



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 18. April 2006 über den am 30. Juni 2005 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK-Wien) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Zif 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei **den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß 3 Zif 6 GIBG** und bei **der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG** durch ihren ehemaligen **Arbeitgeber, Herrn Dr. B**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK /GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der AK wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A am 12.8.2002 ein Ausbildungsverhältnis als Anlernling im Beruf ...assistentin mit Herrn Dr. B begründet habe. Im September 2004 habe Frau A ihre Ausbildung mit Erfolg beendet und ihr Arbeitsverhältnis bei diesem Arbeitgeber fortgesetzt. Herr Dr. B habe der Arbeitnehmerin ab Juli 2004 immer wieder unerwünschte Komplimente über ihre Figur und bezüglich ihrer Wirkung auf Männer gemacht. Diese Komplimente seien für Frau A peinlich und unangenehm gewesen. Obwohl sie Herrn Dr. B immer wieder klar und unmissverständlich deutlich gemacht habe, dass seine Angebote unerwünscht seien, habe Herr Dr. B sein dahingehendes Verhalten noch verstärkt.

Herr Dr. B betreibe eine zweite Ordination In dieser Ordination habe er zusammen mit Frau A Patienten behandelt.

Wie fast jeden Dienstag habe Herr Dr. B bereits am Weg in die Zweitordination Frau A massiv bedrängt, mit ihm ein intimes Verhältnis einzugehen und habe ihr

dafür neben einer Lohnerhöhung weitere finanzielle Vorteile in Aussicht gestellt. Diese Angebote seien von der Anschaffung von Kleidung bis zur Ermöglichung einer Startwohnung gegangen.

Am 8.3.2005 sei Frau A von Herrn Dr. B wieder bedrängt worden, sie möge mit ihm ein intimes Verhältnis eingehen, und er habe wiederum betont, dass sie davon keinen Nachteil hätte. Frau A sei an diesem Tag von Herrn Dr. B während der Arbeit auch körperlich durch unerwünschte Berührungen sexuell belästigt worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurde vorgebracht, dass die im Antrag der AK-Wien angeführten Vorwürfe bestritten würden:

Dr. B bemühe sich seit jeher um ein freundschaftliches, ungezwungenes, in jeder Hinsicht aber korrektes und loyales Arbeitsverhältnis zu seinen Mitarbeiterinnen. In fünfzehn Jahren habe es diesbezüglich niemals Grund zur Klage oder Probleme gegeben. Genauso sei auch das Arbeitsverhältnis zu Frau A gewesen, die seit August 2002 bei ihm beschäftigt gewesen sei. Noch im Februar 2005 habe sie ihm versichert, wie zufrieden sie mit der Arbeitsatmosphäre und ihrer Tätigkeit sei. Zu keiner Zeit habe Frau A irgendeine Klage oder Beschwerde geäußert, noch sein Verhalten ihr gegenüber in irgendeiner Form kritisiert.

Ganz im Gegenteil habe Frau A von sich aus bei manchen Gelegenheiten über ihre private Situation, ihr Elternhaus, ihren Freund sowie ihre Lebensziele und manche Probleme offen erzählt.

Bei dieser Gelegenheit habe sie darüber gesprochen, einst übergewichtig gewesen zu sein und dass sie sich bemüht habe, abzunehmen. Er habe ihr den diesbezüglichen Erfolg attestiert und bemerkt, dass sie ja jetzt eine sehr gute Figur hätte und offensichtlich auch keine Schwierigkeiten, diese zu halten. Dies möge durchaus im Juli 2004 gewesen sein. Auch umgekehrt habe Frau A Bemerkungen über seine Person gemacht, so zum Beispiel als er mit Bart in der Ordination erschienen sei, dass er ihr ohne Bart besser gefallen würde.

Der Antragsgegner halte solche Gespräche für völlig harmlos und zu keinem Zeitpunkt habe ihm Frau A zur Kenntnis gebracht, dass irgendetwas daran unerwünscht oder ihr unangenehm sei.

