

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Senat I der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnisse des Senates I der Gleichbehandlungs-
kommission in anonymisierter und gekürzter Form.**

Antrag 1/2005 (GBK 228/03):

Eingebracht durch die GAW

Arbeitgeber/in:

Fotohandel

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin absolvierte eine Ausbildung zur Fotokauffrau. Ihr Vorgesetzter habe ihr versprochen, mit ihr fotografieren zu gehen, wenn sie ihre Arbeit gut mache. Daraufhin wurde vereinbart, dass man sowohl in seiner Privatwohnung, wo er ein Fotostudio eingerichtet habe, als auch in einem Zoo Fotos machen werde.

Die Antragstellerin habe eingewilligt, in seiner Wohnung Aktfotos von ihr zu machen. Hierbei habe sich ihr der Antragsgegner auch körperlich genähert, indem er sich neben sie auf die Couch gesetzt, sie küssen und streicheln wollte und sie an der Brust, am Bauch und an den Schenkeln berührt habe. Die Antragstellerin habe sich heftigst gewehrt und ihm klar gemacht, dass sie derartige Übergriffe nicht ertragen wolle, woraufhin er von ihr abgelassen habe. Bei einem gemeinsamen Mittagessen habe er ihr noch mal mit Nachdruck erklärt, dass seiner Ansicht nach nichts vorgefallen sei und dies alles keine Bedeutung habe.

Am nächsten Tag sei die Antragstellerin wieder arbeiten gegangen, habe sich jedoch außerstande gefühlt, mit dem Vorgesetzten zusammen zu arbeiten. Ihr

Freund habe am Nachmittag den Personalchef kontaktiert und ihm die Vorfälle geschildert. Dieser habe umgehend den Geschäftsführer verständigt.

Der Antragsgegner habe zwar gegenüber der Regionalanwältin zugegeben, dass er Aktfotos gemacht habe, bestritt jedoch den Vorwurf der körperlichen Übergriffe.

Auszug aus der Entscheidung:

Jugendliche bzw. in Ausbildung stehende Personen, die zumeist unsicher sind und in der betrieblichen Hierarchie ganz unten stehen, werden erfahrungsgemäß häufiger als andere Arbeitnehmer/innen Opfer sexueller Belästigung. Sie werden vom Gesetz als besonders schutzwürdig angesehen und es wird unter anderem die Rücksichtnahme auf die „Sittlichkeit“ angeordnet.

Die Anfertigung von Aktaufnahmen war im gegenständlichen Fall unbestritten.

Im Hinblick auf das Sittlichkeitsgebot und die Fürsorgepflicht gegenüber einem Lehrling sowie dem erhöhten Schutzbedürfnis von Jugendlichen in der Arbeitswelt überschreitet die Erstellung von Aktfotos eines jugendlichen Lehrlings durch den/die Lehrberechtigte/n die im Zusammenhang mit dem bestehenden Autoritätsverhältnis die vorliegende sensible Grenze in jedem Fall.

Hinsichtlich des von der Antragstellerin während der zweiten Fotositzung behaupteten Übergriffes durch den Antragsgegner ist zu bemerken, dass die Schilderungen der Antragstellerin situationsbezogen, lebensnah und nachvollziehbar gewesen sind. Der Senat I der GBK gelangte daher zur Ansicht, dass sich der von der Antragstellerin geschilderte Übergriff tatsächlich in dieser Form ereignet hat und daher die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

Antrag 2/2005 (GBK 234/03):

Eingebracht durch die GAW

Arbeitgeber/in:

Versicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als rechtskundige eigenverantwortliche Sachbearbeiterin bei der Antragsgegnerin tätig und habe sich im Dienstweg um die Stelle der Lei-

terin einer Organisationseinheit in einer Landesstelle beworben. Letztendlich sei ein männlicher Mitbewerber mit dieser Stelle betraut worden.

Als Voraussetzungen für eine Bewerbung seien umfassende Kenntnisse und Erfahrungen im Leistungs-, Melde- und Versicherungswesen sowie in der Vertragspartnerabrechnung und Erfahrung in der Führung von Mitarbeiter/innen gefordert gewesen. Nach Ansicht der Antragstellerin habe sie diese Anforderungen erfüllt. Sie sei seit Juni 1988 bei der Antragsgegnerin beschäftigt und habe sich zusätzlich zur juristischen Ausbildung fundierte Kenntnisse aus dem gesamten Leistungsbereich angeeignet. Neben der mit „Sehr gut“ bestandenen Dienstprüfung, mittels der sie somit höchste fachliche Kompetenz bewiesen habe, sei sie mit der rechtlichen Führung einer Arbeitsgruppe betraut worden, die aus fünf Mitarbeiter/innen bestehe, in der sie den Entscheidungsfindungsprozess steuere. Diese Eigenschaft und die so erlangten Fähigkeiten würden sie jedenfalls auf dem Gebiet der Mitarbeiter/innen-Führungskompetenz auszeichnen.

Der männliche Mitbewerber sei erst im Oktober 2002 in einer Führungsposition tätig und zwar als stellvertretender Leiter der eingangs erwähnten OE in dieser Landesstelle und habe Erfahrungen im Bereich des Vertragspartnerwesens, soweit dies dieser Stelle unmittelbar obliege.

Es sei nicht nachvollziehbar, dass die Qualifikation der Antragstellerin den Anforderungen des gegenständlichen Postens nicht entspreche und dem gegenüber die Qualifikationen des männlichen Mitbewerbers, wie die Abhaltung von Sprechtagen und regionale Kenntnisse, als höherwertig dargestellt werden.

Die Antragstellerin weise im Gegensatz zu ihrem Mitbewerber eine fundierte akademische Ausbildung und langjährige Erfahrung im Vertragspartnerwesen vor, noch dazu mit internationalem Schwerpunkt. Diese langjährige Erfahrung in der Hauptgeschäftsstelle bilde eine weit höhere Qualifikation als die des Mitbewerbers. Dass bei der Antragstellerin mehr Qualifikationen zu einer Ablehnung für den Posten („Überqualifikation“) führen, während nicht geforderte Qualifikationen beim Mitbewerber als Argumente für eine Besetzung herangezogen würden, könne nicht nachvollzogen werden. Der Antragsgegner führte in seiner Stellungnahme an, dass der männliche Bewerber besser qualifiziert wäre und man ihm ob seiner Führungserfahrung und Kenntnis aller Details in der Landesstelle den Vorzug gegeben habe.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK verkannte nicht, dass gerade in Strukturen der Selbstverwaltung mitunter auch parteipolitische oder sonstige aus „Zugehörigkeiten“ resultierende Kalküle von Bedeutung und beruflicher Realität sind und somit als (weitere) Motive bei der gegenständlichen Auswahlentscheidung eine Rolle gespielt haben mögen. Aufgrund langjähriger Erfahrung verweist der Senat I darauf, dass solche Motive in bestimmten Tätigkeitsbereichen existieren, in der Folge im Einzelfall jedoch nicht zu einer Diskriminierung von Bewerber/innen und zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes führen dürfen.

Der Senat I der GBK sah sich damit konfrontiert, dass das maßgebliche Auswahlverfahren nicht in einer für Außenstehende erkennbaren Weise transparent und nachvollziehbar war, welche die Objektivität und Nachprüfbarkeit einer Entscheidung sicherstellen würde und daher die Sicherstellung des diskriminierungsfreien beruflichen Aufstiegs, insbesondere für qualifizierte Frauen, durch die geschilderte Vorgangsweise bei der Personalauswahl für Führungspositionen bei der Antragsgegnerin in hohem Maße gefährdet zu sein scheint. Im weiteren wurde festgehalten, dass eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren zu begrüßen wäre, da die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens gerade für qualifizierte Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann.

Die Entscheidung für die Bestellung des Mitbewerbers auf Grund der von der Antragsgegnerin behaupteten Besteignung war für den Senat I objektiv nicht nachvollziehbar, insbesondere deshalb, weil die zweifelsohne für einen Sachbearbeiter wichtigen praktischen Kenntnisse des Tagesgeschäftes dem Anschein nach und gemessen an der generellen Anforderung an eine Führungsfunktion möglicherweise überbewertet worden sind. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin aufgrund des intransparenten Auswahlverfahrens beim beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden ist.

Antrag 3/2005 (GBK 245/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Autovermietung

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei der Autovermietung als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau angestellt, wobei das Lehrverhältnis noch in der Probezeit von der Antragstellerin selbst gelöst worden sei.

Ihr Vorgesetzter habe ihr gegenüber sexuell gefärbte Anspielungen gemacht, habe versucht sie auf ein Getränk einzuladen und sie dabei in zweideutiger Weise wissen lassen, dass sie für den Fall, dass „mehr drinnen wäre“, viel mehr Geld erhalten würde. Es wären ständig Bemerkungen gefallen, dass sie näher zu ihm rücken solle, da er so schlecht sehen würde. In Anspielung auf eine mögliche Käuflichkeit der Antragstellerin habe er erzählt, dass er einer Freundin einen Sportwagen gekauft habe und dass bei entsprechendem „Entgegenkommen“ ihrerseits es ihr finanziell besser gehen könne. Die Antragstellerin habe versucht, ihm aus dem Weg zu gehen, dies sei nicht immer möglich gewesen.

Nach einem Krankenstand habe sich der Kollege bei den anderen Kolleginnen erkundigt, wo denn „die blöde Kuh sei, die eh nichts kann“. Dieses Klima sei für die Antragstellerin dermaßen unerträglich gewesen, sodass sie im Anschluss an den Krankenstand das Lehrverhältnis aufgelöst habe. In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die erhobenen Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund langjähriger Erfahrung 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. Im vorliegenden Fall ist es zu einem vorzeitigen Austritt der Antragstellerin aus dem Lehrverhältnis gekommen, der für sie den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedeutete. Daher wäre es lebensfremd anzunehmen, dass derartige Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden und daher nur erfunden worden seien könnten.

Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist. Im weiteren gelangte er zur Auffassung, dass, da die behaupteten Belästigungen tatsächlich stattgefunden haben, diese für ihren vorzeitigen Austritt aus dem Lehrverhältnis kausal waren und daher eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag.

Antrag 4/2005 (GBK 246/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Autovermietung

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnis**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war im Unternehmen als Lehrling im Lehrberuf Bürokauffrau angestellt. Schon beim Einstellungsgespräch habe sich der Vorgesetzte bei ihr nach einem Freund erkundigt und ob sie schon mit ihm geschlafen habe. Sie habe schon am ersten Tag bemerkt, dass dieser Frauen herabsetzend behandle und habe sich von ihm ständig beobachtet gefühlt und dabei den Eindruck gewonnen, dass er dies mit eindeutigem sexuellen Interesse täte, da den Blicken zumeist sexuell gefärbte Bemerkungen gefolgt wären. Er habe immer wieder nach ihrem Sexualleben gefragt, sie habe versucht die ständigen Belästigungen zu ignorieren. Im Zuge eines von ihr mit Kolleginnen geführten Gespräches über das Heiraten habe dieser gefragt, „was sie denn koste, € 5000.- oder € 6000.-“ und wie viel sie wolle.

