

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 18. Juni 2012 über das am 18. März 2011 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (1. Antragsgegnerin)** und im Falle einer **Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin, X GmbH, unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen, im Weiteren durch eine **sexuelle Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** und durch eine **Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Herrn Mag. B (2. Antragsgegner)** sowie durch eine **Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Frau C (3. Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

2. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

3. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältniss gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
4. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch Herrn Mag. B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.
5. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes durch Herrn Mag. B gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.
6. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer Belästigung durch Herrn Mag. B angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.
7. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes durch Frau C gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.
8. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer Belästigung durch Frau C angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin am 15. Mai 2006 im ...büro der 1. Antragsgegnerin als kaufmännische Mitarbeiterin zu arbeiten begonnen habe. Ihre Arbeitszeit habe 30 Wochenstunden mit einer täglichen Anwesenheitszeit von 08.00 bis 14.00 Uhr betragen. Die Antragstellerin sei zur Führung des Empfangssekretariates und den damit anfallenden organisatorischen Aufgaben (Handkassa, Büromaterial, Schriftverkehr für die unterschiedlichen Projekte, Anwesenheitslisten, etc.) zuständig gewesen. Das Gehalt der Antragstellerin habe anfänglich nicht dem anzuwendenden Kollektivvertrag für Angestellte bei ... entspro-

chen, da ihre Ausbildung und ihre bisherige Berufstätigkeit bei der Einstufung nicht entsprechend berücksichtigt worden sei. Nachdem die Antragstellerin dies mehrfach reklamiert habe, sei es seitens der 1. Antragsgegnerin im Frühjahr 2007 zu einer korrekten Einstufung sowie einer entsprechenden Nachzahlung gekommen.

Im September 2007 sei das Dienstverhältnis von Frau H, einer Kollegin der Antragstellerin, die als Sekretärin von Herrn DI E, einem leitenden Mitarbeiter des Büros, tätig gewesen sei, durch Entlassung beendet worden. Ab diesem Zeitpunkt sei die Antragstellerin angewiesen worden, zusätzlich zu ihren Aufgaben im Empfang sämtliche Aufgaben von Frau D zu übernehmen. Neben allgemeinen Sekretariatsaufgaben für Herrn DI E, die die Antragstellerin nun zusätzlich zu erledigen gehabt habe, habe ihre Tätigkeit nun insbesondere auch die Verwaltung der gesamten Zeiterfassung im Unternehmen umfasst. Für das dafür verwendete Computerprogramm habe die Antragstellerin eine vierstündige Einschulung erhalten, ansonsten habe sie sich alle damit zusammenhängenden Arbeitsaufgaben und deren routinierte Abwicklung selbstständig erarbeiten müssen. Gleichzeitig habe die 1. Antragsgegnerin gewollt, dass sie ihre Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden erhöhe. Dies habe die Antragstellerin jedoch nicht gewollt, da sie drei Kinder habe und genau deshalb eine 30-Stunden-Stelle gesucht habe. Sie habe den Wunsch auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit daher abgelehnt.

Ab diesem Zeitpunkt sei die Antragstellerin von der 3. Antragsgegnerin, der Sekretärin des Chefs, Herrn DI F, wegen ihrer Ablehnung einer erhöhten Arbeitszeit mehrfach bedrängt und herabgewürdigt worden. So sei die Antragstellerin im September 2007 über mehrere Wochen von der 3. Antragsgegnerin immer wieder darauf hingewiesen worden, dass sie ihre Wochenarbeitszeit aufstocken „müsse“ und sei als unkollegial bezeichnet worden, weil sie dies nicht gewollt habe. Am 1. Oktober 2007 habe die 3. Antragsgegnerin die Antragstellerin mit den Worten: „Ab heute bist du ja 40 h beschäftigt“ begrüßt. Dies habe die Antragstellerin erneut verneint, woraufhin die 3. Antragsgegnerin sehr zornig geworden sei und den Empfang verlassen habe. An einem der nächsten Tage sei die Antragstellerin zu Herrn DI F gerufen worden, der sie ebenfalls gedrängt habe, ihre Wochenstunden zu erhöhen, und zwar auf 34 Wochenstunden. Daraufhin habe sich die Antragstellerin Bedenkzeit erbeten. Die Antragstellerin sei dann in Verhandlungen mit der 1. Antragsgegnerin eingetreten und habe einer vorübergehenden Aufstockung auf 34 Wochenstunden ab November 2007 bei einer Gehaltserhöhung auf 1.700,- Euro zugestimmt. Bei der Vertragsunter-

zeichnung habe sie ihrem Chef Herrn DI F nochmals sehr deutlich erklärt, dass sie den 34 Wochenstunden nur zustimmen würde, weil eine Notsituation vorliegen würde und dies für sie nur eine vorübergehende Lösung wäre. Sobald eine neue Mitarbeiterin eingestellt sei, was seitens Herrn DI F angekündigt worden sei, würde sie wieder auf 30 Wochenstunden reduzieren wollen.

Die Antragstellerin habe nun – von Oktober 2007 bis ca. Februar 2008 – neben den Aufgaben des Empfanges auch die früheren Aufgaben von Frau D übernommen. Im Dezember 2007 sei eine neue Kollegin, Frau G angestellt worden, die jedoch anfänglich immer erst um 14.00 Uhr gekommen sei und mit der Antragstellerin am Nachmittag gearbeitet habe. Erst im Februar 2008 habe Frau G die Empfangstätigkeit von der Antragstellerin übernommen. Der Antragstellerin sei nunmehr als neuer Aufgabenbereich das Chefsekretariat von Herrn DI F zugewiesen worden, das sie ab Mitte Februar 2008 gemeinsam mit der bisherigen Sekretärin von Herrn DI F, der 3. Antragsgegnerin, betreute habe. Weiterhin sei aber auch von ihr erwartet worden, ihrer Nachfolgerin im Empfang, Frau G, zur Seite zu stehen bzw. auch zu kontrollieren, ob diese ihre Aufgaben ordnungsgemäß erledige.