Ab ca. Ende Februar/Anfang März 2005 habe sich die Situation kurzfristig geändert, als Frau A ihre Lehrzeit abgeschlossen gehabt habe und ihren Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung geäußert habe.

In einigen Gesprächen habe er ihr die Situation auch auf der Fahrt in seine Zweitordination ausführlich erklärt und ihr auch für die Zukunft, bei geänderten strukturellen Verhältnissen, eine 40-Stunden-Anstellung in Aussicht gestellt. Für den damaligen Zeitpunkt habe er ihren Wunsch aber abgelehnt.

Er vermute, dass dieser Umstand ihre Unzufriedenheit forciert und ihre Erwartungen enttäuscht habe. Frau A sei unaufmerksam geworden und schein bei der Arbeit öfters abwesend sowie unkonzentriert gewesen zu sein. Er sehe darin einen kausalen und zeitlichen Zusammenhang für ihr weiteres Verhalten und Vorgehen.

Des Weiteren wird vom Antragsgegner festgestellt, dass er Frau A zu keiner Zeit bedrängt oder zu irgendetwas genötigt habe. Ebenso sei es unwahr, dass er sie am 8.3.2005 körperlich durch unerwünschte Berührungen belästigt hätte.

Es sei weder seine Art mit Frauen so umzugehen noch wäre es vertretbar gewesen, durch Anzüglichkeiten ein prinzipiell sehr gutes Arbeitsklima zu beschädigen.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie mit ihrem Arbeitgeber bis September 2004, als er beschlossen habe, dass sie einmal in der Woche mit ihm in die von ihm übernommene Zahnarztpraxis ... fahren solle, keine Probleme gehabt habe.

Anfangs habe sie sich für die Komplimente die er ihr gegenüber machte bedankt, habe aber dann immer versucht, abzublocken und das Thema zu wechseln.

In seiner Zweitordination ... habe Herr Dr. B zu ihr gemeint, dass er sie sehr anziehend und erotisch finde. In seiner Ordination ... könne er sich besser auf die Arbeit konzentrieren ..., weil auch ihre Arbeitskollegin dort sei. Er habe ihr gegenüber angedeutet, dass er ein gutes Angebot für sie habe, was er jedoch zunächst nicht näher ausgeführt habe und sie solle sich das Ganze überlegen. Frau A habe daraufhin klar gestellt, dass sie Berufliches und Privates trenne, für sie käme das nicht in Frage.

Sie habe ihm absichtlich über ihre private Situation erzählt, sodass er erkenne, dass er sie in Ruhe lassen solle und sie absolut nichts von ihm wolle. Jedes Mal, wenn sie mit ihm dienstags in die Zweitordination gefahren sei, sei es ihr bereits in der Mittagspause schon sehr schlecht gegangen.

Sie sei für 30 Stunden beschäftigt gewesen und als sie ihn nach einer möglichen Anstellung im Ausmaß von 40 Wochenstunden gefragt habe, sei sie jedoch von

ihm vertröstet worden, da er am Überlegen sei, ob er sich nicht noch eine Ordination nehmen solle. Als sie Herrn Dr. B auf der Fahrt ... auf ihr Gehalt angesprochen und nach seinem schon erwähnten Angebot gefragt habe, habe dieser darauf gemeint, dass es in nächster Zeit sehr viele Fortbildungskurse gebe, zu denen die Ärzte ihre Assistentinnen mitnehmen könnten, welche in luxuriösen Hotels stattfinden würden und man könnte dann ein paar nette Stunden miteinander verbringen. Sie könnten auch nach der Ordination ... ab und zu in seine Wohnung fahren, die sich gleich dort in der Nähe befindet. Auch habe er ihr für ein paar nette Stunden € 200,-- mit der Bemerkung angeboten, dass sie nicht dumm sein soll, das wäre ganz schön viel Geld und man mache heutzutage so Karriere. Frau A habe geglaubt, sie höre nicht richtig und habe ihm dezidiert gesagt, dass das für sie nicht in Frage käme.