Am nächsten Tag habe der Vorgesetzte seine zweideutigen und einschüchternden Bemerkungen wieder fortgesetzt, sodass die Arbeitssituation für die Antragstellerin noch unerträglicher geworden sei. Am selben Tag habe dieser ihr gegenüber plötzlich die Entlassung ausgesprochen. Die Antragsgegner bestritten in der Stellungnahme die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK hat die Aussage der Antragstellerin als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar eingestuft. Im vorliegenden Fall ist es zur Beendigung des Lehrverhältnisses gekommen, was für die Antragstellerin den Verlust ihres Arbeitsplatzes bedeutet hat. Daher wäre es lebensfremd gewesen anzunehmen, dass derartige Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin sexuell belästigt wurde. Aufgrund der Annahme, dass die behaupteten Belästigungen tatsächlich stattgefunden haben und die letztlich nicht genau zu klärenden Umstände für die Been-

digung des Lehrverhältnisses kausal waren, wurde auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt.

Antrag 5/2004 (GBK 247/04):

Eingebracht vom Antragsteller

Arbeitgeber/in:

Mineralölunternehmen

Wegen:

Mobbing

Antragsinhalt:

Der Antragsteller brachte vor, dass sein ihm am Arbeitsplatz gegenüberstehender Kollege von einer Personalleasingfirma unausgelastet wäre und man immer öfters versuchen würde, dem Antragsteller einen Teil seiner Arbeit wegzunehmen. Eines Tages sei sogar sein Schreibtisch abgeräumt und das Telefon mit all seinen Unterlagen beim Kollegen gewesen. Nach einem Spitalsaufenthalt sei er vom Abteilungsleiter als Tachinierer, arbeitsscheu und als Simulant bezeichnet worden. Wegen der Vorsprache bei der AK habe er eine Verwarnung von der Antragsgegnerin erhalten, obwohl er sich beim Abteilungsleiter ordnungsgemäß abgemeldet habe. Er habe jahrelang keine Prämie erhalten.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des Umstandes, dass der geschilderte Sachverhalt nach der alten Rechtslage vor dem Inkrafttreten des neuen Gleichbehandlungsrechtes zu beurteilen war und sich im Schriftverkehr kein Hinweis auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Gleichbehandlungsgesetz „alt“ ergeben hat, hat sich der Senat I der GBK in gegenständlicher Causa für unzuständig erklärt. Das vom Antragsteller thematisierte „Mobbing“ weist keinen geschlechtsspezifischen Bezug im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes auf.

Antrag 6/2005 (GBK 133/00):

Eingebracht von der GAW und dem ÖGB

Arbeitgeber/in:

Industrieunternehmen

Wegen:

Mittelbarer oder unmittelbarer **Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes** und **bei der Festsetzung des Entgelts** durch den Sozialplan

Antragsinhalt:

Im Zuge der Einstellung der Produktion an einem der Standorte des Antragsgegners kam es zu einer Kündigungswelle und es wurde ein Sozialplan abgeschlossen. Ein Passus in diesem Sozialplan besagt, dass Mitarbeiter/innen, ausgenommen Frauen, die das 52. und Männer, die das 57. Lebensjahr bereits erreicht haben, bei der Kündigung aus wirtschaftlichen Motiven nach der Vollendung des 10. Dienstjahres für jedes weitere vollendete Dienstjahr eine zusätzliche freiwillige Abfertigung von ATS 5.500.- sowie einen aliquoten Anteil für jeden weiteren vollendeten Dienstmonat erhalten. Männliche Mitarbeiter würden ab Vollendung des 45. Lebensjahres bis zum vollendeten 50. Lebensjahr zusätzliche ATS 5.500.- pro Jahr ausbezahlt bekommen. Vom vollendeten 50. bis zum 55. Lebensjahr erhöhe sich für Männer dieser Betrag auf ATS 11.000.- jährlich, für das 55. und 56. Lebensjahr schließlich auf je ATS 16.500.-. Mit der Erreichung des 57. Lebensjahres würden ihnen jedoch - abgesehen von der in diesem Passus des Sozialplanes festgelegten Regelung der Ausfallshaftung für den SUG Zuschlag - nur noch vier Monatsgehälter, mit Erreichung des 58. Lebensjahres drei und mit der Erreichung des 59. Lebensjahres zwei Monatsgehälter unter dem Titel „vorgezogene Ruhestandsregelung“ gewährt.

Für weibliche Mitarbeiterinnen stellen sich die Alterskategorien anders dar. Zwar erhielten sie ebenso wie ihre männlichen Kollegen zusätzliche ATS 5.500.- pro Jahr, im 50. und 51. Lebensjahr jedoch ATS 16.500.- pro Jahr, um dann bereits mit Erreichung des 52. Lebensjahres gemäß dem Passus, abgesehen von der Ausfallshaftung für den SUG Zuschlag - nur noch in den Genuss von vier Monatsgehältern und mit Erreichung des 53. bzw. 54. Lebensjahres lediglich von drei bzw. zwei Monatsgehältern zu kommen.

Bei einer Gegenüberstellung der Höhe der Entschädigungszahlungen verbunden mit den jeweiligen Altersgrenzen für Männer und Frauen zeige sich, dass männliche Beschäftigte bei einer Gesamtschau des beruflichen Verlaufs finanziell wesentlich besser abschneiden als weibliche.

Frauen würden nämlich, unter der Voraussetzung, dass bereits 10 Dienstjahre vollendet seien, nur vom vollendeten 45. bis zum vollendeten 50. Lebensjahr eine freiwillige Abfertigung in derselben Höhe wie Männer erhalten. Mit Erreichung

dieses Lebensalters werde männlichen Arbeitnehmern bis zum 55. Lebensjahr eine freiwillige Abfertigung von ATS 11.000.- pro Jahr und danach in zwei aufeinander folgenden Jahren von je ATS 16.500.- pro Jahr gewährt, während weibliche Beschäftigte zwar ebenfalls zweimal - im 50. und 51. Lebensjahr - die Summe von je ATS 16.500.- erhielten, jedoch insgesamt niemals eine finanzielle Entschädigung in derselben Höhe wie Männer erreichen können.

Die wesentliche Funktion eines Sozialplans bestehe in der Versorgung und finanziellen Absicherung jener Personen, die aufgrund nachteiliger Folgen einer Betriebsänderung aus dem Betrieb ausscheiden müssen.

Die Antragsgegnerin führte in ihrer Stellungnahme an, dass unter Berücksichtigung des für Männer und Frauen verschiedenen gesetzlichen Pensionsantrittsalters der Sozialplan eine genau gleichwertige Absicherung von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in dem Zeitraum zwischen Verlust des Arbeitsplatzes im Betrieb und der Möglichkeit des Antrittes der gesetzlichen Pension bewirke. Dies stelle eine objektiv sachlich gerechtfertigte Differenzierung dar. Das im Sozialplan beanstandete System der freiwilligen Zusatzleistungen stelle keine Diskriminierung von Frauen dar, sondern sei nur die zwangsläufige Folge des unterschiedlichen gesetzlichen Pensionsantrittsalters, bis zu dessen Eintritt die Zusatzleistungen als Überbrückungshilfe dienten.

Auszug aus der Entscheidung:

Die GBK hat nach der Befragung von mehreren Auskunftspersonen und der Auslotung von allfälligen Vergleichsmöglichkeiten sowie dem Umstand, dass der OGH im Jahr 2001 beschlossen hatte, die Frage der Zulässigkeit eines nach dem Geschlecht differenzierten Berechnungsbeginns für eine Überbrückungszahlung an die Begünstigten eines anderen Sozialplans dem EuGH zur Vorabentscheidung vorzulegen, beschlossen, den Ausgang dieses Vorabentscheidungsverfahrens abzuwarten und die dortigen Erwägungen in das zu erstellende Prüfungsergebnis im vorliegenden Fall miteinzubeziehen. In diesem Vorabentscheidungsverfahren waren unter anderem die Fragen wesentlich, ob es sich bei in diesem Fall geleisteten Zahlungen um Entgelt im Sinne des Art 141 EG handle bzw. ob ein nach dem Alter für die Geschlechter differenzierter Berechnungsbeginn mit Blick auf die für Männer und Frauen je nach Alter pauschal betrachtet unterschiedliche Gefahr von längerer Arbeitslosigkeit zulässig sei.

Nach Ansicht des Senates I handelt es sich bei der im konkreten Fall vorliegenden Zahlung nicht um eine „Überbrückungszahlung“ im Sinne einer periodisch für

einen bestimmten Zeitraum gewährten Leistung, sondern um ein einmalig ausbezahltes Entgelt im Sinne des GIBG und des Art. 141 EG, weshalb die Argumentation der Arbeitgeberin hinsichtlich der vergeblichen Rechtfertigung der geschlechtsspezifischen Differenzierung bei der Berechnung der Höhe dieser Zahlung unter Hinweis auf das unterschiedliche Frühpensionsalter verfehlt war. Dass bei Formulierung des Sozialplans möglicherweise seitens der Arbeitgeberin mit der in Rede stehenden Zahlung eine „Überbrückungshilfe“ intendiert war, spielt bei der rechtlichen Beurteilung der Frage, ob es sich hierbei um Entgelt handelt, keine Rolle.

Der Senat I der GBK verkannte nun nicht, dass in bestimmten Phasen des vorliegenden Sozialplans auch eine Bevorzugung von Frauen eintreten kann. Insgesamt ist das dort gewählte Berechnungsmodell jedoch logisch nicht nachvollziehbar und auch nicht einer Linie folgend (z.B. einem insgesamt gleichen Versorgungsgedanken für beide Geschlechter). Die von der Arbeitgeberinnenseite vorgebrachte Argumentation hinsichtlich der Anknüpfung an das unterschiedliche vorzeitige Pensionsantrittsalter als sachliche Rechtfertigung für die gewählte Differenzierung erscheint dem Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, da bei der in Rede stehenden Zahlung gerade nicht der Gedanke der umfangmäßig gleichen Versorgung für beide Geschlechter zugrunde liegt.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Sozialplan der Antragsgegnerin auf Grund des gewählten, logisch nicht nachvollziehbaren Systems und der nicht nachvollziehbaren Staffelung ein Potenzial für Diskriminierungen beinhaltet, bei dem in bestimmten Berechnungsphasen Konstellationen entstehen können, die Diskriminierungen beinhalten.