Seit die Antragstellerin neben der 3. Antragsgegnerin das Sekretariat von Herrn DI F betreut habe, habe sie deutlich bemerkt, dass die 3. Antragsgegnerin sie nicht als „gleichwertige“ Sekretärin betrachtet habe, sondern eher so, als ob die Antragstellerin ihre Sekretärin sei. So sei es immer die Antragstellerin gewesen, die mit der schlechteren Ausstattung, etwa einer veralteten Schreibmaschine, arbeiten habe müssen oder die unangenehmeren Arbeiten, wie Konferenztische decken oder Kaffee holen, erledigen habe müssen. Andererseits habe die Antragstellerin teilweise Aufgaben, die die 3. Antragsgegnerin auf Grund fehlender Kenntnisse nicht erledigen habe können, etwa Englischübersetzungen, Erstellung und Bearbeitung von Excel-Dokumenten oder – in geringem Umfang – Französischübersetzungen gemacht. All dies sei aber immer als Anweisung der 3. Antragsgegnerin an die Antragstellerin herangetragen worden, so dass Herrn DI F die Leistung dieser Tätigkeiten ausschließlich durch die Antragstellerin nicht kommuniziert worden sei und die von der 3. Antragsgegnerin gewünschte Hierarchie im Sekretariat bestehen geblieben sei. Außerdem seien die herabwürdigenden Bemerkungen der 3. Antragsgegnerin wegen der Arbeitszeit und der Familiensituation der Antragstellerin nun noch häufiger geworden. Die 3. Antragsgegnerin habe immer wieder gestichelt und habe versucht, die Antragstellerin lächerlich zu machen. So habe die 3. Antragsgegnerin beispielsweise

angemerkt, dass die Antragstellerin „als teilzeitarbeitende Mutter nicht für voll zu nehmen sei“, sie habe ihr vorgeworfen, schlecht organisiert zu sein und habe gemeint, dass es für Mitarbeiter der 1. Antragsgegnerin „kein Privatleben gebe“. Jede Pflegefreistellung, aber auch jede sonstige familienbedingte Abwesenheit der Antragstellerin sei von der 3. Antragsgegnerin negativ kommentiert worden. So habe die 3. Antragsgegnerin beispielsweise gemeint, wieso die Antragstellerin „schon wieder beim Kind bleiben müsse“, dass sie ja „eh nur sechs Stunden da sei, da könne sie nicht auch noch wegbleiben“ und überhaupt, „wenn Herr F um Mitternacht pfeift, müssen auch alle springen“. Diese ständigen Bemerkungen und Sticheleien hätten das Arbeitsklima für die Antragstellerin stark belastet, da die 3. Antragsgegnerin nun ja jene Kollegin gewesen sei, mit der sie am engsten zusammengearbeitet habe.

Die Antragstellerin sei nach der Übernahme des Empfanges durch Frau G an die 1. Antragsgegnerin herangetreten, da sie, wie sie angekündigt habe, ihre Arbeitszeit wieder auf 30 Stunden reduzieren habe wollen. Auf ihr diesbezügliches mehrfaches Ersuchen gegenüber der 3. Antragsgegnerin, einen Termin bei Herrn DI F zu bekommen, sei allerdings nicht reagiert worden. Im April 2008 habe die Antragstellerin auf Grund der gesamten Arbeitssituation – der ungewollt hohen Arbeitszeit, der sie unter Druck zugestimmt habe, der Arbeitsaufgaben, die auch in dieser Zeit teilweise nicht zu bewältigen gewesen seien, der herabwürdigenden Behandlung durch die 3. Antragsgegnerin und dem offensichtlichen Widerstand der 1. Antragsgegnerin, ihre Arbeitszeit wieder auf 30 Wochenstunden zu reduzieren – eine psychische Krise ausgelöst. Diese habe einen mehrtägigen Spitalsaufenthalt zur Folge gehabt, außerdem habe die Antragstellerin Psychopharmaka einnehmen müssen. Aber auch nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz sei die 1. Antragsgegnerin nicht bereit gewesen, einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit zuzustimmen. Im Gegenteil, die Antragstellerin sei häufig zur Vertretung von Frau G herangezogen worden und etwa sogar während ihres Sommerurlaubes 2008 habe sie die 3. Antragsgegnerin telefonisch aufgefordert, ins Büro zu kommen, um Frau G zu vertreten. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt allerdings auf Urlaubsreise gewesen, weshalb sie dieser Aufforderung nicht Folge geleistet habe. Sie habe sich aber – auch auf Grund dieses Anrufes während ihres Urlaubes – weiterhin von der 1. Antragsgegnerin stark unter Druck gesetzt gefühlt, permanent Mehrarbeit zu leisten. So sei es etwa auch immer als selbstverständlich angesehen worden, dass die Antragstellerin die 3. Antragsgegnerin in deren Urlaub vertreten habe, ohne dass diese jedoch ihren Urlaub mit der Antragstellerin

rin abgesprochen habe. Nachdem Frau G im Sommer 2008 das Unternehmen bereits wieder verlassen habe, sei es wiederum die Aufgabe der Antragstellerin gewesen, deren Nachfolgerin, Frau H, einzuschulen. Die Antragstellerin habe letztendlich keine andere Möglichkeit gesehen, als anzukündigen, dass sie kündigen werde, wenn die Stundenreduktion nicht vereinbart werde. Erst dies habe die 1. Antragsgegnerin bewogen, Gespräche mit ihr aufzunehmen und es sei schließlich ab Oktober 2008 die Reduktion ihrer Stunden auf 30 vereinbart worden.