An jenem Tag habe Herr Dr. B sie nach ... gebracht und zu ihr im Auto gemeint, dass sie sich entspannen solle, da sie so verkrampt neben ihm gesessen sei und habe ihr auf den Oberschenkel gegriffen.

Sie habe davon ihrem Vater erzählt, der in Folge zu Herrn Dr. B in die Ordination gefahren sei und ihn darauf angesprochen habe, was das ganze solle, ob er seine Tochter als „Hure“ darstellen möchte, woraufhin Herr Dr. B alles abgestritten habe.

Das Arbeitsverhältnis sei von ihr durch einen vorzeitigen Austritt beendet worden.

Der von Senat I der GBK mündlich befragte ehemalige Arbeitgeber bestritt alle gegen ihn erhobenen Vorwürfe.

Er habe die von Frau A gewünschte 40-Stunden Anstellung abgelehnt, wobei er in Folge bemerkt habe, dass sie unkonzentriert und ein wenig missmutig geworden sei. Auf der Fahrt zu seiner Zweitordination habe er die Gelegenheit ergriffen und versucht, ihr gegenüber seinen Standpunkt klar zu legen, dass sie mit einer 40-Stunden Woche etwa um € 200,-- mehr erhalten würde, für ihn als Arbeitgeber sei das jedoch etwa der doppelte Betrag.

Er sei mit ihr am 8.3.2005 das letzte Mal nach ... gefahren. Nachdem Frau A an diesem Tag ... misslungen sei, da sie seiner Meinung nach völlig unkonzentriert gewesen sei, habe er sie etwas nachdrücklicher zur Rede gestellt. Auf der Rückfahrt habe er sie gefragt, warum sie so abgelenkt und nervös sei. Frau A sei hingegen mehr oder weniger wortlos aus dem Auto ausgestiegen und habe sich

nur kurz verabschiedet. Am nächsten Tag sei sie nicht mehr in der Ordination erschienen.

In Folge sei ihr Vater unangemeldet in seine Ordination gekommen, der ihn mit der Frage, was seine Tochter für ihn sei, konfrontiert habe, wobei er daraufhin gemeint habe, dass Frau A für ihn eine geschätzte Mitarbeiterin sei. Der Vater von Frau A habe ihm gegenüber nicht nachvollziehbare Beschimpfungen geäußert. Dieser habe ihn insofern auf die in Aussicht gestellten € 200,-- angesprochen, indem er ihn gefragt habe, ob ihm seine Tochter nur € 200,-- wert sei und ob sie für ihn eine „€ 200,-- –Nutte“ sei.

Seiner Ansicht nach habe sich Frau A in der Übergangsphase vom Lehrling zur definitiv angestellten Assistentin insofern in einen Dilemma befunden, als sie eine vollwertige Anstellung gewünscht habe und auch besser verdienen habe wollen. Sie sei wohl irgendwelchen Einflüsterungen erlegen. Im Falle einer Kündigung hätte sie die Abfertigung nicht erhalten und hätte auch € 600,-- an Ausbildungsgeld, die er für sie bezahlt habe, zurückzahlen müssen.

Während ihrer Ausbildungszeit sei er mit Frau A sehr zufrieden gewesen und beschrieb sie als fröhlich, ehrgeizig und intelligent.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch den ehemaligen Arbeitgeber, Herrn Dr. B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG**, verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen den/die Arbeitgeber/in bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die gegen dieses Verbot verstoßen, wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem der/die Arbeitgeber/in belästigt.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann

auch schlüssig erklärt werden, etwa durch ein Abwenden oder eine schlüssige Geste. Um eine sexuelle Belästigung im Sinne des GIBG zu bejahen, muss das zu prüfende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein, was auch für die belästigende Person erkennbar sein muss.

