Vorgesetzter, sei anfangs sehr nett zu ihr gewesen und habe sie auch aufgefordert, zum Werksleiter „nett zu sein“, damit sie eine Stelle im Büro bekommen würde. Zu Silvester sei es in der Firma zu folgendem Zwischenfall mit dem Abteilungsleiter gekommen: Er habe sie aufgefordert, zum Billa zu fahren, um Cognac für ihn zu kaufen. Sie habe dieser Aufforderung ihres Vorgesetzten Folge geleistet. Nach ihrer Rückkehr habe er sich selbst und ihr mehrmals einen Plastikbecher mit einem Mix aus Cola und Cognac eingeschickt und sei zunehmend alkoholisiert gewesen. Sie selbst habe das ihr aufgedrängte Getränk in einem unbeobachteten Moment auf den beim Büro befindlichen Balkon in den Schnee geschüttet. In weiterer Folge habe er sich über sie gebeugt und ihr – als sie ins Eck zurückgewichen sei – mit seiner Hand auf die Brust gegriffen und sie zu küssen versucht. Aus dem Augenwinkel habe sie in diesem Moment wahrgenommen, dass der Vorfall von einer gerade an der Zimmertür vorbeigehenden Kollegin beobachtet worden sei. Bei diesem Vorfall habe er sie aufgefordert, sich vom Werksleiter „ficken“ zu lassen, damit sie einen Bürojob bekommen könne. Als die Antragstellerin nach ihrem Urlaub im Jänner in die Firma

zurückgekehrt sei, habe sie sich mit Mobbing durch Ausgrenzung und Redeverweigerung durch ihre Kollegen und Kolleginnen konfrontiert gesehen, da die Zeugin des oben geschilderten Vorfalles die Sache offenbar Kollegen und Kolleginnen gegenüber so dargestellt hatte, dass sie mit dem Abteilungsleiter im Büro geschlafen haben soll.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK sah sich mit unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen zu den im Antrag vorgebrachten Vorwürfen konfrontiert. Allerdings ist zu bemerken, dass die Aussagen der Antragstellerin für die GBK glaubwürdig, lebensnah und bei einer Gesamtbetrachtung auch nachvollziehbar geklungen haben und insofern für die GBK überzeugend waren.

Der Abteilungsleiter hingegen vermochte die GBK auf Grund von widersprüchlichen Angaben von seiner Darstellung der Vorfälle nicht zu überzeugen. Gerade seine Darstellung, er hätte sich nur mit Mühe dagegen wehren können, dass ihn die Antragstellerin nach der abteilungs-internen Weihnachtsfeier von der Disco nach Hause bringen wollte, um mit ihm Geschlechtsverkehr haben zu können, hat auf die GBK unglaublich, übertrieben und ausschließlich zu seiner Rechtfertigung erfunden gewirkt. Die GBK hat den Eindruck gewonnen, dass er - eventuell durch eine kulturspezifisch unterschiedliche Betrachtungsweise bedingt - die ihm gegenüber von der Antragstellerin zur Schau getragenen Freundlichkeit überinterpretiert hat und es in der Folge daher zu den antragsgegenständlichen Übergriffen zu Silvester gekommen ist.

Hinsichtlich der gegen den Werksleiter vorgebrachten Vorwürfe bezüglich einer verbalen sexuellen Belästigung fand die GBK die Darstellungen der Antragstellerin ebenfalls nachvollziehbar, lebensnah und überzeugend.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Abteilungsleiter und vom Werksleiter sexuell belästigt wurde. Die GBK ist ferner zur Auffassung gelangt, dass der Werksleiter seiner auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes bestehenden Verpflichtung, angemessene Abhilfe für die Antragstellerin zu schaffen, nicht in geeigneter Weise nachgekommen ist.

Antrag 10/2002 (GBK 161/01):

Eingebracht von der GAW am 19.4.2001

Arbeitgeber/in:

Verein

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

16 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie beim Verein als Beraterin und Trainerin beschäftigt gewesen sei und sich die Zusammenarbeit mit dem Geschäftsführer für sie von Anfang an schwierig gestaltet habe, was vor allem durch dessen aufbrausenden Umgang mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und durch seine große Empfindlichkeit bezüglich allfällig geäußelter Kritik bedingt gewesen sei. Kennzeichnend für das Verhalten des Geschäftsführers im beruflichen Umfeld sei ein generell „distanzloser“ Umgang mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, der sich durch seine Neigung bemerkbar machen würde, seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen häufiger als in Österreich im Berufsleben üblich und an den verschiedensten Körperstellen wie Schultern, Hände etc. zu berühren. Nach ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub sei sie mit dem Geschäftsführer „per Du“ geworden, um sich nicht wieder den vor ihrem Karenzurlaub wiederholt von ihm geäußerten Vorwürfen auszusetzen, dass sie „so kühl und distanziert zu ihm“ sei. Trotzdem sei es verstärkt zu für sie unerwünschten körperlichen Berührungen wie Tätscheleien auf Schultern, Hände und Wangen durch ihn gekommen.

Im Zuge einer dienstlichen Besprechung mit ihm sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Nach einem Konflikt zwischen ihnen am Vortag habe er sich – entgegen der sonst bei dienstlichen Besprechungen mit seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in seinem Arbeitszimmer üblichen Sitzordnung – ihr, nachdem sie dort Platz genommen hatte, von hinten genähert, seine Hand auf ihre Schulter gelegt, sein Gesicht an ihres angenähert und ihr dabei ins Ohr geflüstert, dass „er jede Sekunde bedauere“, die er mit ihr streiten würde. Sie sei über diese völlig unerwartete und für sie unerwünschte und auch höchst unangenehme Annäherung ihres Vorgesetzten „wie erstarrt“ gewesen und habe sich diesem hilflos ausgeliefert

gefühlt. Im Verlauf dieser Besprechung sei von ihm thematisiert worden, dass er schon wisse, dass er seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sehr viel berühre und ob ihr dieses Verhalten „eh nicht zu viel“ wäre, was von ihr mit einem „na ja“ beantwortet worden wäre. In weiterer Folge sei sie auf Grund der für sie mittlerweile unerträglichen psychischen Belastung in Krankenstand gegangen und habe ihm einen Brief geschrieben, in dem sie die Unerwünschtheit seines Verhaltens zum Ausdruck brachte.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Nach Auffassung der GBK waren die Schilderungen der Antragstellerin nachvollziehbar, überzeugend und die Antragstellerin konnte der GBK glaubwürdig darlegen, dass sie mehrfach versucht habe, sich der für sie unerwünschten Berührungen durch den Geschäftsführer durch ein bewusst abwehrendes und distanzierendes Verhalten zu entziehen. Auch ihre Angst, ihren einflussreichen Vorgesetzten auf dessen unpassendes Verhalten ausdrücklich hinzuweisen, ist für die GBK auf Grund ihrer langjährigen Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung ebenso erklärbar.

Auf Grund der Aussage des Geschäftsführers hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass dieser ausreichendes Bewusstsein darüber vermissen dürfte, dass sowohl im Hinblick auf körperliche Berührungen im Rahmen des Arbeitslebens - insbesondere gegenüber unterstellten und somit abhängigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen - ein besonders sensibler, auf die Bedürfnisse und Grenzen der einzelnen Person zugeschnittener Maßstab anzulegen ist.

Die GBK hat die Ausführungen des Geschäftsführers, keinerlei sexuelle Belästigung beabsichtigt zu haben, als glaubwürdig und auf Grund des von ihm gewonnenen persönlichen Eindruckes auch als nachvollziehbar befunden.

Trotzdem ist die GBK im Hinblick auf die obigen Ausführungen zu der auf das subjektive Empfinden der belästigten Person abgestellten Perspektive des Gleichbehandlungsgesetzes zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin sexuell belästigt wurde.

Antrag 11/2002 (GBK164/01):

2 Anträge, eingebracht von der GAW am 25.5.2001, ein Fall ist dargestellt

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Diskriminierung beim **Entgelt** und den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, im Fall der zweiten Antragstellerin **beim Entgelt**, den **sonstige Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer:

16 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie seit 1996 im Gastronomiebetrieb zunächst als Thekenkraft, später als Assistentin der Restaurantleitung tätig sei und sich derzeit in Karenzurlaub befinde. Ihr Arbeitsbereich habe nach Absolvierung eines Fortbildungskurses sämtliche kaufmännischen Belange umfasst. Zu ihrem Grundgehalt habe sie zunächst regelmäßig eine Überstundenpauschale bezogen. Ein männlicher Kollege sei - ohne die entsprechende Ausbildung - als Assistent aufgenommen worden und habe dem Vernehmen nach für den gleichen Aufgabenbereich ein höheres Entgelt als die Antragstellerin erhalten. Diesbezüglich hätte der Arbeitgeber die Meinung vertreten, dass es ihm gestattet sein müsse, „unterschiedliche Arbeitsleistungen auch unterschiedlich zu entlohnen“. Der männliche Kollege der Antragstellerin hätte sich sehr engagiert gezeigt und weit mehr als nur die geforderte Tätigkeit geleistet. Die Antragstellerin hätte hingegen an der Unterstützung des Firmeninhabers in dieser schwierigen Zeit keinerlei Interesse gezeigt und bei jedem an sie gerichteten Ersuchen darauf verwiesen, dass sie sich zuerst mit ihrem Ehemann absprechen müsse.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK verkennt nicht, dass ein Vergleich von zwei Personen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben, häufig sowohl qualitative als auch quantitative Unterschiede im Hinblick auf die Erbringung der geforderten Arbeitsleistung zeigen wird und dass diese Komponente für einen Unternehmer eine unterschiedliche Wertschätzung der beiden Vergleichspersonen zur Folge haben kann.