Im August 2009 sei die 3. Antragsgegnerin zwei Wochen in Urlaub gewesen, während dieser Zeit sei sie – wie üblich – von der Antragstellerin vertreten worden, die dazu in der Vertretungszeit den Arbeitsplatz der 3. Antragsgegnerin genutzt habe. Genau während dieser beiden Wochen habe ein neuer Mitarbeiter, der 2. Antragsgegner, bei der 1. Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen. Die genaue Funktion des 2. Antragsgegners sei der Antragstellerin nicht bekannt gewesen. Dieser habe sogleich den Arbeitsplatz der Antragstellerin besetzt, die sich zunächst nicht viel dabei gedacht habe. Nach dem Urlaubsende der 3. Antragsgegnerin habe diese allerdings über Frau H der Antragstellerin ausrichten lassen, dass sie „oben nicht mehr gebraucht werde“ und ihr neuer Arbeitsplatz nun solange, bis der 2. Antragsgegner sich eingearbeitet habe, unten beim Empfang sei. Diesen Arbeitsplatz habe die Antragstellerin als Zumutung empfunden, da es sich um einen provisorisch neben dem Empfang aufgestellten Schreibtisch in einem offenen Raum gehandelt habe, ohne Büroschrank und ohne die Möglichkeit, etwas im Schreibtisch zu versperren. Es seien zahlreiche lose Kabel herumgelegt und die Antragstellerin habe ständig darauf achten müssen, dass sie nicht stolperte und sich verletze. Diesen Arbeitsplatz habe die Antragstellerin letztlich bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses benutzt.

Der 2. Antragsgegner habe der Antragstellerin einige Wochen nach Beginn seiner Tätigkeit bei der 1. Antragsgegnerin erklärt, dass sie seine neue Assistentin sei und er mit ihr eng zusammenarbeiten werde. Ab diesem Zeitpunkt habe sich der Aufgabenbereich der Antragstellerin neuerlich erweitert, sie habe neben den klassischen Aufgaben den Empfang betreffend, die gesamte Zeiterfassung und Auswertung, die Umstrukturierung der Ordner (Umstellung durch Aktenplan) sowie die Mitarbeiter einsatzpläne und Urlaubspläne, Erstellen von diversen Excelplänen, etc. zu organisieren gehabt. Bereits im Herbst 2009 sei es seitens der 1. Antragsgegnerin auch neuerlich zur Sprache gekommen, dass die Antragstellerin doch 40 Wochenstunden arbeiten sollte, was diese wiederum abgelehnt habe.

Im Sommer 2009 sei zusätzlich eine Praktikantin, Frau I, als Aushilfe für den Empfang eingestellt worden. Obwohl die Antragstellerin mit Frau I gut zusammenarbeiten habe können und ihre Arbeitsleistung, soweit sie dies beurteilen habe können, als sehr zufriedenstellend angesehen habe, habe sie bemerkt, dass der 2. Antragsgegner sehr unzufrieden mit ihr gewesen sei. Frau I sei häufig von ihm getadelt worden und er habe sich in Gegenwart der Antragstellerin oft über Frau I beschwert. Dies habe dazu geführt, dass Frau I ihre Tätigkeit bei der 1. Antragsgegnerin, obwohl angenommen worden sei, dass sie längerfristig bleibe, mit Jahresende 2009 beendet habe.

Seit der 2. Antragsgegner im Unternehmen gewesen sei, habe die Antragstellerin zunehmend wahrgenommen, dass dieser gemeinsam mit der 3. Antragsgegnerin diverse Privilegien für sich in Anspruch genommen habe, die allen anderen Mitarbeiter/innen, so auch ihr, nicht zugestanden worden seien. So hätten der 2. Antragsgegner und die 3. Antragsgegnerin für Kaffee nie bezahlen müssen, während alle anderen für Kaffeemünzen jeweilig 40 Cent bezahlen hätten müssen. Der 2. Antragsgegner und die 3. Antragsgegnerin hätten sich auch nicht an die im Unternehmen bestehenden Kernzeiten gehalten, während dies bei allen anderen Mitarbeiter/innen penibel kontrolliert worden sei.

Anfang 2010 habe die Antragstellerin einen Reitunfall gehabt, sie sei allerdings auf Grund des großen Arbeitsdrucks trotzdem ins Büro gekommen. Nachdem der 2. Antragsgegner gesehen habe, dass die Antragstellerin verletzt sei, habe er sie gefragt, was geschehen sei. Sie habe kurz von dem Sturz erzählt, worauf er gesagt habe: „Wieso reiten Sie denn auf einem Pferd, wenn Sie einen Mann haben!“ Die Antragstellerin sei daraufhin vollkommen sprachlos gewesen, habe sich als Frau angegriffen und gekränkt gefühlt. Diese Bemerkung habe auch die Kollegin Frau H gehört. Ab diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin deutlich den Eindruck gehabt, dass der 2. Antragsgegner sie ablehne. Es seien von nun an auch häufige Angriffe des 2. Antragsgegners auf den Arbeitsstil der Antragstellerin gefolgt, er habe diesen beispielsweise als schlampig bezeichnet. Im Frühling 2010 habe die Antragstellerin den 2. Antragsgegner in einem Gespräch um eine vorübergehende Reduktion ihrer Arbeitszeit um fünf Stunden auf 25 Wochenstunden gebeten. Er habe ihr sofort mitgeteilt, dass dies nicht möglich sei und sie ihre Stunden lieber aufstocken solle. Andererseits habe er ihr einige Zeit später erklärt, dass sie „doch bis Ende des Schuljahres zuhause bleiben und über ihre Situation nachdenken solle“. Danach könnte sie ja wie-