Hierbei wird auf das subjektive Empfinden der Betroffenen abgestellt, das heißt ob sie/er persönlich, nach objektiven Kriterien das die Würde verletzende Verhalten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfindet.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom Belästiger wahrgenommen werden will.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt. Ein Verhalten, welches die Würde beeinträchtigt, setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei ein fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen sehr wohl die notwendige Intensität erreichen kann.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder ein Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten, noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

Im Falle einer sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten. Unter sexuelle Belästigungen fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der betroffenen Frauen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuelle Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (OGH 26.5.2004, 9ObA 64/04h). Darüber hinaus geht es beim Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde. (OGH 5.4.2000, 9 ObA292/99b)

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I mit einander teils widersprüchlichen wie teils übereinstimmenden Darstellungen der Beteiligten konfrontiert. Obwohl es in diesem Fall für die sexuelle Belästigung keine Zeugen gab, verstärkte sich für den Senat I der GBK aufgrund der

glaubwürdigen Schilderung der Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung der Eindruck, dass seitens des Antragsgegners ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten in Form von unerwünschten Komplimenten und anderen verbalen Äußerungen, dieser gegenüber gesetzt worden ist.

Frau A wurde vom Antragsgegner als durchaus fröhlicher Mensch beschrieben, wobei sie jedoch laut seinen Schilderungen an ihrem letzten Arbeitstag ein anderes Verhalten an den Tag gelegt hat als sonst. Dies stimmt nach Ansicht des Senates I der GBK insofern mit den Schilderungen von Frau A überein, als sie sich in Anbetracht der Arbeit mit Herrn Dr. B in der Zweitordination, in welcher sie mit ihm alleine war, schon vor der Hinfahrt nie wohl fühlte und sich in Folge auch anders verhielt, als in der Ordination ..., wo ja auch ihre Arbeitskollegin tätig war.

Im Weiteren erzählte Frau A ihrem Vater von den Vorfällen, die sie offensichtlich sehr belastet haben, wobei dieser in emotionalem Aufruhr die Ordination von Herrn Dr. B aufsuchte, um ihn zur Rede zu stellen. Aus dieser sehr emotionalen Reaktion des Vaters von Frau A schloss der Senat I der GBK, dass die von Herrn Dr. B angebotene Gehaltserhöhung in Höhe von € 200.-- von der Antragstellerin dahingehend verstanden worden ist, dass diese Erhöhung vom Eingehen eines intimen Verhältnisses abhängig gemacht wurde. Zudem bestätigte Herr Dr. B in seiner mündlichen Aussage, dass der Vorwurf seitens des Vaters von Frau A, seine Tochter wäre ihm also 200.-- Euro wert, im Zuge des Besuches in seiner Ordination, im Raum gestanden sei.

Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann.

Das Verhalten von Herrn Dr. B hat die Würde von Frau A beeinträchtigt, wobei das geforderte Mindestmaß an Intensität jedenfalls erfüllt wurde.

Der Senat I der GBK hat die Aussage von Frau A als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehren würde und daher nur erfunden worden sein könne.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A durch das Verhalten ihres ehemaligen Arbeitgebers, Herrn Dr. B, gemäß § 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Zif 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen, und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand. Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem die allgemeine Situation am Arbeitsplatz als auch eine verminderte Wertschätzung im Betrieb. Der/die Arbeitnehmer/in hat, wenn er/sie sich im Streitfall auf diesen Tatbestand beruft, diesen bloß glaubhaft zu machen (§12 Abs. 12 Satz 1 GIBG).