Nichtsdestotrotz ist hier unmissverständlich auf § 2 Abs. 1 Z. 2 GIBG zu verweisen,

der – wie bereits ausgeführt – eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei Festsetzung des Entgelts verbietet. Daraus folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers, einerseits ein transparentes Lohnsystem anhand objektiver, an der Tätigkeit orientierter Kriterien zu führen und andererseits Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht auf das individuelle Verhandlungsgeschick zurückzuführen.

Bei der GBK ist auf Grund der durchgeführten Befragungen der Eindruck entstanden, dass das vom Geschäftsführer gepflogene Entlohnungssystem seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stark durch das Element der „Beliebigkeit“ gekennzeichnet zu sein scheint. Jedenfalls konnte dieser keine nachvollziehbare Transparenz in sein Entlohnungssystem bringen.

Im Hinblick auf eine **gleichbehandlungsgesetzkonforme** Entgeltgestaltung des männlichen Kollegen wäre die Schaffung einer wie immer titulierten Zulage für diesen, welche dessen Verrichtung „artfremder Tätigkeiten“ abgegolten hätte, eine denkbare Variante gewesen, um einerseits die Transparenz des innerbetrieblichen Lohngefüges zu sichern und andererseits dessen zweifelsohne wertvolle „Zusatzqualifikationen“ abzugelten.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Diskriminierung der Antragstellerin gegenüber dem männlichen Kollegen auf Grund des Geschlechts bei Festsetzung des Entgelts nicht ausgeschlossen werden kann.

Auf Grund der unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen konnte die im Antrag ebenfalls dargelegte Vermutung einer Diskriminierung der Antragstellerin durch angebliche „frauenfeindliche“ Äußerungen des Geschäftsführers bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 6 GIBG im GBK-Verfahren nicht verifiziert werden.

Antrag 12/2002 (GBK 159/01):

Eingebracht von der AK Wien am 5.4.2001

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

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

Verfahrensdauer:

18 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie bis zu ihrer Kündigung durch den Arbeitgeber im Gasthaus als Kellnerin beschäftigt gewesen sei. Ein Kollege habe ihr gegenüber wiederholt Bemerkungen gemacht, die der sexuellen Sphäre zugehörig seien und wäre ihr dabei auch einige Male körperlich zu nahe gekommen. So wäre dieser Kollege ihr mit der Hand über den Hinterkopf gefahren und habe dabei gemeint, das „fühle sich geil an“. Trotz des Versuches, den für sie unangenehmen Situationen auszuweichen, beispielsweise durch den Tausch der Servierstationen, wäre die Situation für sie schwieriger geworden, zumal der Geschäftsführer keine räumliche Trennung zwischen ihr und dem Belästiger veranlasst hätte, sondern – als sie versucht habe, nachhaltige Maßnahmen zur Entlastung der Situation zu erreichen - gemeint haben soll, „dass er keine Zeit für so einen Scheiß“ habe.

Beantragt wurde die Prüfung, ob durch die Vorfälle eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 2 Abs. 1 Z. 6 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und § 2 Abs. 1 Z. 7 GIBG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, durch den Geschäftsführer stattgefunden habe.

Der von der GBK als Auskunftsperson befragte Belästiger zeigte sich einsichtig und bedauerte sein Fehlverhalten gegenüber der Antragstellerin, welches er auf einerseits in Bierlokalen durchaus üblichen „Stressabbau“ durch „blödes Dahergerede“ und andererseits auf mangelnde Sensibilität seinerseits im Umgang mit der Antragstellerin zurückführte.

Im GBK-Verfahren wurde releviert, dass sich das Arbeitsklima für die Antragstellerin, nachdem sie die sexuelle Belästigung gemeldet hatte und eine Intervention der AK Wien erfolgt war, verschlechtert hätte.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Auf Grund der unterschiedlichen Schilderungen der Befragten Auskunftspersonen konnte die GBK im Nachhinein die tatsächlichen Vorfälle nicht mehr ermitteln. Es war weder eindeutig zu klären, ob eine räumliche Trennung der Antragstellerin und

dem Belästiger tatsächlich möglich und zielführend gewesen wäre, noch ob der erhobene Vorwurf eines Arbeitskollegen sich im normalen Bereich der von ihm ausgeübten Kontrollfunktion befunden hat, oder ob der Vorwurf möglicherweise „erfunden“ und eine Mobbinghandlung gegenüber der Antragstellerin gewesen ist. Die Frage, aus welchem Grund die Kündigung der Antragstellerin letztlich tatsächlich erfolgt ist und ob ein Zusammenhang mit der Geltendmachung der sexuellen Belästigung besteht, konnte die GBK ebenfalls nicht zweifelsfrei klären. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann.

Antrag 13/2002 (GBK 165/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 22.6.2001

Arbeitgeber/in:

Malerbetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung eines weiblichen Lehrlings

Verfahrensdauer:

16 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie von Beginn ihres Lehrverhältnisses an von einem Gesellen wiederholt durch Küsse und Umarmungen sexuell belästigt worden wäre. Einmal habe er ihr seine Unterschrift auf die Latzhose im Innenbereich des Oberschenkels gemalt. Immer wieder habe er der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass er sich „beim Chef“ für sie „einsetzen“ werde, wenn sie sich „richtig“ verhalte. Die Übergriffe wären auf der letzten Baustelle jedoch so massiv geworden, dass sie sogar einem Arbeitnehmer einer anderen Firma aufgefallen wären. Aus Angst, keinen neuen Lehrplatz zu finden, habe die Antragstellerin zunächst versucht, sich selbst zu helfen. Ihr sei vom Gesellen signalisiert worden, dass sie weder mit der Unterstützung anderer Mitarbeiter noch mit der Hilfe des Betriebsrates rechnen

könne, weil dieser sie angeblich nicht möge und sich dahingehend bereits beim Gesellen geäußert habe.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK sah sich mit unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen zu den im Antrag relevierten Vorwürfen der sexuellen Belästigung konfrontiert.

Allerdings ist zu bemerken, dass die Aussagen der Antragstellerin für die GBK glaubwürdig und nachvollziehbar geklungen haben, zumal auch in keiner Weise ersichtlich ist, warum die Vorwürfe gegen den Gesellen „erfunden“ sein sollten, weil damit immerhin der Verlust des Lehrplatzes für die Antragstellerin verbunden gewesen war. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Gesellen sexuell belästigt wurde.

Die ursprünglich ebenfalls beantragte Prüfung der Arbeitgeberverantwortung im Hinblick auf die nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zu angemessener Abhilfe war von der GBK nicht zu beurteilen, weil der Antrag diesbezüglich zurückgezogen wurde.

Antrag 14/2002 (GBK 167/01):

Eingebracht von der Antragstellerin am 31.7.2001

Arbeitgeber/in:

Unternehmen im Banken-Versicherungsbereich

Wegen:

sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

15 ½ Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie als Sekretärin des Landesleiters beschäftigt gewesen sei. Nachdem das anfänglich befristete Dienstverhältnis unbefristet geworden sei, habe der Landesleiter sie Anfang Februar 2001 um ein „klärendes Gespräch“ ersucht, da er angeblich bemerkt hätte, dass sie mit der „derzeitigen Situation“ nicht zufrieden sei. Auf seine Anregung hin solle dies abends außerhalb

des Büros stattfinden. Am Beginn des Abendessen sei vom Landesleiter das gemeinsame Arbeitsverhältnis thematisiert und ihr dabei von ihm mitgeteilt worden, dass er mit ihr nicht zufrieden sei, was er bis dato in dieser Weise nicht geäußert habe. Im Verlauf des Abends, der nach der direkten Frage des Landesleiters, ob sie zu ihm oder zu ihr fahren würden, in dessen Wohnung fortgesetzt worden wäre, habe er – nachdem er sie über ihr Privatleben und ihre sexuellen Beziehungen befragt habe - ihr mitgeteilt, dass seiner Ansicht nach „mehr“ zwischen ihnen sein müsste, da er sich ansonsten nicht vorstellen könne, dass das „Vertrauensverhältnis“ zwischen Chef und Sekretärin vorhanden sein würde. Dann sei er neben sie gerückt und habe versucht, ihre Hand zu küssen.