der kommen. Der 2. Antragsgegner habe sich auch die ganze Zeit hinweg über die familiäre Situation der Antragstellerin lustig gemacht und sie auch weiterhin sexuell belästigt. So seien folgende Aussagen seitens des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin gefallen: „Sie haben ja eh einen Mann, bleiben’s doch bei ihren Kindern.“, „Ihre Kinder brauchen Sie eh nicht mehr, was regen Sie sich denn so auf?“, „Na, waren Sie wieder reiten?“ und ähnliches mehr. Wenn die Antragstellerin dem 2. Antragsgegner Diktierkassetten zurückgegeben habe, die sie abgetippt habe, habe er sie jedes Mal gefragt, wo sie denn „die Verhüterli dazu gelassen habe“ – er habe damit die Kassettendeckel gemeint. Die Antragstellerin habe sich auf Grund seiner häufigen Bemerkungen und der ohnehin schon angespannten Situation darauf nichts mehr zu erwidern getraut, sie habe sich durch all diese Vorfälle und Aussagen des 2. Antragsgegners aber massiv bedrängt und belästigt gefühlt.

Auch bezüglich des Sommerurlaubes 2010 sei es zu einer Auseinandersetzung gekommen, weil durch Aussagen des 2. Antragsgegners über einen stattfindenden Betriebsurlaub im Juli 2010, der letztlich gar nicht gemacht worden sei, der Antragstellerin zunächst verunmöglicht worden sei, zwei zusammenhängende Wochen Sommerurlaub zu nehmen. Die Antragstellerin sei durch diese Information sehr außer sich gewesen und sei aufgebracht in die Küche des Büros gelaufen. Der 2. Antragsgegner sei ihr nachgekommen und habe gesehen dass es ihr nicht gut gehe. Er habe mit lauter Stimme gesagt: „Was sind’s denn so erregt!“, worauf ihn die Antragstellerin höflich darauf hinwiesen habe, dass sie nicht erregt, sondern aufgeregt sei. Er habe das Wort „erregt“ jedoch mindestens noch zweimal fallen lassen. Außerdem habe er der Antragstellerin gedroht und gesagt: „Wenn Sie sich nicht gleich beruhigen, dann werde ich Ihnen mal zeigen, wie ich kann.“ Die Antragstellerin habe sich auch durch diese Situation bzw. die Aussagen des 2. Antragsgegners massiv angegriffen, belästigt und in die Ecke gedrängt gefühlt. Letztendlich habe die Antragstellerin nach weiteren Gesprächen dann die zweite und dritte Juliwoche auf Urlaub fahren können.

Im Frühjahr und Sommer 2010 habe es seitens des 2. Antragsgegners und der 3. Antragsgegnerin immer wieder heftige Kritik gegenüber der Kollegin Frau H gegeben, die am Empfang tätig gewesen sei. Der Hintergrund dieser Kritik sei der Antragstellerin unklar geblieben, sie selbst habe einen guten Eindruck von dieser Kollegin und könne gut mit ihr zusammenarbeiten. Frau H habe letztendlich mit ca. Mitte August 2010 ihr Dienstverhältnis bei der 1. Antragsgegnerin gekündigt. Danach sei die Antragstellerin neuerlich vom 2. Antragsgegner und von der 3. Antragsgegnerin mehr-

fach bedrängt worden, sie solle doch 40 Wochenstunden arbeiten oder zumindest verstärkt aushelfen. Dies habe die Antragstellerin, wie bereits bei früheren Gelegenheiten, abgelehnt. Dennoch habe sie zusätzlich zu ihren Aufgaben wieder die gesamte Arbeit des Empfanges übernommen. Es sei ihr zwar mitgeteilt worden, dass es bald eine neue Mitarbeiterin für den Empfang geben solle, tatsächlich sei aber niemand eingestellt. Eine Mitarbeiterin der Firma von gegenüber, Frau J, habe in der Zeit von 14.00 bis 17.00 Uhr im Empfang ausgeholfen, dies sei aber nur eine geringe Entlastung für die Antragstellerin gewesen.

Am 14. Februar 2011 sei die Antragstellerin vom 2. Antragsgegner zu einem Gespräch gebeten worden. In diesem Gespräch habe der 2. Antragsgegner der Antragstellerin eine schriftliche Kündigung ihres Dienstverhältnisses übergeben, er habe sie allerdings noch wissen lassen, dass sie sich „bis Dienstag entscheiden könne, doch noch die 40 Stunden Woche zu akzeptieren, dann könne sie bleiben“. Die Antragstellerin sei von der Kündigung überrascht gewesen, wenn auch nicht allzu verwundert, da ihr klar gewesen sei, dass der 2. Antragsgegner etwas gegen sie gehabt habe. Sie habe zu ihm gesagt, dass sie schon länger vermutet habe, dass sie wegen ihrer Teilzeit von ihm gekündigt werden könnte. Er habe dies bejaht und habe der Antragstellerin Recht gegeben, dass dies der Grund für ihre Kündigung sei. Gleichzeitig habe er ihr eine Freistellung mit Anfang März angeboten, jedoch sollte sie dann auch auf das Gehalt bis Mitte April 2011, dem Ende des Dienstverhältnisses, verzichten.

Am gleichen Tag habe die Antragstellerin auch noch Herrn DI F auf ihre Kündigung angesprochen. Dieser sei sehr unfreundlich gewesen und habe gesagt, dass er ihre gesamte Arbeit der letzten fünf Jahre nicht beurteilen könne und sie doch das „Zuckerl“ mit der Freistellung akzeptieren solle. Tief enttäuscht habe die Antragstellerin das Büro von Herrn DI F verlassen. Auf Grund der geschilderten, bereits lange andauernden demütigenden Behandlung, die in der Kündigung gegipfelt sei, sei die Antragstellerin seelisch und körperlich angeschlagen und sei daher derzeit in Krankenstand.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der 1. Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei im Jahre 2006 als Teilzeitkraft für das Empfangssekretariat auf

30-Stunden-Basis im Unternehmen aufgenommen worden. Auf Grund guter Auslastung und hohen Arbeitsaufkommens sei die Antragstellerin höflich gefragt worden, ob sie zur Unterstützung der Kollegen ihre Wochenstunden etwas erhöhen könne, was sie in geringem Umfang bejaht habe. Weder sei die Antragstellerin gedrängt, noch Druck auf sie ausgeübt worden. Diese Erhöhung der Wochenarbeitszeit um vier Stunden habe keine Änderung ihres Tätigkeitsbereichs sondern eben schlicht eine verlängerte Anwesenheitsdauer bedeutet, während der die Antragstellerin die ihr zugewiesenen Aufgaben erfüllen habe können. Selbstverständlich habe dies auch eine aliquote Anhebung ihrer Monatsbezüge bedeutet.