Der Umstand, dass Frau A einmal in der Woche mit Herrn Dr. B in seine Zweitordination ... fahren musste, wo sie mit ihm alleine war, verursachte- wie Frau A in ihrer mündlichen Aussage glaubhaft dargestellt hat- schon vor der wöchentlichen Hinfahrt bei ihr ein starkes Unwohlsein. Auch haben sich die während der Autofahrt in das Rehabilitationszentrum geführten Gespräche auf den privaten Bereich bezogen, was vom Antragsgegner im Verfahren bestätigt worden ist. Im Zuge seiner Befragung schilderte er auch dem Senat I, dass er im Rahmen einer dieser lockeren Unterhaltungen mit der Antragsgegnerin- in welcher diese ihre Vorstellungen bezüglich einer großen Eigentumswohnung und einem Cabrio schilderte- er daraufhin gesagt hätte, dass sie sich um sich diese Wünsche erfüllen zu können, einen reichen Freund suchen müsse. Derartige Gespräche zwischen einem Arbeitgeber und einer Arbeitnehmerin, die sich in einem Ausbildungsverhältnis und Abhängigkeitsverhältnis befunden hat, entsprechen nicht der dem Arbeitgeber obliegenden Fürsorgepflicht seinen

Mitarbeitern gegenüber. Diese in den privaten Bereich abgeglittenen Gespräche, waren der Antragstellerin, wie diese im Zuge des Verfahrens Senat I glaubwürdig geschildert hatte, äußerst unangenehm. Auf Grund des Verhalten des Antragsgegners Frau A gegenüber verschlechterte sich daher für diese die allgemeine Situation an ihrem Arbeitsplatz.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, Herrn Dr. B, diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Zif 7 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare/mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Dieser Begriff ist daher nicht zuletzt auch im Hinblick auf die weite Formulierung des Diskriminierungsverbots, das sich gegen jede benachteiligende Diskriminierung auf Grund des Geschlechts richtet, weit zu verstehen. Mangels Beschränkung auf eine bestimmte Art der Beendigung ist unter anderem auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch vorzeitigen Austritt erfasst, wobei dieser auf Seiten des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin einen wichtigen Grund voraussetzt, der ihm/ihr die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch nur für die Kündigungsfrist unzumutbar macht. Ein solcher Grund kann auch in der Verletzung des GIBG liegen. Ein wichtiger Grund der den Angestellten/die Angestellte zum vorzeitigen Austritt berechtigt, ist insbesondere zu sehen, wenn der Arbeitgeber/in sich Verletzungen der Sittlichkeit gegen den/die Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin zuschulden kommen lässt.

Herr Dr. B unterstellte einerseits Frau A das Verfolgen einer länger geplanten Strategie, wie sie am besten aus ihrem Arbeitsverhältnis herauskäme, ohne dass sie auf die Abfertigung verzichten und die Ausbildungskosten in Höhe von € 600,-, die er für sie im Vorfeld bezahlt hat, zurückzahlen müsste und beschrieb sie andererseits als nervös und introvertiert. Diese Darstellung wurde vom Senat I der GBK als krasser Widerspruch gewertet und war daher diese Aussage von Herrn Dr. B für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar. Nach Ansicht des Senates I der GBK hätte Frau A ihrem Arbeitgeber die ganze Zeit über etwas vorspielen müssen, um so eine mögliche Strategie zu verwirklichen.

Im Weiteren wurde die Antragstellerin an ihrem letzten Arbeitstag, als sie mit ihrem Arbeitgeber in die Zweitordination gefahren ist, von diesem als sehr nervös beschrieben. Daher stellte sich für den Senat I der GBK die Frage, warum Frau A sich an diesem Tag so verhalten hat und am nächsten Tag vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausgetreten ist.

Der Senat I der GKB gelangte hierbei zu dem Schluss, dass ein eindeutiger Zusammenhang zwischen schon geschilderten Verhalten des Arbeitgebers Frau A gegenüber und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegt.

Frau A hat aufgrund der sexuellen Belästigungen und der für sie daher unerträglich gewordenen Situation an ihrem Arbeitsplatz mit ihrem vorzeitigen Austritt ihr Arbeitsverhältnis beendet.

Der Senat I der GBK gelangte auch in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG von ihrem ehemaligen Arbeitgeber, Herrn Dr. B, diskriminiert worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt daher eine intensive Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

18. April 2006