Die Antragstellerin schilderte der GBK, dass sie dem Landesleiter sofort ihre Hand entzogen und diesem mitgeteilt habe, dass sie sich ihre Arbeitsbeziehung nie so vorgestellt hätte und sich bei ihm nach ihrer Zurückweisung erkundigt habe, ob er sie nun „hinauswerfen“ würde oder ob sie gleich selber kündigen sollte. Er habe ihr in diesem Zusammenhang auch mitgeteilt, sie nicht wegen ihrer Qualifikation eingestellt zu haben und nur aus einem Grund über ihre bisherigen Fehler hinweggesehen zu haben. Nachdem er ihr noch das Angebot unterbreitet habe, bei ihm zu nächtigen – obwohl sie ihm zuvor deutlich zu verstehen gegeben habe, dass sie gehen wolle - habe sie den Landesleiter schließlich kurz nach 22.00 Uhr verlassen und noch am selben Abend einen Betriebsrat von dem Vorfall verständigt. In weiterer Folge habe es ein Gespräch zwischen ihr, zwei Mitgliedern des Betriebsrates und einem Vorstandsmitglied gegeben, in welchem sich letzteres zwar angesichts der gegen den Landesleiter erhobenen Vorwürfe als sehr „betroffen“ gezeigt, jedoch keinerlei weitere, für sie erkennbare Schritte gesetzt habe. Schließlich habe sie sich - nachdem ihr seitens des Vorstandes auch im zweiten Gespräch kein konkretes Angebot eines anderen Arbeitsplatz außerhalb des Einflussbereiches des Landesleiters unterbreitet worden sei - zur Selbstkündigung entschieden.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Die GBK sah sich mit unterschiedlichen Darstellungen der befragten Auskunftspersonen zu den im Antrag vorgebrachten Vorwürfen konfrontiert, hielt aber die Schilderungen der Antragstellerin für lebensnah, nachvollziehbar und glaubwürdig.

Insbesondere ist darauf hinzuweisen, dass der GBK auch glaubwürdig dargelegt wurde, dass zwei weitere (ehemalige) Mitarbeiterinnen vom Landesleiter auf fast exakt die gleiche Weise belästigt wurden bzw. der akuten Gefahr der Belästigung ausgesetzt waren, was die Glaubwürdigkeit der Darstellung der Antragstellerin unterstützte.

Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Landesleiter sexuell belästigt wurde.

Die durch das Vorstandsmitglied wahrgenommene Arbeitgeberverantwortung im Hinblick auf die nach dem Gleichbehandlungsgesetz bestehende Verpflichtung des Arbeitgebers zu angemessener Abhilfe war von der GBK ebenfalls zu beurteilen. Nach den Schilderungen von Auskunftspersonen habe das ressortzuständige Vorstandsmitglied zwar immer „Betroffenheit“ angesichts der ihm gemeldeten Vorwürfe signalisiert, wirkungsvolle und nach außen erkennbare Schritte des Arbeitgebers gegen den Landesleiter sind jedoch offenkundig unterblieben, zumal die dritte Belästigung erst rund 1 Jahr nach dem Vorfall mit der Antragstellerin passiert ist. Im vorliegenden Fall hat die GBK den Eindruck gewonnen, dass – außer der nach der Schilderung von Auskunftspersonen – jeweils unverzüglichen Information des Landesleiters über die von den Betriebsräten dem Vorstand übermittelten Informationen keinerlei adäquate Reaktionen seitens des Arbeitgebers erfolgt sind. Dies dürfte nach Meinung der GBK hauptsächlich mit der hohen firmeninternen Position des Landesleiters in Zusammenhang gestanden sein. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass der Arbeitgeber der auf Grund des Gleichbehandlungsgesetzes bestehenden Verpflichtung, angemessene Abhilfe für die Antragstellerin zu schaffen, nicht nachgekommen ist.

Antrag 15/2002 (GBK 158/01):

Eingebracht von der AK Wien am 12.3.2001

Arbeitgeber/in:

Bewachungsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

21 Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie beim Bewachungsunternehmen beschäftigt gewesen sei. Ein Kontrollor habe versucht, die Antragstellerin – die damals in einer Beziehung lebte - zu einem Verhältnis mit ihm zu überreden, in dem er sie aufforderte, „zweigleisig“ zu fahren. Diese Aufforderung habe sie mit Hinweis auf ihre Beziehung zurückgewiesen, obwohl sie gefürchtet habe, dass sich dies negativ auf ihr Arbeitsverhältnis auswirken könnte. Ihre diesbezügliche Zurückweisung habe der Kontrollor jedoch offenkundig nicht zur Kenntnis nehmen wollen und habe sie gefragt, ob er einen Kuss von ihr bekäme. Daraufhin wäre sie total fassungslos gewesen, zumal sie bereits zuvor ihm durch einen auf einem Blatt Papier aufgezeichneten Strich klarzumachen versucht habe, dass er ihre Grenze bereits überschritten habe.

Nachdem sie ihn – der sie auch mehrfach „kumpelhaft“ umarmt und ihr auf die Schulter geklopft habe - abgewiesen habe, wäre sie entgegen ihrem Willen zu einem Dienstesatz an einem anderen Dienstort eingeteilt worden. Sie habe daher den Eindruck gehabt, dass der Kontrollor sie – nachdem sie ihn habe „abblitzen“ lassen – „strafversetzt“ habe. Kontakte ihres damaligen Freundes mit der damalig personalverantwortlichen Person der Firma hätten ergeben, dass man ihrer Darstellung keinen Glauben schenke, was ihr zur bereits auf Grund der Situation mit dem Kontrollor bestehenden großen psychischen Belastung einen weiteren Tiefschlag versetzt habe.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Nach Auffassung der GBK waren die Schilderungen von der Antragstellerin insofern überzeugend, als sie die Annäherungsversuche durch den Kontrollor nachvollziehbar und glaubwürdig darlegen konnte. Der Kontrollor konnte die GBK von seinen Schilderungen, dass es die behauptete Annäherung nie gegeben hätte, hingegen nicht überzeugen, es ist vielmehr davon auszugehen, dass es sich dabei um eine Schutzbehauptung handelt. Die GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Kontrollor sexuell belästigt wurde.

Antrag 16/2002 (GBK 190/02):

Eingebracht von der AK Wien am 17.6.2002

Arbeitgeber/in:

Bewachungsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung

Verfahrensdauer:

5 ½ Monate

Sachverhalt:

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie seit August 2000 bei der Firma beschäftigt sei und sich derzeit nach der Geburt eines Kindes in Karenzurlaub befinde. Erst nach ihrer Dienstfreistellung habe sie den Mut gefasst, gegen die rund 1½ Jahre andauernden Belästigungen eines Kontrollors vorzugehen. Bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses habe dieser begonnen, sich ihr zu nähern. In weiterer Folge hätten die Annäherungen vom Kontrollor zugenommen, es wäre dabei wiederholt zu Berührungen von Brust und Gesäß gekommen und er habe deutlich gemacht, dass er eine sexuelle Beziehung mit ihr eingehen wolle. Sie habe ihm jedoch immer wieder die Grenzen klar gemacht und seine Annäherungen zurückgewiesen, woraufhin er gemeint hätte, dass das „nur Spaß“ sei. Später habe er versucht, sie unter Druck zu setzen, in dem er ihr in Aussicht stellte, dass es ihr und ihrem ebenfalls bei der Firma beschäftigten Vater „viel besser gehen könnte“, wenn sie mit ihm ins Bett gehe. Ansonsten könnte er ihren Vater jederzeit kündigen. Er habe auch den Vorschlag geäußert, mit der Antragstellerin und ihrer Freundin ein „Hostessenservice“ zu eröffnen. Auch habe er offenbar das Gerücht verbreitet, mit der Antragstellerin ein Verhältnis zu haben.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich die GBK mit widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Auf Grund des von der GBK gewonnenen Eindrucks waren die Schilderungen der Antragstellerin jedoch glaubwürdig, auch im Hinblick auf den Umstand, dass sie es erst nach ihrer

Dienstfreistellung gewagt hätte, die Belästigungen durch den Kontrollor zu thematisieren. Dieser hingegen konnte die GBK von seiner Darstellung, dass es die behauptete Annäherung nie gegeben hätte und es sich nur um eine Intrige zum Schutz des Vaters der Antragstellerin handle, nicht überzeugen. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass es sich dabei um eine reine Schutzbehauptung von ihm handelt, zumal eine weitere Beschwerde einer ehemaligen Mitarbeiterin der Firma gegen ihn wegen sexueller Belästigung ebenfalls vor der GBK thematisiert worden ist. Die GBK ist zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin vom Kontrollor sexuell belästigt wurde.

Im Hinblick auf die ebenfalls beantragte Prüfung, ob die Verpflichtung des Arbeitgebers, bei sexueller Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, verletzt wurde, ist festzuhalten, dass auf Grund des Umstandes, dass die Antragstellerin die Belästigungen dem Arbeitgeber erst **nach** ihrer Dienstfreistellung gemeldet hatte und dieser den Kontrollor danach gekündigt und dienstfreigestellt hatte, keine Verletzung der Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe vorliegt.