Dass der Antragstellerin im Februar 2008 das Chefsekretariat als neuer Aufgabenbereich zugewiesen worden sei, sei unrichtig. Das Sekretariat von Herrn DI F sei lange Jahre von Frau K besetzt gewesen, deren Aufgaben zum Zeitpunkt ihrer Pensionierung im Jahre 2001 von der 3. Antragsgegnerin übernommen worden seien, die dem Unternehmen bereits seit 1986 angehöre und die Herrn DI F bis heute betreue. Die Antragstellerin habe lediglich die Aufgabe gehabt, die 3. Antragsgegnerin während ihres Urlaubes insoweit zu vertreten, als sie auch die Telefonate von Herrn DI F angenommen und seine Terminverwaltung geführt bzw. mit die Unterlagen aus der von der 3. Antragsgegnerin vorbereiteten Evidenz vorlegt habe.

Temporär sei daher der Arbeitsplatz der Antragstellerin vom Doppelarbeitsplatz am Empfang im zweiten Stock zum Doppelarbeitsplatz vor das Büro im dritten Stock verlegt worden. Ihr Aufgabengebiet habe sich dadurch nicht verändert.

Im Februar dieses Jahres habe das Anstellungsverhältnis mit der Antragstellerin auf Grund Unzuverlässigkeit und nachhaltig zu beanstandender Arbeitsqualität gelöst werden müssen. Der 2. Antragsgegner habe das Gespräch mit ihr geführt, nachdem Herr DI F am Tag der Kündigung nicht im Büro gewesen sei und habe ihn nach seiner Rückkehr informiert, dass die Antragstellerin ihm eröffnet habe, ohnehin keine Lust mehr zu haben, für das Unternehmen tätig zu sein und eigentlich gar nicht mehr kommen wolle, aber eben keinen Urlaub mehr zu konsumieren habe. Er habe ihr daraufhin als Entgegenkommen angeboten, sie sofort freizustellen, dann sollte nach seinem Vorschlag compensando aber auch das Dienstverhältnis einvernehmlich früher beendet werden. Dieser Vorschlag sei Herrn DI F sinnvoll und fair erschienen. Dies habe er auch der Antragstellerin gesagt, als sie an einem der Folgetage das Gespräch mit ihm gesucht habe.

Grundsätzlich pflege Herr DI F eine Politik der offenen Türe, was sich auch darin

manifestiert habe, dass die Antragstellerin dieses eben genannte Gespräch sofort mit ihm führen habe können. Er habe für Anliegen seiner Mitarbeiter jederzeit ein offenes Ohr. Die Behauptung, die Antragstellerin habe wiederholt um einen Gesprächstermin mit ihm gebeten, dieser sei ihr aber verweigert worden, sei wenig glaubhaft.

Ein gewisser Widerspruch habe sich aus der Sicht der 1. Antragsgegnerin auch daraus ergeben, dass die Antragstellerin just zu dieser Zeit nach ihren eigenen Angaben im Chefsekretariat tätig gewesen sei und entsprechend täglich mit ihm zusammensitzen gewollt habe. Wozu sollte sie dann seine Sekretärin um einen Termin bitten müssen?

Insgesamt werde von der Antragstellerin im der 1. Antragsgegnerin übermittelten Schriftstück versucht, sich selbst als loyale und engagierte Mitarbeiterin darzustellen, was leider nicht unwidersprochen bleiben könne. Unabhängig von der äußerst mangelhaften Qualität ihrer Arbeit sei die Anwesenheit zu den Arbeitszeiten regelmäßig nicht gewährleistet gewesen. Abgesehen von zu spätem Kommen seien bei der Antragstellerin akute, gleichzeitig aber extensive Krankheitsfälle zu beobachten gewesen. Selbstverständlich könne jede/r krank werden und müsse sich dann auch ordentlich auskurieren. Wenn die Krankheitsfälle über Jahre aber vorhersagbar an Fenstertagen, während Schulferien, bei arbeitsintensiveren Vertretungsaufgaben oder während des Weihnachts-Betriebsurlaubs auftreten würden, zu dem stets der erste und der letzte Tag der Krankheit mit dem der Betriebsschließung zusammenfallen würden, biete dies kein überzeugendes Bild von Loyalität und Engagement. Alleine im Jahr 2010 seien so von der Antragstellerin weitere 34 Arbeitstage konsumiert worden.

Zu den konkreten Vorwürfen dürfe die 1. Antragsgegner wie folgt Stellung nehmen: Entgeltdiskriminierung: Die Antragstellerin sei als Teilzeitkraft für das Empfangssekretariat eingestellt worden. Ihr Aufgabengebiet habe, wie sie selbst darstelle neben der Telefonzentrale und dem Empfang und der Bewirtung von Gästen den Schriftverkehr für verschiedene Projekte, Anwesenheitslisten und Zeiterfassung, Ablage etc. umfasst. Die Handkassa sei entgegen den Ausführungen im Schriftsatz niemals in ihrem Verantwortungsbereich gelegen. Diese sei von Frau D und seit deren Ausscheiden stets von Frau L, einer anderen langjährigen Mitarbeiterin, verwaltet worden.