Antrag 7/2005 (GBK 239/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Sozialversicherer

Wegen:

Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bis zu ihrer Rückkehr aus der Karenz bei der Antragsgegnerin als Zahnärztin in der Zahnstation eines Krankenhauses in Teilzeit vormit-

tags beschäftigt. Drei Monate vor Rückkehr aus der Karenzzeit nach der Geburt ihres ersten Kindes habe sie mit einem Mitarbeiter aus der Personalabteilung ein Telefonat geführt, um zu erfahren, ob sie den Zeitpunkt ihrer Karenzrückkehr noch einmal ankündigen solle. Für sie sei zu diesem Zeitpunkt außer Frage gestanden, dass sie weiterhin vormittags im Krankenhaus arbeiten werde.

Durch einen Anruf etwa eine Woche vor Dienstantritt bei der Sekretärin des ärztlichen Direktors des Krankenhauses sei ihr mehr oder weniger beiläufig erklärt worden, dass sie versetzt worden sei. Sie habe dies sofort schriftlich angefordert, da sie zu diesem Zeitpunkt nicht einmal gewusst habe, in welches Zahnambulatorium sie hätte versetzt werden sollen. Nachdem sie sich mit der Direktion in Verbindung gesetzt habe, sei ihr erst mitgeteilt worden, wo sie sich zum Dienstantritt melden solle. Die dortige Leiterin habe ihr jedoch einen Dienstplan mitgeteilt, der auch Nachmittagsdienste für sie vorgesehen habe. In Folge eines Kreuzbeinbruchs habe sie den Dienst nicht antreten können.

Weiters sei ihr mitgeteilt worden, dass eine Versetzung ihrer Karenzvertretung nicht zuzumuten sei, ihr allerdings schon. Als neuer Dienstort sei ihr ein Ambulatorium mitgeteilt worden, mit Dienstzeiten am Vormittag, wobei sie diese Versetzung nur unter Protest akzeptiert habe, da sie an diesem neuen Arbeitsplatz Verschlechterungen habe hinnehmen müssen und sich bei dieser Vorgehensweise geschlechtlich diskriminiert gefühlt habe. Aus ihrer Sicht biete das Krankenhaus vielschichtigere Herausforderungen und Anforderungen bei der Behandlung von Patienten/innen als die anderen Zahnstationen. Es gehe hier auch um eine objektiv nachvollziehbare Reputation und Qualifikation der Antragstellerin als Ärztin und sie habe sich bei dieser Vorgehensweise geschlechtlich diskriminiert gefühlt. Der Antragsgegner hielt in seiner schriftlichen Stellungnahme fest, dass er vertraglich mit den Dienstnehmern vereinbart hätte, dass diese in verschiedenen Dienststellen in Wien zur Dienstleistung herangezogen werden können. Die Interessen der Antragstellerin seien in keinsten Weise beeinträchtigt worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I stellte fest, dass die berufliche Situation der Antragstellerin nach Rückkehr aus ihrem Karenzurlaub im September 2003 in unmittelbarem Zusammenhang mit der Inanspruchnahme des Karenzurlaubs stand. Die Rückkehr aus dem Karenzurlaub war seitens der Antragsgegnerin unzureichend vorbereitet und die zunächst angedachte Zuteilung der Antragstellerin ins Gesundheitszentrum mit Nachmittagsdiensten stellte für diese eine Verschlechterung gegenüber der

Situation vor dem Karenzurlaub dar, als sie nur Vormittagsdienste erbringen hatte müssen. Der Senat I verkannte nicht, dass es auf Grund der Erfahrungen im Zusammenhang mit einer Karenzrückkehr nicht in jedem Fall möglich ist, dass ein/e Arbeitnehmer/in nach der Rückkehr aus einem Karenzurlaub auf den identen Arbeitsplatz wie vor dem Karenzurlaub zurückkehren kann, zumal auch die Ermöglichung einer Teilzeitbeschäftigung eine/n Arbeitgeber/in oft vor organisatorische Maßnahmen stellt. Prinzipiell ist bei der Rückkehr einer/s Arbeitnehmer/in aus einem Eltern-Karenzurlaub jedoch zu bedenken, dass der berufliche Wiedereinstieg nicht nur an den betroffenen Elternteil, sondern an alle am Arbeitsverhältnis beteiligten Personen erhöhte Anforderungen stellen kann. Deshalb ist der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt. Aus den Aussagen der angehörten Auskunftspersonen kann nach Meinung der GBK aber nicht der Schluss gezogen werden, dass die in einem Ambulatorium zu erbringende zahnärztliche Tätigkeit grundsätzlich als weniger qualifiziert anzusehen wäre als jene auf der ehemaligen Zahnstation des Krankenhauses.

Antrag 8/2005 (GBK 240/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Kuranstalt

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den AG, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Teilzeitkraft im Bereich Reinigung beschäftigt. Im Zuge dieser Tätigkeit ist es zu mehreren sexuellen Belästigungen durch einen Mitarbeiter gekommen. Beim ersten Vorfall sei dieser Mitarbeiter, während sie im Therapiebereich etwas gegessen habe, von hinten an sie herangetreten und habe ihr auf die Brust gefasst. Im Raum habe sich auch eine Arbeitskollegin befunden, die dazu jedoch nichts gesagt habe. Die Antragstellerin habe sofort ihren unmittelbaren Vorgesetzten informiert. Nach einigen Tagen habe sie in dieser Angelegenheit urgiert und die Information erhalten, dass besagter Mitarbeiter - als er zur Rede gestellt worden sei - behauptet habe, dass die Antragstellerin ihn „be-

tatscht“ hätte. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter habe ihr damals versprochen, mit dem Leiter der Kuranstalt über den Vorfall zu sprechen.

Ein anderes Mal habe ihr der Mitarbeiter von hinten zwischen die Beine gegriffen. Es wäre wiederum die genannte Arbeitskollegin anwesend gewesen. Auch nach diesem Vorfall habe sie ihren unmittelbaren Vorgesetzten kontaktiert. Sie erinnere sich dabei an den Ausspruch: „Wem soll ich mehr glauben, jemandem, der erst sechs Monate hier beschäftigt ist, oder 13 Jahre?“ Die Bitte der Antragstellerin, mit dem Leiter zu sprechen, habe überhaupt keine Beachtung gefunden.

Beim dritten Vorfall wäre auf dem Kästchen der Antragstellerin ein „Smiley“ geklebt gewesen, in Mundhöhe des Gesichts sei die Abbildung eines männlichen Geschlechtsteils dazugeklebt worden. Dieses Bild habe sie dem unmittelbaren Vorgesetzten ausgehändigt und ihn wiederum gebeten, etwas zu unternehmen, da ihre Arbeitssituation zunehmend unerträglicher geworden sei. Nachdem die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten von den sexuellen Übergriffen erzählt habe, hätte es von diesem eine Verwarnung gegeben, dass sie nicht richtig arbeiten würde und sich das verbessern müsse, da sie sonst gekündigt werde.

Nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand sei sie unter anderem mit der Begründung gekündigt worden, sie habe den Antragsgegner sexuell belästigt.

In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe von den Antragsgegnern bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK wies zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass gerade hier aufgrund der für jeden Menschen unterschiedlichen persönlichen Grenzen im Umgang mit anderen Personen ein Verhalten, das eine Person problemlos tolerieren kann, einen anderen Menschen bereits in für ihn unerwünschter Weise in seiner vom Gleichbehandlungsgesetz geschützten Sphäre verletzen kann. Es ist aufgrund dieser individuellen Unterschiede im Arbeitsleben eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/innen und zwischen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen, um nicht unbeabsichtigterweise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Nach Abwägung der Aussagen der Auskunftspersonen gelangte Senat I der GBK zur Auffassung, dass eine höhere Wahrscheinlichkeit für die Darstellung der Antragstellerin spricht als für die Darstellung der Gegenseite und dass die von der Antragstellerin geschilderte sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner tatsächlich stattgefunden hat.

Weiters stellte der Senat I der GBK fest, dass die Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei sexueller Belästigung einer/s Arbeitnehmers/in nicht ausreichend nachgekommen ist. Der unmittelbare Vorgesetzte wäre verpflichtet gewesen, die ihm zur Kenntnis gelangte sexuelle Belästigung der Geschäftsleitung zur Kenntnis zu bringen.

Die beantragte Prüfung der Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde zurückgezogen.

Antrag 9/2005 (GBK 241/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Versicherer

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Chefsekretärin des Regionalleiters und als Vertretung der Sekretariatskraft des Antragsgegners tätig gewesen. Im Rahmen der firmeninternen Weihnachtsfeier, bei der sie aufgrund einer dienstlichen Anweisung servieren musste, habe ihr ein freiberuflicher Mitarbeiter Komplimente gemacht. Der Antragsgegner habe daraufhin die Äußerung getätigt: „Was ist, willst Du sie ficken?“ Nach einem Versuch des freiberuflichen Mitarbeiters, diesen zu maßregeln, meinte der Antragsgegner: „Entschuldigung, das heißt ja nicht ficken, sondern schnackeln.“ Für eine Gegenäußerung sei die Antragstellerin zu schockiert gewesen. Am Tag darauf habe sie den Antragsgegner auf seine Aussage hin angesprochen, wobei dieser jegliche Schuld von sich gewiesen habe.

Ende Dezember habe es ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten gegeben, wobei dieser angegeben habe, dass er das Verhalten des Antragsgegners nicht in Ordnung finde. Er habe auch nach anderen persönlichen oder mit der Arbeit zusammenhängenden Problemen gefragt, die zu dieser Aussage hätten führen können. Dies habe die Antragstellerin verneint. Gleichzeitig sei dieses Gespräch aber auch zu einem Leistungsgespräch genutzt worden, welches ihr zuvor nicht angekündigt worden sei. In diesem sei sie mit Vorwürfen konfrontiert worden, von denen sie bis zu diesem Gespräch nichts geahnt habe. Danach sei sie in Krankenstand gegangen.

Im Februar des laufenden Jahres sei ihr von ihrem Vorgesetzten in Anwesenheit des Betriebsrates die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden, aber keine Versetzung. Erst auf Intervention der obersten Vorgesetzten sei eine interne Versetzung möglich gewesen. Ihre nunmehrige Tätigkeit als Teamsekretärin sei jedoch ein Abstieg für sie gewesen, da sie zuvor mehrere Jahre Chefsekretärin gewesen sei. Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme die Vorwürfe.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge der Befragung der Beteiligten gewann der Senat I der GBK den Eindruck, dass zwischen der verbalen Äußerung der Weihnachtsfeier und dem darauf folgenden, zuvor nicht angekündigten Leistungsbeurteilungsgespräch insofern ein Zusammenhang besteht, als die Antragstellerin dort mit unhaltbaren Vorwürfen konfrontiert wurde und in Folge einen Nachteil durch die Versetzung erfuhr, da sie nicht mehr als Chefsekretärin, sondern als Teamsekretärin mit einem eingeschränkteren Aufgabenbereich tätig war. Aufgrund langjähriger Erfahrung 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. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt wurde.