Antrag 17/2002 (GBK 172/01):

Eingebracht von der AK Wien am 2.10.2001

Arbeitgeber/in:

Handelskette

Wegen:

Diskriminierung des Antragstellers bei der Einstellung

Verfahrensdauer:

14 Monate

Sachverhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass er sich via E-Mail über die Homepage der Firma als „shop assistant“ für 10 Filialen beworben habe. Auf der Homepage der Firma wären die „Anforderungen an die Bewerber angeführt gewesen. In weiterer Folge habe er von der Firma ein Schreiben erhalten, in dem ihm neben der Absage seiner Bewerbung mit dem Hinweis, dass „keine Position entsprechend Ihrer Vorstellungen und Qualifikationen“ zu vergeben gewesen wäre, auch mitgeteilt worden sei, dass

die Firma nicht über die Sanitäreinrichtungen verfüge, die laut Arbeitsinspektorat notwendig wären, um „Mitarbeiter männlichen Geschlechts einstellen zu können“. Hierauf habe er die Gleichbehandlungsanwaltschaft informiert. Nach einer Intervention der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen habe die Firma mit Schreiben mitgeteilt, dass das Schreiben an den Antragsteller keine konzernübliche Absage einer Bewerbung sei und sich die Firma in aller Form für diese Absage entschuldige. Die Absagebriefe wären eigentlich standardisiert, aus nicht erklärlichen Gründen habe eine Mitarbeiterin der Personalentwicklung die Texte aus Eigeninitiative ohne vorherige Absprache mit ihrem Vorgesetzten abgeändert.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

In einem GBK-Verfahren soll nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden. Es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent und sachlich nachvollziehbar war. Das Gleichbehandlungsgesetz soll gerade verhindern, dass ein Geschlecht mit Vorwänden - unter Umständen bedingt durch traditionelle Stereotypen im Zusammenhang mit Geschlechtsrollen - aus einem Arbeitsbereich ferngehalten wird. Die Arbeitgeberin hat im Verfahren argumentiert, dass die Ablehnung des Antragstellers wegen dessen „mangelnder Qualifikation“ und fehlender Erfahrung im Einzelhandelsbereich erfolgt wäre. Gleichzeitig werden jedoch auf der Homepage der Firma so genannte „Quereinsteiger“ – also Personen ohne entsprechende Ausbildung und Vorerfahrung im Einzelhandelsbereich – explizit zur Bewerbung animiert. Der auf das Geschlecht bezogene Zusatz im Ablehnungsschreiben der Firma an den Antragsteller rechtfertigt eine geschlechtsbezogene Diskriminierung nicht und wurde von der GBK als Indiz gewertet, dass auf Grund der weitaus überwiegenden Anzahl von weiblichen Beschäftigten im Verkaufsbereich Männer in diesem Bereich eigentlich nicht erwünscht sind.

Die GBK hat daher auf Grund der Befragungen den Eindruck gewonnen, dass das ausschlaggebende Motiv für die Ablehnung der Bewerbung des Antragstellers dessen Geschlecht und nicht die von der Arbeitgeberin behauptete „fehlende Qualifikation“, die in einem für die GBK nicht zu lösenden Widerspruch mit der ausdrücklichen Aufforderung an „Quereinsteiger“ stand, gewesen ist.

Die GBK kam daher zum Ergebnis, dass der Antragsteller von der Firma bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

Antrag 18/2002 (GBK 187/02):

Eingebracht von der GAW am 6.5.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung beim **Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Verfahrensdauer:

7 Monate

Sachverhalt:

Im Antrag wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin als Betriebsärztin beschäftigt gewesen sei. Als zuständige Arbeitsmedizinerin für den Bereich Westösterreich habe sie zuletzt insgesamt ca. 1720 Personen betreut. Für den Bereich Ostösterreich wäre ein männlicher Arbeitsmediziner eingestellt worden, der mit 20 Stunden pro Woche beschäftigt worden sei und ein Bruttogehalt von ca. 55.000,-- ÖS (= 3.997,-- €) erhalten habe. Die Antragstellerin habe zum damaligen Zeitpunkt für ihre Tätigkeit ca. 54.400,-- ÖS (= 3.953,-- €) brutto pro Monat erhalten, allerdings für eine Arbeitszeit von 26 Stunden pro Woche. Die Vorgesetzten hätten ihr gegenüber den Gehaltsunterschied zum männlichen Arbeitsmediziner zugegeben und sie habe eine monatliche Gehaltserhöhung von ca. ÖS 3.000,-- brutto (= 218€) erhalten. Dies habe aber weiterhin eine Differenz von ca. ÖS 150,-- (= 10,9€) pro Stunde bedeutet. Parallel dazu habe allerdings ihr neuer Vorgesetzter begonnen, sie abzuqualifizieren. In weiterer Folge habe die Antragstellerin einen neuen Dienstzettel erhalten, der den Dienstvertrag abändern sollte. Diese habe sich entschieden gegen diese massive Verschlechterung ihres Dienstvertrages gewendet, denn trotz eines höheren Bruttostundensatzes wäre es durch die wesentlich geringere Wochenarbeitszeit zu einer empfindlichen Gehaltseinbuße von ÖS

11.151,-- (810,37 Euro) gekommen. Darüber hinaus führe die Reduzierung des wöchentlichen Arbeitseinsatzes bei gleichbleibendem Leistungsumfang der zu betreuenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zwangsläufig zur Unterschreitung der gesetzlich vorgeschriebenen Betreuungszeit der einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Mangels Gesetzeskonformität sei diese Änderung des Dienstvertrages schließlich nicht zustande gekommen. Im Vorschlag eines neuen Dienstvertrages wäre erneut eine Wochenarbeitszeitreduzierung auf 20 Stunden vorgesehen, was zwar auf Grund der Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes mittlerweile gesetzmäßig ausreichend gewesen wäre. Darüberhinausgehende übliche ärztliche Betreuung, wie zum Beispiel die von der Antragstellerin nachweislich regelmäßig vorgenommenen Schutzimpfungen, wären bei diesem reduzierten Stundenausmaß nicht mehr möglich. Der neue Dienstvertrag habe auch weitere Verschlechterungen enthalten, so wäre unter anderem auch der Fortbildungsurlaub, der ihr bisher bis zu drei Wochen pro Jahr vertraglich zugestanden wäre, gestrichen worden. Schließlich sei die Kündigung erfolgt.

Auszug aus der Entscheidungsbegründung:

Ohne die Frage eines behaupteten „Gehaltsgefälles“ zwischen zwei österreichischen Städten näher zu beleuchten, ist nach Meinung der GBK die Prüfung einer allfälligen Entgeltdiskriminierung der Antragstellerin untrennbar mit der betriebsinternen Einstufung der beiden Vergleichspersonen verknüpft. Der männliche Arbeitsmediziner ist laut der vom Arbeitgeber übermittelten Unterlagen in die Verwendungsgruppe VI eingereiht, die Antragstellerin in der Verwendungsgruppe V. Folgt man der Argumentation des Arbeitgebers, dass Zweck des Gleichbehandlungsgesetzes nicht die Gehaltsnivellierung nach oben im Falle von Firmenfusionen sein könne, ist dieser hier entgegenzuhalten, dass der männliche Arbeitsmediziner eben erst nach der Fusionierung eingestellt worden ist und daher für den nunmehr gemeinsamen Arbeitgeber eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Entgeltgestaltung leicht möglich gewesen wäre.

Für die GBK ist nun keinerlei sachliche Rechtfertigung für die unterschiedliche Einstufung der beiden Arbeitsmediziner zu erkennen, weshalb die GBK zum Schluss gelangte, dass die Antragstellerin durch die niedrigere Einstufung auf Grund des Geschlechts diskriminiert wurde.

Im GBK-Verfahren wurde auch die angeblich bessere Qualifikation des männlichen Arbeitsmediziners releviert, um die Entgeltdifferenz sachlich zu rechtfertigen zu versuchen. Diesbezüglich ist die GBK jedoch davon ausgegangen, dass zur Erfüllung der gesetzlich definierten Tätigkeiten eines Arbeitsmediziners bzw. einer Arbeitsmedizinerin die beiden Vergleichspersonen zweifelsfrei als in gleichem Maße qualifiziert anzusehen sind. Hinsichtlich der Frage einer Entgeltdiskriminierung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 2 GIBG der Antragstellerin gegenüber ihrem männlichen Kollegen ist festzuhalten, dass nach Meinung der GBK eine solche jedenfalls vorliegt, wenngleich die GBK die genaue Höhe des Betrages in dem durchgeführten Verfahren nicht beziffert hat.

Hinsichtlich der im Verlangen der GAW beantragten Prüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Z. 6 GIBG ist die GBK zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin durch die vom Arbeitgeber im Verlauf der Behandlung ihres Wunsches nach einer Gehaltsanpassung thematisierte Bezugnahme auf ihre angeblich „mangelnde Akzeptanz“ sowie den vorgebrachten Umstand, sie sei nicht beliebt, auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist. Zur Frage, ob eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Z. 7 GIBG durch die arbeitgeberseitige Kündigung vorliegt, ist festzuhalten, dass für die GBK auf Grund des durchgeführten Verfahrens zweifelsfrei feststeht, dass die Kündigung gemäß § 2 Abs. 1 Z. 7 GIBG im Zusammenhang mit der „offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach dem Gleichbehandlungsgesetz“ erfolgt ist.