Wie ausgeführt habe die Antragstellerin als Urlaubsvertretung für die Sekretärin von Herrn DI F Telefonate desselben entgegengenommen und seinen Terminkalender

verwaltet sowie die von seiner Sekretärin, der 3. Antragsgegnerin, vorbereitete Evidenzen vorgelegt. Dieser Aufgabenbereich sei für die Dauer ihrer Unternehmenszugehörigkeit mit sich allenfalls marginal verschiebenden Schwerpunkten unverändert geblieben.

Das Aufgabengebiet seiner Sekretärin sei weit über Telefonate und die Verwaltung des Terminkalenders hinausgegangen. Weder nach Art noch nach Umfang habe die Antragstellerin gleiche bzw. vergleichbare Tätigkeiten mit einer Chefsekretärin erbracht.

Die 1. Antragsgegnerin maße sich nicht an, über die familiäre Situation ihrer Mitarbeiter zu urteilen und sei der Ansicht, diese habe keinen Einfluss auf die Arbeit oder die Bewertung derselben zu nehmen. Anzumerken sei aber doch, dass auch die Sekretärin von Herrn DI F Mutter und sogar alleinerziehend sei.

Die Antragstellerin sei völlig unabhängig von ihrer familiären Situation für eine andere Tätigkeit als die 3. Antragsgegnerin eingestellt gewesen, welche ihr entsprechend vergütet geworden sei.

Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen: Die Antragstellerin sei als Teilzeitkraft auf Basis 30 Stunden eingestellt worden. Zwischendurch sei die Stundenzahl im Einvernehmen auf 34 erhöht und dann ebenso wieder gesenkt worden. Bei höherem Arbeitsaufkommen sei es nahe gelegen, eigene Mitarbeiter höflich zu fragen, ob sie mehr Stunden leisten können oder wollen und so auch mehr zu verdienen, bevor man neues Personal suche und aufnehme. Druck sei auf keinen Mitarbeiter ausgeübt worden. Dieser sei unabhängig von der Verwerflichkeit ohne jeden Zweifel kontraproduktiv.

Es mag sein, dass Kollegen sich mit dem Ersuchen um Information oder Unterstützung an einander wenden, wie dies nach Kenntnisstand der 1. Antragsgegnerin die Antragstellerin selbst regelmäßig gemacht habe, wenn sie die Urlaubsvertretung der 3. Antragsgegnerin innegehabt habe. So sei auch nicht auszuschließen, dass die Antragstellerin während einer Krankheitswelle von der 3. Antragsgegnerin mit der Frage nach der Möglichkeit kollegialer Unterstützung kontaktiert worden sei. Keinesfalls aber sei sie vom Unternehmen aufgefordert worden, ihren Urlaub abzubrechen oder Ähnliches.

Den Vorwurf „dauerhafter Versetzung an einen provisorisch eingerichteten Arbeitsplatz“ habe die 1. Antragsgegnerin nicht zu verstehen vermocht. Der nun so abfällig beschriebene Arbeitsplatz sei der zweite eines Doppelarbeitsplatzes am Empfang, an

dem die Antragstellerin von Beginn ihrer Tätigkeit an für das Unternehmen gesessen sei.

Die Unterstellung, die Antragstellerin oder irgendein/e andere/r Mitarbeiter/in sei geringgeschätzt worden, habe die 1. Antragsgegnerin zutiefst getroffen. Die 1. Antragsgegnerin müsse hier vehement widersprechen.

Diskriminierende Beendigung des Dienstverhältnisses: Die Trennung von der Antragstellerin sei leider auf Grund höchst mangelhafter Arbeitsqualität und Unzuverlässigkeit unumgänglich gewesen. Die Kündigung habe rein gar nichts mit ihrer Teilzeittätigkeit zu tun. Sie sei schließlich von Anfang an als Teilzeitkraft für das Empfangssekretariat angestellt worden.

Mangelnde Abhilfe bei sexueller und geschlechtsbezogener Belästigung: Die Unterstellungen hätten die 1. Antragsgegnerin zutiefst schockiert, da sie die betroffenen Personen als höflich und korrekt kenne. Hätte sich ihr auch nur der leiseste Verdacht aufgedrängt, wäre sie selbstverständlich sofort eingeschritten. Keinen der erhobenen Vorwürfe habe die 1. Antragsgegnerin miterlebt. Die Antragstellerin, die häufiger Gespräche mit Herrn DI F gehabt habe, habe zu keinem Zeitpunkt auch nur mit einer Silbe erwähnt, dass sie sich unwohl, bedrängt oder belästigt fühle, geschweige denn habe sie sich beschwert.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des 2. Antragsgegners, Herrn Mag. B, bestritt dieser die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die im Schriftsatz vom 18. März 2011 getroffenen Behauptungen und gegen den 2. Antragsgegner erhobenen Anschuldigungen seien für ihn erschütternd und er verwehre sich dagegen aufs Entschiedenste, da sie jeglicher faktischen Grundlage entbehren würden.

Korrekt sei, dass er seine Tätigkeit als leitender Angestellter im Unternehmen im August 2009 aufgenommen habe. Korrekt sei weiterhin, dass das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin am 14. Februar 2011 ordnungsgemäß zum 30. April 2011 gekündigt worden sei.

Im Folgenden dürfe er zu den einzelnen Punkten Stellung nehmen:

Zum Arbeitsplatz: Als der 2. Antragsgegner seine Tätigkeit im Unternehmen aufgenommen habe, sei für ihn ein Platz neben dem Büro von Herrn F vorbereitet worden.