Antrag 10/2005 (GBK 242/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Dessousgeschäft

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Geschäftsführerin in einem Dessousgeschäft tätig. Sie habe mit viel Engagement ihre Tätigkeit aufgenommen und neben ihrer Geschäftsführertätigkeit auch noch die Schaufenster dekoriert. Geschäftliche Besprechungen hätten aufgrund einer angeblichen Hörschwäche des Arbeitgebers in seiner Privatwohnung stattgefunden, wobei diese unverhältnismäßig lange gedauert hätten und bald ins Private abgeschweift seien. Nach Geschäftsschluss sei

der Arbeitgeber häufig im Geschäft gewesen und es seien Themen bezüglich seinen Vorstellungen über die Führung des Geschäftes, über die Gestaltung der Auslagen oder den Ablauf von Modeschauen diskutiert worden, wobei seine Ideen sehr in den erotischen und pornographischen Bereich abgeschweift seien. Auch hier sei das Privatleben angesprochen worden. Er habe in Verbindung mit Waren mit der Größe seines Geschlechtsorgans geprahlt, er habe von seinen Mitarbeiterinnen verlangt, Schnürkorsagen zu tragen, bei denen die Oberweite herausquellte, was jedoch von den Mitarbeiterinnen abgelehnt worden sei.

Der Arbeitgeber habe immer wieder durch eindringliches Fragen und Erklärungen die Privatsphäre seiner Mitarbeiterinnen verletzt. Die Belästigungen und Handlungen hätten von Anstarren, hinter den Verkäuferinnen herlaufen, im Weg stehen und im suchen nach körperlicher Nähe bis zu anzüglichen Gesprächen und sexuellen Witzen gereicht.

Als die Antragstellerin einmal im Souterrain tätig gewesen sei, habe sie aufgrund der Glocke gehört, dass jemand das Geschäft betreten habe. Als sie die Treppe hinaufgegangen sei, sei ihr der Arbeitgeber entgegengekommen. Sie habe ihm die Hand zur Begrüßung gereicht, er habe ihre Hand entgegengenommen und zwischen seine Beine geführt. Sie sei daraufhin zu schockiert gewesen, um etwas zu sagen. Nach einem Krankenstand sei die Antragstellerin vom Arbeitgeber gekündigt worden. In seiner schriftlichen Stellungnahme sind vom Arbeitgeber sämtliche Vorwürfe bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK stellte fest, dass, sollten getätigte Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreiten und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommen, die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten ist. Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe - bei Würdigung aller Umstände - eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Sie war sowohl einem verbalen als auch einem physisch unerwünschten Verhalten insofern ausgesetzt, als sie einerseits seitens ihres Arbeitgebers immer wieder mit erotischen bzw. pornographischen Anspielungen konfrontiert wurde und andererseits dadurch, indem der Antragsgegner ihre Hände zwischen seine Beine

fürte und sie dadurch sexuell belästigte. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner sexuell belästigt worden ist.

Antrag 11/2005 (GBK 244/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

IT-Branche

Wegen:

Diskriminierung bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war im Außendienst im Bereich der Kundenakquisition und Kundenberatung tätig. Das Außendienstteam habe aus ihrer Person und ihrem Vorgesetzten bestanden, welcher unter anderem auch über Personalentscheidungskompetenzen verfügt habe. Ihre Aufgabe sei es gewesen, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens im IT-Bereich zu verkaufen. Im Jahr 2002 habe es in der IT-Branche große Umsatzrückgänge gegeben und das Unternehmen habe im Folgejahr erhebliche Verluste erwirtschaftet. Daher sei das Unternehmen zu härtesten Einsparungen und Restrukturierungsmaßnahmen, die auch im Personalbereich gegriffen hätten, gezwungen worden. Dies sei auch die Begründung für die unerwartete Kündigung der Antragstellerin gewesen.

Am Beginn ihrer Tätigkeit habe sie Klein- und Mittelbetriebe als Kunden gehabt, zunehmend jedoch immer mehr Großkunden. Durch die Änderung der Geschäftsstrategie, nämlich weg von der Akquisition von Mittel- und Großbetrieben hin zur Akquisition von Großbetrieben, habe die Antragstellerin, die auf Mittelbetriebe spezialisiert gewesen sei, ihr Betätigungsfeld verloren. Trotz der erwirtschafteten Verluste seien zwei neue Kollegen in das Außendienstteam der Geschäftsstelle aufgenommen worden, wobei das Dienstverhältnis dieser beiden Kollegen nach ihrer Kündigung aufrecht geblieben sei. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei nicht nachvollziehbar. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde ua. angeführt, dass die Antragstellerin nicht aufgrund ihrer behaupteten Diskriminierung, sondern betriebsbedingt gekündigt worden sei. Aufgrund der Umstrukturierung seien als zu erschließende Geschäftsfelder nur mehr Großkunden angesehen worden und Produkte aus ihrem Schwerpunktbereich nicht mehr angeboten worden. Somit habe sie ihr Beschäftigungsfeld verloren.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GKB fand aufgrund des Vorbringens und des durchgeführten Verfahrens, in welchem verschiedene Auskunftspersonen befragt wurden, keine Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Antrag 12 /2005 (GBK I/5/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Schreibwarenunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin habe als Sachbearbeiterin im Unternehmen zu arbeiten begonnen. Ihr Aufgabengebiet habe auch die interne Vertretung ihres Vorgesetzten während seiner Außendiensttätigkeit umfasst. Am dritten Tag nach Dienstantritt habe sie zunächst ein Gespräch mit dem Seniorchef und ihrem Vorgesetzten gehabt, da man wissen wollte, wie es ihr in der Firma erginge. Nach diesem Gespräch sei sie zurück in ihr Büro gegangen, welches sie mit ihrem Vorgesetzten geteilt habe. Als sie auf Höhe ihres Vorgesetzten gestanden habe, um etwas zu kopieren, sei plötzlich der Seniorchef in der Tür gestanden und direkt auf sie zugegangen. Er habe ihr auf den Po gehauen und gemeint: „So, jetzt reißen Sie sich zusammen!“, wobei seine Hand auf der Pobacke verharret sei. Einige Tage danach habe sie ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten gesucht, was jedoch aufgrund seiner terminlichen Verpflichtungen nicht zustande gekommen sei. Am Tag darauf sei das Dienstverhältnis in der Probezeit von ihrem Vorgesetzten gelöst worden. Die Antragstellerin sei von der Auflösung des Dienstverhältnisses sehr überrascht gewesen, da die Auswahl auf sie erst nach einem längeren Auswahlprozess erfolgt sei. Im Übrigen sei seitens ihres Vorgesetzten nie grundlegende Kritik an ihrer Arbeit geübt worden. Der Antragsgegner gab in seiner Stellungnahme an, dass das Dienstverhältnis in der Probezeit aufgelöst worden sei, da die Antragstellerin gänzlich ungeeignet für diese Position gewesen sei.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der Befragung der Auskunftspersonen durch den Senat I der GBK ging nicht klar hervor, welcher Körperteil der Antragstellerin berührt wurde, es bestand jedoch seitens der Senates I kein Zweifel darüber, dass eine unerwünschte körperliche Berührung der Antragstellerin durch den Seniorchef stattgefunden hat. Ein eventuell bestehender, großer Altersunterschied darf an der Art der Begegnung mit den Arbeitnehmer/innen nichts ändern. Nach Ansicht des Senates I der GBK besteht ein zeitlicher Zusammenhang zwischen der Auflösung des Probedienstverhältnisses und der sexuellen Belästigung. Aufgrund der baldigen Lösung des Probedienstverhältnisses wurde der Antragstellerin jegliche Chance verwehrt, sich in diesem Unternehmen zu bewähren. Ihre tatsächliche Qualifikation konnte aufgrund der kurzen Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht erkannt werden. Die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung kommt sehr häufig vor, da bei Unternehmen die Tendenz besteht, das Problem sei zu lösen, indem nicht der Belästiger, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb entfernt wird.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass sowohl der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch jener der sexuellen Belästigung erfüllt wurde.

Antrag 13 /2005 (GBK I/4/05):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Reinigungsfirma

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte und Unterlassung geeigneter Abhilfe durch den

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei der Reinigungsfirma beschäftigt. Sie sei von Beginn an von einem Mitarbeiter sowohl verbal als auch durch körperliche Übergriffe massiv sexuell belästigt worden, indem er zu ihr gemeint habe, dass sie eine schöne Frau sei und warum sie nicht mit ihm Sex haben wolle. Er habe sich des Öfteren an sie von hinten herangeschlichen und sie umfasst. Sie habe ihn jedes Mal von sich weggestoßen und ihm klar gemacht, dass er sie nicht belästigen solle. Dieser habe jedoch seine Verhaltensweise fortgesetzt, sie im Aufzug an

sich herangedrückt und zu küssen versucht. Beinahe täglich habe er sie genötigt, sich zu ihm zu setzen, mit ihm Kaffee zu trinken und eine Zigarette zu rauchen. Dabei habe er sie aufgefordert, mit ihm zu schlafen. Aufgrund der Zurückweisungen sei von ihm plötzlich unsachliche Kritik geäußert worden. Die Sozialarbeiterin der Antragstellerin habe dann bei der Arbeitgeberin wegen dieser unerträglichen Belästigungen angerufen und habe diese von den sexuellen Belästigungen in Kenntnis gesetzt. Diese habe daraufhin gemeint, dass schon zehn andere Frauen diesen Vorwurf gegen den Mitarbeiter erhoben hätten, er habe jedoch ihr vollstes Vertrauen. Als die Antragstellerin krank geworden sei, sei die Arbeitgeberin von einer Betreuerin telefonisch hiervon verständigt worden, wobei die Arbeitgeberin dieser erklärte, dass die Antragstellerin keine Krankmeldung schicken brauche, denn sie würde ihre Konsequenzen ziehen. Diese Aussage habe die Antragstellerin als Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit der Beschwerde über die sexuelle Belästigung verstanden. In der Stellungnahme der Antragsgegner sind sämtliche Vorwürfe bestritten worden.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Umstand, dass die Antragstellerin dieses Verhalten zurückgewiesen hat, zur Grundlage für ihr Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis gemacht wurde. Aufgrund der langjährigen Erfahrung 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 sein kann. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen und deshalb wurde eine sexuelle Belästigung festgestellt.

Hinsichtlich der Verantwortung der Arbeitgeberin in Hinblick auf die Schaffung angemessener Abhilfe bei einer ihr zur Kenntnis gelangten sexuellen Belästigung, ist diese nach Ansicht des Senates I der GBK ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen. Daher wurde auch der Tatbestand der mangelnden Abhilfe durch die Arbeitgeberin erfüllt.

Antrag 14/2004 (GBK I/9/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Vermögensberatungs- und Versicherungsagenturunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritte, Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin hatte sich bei einem Vermögensberatungs- und Versicherungsunternehmen für eine Lehrstelle beworben.