Die GBK kam daher zur Auffassung, dass das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin auf Grund der von ihr versuchten Geltendmachung ihrer Ansprüche nach dem Gleichbehandlungsgesetz durch arbeitgeberseitige Kündigung beendet worden ist und diese dadurch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Z. 7 GIBG diskriminiert worden ist.

2. DURCH RÜCKZIEHUNG IN DEN VERSCHIEDENSTEN VERFAHRENSSTADIEN ERLEDIGTE ANTRÄGE:

Antrag 19/2002 (GBK 142/00):

Eingebracht von der AK Wien am 12.5.2000

Arbeitgeber/in:

Augenarzt

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Der Antragsteller sei vom Arzt durch Berührungen sexuell belästigt worden und habe in der Folge, da er unter demütigenden Arbeitsbedingungen litt, seinen vorzeitigen Austritt erklärt.

Antrag 20/2002 (GBK 143/00):

Eingebracht von der AK Wien am 17.5.2000

Arbeitgeber/in:

Musikproduzent

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre vom Arbeitgeber aufgefordert worden, sich auszuziehen, damit er sehen könne, ob sie für Fotos geeignet wäre. In der Folge wäre das Arbeitsverhältnis durch Druck des Arbeitgebers einvernehmlich gelöst worden.

Antrag 21/2002 (GBK 150/00):

Eingebracht von der Antragstellerin am 10.10.2000

Arbeitgeber/in:

Büroeinrichtungshaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen belästigt worden.

Antrag 22/2002 (GBK 151/00):

Eingebracht von der AK Wien am 17.10.2000

Arbeitgeber/in:

Bauunternehmen

Wegen:

Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Bewerbung auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden.

Antrag 23/2002 (GBK 154/01):

Eingebracht von der AK Wien am 2.1.2001

Arbeitgeber/in:

EDV-Unternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen belästigt worden.

Antrag 24/2002 (GBK 163/01):

Eingebracht von der AK Wien am 28.5.2001

Arbeitgeber/in:

Gewerbebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde von ihrem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt.

Antrag 25/2002 (GBK 166/01):

Eingebracht von der Antragstellerin am 3.7.2001

Arbeitgeber/in:

Fabrik für Papierwaren

Wegen:

Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Antragsinhalt:

Nach der Rückkehr aus dem Karenzurlaub wurde der Antragstellerin die Rückkehr auf ihren früheren Arbeitsplatz als Chefsekretärin mit dem Hinweis, dass sich dieser Job mit einem Kind nicht vereinbaren ließe, verweigert.

Antrag 26/2002 (GBK 168/01):

Eingebracht von der AK Tirol am 31.7.2001

Arbeitgeber/in:

Bäckerei

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde von ihrem Arbeitgeber verbal und durch Berührungen sexuell belästigt.

Antrag 27/2002 (GBK 173/01):

Eingebracht von der AK Wien am 16.11.2001

Arbeitgeber/in:

Cafehaus

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt.

Antrag 28/2002 (GBK 175/01):

Eingebracht von der Antragstellerin am 4.12.2001

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde - unter dem ihr als Vorwand für eine geschlechtsspezifische Diskriminierung erscheinenden Hinweis, sie wäre nicht teamfähig – gekündigt.

Antrag 29/2002 (GBK 176/01):

Eingebracht von der Antragstellerin am 18.12.2001

Arbeitgeber/in:

Architekt

Wegen:

Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde kurz nach ihrer Verehelichung gekündigt.

Antrag 30/2002 (GBK 177/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 27.12.2001

Arbeitgeber/in:

Heilmittelfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wurde von ihrem Vorgesetzten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt.

Antrag 31/2002 (GBK 179/02):

Eingebracht von der Antragstellerin am 22.1.2002

Arbeitgeber/in:

Versicherung

Wegen:

Vermutung einer Diskriminierung durch Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes an die Antragstellerin nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub

Antragsinhalt:

Nachdem die Antragstellerin ihren Wunsch nach Teilzeitarbeit bekannt gegeben hatte, wurde ihr von der Arbeitgeberin mitgeteilt, dass keine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung bestünde und ihr die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angeboten.

Da sie diesen Vorschlag nicht angenommen hatte, wurde ihr ein nicht ihren Kenntnissen und ihrer vorherigen Tätigkeit entsprechender Arbeitsplatz zugewiesen.

Antrag 32/2002 (GBK 188/02):

Eingebracht von der GAW am 8.5.2002

Arbeitgeber/in:

Immobilienbüro

Wegen:

Sexueller Belästigung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin wäre von einem Geschäftsführer durch Berührungen sexuell belästigt worden und in weiterer Folge – nachdem sich die Arbeitsbedingungen in für sie unzumutbarer Weise verschärft hätten - vom Arbeitgeber gekündigt worden.

Antrag 33/2002 (GBK 189/02):

Eingebracht von der GPA 28.5.2002

Arbeitgeber/in:

Reisebüro

Wegen:

Sonstige Arbeitsbedingungen:

Antragsinhalt:

Diskriminierung durch Versetzung der Antragstellerin an einen vom ursprünglichen Arbeitsplatz rund 180 km entfernten Einsatzort nach ihrer Rückkehr aus dem Karenzurlaub.

3. OFFENE ANTRÄGE

Antrag 34/2002 (GBK 133/00):

Eingebracht von ÖGB und GAW am 22.12.1999

Arbeitgeber/in:

Metallverarbeitender Betrieb

Wegen:

Überprüfung eines Sozialplanes auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung der weiblichen Beschäftigten bei Festsetzung des Entgelts.

Antragsinhalt:

Überprüfung, ob die Berechnungsmodalitäten bei Abfertigung und Vorruhestandsregelung gleichbehandlungsgesetzwidrig sind

Verfahrensstand:

Ermittlungsverfahren

Antrag 35/2002 (GBK 157/01):

Eingebracht von der GAW

Wegen:

Erstellung eines Gutachtens gemäß § 5 GIBG zum Thema „Sexistische Werbematerialien“

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 36/2002 (GBK 170/01):

Eingebracht von der AK Wien am 18.8.2001

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung, Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 37/2002 (GBK 171/01):

Eingebracht von der AK Steiermark am 4.9.2001

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 38/2002 (GBK 174/01):

Eingebracht von der GPA am 23.11.2001

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Ein Posten, der von der Antragstellerin de facto bereits ausgeübt worden und für den sie auch höchst qualifiziert sei, sei nach mehrmaliger Ausschreibung nicht besetzt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 39/2002 (GBK 178/01):

Eingebracht vom Antragsteller am 15.1.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Der Antragsteller erachte sich bei der Besetzung einer Leitungsfunktion mit einer Frau durch seine wesentlich längere Dienstzeit und einschlägige Erfahrung im Sozialversicherungsträger als auf Grund des Geschlechts diskriminiert.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 40/2002 (GBK 180/02):

Eingebracht von der GAW am 12.2.2002

Arbeitgeber/in:

Im Sozialbereich tätiger Verein

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin vermutet, trotz hervorragender fachlicher Qualifikationen auf Grund ihres frauenpolitischen Engagements gegenüber einem männlichen Bewerber diskriminiert worden zu sein.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 41/2002 (GBK 181/02):

Eingebracht von der GAW am 2.4.2002

Arbeitgeber/in:

Im Sozialbereich tätige Organisation

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Die beiden Antragstellerinnen seien von einem Kollegen verbal sexuell belästigt worden. In weiterer Folge sei es zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen für die beiden Betroffenen und schließlich zur Kündigung gekommen.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 42/2002 (GBK 182/02):

Eingebracht von der GAW am 9.4.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei trotz besserer fachlicher Qualifikation bei der Besetzung einer Leitungsfunktion gegenüber einem Mitbewerber diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 43/2002 (GBK 184/02):

Eingebracht von der AK Steiermark am 12.4.2002

Arbeitgeber/in:

Gasthaus

Wegen:

sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei während ihrer Lehrzeit von ihrer Lehrberechtigten und einem Gast verbal sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 44/2002 (GBK 185/02):

Eingebracht von der GAW am 12.4.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin als langjähriger Mitarbeiterin sei durch schikanöse Eingriffe in ihre Arbeit von Vorgesetzten sowie eine negative Arbeitsbeschreibung die Erlangung einer Betriebspension, eines erhöhten Kündigungsschutzes sowie eine Vorrückung verunmöglicht worden. Sie erachte sich gegenüber einem männlichen Kollegen als diskriminiert. Nach Nichtmeldung einer Nebentätigkeit wäre ihr nahegelegt worden, die Kündigung einzureichen.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 45/2002 (GBK 186/02):

Eingebracht von der AK Wien am 2.5.2002

Arbeitgeber/in:

Putzerei

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei verbal sexuell belästigt worden und im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 46/2002 (GBK 191/02):

Eingebracht von der Antragstellerin am 20.6.2002

Arbeitgeber/in:

Handelsfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber bei einer Dienstreise dazu angehalten worden, mit ihm ein Zimmer zuteilen, da angeblich im gebuchten Hotel kein eigenes Zimmer für sie frei wäre. In der Nacht wäre sie vom Arbeitgeber zwischen den Beinen berührt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 47/2002 (GBK 192/02):