Er habe nicht den Platz der Antragstellerin „besetzt“, sondern habe diesen (leeren) Platz eingenommen. Die Antragstellerin habe zu diesem Zeitpunkt ihren regulären Arbeitsplatz am Empfang gehabt, der aus einem normalen Doppelarbeitsplatz mit je zwei Tischen, Rollcontainer, PC, Telefon etc. bestanden habe. Der Vorwurf, ihr Arbeitsplatz sei in einem offenen Raum gelegen, habe ihn überrascht. Das gesamte Büro sei ein Großraumbüro auf zwei Etagen mit offener Galerie.

Davon, dass die Antragstellerin explizit seine Assistentin sei, sei nicht die Rede gewesen. Die Antragstellerin, die als Teilzeitkraft im Sekretariat beschäftigt gewesen sei, sollte tatsächlich Schreibarbeiten für verschiedene Mitarbeiter (Projektleiter) und eben auch für den 2. Antragsgegner erledigen und habe sich um die Ablage kümmern sollen, wie dies dem normalen Aufgabengebiet einer Sekretariatskraft immanent sei. Dies sei bereits vor seinem Eintritt ins Unternehmen die der Antragstellerin zugedachte Aufgabe gewesen. Dass diese Arbeiten insgesamt wenn überhaupt, dann leider sehr ungenau, mit großer Verzögerung und unzuverlässig erledigt worden sei, und er die Antragstellerin leider ebenso regelmäßig wie erfolglos damit konfrontieren habe müssen, sei Fakt. Die Abschrift eines normalen Diktats habe regelmäßig drei bis fünf Tage gedauert, Post sei nicht versandt worden, Listen seien nicht ordentlich geführt worden, Dokumente seien nicht abgelegt worden etc. Noch Wochen nach dem Ausscheiden der Antragstellerin seien in Schubladen und Schränken im Archiv Unterlagen aufgetaucht, die sie zu bearbeiten gehabt habe, um die sie sich aber schlichtweg nicht gekümmert habe. All dies habe dazu geführt, dass er wie die meisten Kollegen dazu übergegangen sei, sich das Gros der Dinge selbst zu erledigen und die Antragstellerin alsbald tatsächlich wenig mehr als die Zeiterfassung und die Telefonzentrale zu betreuen gehabt habe und schlussendlich auch zu ihrer Kündigung.

Dass im Sommer Frau I als Praktikantin im Unternehmen gearbeitet habe, sei korrekt. Dass sie als Aushilfe für den Empfang eingestellt und angenommen worden sei und dass sie längerfristig bleiben solle, sei falsch. Frau I sei die Schwester eines Mitarbeiters, die einen Ferialjob bzw. eine temporäre Teilzeitarbeit während eines Semesters ihres Studiums gesucht habe. Sie sei entsprechend von 6. Juli bis 31. August 2009 auf 40-Stunden-Basis und danach auf 16-Stunden-Basis befristet von 1. September bis 31. Dezember 2009, als das Dienstverhältnis vereinbarungsgemäß durch ordentlichen Ablauf geendet sei, beschäftigt gewesen. Sie habe in dieser Zeit in verschiedenen Teams mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen mitgeholfen und

u.a. auch die Antragstellerin unterstützt, wenn diese mit ihrer Arbeit nicht zu Rande gekommen sei.

Es mag aus der Eigenschaft eines leitenden Angestellten erhellen, dass er nicht permanent im Büro sei, sondern auch Termine außer Haus wahrzunehmen habe. In der Zeiterfassung sei er (wie andere leitende Angestellte auch) nicht aufgeschienen, weswegen er natürlich in der von der Antragstellerin im Programm abgerufenen Statistik in den Kernzeiten (aber auch in den sonstigen) entweder nicht oder stets mit einer Null aufgeschienen sei. Diesen Vorwurf könne er nicht nachvollziehen.

Zum Reitunfall: Dass die Antragstellerin auf Grund des hohen Arbeitsdrucks und – wie die Formulierung impliziert – trotz angeschlagener Gesundheit oder gar entgegen ärztlichem Rat ins Büro gekommen sei, habe nicht den bekanntgegebenen Tatsachen entsprochen. Die Antragstellerin habe ihm von ihrem Freizeitunfall und insbesondere davon, wie ungeschickt sie sich verhalten habe, erzählt und dass dies nicht der erste gewesen sei und ihr Mann daher gewollt habe, dass sie auf kein Pferd mehr aufsteige. Der 2. Antragsgegner habe darauf erwidert, dass, wenn ein solcher Unfall schon öfter passiert sei, sie gut daran täte, auf ihren Mann zu hören und das Reiten in der Tat zu lassen habe. Der 2. Antragsgegner könne auch jetzt im Kontext mit der Erzählung der Antragstellerin keinerlei Anzüglichkeit in der schlichten Feststellung, es sei sinnvoll, einem Rat zu folgen und einen offensichtlich gefährlichen Sport nicht weiter auszuüben, erkennen. Den behaupteten Ausspruch habe er niemals getätigt, derart geschmacklose Anzüglichkeiten lägen ihm fern.

Die Frage, ob die Antragstellerin entgegen dem Rat ihres Mannes wieder reiten gewesen sei, habe der 2. Antragsgegner tatsächlich gestellt, als sie einige Wochen nach ihrem Reitunfall (in einem ihrer regelmäßigen Gespräche) wieder über Rückenschmerzen geklagt habe.

Von einer vorübergehend gewünschten Stundenreduktion um 5 Stunden nach dem Reitunfall und massivem Widerstand seitens des Unternehmens bzw. durch die Person des 2. Antragsgegners habe er leider auch nichts gewusst. Ganz im Gegenteil habe die Antragstellerin dem 2. Antragsgegner eröffnet, auf Grund ihrer familiären Situation nicht zu wissen, ob sie nach dem Ende des Schuljahres weiter arbeiten könne. Der 2. Antragsgegner habe daraufhin als Entgegenkommen gefragt, ob sie sich zur Klärung eine Auszeit nehmen wolle.