Beim Vorstellungsgespräch sei der Mitarbeiter, der sich ihr gegenüber nicht vorgestellt habe, als Arbeitgeber aufgetreten. Später habe sich herausgestellt, dass es sich hierbei nicht um den Geschäftsführer, sondern um einen Angestellten gehandelt habe. Zu Beginn des Gespräches sei sie von diesem nicht nach ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung oder schulischen Qualifikation befragt worden, sondern ob sie verheiratet sei oder einen Freund habe. Er habe ihr eine Liste in türkischer Sprache mit verschiedenen Untersuchungen überreicht, welche laut Angaben des Mitarbeiters für die Einstellung unbedingt notwendig seien und habe ihr mitgeteilt, dass er die Untersuchungen im Nebenraum selbst durchführen würde. Daraufhin habe er versucht, ihr den Pullover über den Kopf zu streifen. Sie sei daraufhin sehr geschockt gewesen, habe sich übergeben müssen und sei infolge eines Kreislaufkollapses zusammengebrochen. Worauf er ihr ein Glas Wasser gebracht und das Gespräch - ohne Vornahme der Untersuchung - weitergeführt habe. Er habe zu ihr gemeint, dass sie nächste Woche zu arbeiten beginnen könne, sie dürfe nicht heiraten, keinen Freund haben und müsse mit ihm schlafen. Während des Vorfalls sei niemand im Raum gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Obwohl sich die Aussagen der befragten Personen teilweise in gravierender Weise widersprochen haben, gelangte der Senat I der GBK aufgrund des gewonnenen Gesamteindrucks zur Auffassung, dass eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat. Die Schilderungen der Antragstellerin waren im Wesentlichen glaubwürdig und es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehre und daher nur erfunden sein könne.

Nach Ansicht des Senates I der GBK lag keine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses vor, da kein Bewerbungsgespräch stattgefunden hat.

Antrag 15/2005 (GBK I/15/04):

Eingebracht von der R-GAW Steiermark

Arbeitgeber/in:

Fachhochschule

Wegen:

Diskriminierung bei der **Festsetzung des Entgelts** und bei **den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin sei laut Dienstvertrag als Sekretärin in einem Transferzentrum beschäftigt. Der Personalleiter habe beim Einstellungsgespräch betont, dass alle Mitarbeiter ein geringeres Einstiegsgehalt hätten, wobei binnen 3 Jahren die von ihr gewünschte Gehaltshöhe erreicht werden könne und es sei eine Indexanpassung laut dem geltenden KV vereinbart worden.

Ihr Tätigkeitsbereich habe den einer Projektassistentin und nicht den einer Sekretärin umfasst. Sie sei für den Aufbau des administrativen Bereichs allein verantwortlich gewesen und habe neben dem herkömmlichen Sekretariatsbereich auch noch darüber hinausgehende höherqualifizierte Tätigkeiten zu verrichten gehabt, wie das Projektcontrolling sowie die laufende Projektüberwachung hinsichtlich der Kosten und Ressourcen. In einem Mitarbeitergespräch im 11/2000 habe sie aufgrund ihrer im Vergleich zur reinen Sekretariatsarbeit höherqualifizierten Tätigkeit versucht, eine korrekte Festsetzung ihres Gehaltes sowie die Richtigstellung ihrer Funktionsbezeichnung zu erreichen, wobei ihr Vorgesetzter ihr versichert habe, sich für eine Gehaltsanpassung einzusetzen.

Nach einem Wechsel des Vorgesetzten habe sie ihren neuen Vorgesetzten über die mit seinem Vorgänger getroffene Vereinbarung informiert. Nach Rücksprache desselbigen mit dem Personalleiter habe sich herausgestellt, dass sein Vorgänger ihre Anliegen niemals weitergeleitet habe. Ihr neuer Vorgesetzter habe sich für eine Gehaltserhöhung eingesetzt und habe ihr mitgeteilt, dass der Personalleiter dieser in Höhe von 10% zugestimmt habe, wobei sich diese aufgrund der 3-%igen Indexanpassung tatsächlich auf 7% belaufen habe. Ihr Vorgesetzter habe versprochen sich für die restlichen 20%, die auf die nächsten zwei Jahre auf jeweils 10% aufgeteilt werden sollten, einzusetzen. Diese zwei Gehaltserhöhungen seien jedoch in Folge nicht mehr durchgeführt worden.

In weiterer Folge hätten die Konflikte zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten zugenommen, als sie im Oktober 2002 zum Mitglied des Betriebsrates gewählt und seitens ihres Vorgesetzten mit abfälligen Bemerkungen konfrontiert worden sei. Mit dem neu bestellten Geschäftsführer habe sie bezüglich des ihrer Ansicht nach falsch festgesetzten Gehaltes gesprochen, wobei dieser gemeint habe, dass die Einstufungsgehälter beim Vorstellungsgespräch mit dem Personalleiter reine Verhandlungssache seien und - wer schlecht verhandle - selber schuld sei.

Der Antrag, welcher seitens des Betriebsratsvorsitzenden bei der Geschäftsführung auf eine Bildungsfreistellung für die Antragstellerin für den Besuch der Betriebsratsausbildung eingebracht wurde, sei zwar genehmigt worden, die Antragstellerin habe jedoch ein Schreiben vom Personalleiter mit der Information erhalten, dass sie ab August 2003 von der Gebietskrankenkasse abgemeldet sei und sie ab diesen Zeitpunkt kein Entgelt mehr erhalten würde. In weiterer Folge habe die Antragstellerin in ein anderes Transferzentrum gewechselt, wobei ihr Tätigkeitsbereich neben dem bisherigen Projektcontrolling auch die Vermarktung der in den Projekten entwickelten Produkte, Öffentlichkeitsarbeit als auch die Wartung und das Design der Homepage für diesen Studiengang umfasst habe. In einem Gespräch im September 2004 mit den beiden Geschäftsführern sei wiederum betont worden, dass die Entgelthöhe ausschließlich Verhandlungssache und ein diesbezügliches Anliegen an den unmittelbaren Vorgesetzten zu richten sei. Eine Bewertung der Tätigkeit der Antragstellerin sei ohnedies nicht möglich, da keine zweite Person dieselbe Tätigkeit ausübe. Es sei bekannt, dass die Antragstellerin so schwierig sei, sie sei als Betriebsrätin zu 17% teilfreigestellt und könne daher nicht für weniger Arbeit mehr Geld verdienen.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde unter anderem angeführt, dass es keinen Kollektivvertrag gebe, was jedoch nicht den Vorwurf der mangelnden Transparenz und die Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts rechtfertige. Weiters werde der Vorwurf einer Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes der Antragstellerin mangels vergleichbarer männlicher Kollegen bestritten. Die Antragstellerin sei ausschließlich als Sekretärin tätig und liege gehaltlich im Durchschnitt.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens gelangte der Senat I zur Auffassung, dass es nicht nachvollziehbar ist, nach welchen Kriterien eine Entlohnung seitens

der Antragsgegnerin an ihre Arbeitnehmer/innen erfolgt. Daher liegt in diesem Fall ein intransparentes Lohnsystem vor. Im Weiteren gibt es de facto keine Arbeitsplatzbeschreibung und auch keine objektivierbaren Zugangsbedingungen. Im Sekretariatsbereich werden verschiedene Tätigkeiten ausgeübt, welche möglicherweise - wie es im Verfahren geschildert wurde - nicht unbedingt als typische Sekretariatstätigkeiten zu sehen sind.

Das Anfangsgehalt hängt vom Verhandlungsgeschick des/der jeweiligen Bewerbers/Bewerberin ab. Kriterien, die zu einer Gehaltserhöhung führen, sind nicht festgelegt. Daher liegt nach Ansicht des Senates I der GBK der Verdacht nahe, dass die Entgeltfestsetzung willkürlich erfolgt ist und noch erfolgt, der Zufall bestimmt wohl das Anfangsgehalt.

Da es sich beim Sekretariatsbereich aufgrund der Vielzahl von dort tätigen Frauen um einen typisch weiblichen Bereich handelt, ist der Senat I der GBK der Ansicht, dass in diesem Fall aufgrund des intransparenten Entgeltsystems im Ergebnis hauptsächlich Frauen im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung benachteiligt sind. Eine sachliche Rechtfertigung wurde seitens der Antragsgegnerin nicht vorgelegt. Der Senat I stellte eine mittelbare Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgeltes fest.

Weiters gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass der Antragstellerin von der Arbeitgeberin insofern eine geringe Wertschätzung entgegengebracht worden ist, indem die von ihr beantragte Bildungsfreistellung für den Besuch der Betriebsratsausbildung zunächst abgelehnt wurde und sie im Zuge dessen, ohne dass eine Verständigung erfolgt ist, von ihrem Arbeitgeber einfach abgemeldet worden ist. Der Senat I stellte eine unmittelbare Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fest.

Seitens des Senates I der GBK wurden fünf Aufträge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes an die Antragsgegnerin erteilt. Aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes ist gemäß § 13 GBK/GAW-Gesetz eine Berichtspflicht auferlegt worden.

Antrag 16/2005 (GBK I/12/04):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Pharmakonzern

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war seit 1996 bei einem Pharmakonzern im Bereich des Chefsekretariats tätig, hatte die Verwaltung des Fuhrparks und der dienstlichen Mobiltelefone über und hat hauptsächlich ihren Vorgesetzten zugearbeitet.

Im April 2004 sei sie eines Tages in das angrenzende Büro ihres Vorgesetzten gegangen, um ihn noch auf E-Mails hinzuweisen und sich dann ins Wochenende zu verabschieden, als dieser sie plötzlich zu sich gezogen habe mit den Worten: „X., ich brauche Dich“ und versucht habe, sie zu küssen. Die Antragstellerin habe dies abgewehrt, sei völlig geschockt gewesen und habe nur herausgebracht: „Nein, so geht das nicht.“ Ihr Vorgesetzter sei daraufhin in seinen Sessel zurückgesackt und habe sie angestarrt. Als eine Mitarbeiterin in den Raum kam, habe sie die Gelegenheit genutzt, um ihm ein schönes Wochenende zu wünschen und das Bürogebäude auf schnellstem Wege zu verlassen.

Am Montag darauf sei sie nur eine Stunde lang im Büro gewesen, wobei sie sich der Anwesenheit und einem Zusammentreffen mit ihrem Vorgesetzten nervlich nicht gewachsen gefühlt habe. Sie sei dann von einer Kollegin krank gemeldet worden. Die Tage darauf habe die Antragstellerin wieder versucht zu arbeiten, da sie gewusst habe, dass ihr Vorgesetzter nur vormittags anwesend sein werde. Sie habe den Personalverantwortlichen des Konzerns in einem E-Mail um ein Treffen gebeten und habe diesen im Zuge dieses Treffens über den Vorfall ausführlich informiert. Dieser habe gemeint, dass er ihr zwar glaube, ihr aber nicht helfen könne. Letztendlich habe er ihr eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen. Entgegen diesem Vorschlag sei seitens des Unternehmens in Folge die Kündigung ausgesprochen worden. In der Stellungnahme der Antragsgegner wurden die Vorwürfe bestritten.