Eingebracht von der GAW am 15.7.2002

Arbeitgeber/in:

Elektrogeschäft

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei während ihrer Lehrzeit vom Filialleiter durch Berührungen und verbal belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 48/2002 (GBK 193/02):

Eingebracht von der GAW am 29.7.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei einer Postenbesetzung gegenüber einem männlichen Kollegen trotz bester Qualifikation diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 49/2002 (GBK 194/02):

Eingebracht von der GAW am 29.7.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei einer Postenbesetzung trotz Erfüllung des Anforderungsprofiles in allen praktischen und theoretischen Belangen gegenüber einem männlichen Mitbewerber diskriminiert worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 50/2002 (GBK 195/02):

Eingebracht von der AK Wien am 23.8.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung eines weiblichen Lehrlings

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen und Ausbildungsberechtigten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 51/2002 (GBK 196/02):

Eingebracht von der AK Wien am 26.8.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung eines weiblichen Lehrlings

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen und Ausbildungsberechtigten verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 52/2002 (GBK 197/02):

Eingebracht von der GAW am 26.8.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden, weil ihr auf ihr Bewerbungsschreiben um eine Lehrstelle als Werkzeugtechnikerin schriftlich mitgeteilt worden wäre, dass „Mädchen als gewerbliche Lehrlinge nicht ausgebildet werden“.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 53/2002 (GBK 198/02):

Eingebracht von der AK Steiermark am 30.9.2002

Arbeitgeber/in:

Handelsfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei von einem Kollegen durch Berührungen am Gesäß sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Beweisbeschluss

Antrag 54/2002 (GBK 199/02):

Eingebracht von der AK Wien am 18.10.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber durch Berührungen an Bauch, Po und Brüsten sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 55/2002 (GBK 200/02):

Eingebracht von der AK Wien am 29.10.2002

Arbeitgeber/in:

Betriebsberater

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber durch unerwünschte Komplimente und Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 56/2002 (GBK 201/02):

Eingebracht von der AK Wien am 7.11.2002

Arbeitgeber/in:

Gastronomiebetrieb

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Arbeitgeber während einer Dienstreise durch Übergriffe und verbal massiv sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 57/2002 (GBK 202/02):

Eingebracht von der GAW am 13.11.2002

Arbeitgeber/in:

Spedition

Wegen:

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe ein geringeres Gehalt als ein von der Tätigkeit vergleichbarer männlicher Kollege bezogen, obwohl sie höher qualifiziert und auch in punkto Sprachkenntnisse dem Kollegen überlegen wäre. Ferner wäre sie auch in punkto Prämienvereinbarung und Absolvierung von Dienstreisen gegenüber männlichen Kollegen schlechter gestellt gewesen.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 58/2002 (GBK 203/02):

Eingebracht von der GAW am 13.11.2002

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherungsträger

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin, die ein Doktorat in technischer Mathematik und eine hochqualifizierte Berufspraxis erworben habe, habe sich um den Posten eines Abteilungsleiters bzw. einer Abteilungsleiterin der EDV-Abteilung beworben. Bestellt worden wäre ein Mann, der mutmaßlich im 2. Bildungsweg eine HTL-Matura abgeschlossen hätte.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 59/2002 (GBK 204/02):

Eingebracht von der AK Wien am 14.11.2002

Arbeitgeber/in:

Friseur

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei vom Ehemann der Saloninhaberin verbal und durch Berührungen sexuell belästigt worden.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 60/2002 (GBK 205/02):

Eingebracht von der AK Steiermark am 29.11.2002

Arbeitgeber/in:

Parfümeriekette

Wegen:

Sexueller Belästigung

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei durch einen Kaufhausdetektiv darauf hingewiesen worden, dass sie beim Umkleiden durch die von der Arbeitgeberin angebrachten Videoüberwachungskameras beobachtet worden sei.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Antrag 61/2002 (GBK 206/02):

Eingebracht von der GAW am 12.12.2002

Arbeitgeber/in:

Industriebetrieb

Wegen:

Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses und den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Der Antragstellerin, einer langjährigen Mitarbeiterin der Firma, war nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftskarenzurlaub die Kündigung in Aussicht gestellt worden. Gleichzeitig war in der Schwesterfirma eine Stelle ausgeschrieben worden, deren Anforderungsprofil genau den Qualifikationen der Antragstellerin entsprochen habe, welche jedoch trotz ihrer Bewerbung mit einem Mann besetzt worden wäre.

Verfahrensstand:

Aufforderung zur Stellungnahme

Bericht
des
Bundesministeriums für
Wirtschaft und Arbeit
für
2002

GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ

Im Jahr 2002 wurde das Gleichbehandlungsgesetz nicht novelliert.

Es wurden jedoch bis zum Sommer 2002 im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit - unter Einbeziehung der Gleichbehandlungsanwaltschaft, des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen und des Bundesministeriums für Justiz - Sozialpartnergespräche über eine umfangreiche Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes geführt.

In der letzten Sitzung am 25. Juni 2002 wurde vereinbart, im Sommer 2002 einen Novellierungsentwurf zum Gleichbehandlungsgesetz zu erstellen und im Herbst 2002 einem allgemeinen Begutachtungsverfahren zu unterziehen; anschließend sollte der Entwurf einer Novelle zum Gleichbehandlungsgesetz dem Parlament zugeleitet werden.

Es gab dazu in einigen Punkten Übereinstimmung zwischen den Sozialpartnern, zu anderen Punkten konnte in den Details keine inhaltliche Übereinstimmung gefunden werden, wobei aber Einigkeit über die grundsätzliche Notwendigkeit der Änderung bestand.

Der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellte Arbeitsentwurf, enthielt insbesondere folgende Regelungen:

- Neuregelung des Anspruches auf Schadenersatz bei Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg in Anpassung an die Judikatur des Europäischen Gerichtshofes
- Ausdehnung des Geltungsbereiches auf Entsendefälle in Umsetzung der EU-Entsenderichtlinie
- Einführung des Diskriminierungstatbestandes der geschlechtsbezogenen Belästigung und Beweismaßerleichterung bei geschlechtsbezogener und sexueller Belästigung

- Einführung eines Benachteiligungsverbotese als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen (auch für Zeug/inn/en)
- Entfall der Abdingbarkeit von Verjährungsfristen
- Ausweitung der Strafsanktion bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung auf Arbeitgeber/innen (mit Verwarnung beim ersten Verstoß)
- Einführung der Parteistellung der Gleichbehandlungsanwältin im Verfahren bei Verletzung des Gebotes der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung und eines Antragsrechtes der Regionalanwältinnen an die Gleichbehandlungskommission
- Einführung einer Begründungspflicht des Gerichtes bei Nichtberücksichtigung von Entscheidungen der Gleichbehandlungskommission

Auf Grund der Änderung der politischen Situation im Herbst 2002 (vorgezogene Neuwahlen zum Nationalrat) wurde der Entwurf im Jahr 2002 keinem allgemeinen Begutachtungsverfahren unterzogen.

Es ist nunmehr eine Neuerlassung des Gleichbehandlungsgesetzes geplant, wobei auch die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen, die erst bis zum 5. Oktober 2005 umzusetzen ist, umgesetzt werden soll (siehe Berichtsteil über die Gleichbehandlung im EU-Recht). Außerdem sollen die beiden Antidiskriminierungsrichtlinien gemäß Artikel 13 EG-Vertrag, nämlich die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft und die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, die Diskriminierungen auf Grund der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung verbietet, weitgehend im Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt werden.

VOLLZIEHUNG DES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZES DURCH DIE GERICHTE

Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes können nicht nur bei der Gleichbehandlungskommission, sondern unmittelbar bei Gericht geltend gemacht werden, wobei Gleichbehandlungskommission und Gericht unabhängig voneinander angerufen werden können. Von der Möglichkeit der gerichtlichen Geltendmachung des Anspruches auf Gleichbehandlung wird aber in der Praxis relativ selten Gebrauch gemacht.

Eine systematische Erfassung der zum Gleichbehandlungsgesetz ergangenen Entscheidungen liegt nicht vor. Dem Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit sind folgende Entscheidungen aus dem Jahr 2002 bekannt:

1. Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts (§ 2 Abs. 1 Z 2)

a) OGH 9 ObA 108/02 vom 8. Mai 2002:

Der OGH hat mit diesem Beschluss die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des OLG Wien vom 13. Dezember 2001, 9 Ra 136/99 g - 22, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Dezember 1998, 11 Cga 208/97 f - 15, bestätigt wurde, zurückgewiesen.

Die Zurückweisung der Revision wurde damit begründet, dass es sich um eine Einzelfallentscheidung und nicht um die Beurteilung einer erheblichen Rechtsfrage handle und auch keine die Zulässigkeit der Revision rechtfertigende und vertretbare Fehlbeurteilung der zweiten Instanz vorliege.