Auszug aus der Entscheidung:

Der Senat I der GBK gewann auf Grund der Befragungen im Zuge des Verfahrens den Eindruck, dass dem Vorgesetzten aufgrund der abwehrenden Reaktion der Antragstellerin durchaus bewusst wurde, dass diese Form der Verabschiedung von dieser offensichtlich als zu intim und daher als unerwünscht empfunden wurde. In diesem Zusammenhang ist zu betonen, dass das subjektive Empfinden der belästigten Person entscheidend für die Beurteilung einer sexuellen Belästigung

ist. Durch ihre abwehrende Reaktion hat die Antragstellerin klar gezeigt, dass es sich hierbei um ein unerwünschtes Verhalten seitens ihres Vorgesetzten gehandelt hat. Der Senat I der GBK kam zur Auffassung, dass diese Form der Verabschiedung ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten war und daher der Tatbestand der sexuellen Belästigung verwirklicht worden ist.

Ebenso wurde seitens des Senates I der GBK eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt, da vom Arbeitgeber keinerlei erkennbare Bestrebungen wie etwa ein Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten zu führen, um Maßnahmen bzw. künftige Direktiven für den Fall einer Belästigung zu besprechen, gegeben waren. Auch sind keine anderen Möglichkeiten, wie eventuell eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses, angedacht worden.

Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen wurde im Laufe des Verfahrens zurückgezogen.

Antrag 17/2005 (GBK I/13/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Infrastrukturunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG, Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war als Leiterin der Stabstelle Buchhaltung mit einem Bruttogehalt von ATS 25.000.- im Unternehmen beschäftigt. Nach zwei Monaten habe sie eine Erhöhung auf brutto € 2.509.- erhalten.

Der Leiter des Finanzcontrolling und der Kontrolle der Mittelverwendung habe der Antragstellerin kurz nach ihrem Eintritt mitgeteilt, dass sie seine Urlaubsvertretung sei. Als sie diesen um eine Urlaubsvertretung ersucht habe, sei dies von ihm abgelehnt worden und habe er ihr mitgeteilt, dass es im Unternehmen nicht gewünscht sei, dass er sie vertrete.

Weiters hätten alle Leitungsebenen im Haus außer der Antragstellerin eine Sekretärin zur Verfügung gehabt. Nach der Übernahme der Buchhaltung durch einen männlichen Nachfolger sei diesem diese Sekretärin jedoch zur Verfügung gestan-

den. Ebenso gäbe es bei den Entgeltbestandteilen, die sich auf die Lohnhöhe auswirken würden, nicht sachlich gerechtfertigte Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Führungskräften. Alle männlichen Mitarbeiter in Leitungspositionen würden Überstundenpauschalen erhalten, die gesetzmäßig auch in den Sonderzahlungen enthalten seien. Der Antragstellerin hingegen sei bereits im Einstellungsgespräch mitgeteilt worden, dass sie eine solche nicht zu erwarten habe. Weiters seien an die gesamte Belegschaft - außer an die Antragstellerin - Prämien ausbezahlt worden. Der Antragsgegner habe ihr jedes Jahr erneut ohne Begründung mitgeteilt, dass sie keine Prämie zu erwarten habe. Die im Verlangen angeführte Vergleichsperson (der Leiter des Controlling) habe bei seiner Einstellung als Controller einen Sondervertrag mit einem Bruttogehalt über ATS 51.825.- und einer Überstundenpauschale erhalten. Durch eine Zusatzvereinbarung habe er nach zwei Jahren eine Gehaltserhöhung auf brutto ATS 64.000.- bekommen. In den Jahren 2001 habe er ATS 114.000.- und 2002 € 3.700.- an Prämien ausbezahlt bekommen. Es sei nicht ersichtlich, wie Ausbildungen für die Gehaltsfestsetzungen angerechnet werden würden. Ebenso sei die Anrechnung von Vordienstzeiten intransparent.

Der männliche Nachfolger der Antragstellerin habe dieselbe Tätigkeit ausgeübt wie die Antragstellerin zuvor, sei als Mitarbeiter eines Stabstellenleiters auf einer niedrigeren Hierarchieebene eingestellt worden und habe ein Brutto-Einstiegsgehalt iHv € 4.350.- erhalten.

Im Weiteren wird im Verlangen der Vorwurf erhoben, dass der Arbeitgebervertreter auf der Weihnachtsfeier 2003 zur Antragstellerin gesagt habe, dass er sie selbst schwängern würde, wenn sie nicht bald in Karenz gehe.

In der Stellungnahme des Unternehmens wurde unter anderem angeführt, dass die Antragstellerin wie alle anderen Mitarbeiter/innen nach den Marktgegebenheiten und aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung bezahlt worden sei. Die sexuelle Belästigung wurde verneint.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der Befragungen im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass die Antragstellerin aufgrund von „Marktgegebenheiten“ als Leiterin der Stabstelle „Buchhaltung“ gehaltlich eingestuft wurde, ohne Vorliegen von transparenten und nachvollziehbaren Kriterien, welche ihre gehaltliche Einstufung untermauern könnten. Das Einstiegsgehalt der Antragstellerin wurde zwar auf Intervention des Betriebsrates, der die Gehaltsverhandlungen führte, sukzessive erhöht, stellte

jedoch, wie glaubhaft dargelegt wurde, nur einen Teil dessen dar, was Kollegen mit einer ähnlichen Funktion erhalten haben. Weder die Kriterien für die Gehaltsvergabe noch jene für die Prämienausschüttung konnten in diesem Verfahren seitens des Unternehmens dargelegt werden. Es gab weder schriftliche Darlegungen, nach welchen eine Auszahlung erfolgen soll, noch gab es ein standardisiertes Mitarbeitergespräch, in welchem Ziele oder Bonifikationen für das Folgejahr festgelegt wurden. Die Prämienauszahlung erfolgte nach dem Ermessen der Geschäftsführer. Der Senat I der GBK stellte deshalb eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts fest.

Die beantragte Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen betreffend, konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragstellerin als Leiterin der Stabstelle „Buchhaltung“ keine Urlaubsvertretung hatte, sie aber sehr wohl den Leiter der Stabstelle „Controlling“ während seiner urlaubsbedingten Abwesenheit zu vertreten hatte. Auch ist es der Antragstellerin trotz ihrer Leitungsfunktion verwehrt geblieben, die neu eingestellte Empfangsdame für Sekretariatsarbeiten heranzuziehen, was hingegen ihren männlichen Kollegen auf Leitungsebene sehr wohl gestattet wurde. Senat I stellte somit eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fest.

Im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass der Geschäftsführer bei der Weihnachtsfeier der Antragstellerin gegenüber eine Äußerung getätigt hatte, die aus Sicht des Senates I ein erträgliches Maß überstiegen hat, da die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Betrachtung überschritten wurde. Der Senat I stellte deshalb auch eine sexuelle Belästigung durch den AG (Geschäftsführer) fest.

Antrag 18/2005 (GBK I/7/04):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Parfumerzeugung

Wegen:

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

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war zunächst als Sachbearbeiterin der Auftragsabwicklung beschäftigt, wobei sie ihr Dienstverhältnis aufgrund mangelnder Wertschätzung des damaligen Geschäftsführers nach etwa drei Jahren beendet habe. Nach einem Geschäftsführerwechsel sei sie nach Wien zurückgekehrt und als Account Managerin Parfumery tätig gewesen. Ihr Aufgabengebiet habe sich darauf erstreckt, Kundenkontakte in Zentral- und Osteuropa aufzubauen. Ihr damaliger Bruttoverdienst war ATS 45.000.- und sie habe zusätzlich einen Dienstwagen und einen leistungsbezogenen Sales-Bonus erhalten. Sie sei zu einer Key Account Managerin mit internationalem Kundenkontakt avanciert und habe in Erfahrung bringen können, dass ihr Kollege, der fünf Jahre später in die Abteilung gekommen und nur nationalen Kunden betreut habe, mehr verdiene als sie. Auch sei die Haltung des Unternehmens zu Fragen der Schwangerschaft und Kinderbetreuung in hohem Maße bedenklich. Im Jahre 1999 habe die HR-Zuständige, als sie diese von ihrer erlittenen Fehlgeburt in Kenntnis gesetzt habe gesagt: „Na, seien Sie froh, was hätten Sie sonst damit angefangen?“ Als sie im Frühjahr darauf wieder schwanger geworden sei, habe die HR-Zuständige mit den Worten reagiert: „Also, an Ihrer Stelle würde ich mich nicht freuen.“ Trotz dieser Äußerungen sei die Motivation groß gewesen, sie habe nach der Geburt ihres Sohnes nach nur 9 Wochen wieder die Arbeit aufgenommen und konnte ihre vielen Auslandsreisen mit der Kinderbetreuung vereinbaren.

Weiters seien beide Marketingmitarbeiterinnen versetzt worden, die Antragstellerin habe großteils deren Agenden etwa eineinhalb Jahre alleine weitergeführt, da es zu keiner Nachbesetzung dieser Position gekommen sei. Sie habe angesichts dieser von ihr zusätzlich übernommenen Agenden um eine Gehaltserhöhung und um Zuteilung eines/einer Junior Account Managers/in ersucht. Beides sei jedoch abgelehnt worden. Für eine Versetzung ins Ausland habe sie sich ebenso interessiert.

Der damalige Geschäftsführer habe ihr vorgeschlagen, in Zukunft ausschließlich für Marketingagenden zuständig zu sein, womit jedoch neben dem Verlust des Firmenwagens auch eine Gehaltsreduktion einhergegangen wäre. Sie sei trotzdem gesprächsbereit geblieben, habe aber angekündigt, dass - sollte man keine Lösung finden - sie sich zu einer Kündigung veranlasst sehe. Nachdem ihr die Firmenleitung erklärt habe, dass sie sich das gar nicht leisten könne, da sie ja schließlich den Job und das Geld brauche, habe sie diese Äußerung zum Anlass genommen um zu kündigen. Daraufhin sei ihr vom Unternehmen signalisiert

worden, wie unentbehrlich sie sei und dass sie keinesfalls so kurzfristig gehen könne, worauf sie sich zu einer einvernehmlichen Lösung zu einem späteren Zeitpunkt überreden habe lassen. Der ihr schriftlich vorgelegte Entwurf hinsichtlich der einvernehmlichen Lösung sei völlig inakzeptabel gewesen, die ständige Änderung von Verhandlungsdetails seien von ihr als schikanös empfunden worden und habe sie sich in Folge endgültig zu einer Kündigung entschlossen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde festgehalten, dass die internationalen Kunden von der Zentrale aus betreut worden seien. Der angeführte männliche Kollege sei bereits 12 Jahre vor seiner Anstellung im Verkauf tätig gewesen, habe ein Vielfaches an Erfahrung mitgebracht und daher ein höheres Gehalt bezogen. Die Antragstellerin sei hingegen in diesem Unternehmen als Sekretärin und etwa ein Jahr als Marketingassistentin bei einem anderen Unternehmen tätig gewesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Auf Grund der im Zuge des Verfahrens durchgeführten Befragungen konnte der Senat I der GBK keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts, feststellen, da es sich bei der Tätigkeit der Antragstellerin und dem angeführten männlichen Kollegen um keine gleiche oder gleichwertige Arbeit gehandelt habe. Es konnte im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt werden, dass der männliche Kollege die ihm zugewiesenen nationalen Kunden gänzlich alleine und selbstständig betreut hatte und eine andere Budget-, Verkaufs- und Umsatzverantwortlichkeit für diesen Bereich gehabt hatte als die Antragstellerin. Ebenso wenig wurde vom Senat I der GBK eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gesehen, da die Antragstellerin zwar Interesse an einer Versetzung in ein anderes Land aufgrund ihrer Erkundigungen gezeigt hat, es jedoch zu keiner konkreten Bewerbung bzw. Verhandlung mit dem Unternehmen gekommen sei, wobei hier sicherlich auch die familiäre Situation der Antragstellerin eine Rolle gespielt hat.

Das Vorgehen des Unternehmens bei der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaften veranlasste den Senat I, eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen festzustellen, da vom Unternehmen der Antragstellerin bei der Bekanntgabe ihrer beiden Schwangerschaften eine äußerst geringe Wertschätzung ihrer Person aufgrund abfälliger und sehr unpassender Kommentare entgegengebracht worden ist. Derartige Äußerungen entsprechen keinesfalls einer höflichen Kommunikation, wie sie in einem Unternehmen üblich sein sollte.

Ebenso gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung zu sehen ist, da der Antragstellerin nach ihrer ersten Kündigung eine einvernehmliche Lösung zugesagt worden ist. Die sonst generell im Unternehmen gepflogene Vorgangsweise, eine einvernehmliche Dienstbeendigung herbeizuführen, welche von sämtlichen Befragten bestätigt wurde, war trotz vorerst mündlicher Zusage seitens der Geschäftsführung aus nicht nachvollziehbaren Gründen seitens des Unternehmens in diesem Fall nicht angestrebt worden.

Antrag 19/2005 (GBK I/10/04):

Eingebracht von der AK-OÖ

Arbeitgeber/in:

Touristikunternehmen

Wegen:

Diskriminierung **bei Festsetzung des Entgelts** und **bei den sonstigen Arbeitsbedingungen**

Antragsinhalt:

Im Jahr 2000 sei die Antragstellerin als Assistentin der Pressestelle zu einem Bruttomonatsgehalt ATS 26.000.- aufgenommen worden. Nach dem Ausscheiden ihrer Vorgesetzten, diese habe ATS 42.000.- brutto verdient, sei sie vom damaligen Vorstandsvorsitzenden mit der Leitung der Presseabteilung betraut und ihr Bruttopauschalgehalt auf ATS 35.000 erhöht worden, wobei in diesem Bezug alle Mehrleistungs- und Überstunden abgegolten gewesen seien.

Als Leiterin der Pressabteilung sei sie als Departmentleiterin auch budgetverantwortlich gewesen. Ebenso habe sie die alleinige Verantwortung für sämtliche Pressekontakte wie Pressekonferenzen, Pressereisen und Veranstaltungen übergehabt.

Obwohl die Antragstellerin keinen Bedarf gehabt habe, sei ihr von ihrem Vorgesetzten vorgeschrieben worden, einen gewissen beruflichen Kontakt mit einem externen Berater, welcher später ihr Nachfolger wurde, zu pflegen.

Nach einem halben Jahr habe die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass sie schwanger sei, wobei sich dieser daraufhin äußerst eigenartig benommen und den Kontakt mit der Antragstellerin abgebrochen habe. Anfang des Jahres 2002 habe sie ihren vorzeitigen Mutterschutz angetreten und ziemlich gleich-

zeitig sei oben angeführter Kollege sofort als Leiter der Presseabteilung zu einem Bruttomonatsbezug iHv ATS 87.000.- zuzüglich einem Dienstauto und einer Leistungsprämie unbefristet eingestellt worden, trotz ihres aufrechten Dienstverhältnisses. Der Tätigkeitsbereich des Kollegen sei gleich bzw. zumindest gleichwertig, weshalb ein mehr als 2,5 Mal so hohes Entgelt nicht sachlich gerechtfertigt sein könne. Der Kollege sei etwa zehn Jahre als Journalist bei einer Tageszeitung und danach zwei Jahre bei einer Presseagentur tätig gewesen. In der Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen und festgehalten, dass die beiden Positionen keinesfalls vergleichbar wären.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge des durchgeführten Verfahrens konnten seitens der Antragsgegnerin keine Kriterien dargelegt werden, aufgrund derer die gehaltliche Einstufung nachvollziehbar wären. Die aus den erheblichen Gehaltsunterschieden resultierende Differenz war für Senat I nicht nachvollziehbar. Das Gehalt des nachfolgenden Kollegen hat ein Vielfaches des Gehaltes der Antragstellerin ausgemacht, deren Stelle er im Wesentlichen übernahm, wenn auch mit einem weiteren Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Selbst die mehrjährige Berufserfahrung und Kompetenz des Nachfolgers können diese Gehaltsdifferenz nicht rechtfertigen. Der Senat I der GBK stellte deshalb eine Diskriminierung bei der Entgeltfestsetzung fest.

Auf Grund der Befragungen entstand im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass es zwischen den ehemaligen Vorgesetzten und der Antragstellerin auf der persönlichen Ebene erhebliche Differenzen gab. Es wurde der Antragstellerin als Leiterin der Presseabteilung nicht sehr viel zugetraut und sie wurde von ihrem Vorgesetzten in keinsten Weise in diverse Arbeitsabläufe eingebunden. Der Antragstellerin ist eine äußerst geringe Wertschätzung von dessen Seite entgegengebracht worden, was die allgemeine Situation am Arbeitsplatz für diese keineswegs angenehm gestaltet hat. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.

Antrag 20/2005 (GBK I/16/05):

Eingebracht von der GAW

Arbeitgeber/in:

Versicherungsanstalt

Wegen:

Diskriminierung **bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg und Überprüfung einer Diskriminierung nach dem allgemeinen Gleichbehandlungsgebot**

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin ist seit vielen Jahren bei dem Versicherer tätig und seit Beginn des Jahres 1992 in der Abteilung Finanzwesen. Sie habe die Bilanzbuchhalter/innenprüfung abgelegt und in Folge sei ihr der Dienstposten „Gehobener Dienst: Bilanzbuchhaltung“ zuerkannt worden.

Im Zuge des Dienstwegs habe sie sich um den ausgeschriebenen Posten der Abteilungsleiter-Stellvertreterin beworben. Die Stellenausschreibung zu dieser Position habe jedoch mit der sechs Monate zuvor erstellten Arbeitsplatzbeschreibung nicht übereingestimmt. In der Arbeitsplatzbeschreibung seien als fachliche Voraussetzungen neben der besonderen Fachprüfung und der Ergänzungsprüfung fundierte Kenntnisse des Rechnungswesens in diesem speziellen Bereich sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse und eine fundierte kaufmännische Ausbildung verlangt worden, die sich aus einem BWL-Studium oder aus einer Schulbildung (HAK, HBLA) und der Zusatzausbildung Bilanzbuchhalterprüfung sowie langjähriger einschlägiger Berufserfahrung ergeben hätten können. Die letztgenannte Voraussetzung habe die Antragstellerin erfüllt, sie verfüge über einen HAK-Maturaabschluss und habe neben ihrer beruflichen Tätigkeit die Buchhalter- und Bilanzbuchhalterprüfung abgelegt. Die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Aufgaben würden seit Jahren zu den Schwerpunkten der Tätigkeit der Antragstellerin zählen. Die Ausschreibung würde sich insofern von der Arbeitsplatzbeschreibung unterscheiden, als nun ausschließlich ein BWL-Studium als fachliche Voraussetzung neben anderen Voraussetzungen verlangt worden sei. Das ursprünglich beschriebene Aufgabenfeld sei nicht verändert worden.

Es seien in Folge vier Bewerbungen, hievon ein männlicher Bewerber mit dem einschlägigen, in der Ausschreibung verlangten Studium, den Gleichbehandlungsbeauftragten zur Stellungnahme vorgelegt worden, wobei die Antragstellerin mit ihren Qualifikationen nach den ursprünglich in der Arbeitsplatzbeschreibung geforderten fachlichen Voraussetzung mit dem Absolventen des BWL-Studiums gleichwertig bestqualifizierteste Bewerberin gewesen sei. Nach dem

Chancengleichheitsplan wäre die Bewerbung der Antragstellerin vorzuziehen gewesen.

Aufgrund der Vermutung der „Zuschneidung“ der Stellenausschreibung auf den einzigen männlichen Bewerber hätten die Gleichbehandlungsbeauftragten eine Stellungnahme abgegeben, in welcher auf die Diskriminierungsvermutung hingewiesen worden und die Antragstellerin weiterhin als Bestbewerberin gesehen worden sei. Da es anzunehmen gewesen sei, dass die Stellenbesetzung unmittelbar bevorstehe, sei von der GAW ein Schreiben an den Versicherer ergangen, woraufhin die Stellenbesetzung vorerst nicht erfolgt sei. In Folge sei die Stelle mit einer Frau, die ein VWL-Studium hatte, besetzt worden, wobei diese in weiterer Folge die Stelle nicht angetreten habe. Die derzeitige Geschäftsführung beharre auf dem zusätzlich eingeführten Kriterium des BWL-Studiums, eine Stellenbesetzung sei bis dato nicht erfolgt. De facto übe die Antragstellerin seit Vakanz der Stelle die Tätigkeiten einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin aus.

Die Antragsgegnerin führte in ihrer Stellungnahme aus, dass sich das Unternehmen neu positioniere und im Zuge dessen die Auseinandersetzung mit wirtschaftlichen Fragestellungen und ein vermehrtes Monitoring erforderlich seien. Eine Verstärkung des Strategiemanagements mache das Erfordernis eines abgelegten BWL-Studiums bei gleichbleibendem Aufgabengebiet notwendig.

Auszug aus der Entscheidung:

Seitens des Senates I der GBK wurde keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts gesehen, da die Antragstellerin zwar möglicherweise die Tätigkeiten einer Abteilungsleiter-Stellvertreterin in einem gewissen Umfang ausgeübt habe, sie jedoch nicht zu dieser bestellt worden ist. Von ihr selbst wurde im Verfahren dargelegt, dass die Voraussetzung für das Gewähren einer Funktionszulage die Bestellung zur Abteilungsleiter-Stellvertreterin ist. Betreffend die Verwendungszulage wurde im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt, dass die Voraussetzung für eine Gewährung einer solchen das Vorliegen eines diesbezüglichen Tätigkeitszeitraumes von 26 Tagen ist und dies am Ende des Jahres seitens der Antragsgegnerin überprüft wird.