Der OGH führte dazu aus, dass die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, wonach die Tätigkeit eines bei einer Bank beschäftigten Arbeitnehmers, der im Rahmen der ihm obliegenden Betreuung der 1000 größten Unternehmens Österreichs ständig Kundenkontakt hat und mit Handlungsvollmacht ausgestattet ist, höher zu bewerten sei als die Tätigkeit einer auf einer grundsätzlich

gleichwertigen und gleichrangig eingestuften Position beschäftigten Arbeitnehmerin, die keinen Kundenkontakt hatte und zu Zusagen gegenüber Dritten nicht in der Lage war, nicht unvertretbar ist, sodass der unterschiedliche Aufgaben- und Tätigkeitsbereich eine unterschiedliche Entlohnung rechtfertigt.

b) LG Linz 8 Cga 122/02 g vom 25. Oktober 2002:

Das Gericht hat mit diesem Urteil das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes verneint, weil die beklagte Partei gemäß § 2 a Abs. 9 Gleichbehandlungsgesetz andere Motive als das Geschlecht für das niedrigere Gehalt der Arbeitnehmerin gegenüber dem vergleichbaren Arbeitnehmer, vor allem allgemeines Gehaltsgefälle zwischen dem Standort Wien (wo der Arbeitnehmer beschäftigt ist) und dem Standort Linz (wo die Arbeitnehmerin beschäftigt war) sowie unterschiedliche Arbeitsmarktsituation und unterschiedliche Höhe der Lebenshaltungskosten an den beiden Standorten, glaubhaft machen konnte.

Der gegen das Urteil erhobenen Berufung wurde nicht Folge gegeben (Urteil des OLG Linz 11 Ra 14/03 p vom 27. Februar 2003). Eine ordentliche Revision gegen dieses Urteil wurde als nicht zulässig erklärt.

2. Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (§ 2 Abs. 1 Z 5 und 6)

OLG Wien 8 Ra 5/02 t vom 20. Februar 2002:

Das im Bericht für das Jahr 2001 angeführte Urteil des ASG Wien 29 Cga 218/00 s vom 6. August 2001, mit dem das Vorliegen einer Diskriminierung bei Versetzung einer Arbeitnehmerin nach dem Karenzurlaub verneint wurde, wurde durch das o.a. Urteil des OLG Wien vom 20. Februar 2002 bestätigt.

Da der Revision vom OGH nicht Folge gegeben wurde, ist das Urteil rechtskräftig.

3. Diskriminierung wegen sexueller Belästigung (§ 2 Abs. 1 a und 1 b)

a) OGH 9 ObA 119/02 v vom 5. Juni 2002:

Der OGH hat mit diesem Beschluss die Revision der beklagten Parteien gegen das Urteil des OLG Wien vom 19. Dezember 2001, 7 Ra 407/01 a - 48, zurückgewiesen, weil sich um eine Einzelfallentscheidung handle, welche nur bei einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage eine Anrufung des OGH rechtfertigen könne.

Der OGH führte dazu aus, dass, wenn Belästigungshandlungen trotz eindeutiger Ablehnung der betroffenen Arbeitnehmerinnen in relativ kurzen Abständen wiederholt werden und bei diesen nicht nur berechtigte Ängste davor, mit dem Belästiger alleine am Arbeitsplatz zu verbleiben, erzeugen, sondern darüber hinaus auch beachtliche psychosomatische Störungen auslösen, die Zuerkennung eines Schadenersatzbetrages von je € 3.633,64 den richterlichen Ermessensspielraum keineswegs eklatant überschreitet.

b) OGH 9 ObA 124/02 d vom 5. Juni 2002:

Der OGH hat mit diesem Beschluss die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des OLG Wien vom 7. März 2002, 9 Ra 940/01 p-30, mit dem das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 31.12.2001, 17 Cga 201/99 y, bestätigt wurde, mangels der gesetzlichen Voraussetzungen zurückgewiesen.

Der OGH hat mit diesem Erkenntnis festgestellt, dass der Tatbestand des § 2 Abs. 1 Z 3 Gleichbehandlungsgesetz ein schuldhaftes Unterlassen angemessener Abhilfe durch den Arbeitgeber voraussetzt. Die juristische Person haftet nicht nur für ihre verfassungsmäßigen Organe, sondern auch für alle Personen, die in verantwortlicher, leitender oder überwachender Funktion Tätigkeiten ausüben. Da die informierten Personen - wenn auch in gehobener Position - dem medizinischen und nicht dem administrativen Personal angehörten, ergibt sich, dass weder die satzungsmäßigen Organe noch deren sonstige Repräsentanten Kenntnis von

behaupteten Übergriffen erlangt haben. Der Arbeitgeber hatte daher keine Kenntnis von den behaupteten Übergriffen und haftet mangels Verschulden nicht für die behaupteten Übergriffe.

GLEICHBEHANDLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IM EU-RECHT

I) Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen angenommen

Am 23. September 2002 wurde vom Europäischen Parlament und dem Rat die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen angenommen.

Zweck der RL 2002/73/EG ist v. a. auch die Herstellung einer bestimmten Kohärenz mit den Antidiskriminierungs- Richtlinien aus dem Jahre 2000 (RL 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft und der RL 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf) sowie der Judikatur des EuGH.

Wesentlicher Inhalt der RL 2002/73/EG:

In Artikel 1 wird ein neuer Absatz eingefügt, der den Grundsatz des Gender-Mainstreamings, wie er in Art. 3 des EG- V enthalten ist, ausführt.

Die Mitgliedstaaten haben demnach aktiv das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten in den von der Richtlinie genannten Bereichen zu berücksichtigen.

Dabei handelt es sich um eine Zielbestimmung, die sich konkret auf die Umsetzung der Richtlinie bezieht.

Die Erwägungsgründe Nr. 2 und 4 weisen daraufhin, dass der Schutz vor Diskriminierungen ein Menschenrecht ist und nach der Judikatur die Bekämpfung auf Geschlecht beruhender Diskriminierung ein Grundrecht darstellt.

Neu eingeführt wurden auch Definitionen der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung.

Demnach liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Diese Definitionen entsprechen den Definitionen in den Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

Die Definition der Beweislastrichtlinie 97/80/EG stellt auf die größere Anzahl von diskriminierten Personen und damit auf ein statistisches Merkmal ab. Um die notwendige Kohärenz der Richtlinien herzustellen, sagte die Kommission zu, einen Vorschlag zur Änderung der Beweislastrichtlinie vorzulegen.

Neu hinzugekommen sind auch die Definitionen der Belästigung und sexuellen Belästigung.

Belästigung ist eine unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweise gegenüber einer Person, die bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Der Begriff der Belästigung entspricht ebenfalls den Definitionen in den Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG.

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigung und sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie.

Auch darf die Duldung oder Zurückweisung solcher Verhaltensweisen nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Person berührt. Die Anweisung (entspricht der Aufforderung bzw. Anstiftung) zur Diskriminierung einer Person aufgrund des Geschlechts gilt ebenfalls als Diskriminierung im Sinne der Richtlinie.

Weiters enthält die Richtlinie den Auftrag an die Mitgliedstaaten, die Arbeitgeber und die für die Berufsbildung zuständigen Personen zu ersuchen, Maßnahmen zu ergreifen um der Diskriminierung, insbesondere der Belästigung und sexuellen Belästigung vorzubeugen.

Eine Ausnahme vom Grundsatz der Gleichbehandlung ist im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung einschließlich der zu diesem Zweck erfolgenden Berufsausbildung möglich, wenn ein geschlechtsbezogenes Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Ausnahmeregelung wurde den Bestimmungen der Antidiskriminierungsrichtlinien 2000/43/EG und 2000/78/EG nachgebildet.

Wie bisher steht die Richtlinie nicht den Vorschriften zum Schutz der Frau, insbesondere bei Schwangerschaft und Mutterschaft entgegen.

Neu ist, dass Mütter das Recht haben, nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes (Schutzfrist) an den früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht weniger günstig sein als vor dem Mutterschaftsurlaub.

Weiters ist nun vorgesehen, dass Müttern auch alle Verbesserungen zugute kommen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

Durch diese Regelung wird die Judikatur des EuGH in der Richtlinie selbst niedergeschrieben, wonach jede Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes darstellt.

Neu ist auch, dass Mitgliedstaaten ein Recht auf Vaterschaftsurlaub und /oder Adoptionsurlaub anerkennen können.

Wird jedoch ein Vaterschaftsurlaub gesetzlich gewährt, muss ein Kündigungsschutz vorgesehen werden, und Väter haben – wie Mütter – das Recht nach Beendigung des Vaterschaftsurlaubes auf den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter nicht weniger günstigen Bedingungen zurückzukehren, sowie das Recht auf alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten.

Die Mitgliedstaaten können im Hinblick auf die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern Maßnahmen im Sinne des Art. 141 Abs. 4 EGV beibehalten oder beschließen.

Nach Art. 2 Abs. 3 der Änderungsrichtlinie übermitteln die MS alle 4 Jahre den Wortlaut der Vorschriften über Maßnahmen nach Art. 141 Abs. 4 des Vertrages sowie Bericht über deren Umsetzung.

Auf Grundlage dieser Informationen veröffentlicht die Kommission alle 4 Jahre einen Bericht, der auch eine vergleichende Bewertung hinsichtlich positiver Aktionen für Frauen und Männer enthält.