Ebenso wenig sah der Senat I der GBK eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg, da bei der Stellenausschreibung ein abgelegtes BWL-Studium jedenfalls eine Voraussetzung darstellte. Die Antragstellerin hat sich trotz fehlendem BWL-Studium beworben. Darüber hinaus ist die Stelle noch immer vakant.

Des Weiteren gelangte der Senat I zur Auffassung, dass das allgemeine Gleichbehandlungsgebot durch den Antragsgegner nicht verletzt wurde.

Senat I hat jedoch darauf hingewiesen, dass der Antragstellerin vom Arbeitgeber alle wie immer gearteten Zulagen für die Funktionen, die sie nach der Dienstordnung ausgeübt hat, auszubezahlen sind. Aufgrund der Erörterungen im Verfahren wurde beim Auswahlverfahren ein Verbesserungsbedarf geortet. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, dass der Chancengleichheitsplan jedenfalls zu beachten ist. Die darin vom Antragsgegner aufzustellenden Grundsätze betreffend ein transparentes und nachvollziehbares Verfahren bei der Besetzung von Dienstposten sind zu erarbeiten und umzusetzen.

Antrag 21/2005 (GBK I/21/05):

Eingebracht vom Antragsteller

Arbeitgeber/in:

Bäckerei

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG

Antragsinhalt:

Der Antragsteller war 8 Monate als Bäckergehilfe beschäftigt. Kurz nachdem eines Tages der Antragsteller seinen Dienst um drei Uhr morgens angetreten und sich umgezogen habe, sei der Juniorchef erschienen und habe ihm ausgerichtet, dass er dem Antragsgegner beim Brotbacken helfen solle.

Während der Arbeit habe ihm der Antragsgegner zwischen die Beine gegriffen und habe dabei seine Genitalien erfasst. Der Antragsteller habe diesen mit Nachdruck aufgefordert, damit unverzüglich aufzuhören. Dieser habe ihn ignoriert. Es sei dem Antragsteller gelungen, den Antragsgegner wegzudrücken und räumliche Distanz zu schaffen. Kurz darauf hätten Brotlaibe mit einem Mehlbesen mit Wasser abgestrichen werden müssen, wobei im Zuge dieser Tätigkeit der Antragsgegner wieder neben dem Antragsteller stehen geblieben sei. Dieser habe dem Antragsteller den Mehlbesen in die Genitalien gestoßen, worauf er starke Schmerzen verspürt habe und in die Knie gegangen sei.

In weiterer Folge sei es zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Antragsteller und Antragsgegner gekommen, die schließlich darin gegipfelt sei, dass der Antragsgegner etwa gegen 5.30 Uhr den Antragsteller im Bereich der Schul-

ter an den Kleidern erfasst und diesem im gleichen Zug mit der Faust drei heftige Schläge ins Gesicht versetzt habe. Der Antragsteller habe daraufhin den Arbeitsplatz verlassen und beim Gendarmerieposten Anzeige erstattet. Das Dienstverhältnis sei durch ungerechtfertigte Entlassung beendet worden. In der Stellungnahme wurde bestritten, den Antragsteller im Genitalbereich angegriffen und in irgendeiner Weise sexuell belästigt zu haben.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge des Verfahrens wurde klar, dass der Angriff mit dem Mehlbesen in eine eindeutige Richtung ging, unabhängig davon, in welcher Intensität die Berührung stattgefunden hatte. Es wurde aber auch festgehalten, dass der Antragsgegner in seiner mündlichen Befragung dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen konnte, dass sein Handeln die Reaktion auf eine Provokation, die vom Antragsteller ausging, war. Dies ändert jedoch nichts an der Erfüllung des im GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung, da es bei diesem Tatbestand nicht auf die Motivation für die Belästigung ankommt, sondern das subjektive Empfinden des Betroffenen im Vordergrund steht. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass der Antragsteller sexuell belästigt wurde.

Bezüglich der beantragten Überprüfung, ob der Umstand, dass die betroffene Person dieses Verhalten seitens des Antragsgegners zurückweist, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf die Weiterbeschäftigung oder einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis gemacht wird, gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass dieser Tatbestand nicht erfüllt wurde.

Antrag 22/2005 (GBK I/17/05):

Eingebracht von der AK-Wien

Arbeitgeber/in:

Installationsunternehmen

Wegen:

Sexueller Belästigung durch den AG, Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin war bei einem Installationsunternehmen als Büroangestellte tätig. Am Beginn des Jahres 2005 habe sie wegen versuchter geschlechtlicher

Nötigung und sexueller Belästigung durch den Antragsgegner Anzeige erstattet. Kurze Zeit später sei die Antragstellerin vom Antragsgegner mit der Begründung „Rufschädigung und Vertrauensunwürdigkeit“ fristlos entlassen worden.

Die sexuellen Belästigungen durch den Antragsgegner hätten einige Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses begonnen und bis zum Ende desselben andauert. Die bis dato letzte Belästigung habe sich zu Jahresbeginn 2005 ereignet. Seit dieser Zeit sei die Antragstellerin nicht mehr in der Arbeit gewesen. Die Belästigungen hätten von verbalen Anzüglichkeiten bis zu körperlichen Zudringlichkeiten durch Umarmungen und Po-Greifen gereicht. Der Antragstellerin seien diese Zudringlichkeiten zutiefst zuwider gewesen und sie habe versucht, dem Antragsgegner bei diesen Belästigungen ihr Unwohlsein und ihre negativen Gefühle zu vermitteln. Sie habe auch einige Male explizit gesagt, dass er dies lassen solle. Die Antragstellerin sei nach einem erfolgreichen Entzug nun drogenfrei. In diesem, durch die Drogen bedingten, psychisch labilen Zustand sei die Arbeit für sie der einzige Halt gewesen. Es sei daher für sie unvorstellbar gewesen zu kündigen. Erst jetzt habe sie aufgrund der Überwindung der Drogensucht und einer Therapie, die sie zurzeit mache, die psychische Stärke gefunden, sich gegen diese Belästigung zur Wehr zu setzen. In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die Vorwürfe zurückgewiesen.

Auszug aus der Entscheidung:

Im Zuge der mündlichen Befragung bestätigte der Antragsgegner selbst in seiner Aussage, dass er der Antragstellerin öfters über den Rücken oder die Schultern gestrichen und sie gekitzelt habe. Auch wenn er die Antragstellerin nur trösten bzw. ärgern wollte, wurde dadurch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, das für die Antragstellerin unerwünscht war. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass die Antragstellerin durch den Antragsgegner sexuell belästigt wurde.

Ebenso wurde vom Senat I der GBK eine Diskriminierung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt, da die Entlassung der Antragstellerin, nachdem sie die Anzeige bei der Polizei erstattete, erfolgte. Sie hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Antragsgegners geduldet, da sie Angst hatte, ihre Arbeit zu verlieren.

Antrag 23/2005 (GBK I/18/05):

Eingebracht von der R-GAW für Tirol, Salzburg und Vorarlberg

Arbeitgeber/in:

Seniorenheim

Wegen:

Sexueller Belästigung durch Dritten

Antragsinhalt:

Die Antragstellerin arbeitet seit etwa 4 Jahren in einem Seniorenheim, sie habe als Pflegehelferin in Ausbildung begonnen, wobei sie diese Ausbildung Anfang 2005 abgeschlossen habe.

Der Antragsgegner habe als Pfleger im Heim zu arbeiten begonnen, er sei Stationsleiter und Stellvertreter des Pflegedienstleiters gewesen. Aufgrund eines Ausbildungslehrganges sei der Pflegedienstleiter immer wieder längere Zeit abwesend gewesen. In dieser Zeit habe der Antragsgegner dessen Aufgaben wahrgenommen. Schon bald nach seinem Dienstantritt habe der Antragsgegner anzügliche Bemerkungen gegenüber der Antragstellerin gemacht. Er habe ihr gesagt, dass er mit ihr ins Bett gehen möchte, er finde sie sehr anziehend und Ähnliches. Gegenüber anderen Mitarbeiter/innen habe er Bemerkungen über den Umfang der Oberweite der Antragstellerin gemacht. Einmal habe er sie am Gesäß berührt. Die Antragstellerin habe ihm ausdrücklich erklärt, dass sie dieses Verhalten nicht dulde und habe seine Übergriffe zurückgewiesen.

Eines Nachmittags habe der Antragsgegner im Aufenthaltsraum neben andern Mitarbeiterinnen zur Antragstellerin gesagt, dass er sie einmal im Leben „ficken“ möchte. Diese sei schockiert und berührt gewesen und habe erwidert, dass es ihr jetzt reiche. Eine Kollegin sei Zeugin dieses Vorfalls gewesen. Dieser habe die Antragstellerin von den schon länger andauernden Übergriffen des Antragsgegners erzählt und habe ihr erklärt, wie sehr sie dadurch belastet sei.

In Absprache mit der Antragstellerin habe sich die Kollegin an die Betriebsrätin und an den Vorgesetzten gewandt. In einem gemeinsamen Gespräch mit dem Antragsgegner habe dieser alle Vorwürfe bestritten.

In weiterer Folge habe der Antragsgegner begonnen, die Antragstellerin bei anderen Mitarbeiter/innen schlecht zu machen, habe ihre Arbeit in herabwürdigender Weise kritisiert und ihr auch für einen geregelten Arbeitsablauf notwendige Informationen vorenthalten.

Für die Antragstellerin und ihre Kollegin sei das Arbeitsklima immer unerträglich geworden. Im Zuge eines Gespräches sei beschlossen worden, den Antragsgegner vom Dienst freizustellen und das Dienstverhältnis einvernehmlich zu lösen. In der schriftlichen Stellungnahme wurden die Vorwürfe bestritten und angeführt, dass es sich vielmehr um ein Mobbing gegen den Antragsgegner handle.

Auszug aus der Entscheidung:

Aus dem vorgelegten Sachverhalt und den Aussagen in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ging für diesen klar hervor, dass die Antragstellerin vom Antragsgegner mehrmals durch anzügliche Bemerkungen verbal sexuell belästigt worden ist, zudem die oben angeführte Aussage von Dritten wahrgenommen wurde. Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig und nachvollziehbar gesehen.

Das Verhalten des Antragsgegners war für die Antragstellerin unerwünscht, was auch für ihn aufgrund ihrer glaubhaft dargelegten abwehrenden Reaktion erkennbar sein musste. 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, wobei auch hinlänglich bekannt ist, dass bei offensiver Gegenwehr der Betroffenen mit zusätzlichen negativen Konsequenzen gerechnet werden muss. Der Antragsgegner vermochte den Senat I der GBK von seiner Darstellung, dass alle ihn betreffenden Vorwürfe reines Mobbing gegen ihn gewesen seien, und es vielmehr die Antragstellerin gewesen sei, die viel Kontakt und Gespräche zu ihm gesucht habe, nicht zu überzeugen.