Der sachliche Anwendungsbereich der RL 2002/73/EG bezieht sich auf den öffentlichen und privaten Sektor einschließlich des Zugangs zur unselbständigen und selbständigen Arbeit, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und beruflicher Position einschließlich des beruflichen Aufstieges, der beruflichen Bildung, den Arbeitsbedingungen, Entlassungsbedingungen und Arbeitsentgelt sowie der

Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisation einschließlich der Inanspruchnahme von Leistungen solcher Organisationen. Auch diese Änderung beruht auf einer gleichlautenden Regelung der Antidiskriminierungsrichtlinien und ist als notwendige Anpassung zu sehen.

Dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufende Rechts- und Verwaltungsvorschriften sind aufzuheben, bzw. nicht anzuwenden.

Die Regelung über die Rechtsdurchsetzung wurde in der Wortwahl modernisiert und es wurde klargestellt, dass der Gerichtsweg auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses beschritten werden kann. Dies entspricht der Judikatur des EuGH.

Der durch die Diskriminierung entstandene Schaden muss tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt werden, wobei dies auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise zu geschehen hat. Auch diese Regelung entspricht der Judikatur des EuGH.

Berücksichtigt wird auch die Judikatur des EuGH betreffend der Schadenersatzobergrenzen.

Dabei darf eine Entschädigung nur in den Fällen durch eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze begrenzt werden, in denen der Arbeitgeber nachweisen kann, dass der einem/einer Bewerber/in durch die Diskriminierung im Sinne der Richtlinie entstandene Schaden allein darin besteht, dass die Berücksichtigung seiner/ihrer Bewerbung verweigert wird.

Vorgesehen ist auch, dass eine Rechtsvertretungs- bzw. Beteiligungsmöglichkeit durch Interessenverbände bei den Gerichts- oder Verwaltungsverfahren von den Mitgliedstaaten gewährleistet wird. Diese Verbände oder Organisationen können sich im Namen des Opfers oder zu seiner Unterstützung am Verfahren beteiligen. Auch diese Bestimmung wurde von den Antidiskriminierungsrichtlinien übernommen.

Weiters sieht die Richtlinie ein allgemeines Benachteiligungsverbot vor, das ebenfalls den entsprechenden Bestimmungen in den Antidiskriminierungsrichtlinien nachgebildet wurde.

Verpflichtet werden die Mitgliedstaaten eine oder mehrere Stellen einzurichten, deren Aufgabe es ist, die Verwirklichung der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Dabei ist von den Mitgliedstaaten sicherzustellen, dass die Stellen jedenfalls zuständig sind für die unabhängige Unterstützung der Opfer sowie zur Durchführung unabhängiger Untersuchungen und Veröffentlichung von Berichten und Empfehlungen.

Der Dialog mit den Sozialpartnern und den NGO soll entsprechend den Antidiskriminierungsrichtlinien auch im Bereich Gleichbehandlung von Frauen und Männern gefördert werden.

Die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes soll u. a. auch durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Kollektivvereinbarungen und Verhaltenskodices gefördert werden. Weiters sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer angeregt werden, Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie festgelegten Mindestanforderungen entsprechen sowie den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen. Die Arbeitgeber sollen ersucht werden, in regelmäßigen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Betrieb zu geben.

Klargestellt wird auch, dass es sich bei dieser Richtlinie um Mindestanforderungen handelt und günstigere Vorschriften auf innerstaatlicher Ebene beibehalten und eingeführt werden können.

Die Umsetzung der Richtlinie darf dabei keinesfalls als Rechtfertigung für eine Verschlechterung des innerstaatlichen Schutzniveaus dienen.

Umsetzungsfrist: 5. Oktober 2005.

Die Europäische Kommission plant einen weiteren Richtlinienvorschlag zur Änderung der RL 76/207/EWG idF. der RL 2002/73/EG vorzulegen, in dem der sachliche Anwendungsbereich - entsprechend der RL 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse und ethnischen Herkunft - über die Arbeitswelt hinausgeht.

II) Rechtssprechung des EuGH

Rs. C-476/99; H. Lommers/Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij:

Im Tenor des Urteils führt der EuGH aus, dass Artikel 2 Absätze 1 und 4 der RL 76/207/EWG einer Regelung nicht entgegensteht, die ein Ministerium eingeführt hat, um einer erheblichen Unterrepräsentation von Frauen bei seinen Beschäftigten entgegenzuwirken, in der betriebliche und subventionierte Kindertagesstättenplätze weiblichen Beamten vorbehalten wird, während die männlichen Beamten nur in Notfällen, deren Vorliegen der Arbeitgeber beurteilt, Zugang zu diesen Plätzen haben. Dies gilt jedoch nur insoweit, als allein erziehenden männlichen Beamten der Zugang zu diesem Kinderbetreuungssystem zu den gleichen Bedingungen eröffnet wird, wie weiblichen Beamten.

Rs. C-320/00; A.G. Lawrence u. a./Regent Office Care Ltd., Commercial Catering Groups, Mitie Secure Services Ltd.

In dieser Rechtssache ging es um die Frage, ob Artikel 141 Absatz 1 EG-V auf den vorliegenden Fall unmittelbar zur Anwendung kommt.

Die Besonderheiten des Ausgangsfalles lagen darin, dass die Klägerinnen nach einem Betriebsübergang die gleiche Tätigkeit weiterhin ausübten, der neue Arbeitgeber ihnen jedoch das Gehalt kürzte. Die Vergleichspersonen, die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs und zum Zeitpunkt der Klagserhebung eine gleichwertige Tätigkeit ausübten, blieben jedoch beim früheren Arbeitgeber beschäftigt.

Die Fragen des vorliegenden Gerichts betrafen nicht den Betriebsübergang, sondern nur die unmittelbare Anwendbarkeit des Artikels 141 Absatz 1 EG-V.

Dazu wurde zwar festgestellt, dass der Wortlaut des Artikels 141 EG-V nicht darauf hindeutet, dass die Anwendbarkeit dieser Bestimmung auf Fälle beschränkt wäre, in denen Männer und Frauen ihre Arbeit für ein und denselben Arbeitgeber verrichten. Der Gerichtshof hat jedoch in diesem Fall entschieden, dass Artikel 141 Absatz 1 EG-V nicht auf Fälle anwendbar ist, bei denen der/die vergleichbare Arbeitnehmer/in bei einem anderen Arbeitgeber/in beschäftigt ist, da es an der Einheit fehlt, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die Gleichbehandlung wiederherstellen könnte.

Rs. C-187/00; Kutz/Bauer:

In dieser Rechtssache entschied der EuGH, dass kollektivvertragliche Regelungen über die Inanspruchnahme von Altersteilzeit dem Gemeinschaftsrecht (RL 76/207/EWG) widersprechen, wenn nach dieser Regelung die Berechtigung zur Altersteilzeitarbeit nur bis zu dem Zeitpunkt besteht, in dem erstmals eine ungekürzte Rente aus der gesetzlichen Altersversorgung in Anspruch genommen werden kann und die Gruppe der Personen, die eine solche Rente bereits mit Vollendung des 60. Lebensjahres beziehen können, fast ausschließlich aus Frauen besteht, während die Gruppe, die eine solche Rente erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres beziehen kann, fast ausschließlich aus Männern besteht, es sei denn diese Regelung ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben.

Daraus ist ableitbar, dass Altersteilzeitregelungen nicht ohne objektive Rechtfertigung an unterschiedliche auf das Geschlecht bezogene Pensionsantrittsalter verknüpft werden dürfen.

Rs. C-320/00; Busch:

Der EuGH hat in diesem Fall entschieden, dass eine Arbeitnehmerin, die mit Zustimmung ihres Arbeitgebers vor dem Ende ihres Erziehungsurlaubs an ihren Arbeitsplatz zurückkehren möchte, nicht verpflichtet ist, dem Arbeitgeber mitzuteilen, dass sie schwanger ist, wenn sie wegen bestimmter gesetzlicher Beschäftigungsverbote ihre Tätigkeit nicht in vollem Umfang ausüben kann. Ein Arbeitgeber, der der Rückkehr einer Arbeitnehmerin an ihren Arbeitsplatz vor dem Ende des Erziehungsurlaubs zugestimmt hat, ist nicht unbedingt berechtigt,

seine Willenserklärung mit der Begründung, er habe sich über das Bestehen einer Schwangerschaft bei der Betroffenen geirrt, anzufechten.

III) Tätigkeiten der Europäischen Kommission im Bereich Gleichstellung von Frauen und Männern:

Die Tätigkeiten der Europäischen Kommission im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern sind sehr vielfältig. Einen guten Überblick dazu bietet die Internetadresse

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

Unter dieser Seite sind v. a. Informationen über die Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), die „Gender Mainstreaming“ Methode, Förderprogramme sowie die Gesetzgebung und Rechtssprechung zur Gleichstellung abrufbar.

Auch beschäftigt sich die Kommission mit Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Geschlechtergleichstellung in Entscheidungsprozessen, Frauen und Wissenschaft, Gewalt und sexuelle Ausbeutung, Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Menschenrechte und Mehrfachdiskriminierung u. v. a. Themen mehr, die auf der o. g. Internetseite abrufbar sind.