Zum Begriff „Verhüterli“: Dieser Begriff habe von der Antragstellerin selbst gestammt, die ihn erstmals gebraucht habe, als ihnen beiden die korrekte Bezeichnung für die

Steckschienen mit Clip-Fixierung für Diktiergerät-Kassetten nicht eingefallen sei und sie lachend meinte „Ah, Sie meinen das Verhüterli!“. Dass der 2. Antragsgegner ihn dann gelegentlich noch gebraucht habe, könne er nicht ausschließen. Zu keiner Zeit habe sich die Antragstellerin aber beschwert oder ihn darauf aufmerksam gemacht, dass sie dieses Wort als anzüglich empfinde, in welchem Fall er es selbstverständlich nicht mehr gebraucht hätte.

Nichts liege ihm ferner, als sich über die private Situation eines Menschen lustig zu machen und derart primitive Aussprüche, wie ihm hier unterstellt werden würden, kämen ihm nicht über die Lippen. Der 2. Antragsgegner sei selbst ein absoluter Familienmensch, weswegen auch die Unterstellung, er habe jemandem erklärt, dass Kinder ihre Mutter nicht brauchen würden, einfach nur absurd sei. Derartige Behauptungen seien schlicht gelogen und würden ihn sehr betroffen machen. Eine daraus abgeleitete Unterstellung einer wie auch immer gearteten sexuellen Belästigung würde jeder Grundlage entbehren.

Zum Vorwurf des „verunmöglichten Sommerurlaubs“ sei festzuhalten, dass die einzige Auflage für das Sekretariat sei, sich mit der jeweiligen Kollegin abzustimmen, um durchgängig zumindest eine einfache Besetzung sicherzustellen. Dies sei erfolgt und sei entsprechend problemlos – wie bei allen anderen Kollegen, die sich mit ihrer jeweiligen Vertretung abgesprochen gehabt hätten – auch freigegeben worden. Was hier also durch seine Aussagen unmöglich gemacht worden sei, sei ihm nicht ersichtlich.

Eine Drohung der Antragstellerin gegenüber sei niemals ausgesprochen worden. Als sie mangels Absprache mit ihrer Kollegin keine augenblickliche Freigabe für ihren Urlaub erhalten habe, habe sie im Empfangsbereich aufs Derbste herumzubrüllen begonnen und habe ihren Arbeitgeber wie auch Kollegen im Beisein von Mitarbeitern und Unternehmensfremden mit diversen Kraftausdrücken bedacht. Die Antragstellerin sei auf Grund ihres völlig verfehlten Verhaltens von mehreren Kollegen ersucht worden, sich zu beruhigen und sich kurz zurückzuziehen. Sie sei daraufhin in die Küche (es handle sich wie gesagt um ein Großraumbüro) gegangen, wo der 2. Antragsgegner mit ihr gesprochen und sie aufgefordert habe, sich nicht so aufzuregen und sich einer entsprechend anderen Ausdrucksweise zu befleißigen. Sie habe sich unzugänglich gezeigt und habe weiter herum geschimpft, bis sie an jenem Tag pünktlichst das Büro verlassen habe. Dass der 2. Antragsteller anstatt „Beruhigen Sie sich“ oder „Regen Sie sich nicht so auf“ „Erregen Sie sich nicht so“ (eine völlig normale

und korrekte deutsche Floskel) gesagt habe, sei möglich, aber keinesfalls anzüglich und sicherlich nicht zu wiederholtem Male. Von höflichen Entgegnungen oder Ähnlichem könne hier beim besten Willen nicht die Rede sein.

Alle Mitarbeiter, also auch die Antragstellerin, seien korrekt und mit der gebotenen Professionalität behandelt worden. Ein Umstand der insbesondere in der Person der Antragstellerin leider nicht immer entsprechenden Widerhall gefunden habe, wie der Senat den beispielhaft aufgeführten Gegebenheiten entnehmen können.

Anzügliche oder herabwürdigende Bemerkungen seien verpönt und hätten insgesamt im Umgang miteinander keinen Niederschlag gefunden. Der 2. Antragsgegner bedauere die Unterstellungen der Antragstellerin zutiefst und könne nicht verstehen, wieso nun erfundene Äußerungen ins Treffen geführt werden würden. Zu keinem Zeitpunkt habe er die Antragstellerin belästigt oder bedrängt oder auch nur den leisesten Hinweis von ihr bekommen, dass sie irgendeinen Ausdruck als anzüglich empfinde. Den Vorwurf der sexuellen Belästigung weise er weit von sich. Da die ihm unterstellten Aussagen nicht getätigt worden seien, könne auch keine sexuelle Belästigung vorliegen.

Dass die Antragstellerin nun „einen guten Eindruck“ von ihrer Ex-Kollegin, Frau H, gehabt habe und nicht verstehen haben wollen, dass hier angeblich heftige Kritik geäußert worden sei, mute insofern befremdlich an, als sie es selbst gewesen sei, die sich regelmäßig beim 2. Antragsgegner über ihre Kollegin und deren Arbeitsweise beschwert und erklärt habe, ihre Tätigkeit aufgeben zu müssen, wenn sie dauerhaft mit ihr zusammenarbeiten müsse. Schon vor dem Ausscheiden von Frau H seien die Schreibarbeiten wie auch die Ablage auf Grund der bereits ausgeführten Unzulänglichkeiten bei der Erbringung durch die Antragstellerin sowie der zeitlichen Probleme bei der Erfüllung größtenteils von den Projektteams und dem 2. Antragsgegner selbst erledigt worden. Gleiches habe für Terminkoordination etc. gegolten. Das Aufgabengebiet der Antragstellerin habe sich im Wesentlichen auf die Zeiterfassung, Büromaterialbestellung und die Telefonzentrale beschränkt. Eine Ausweitung des Aufgabengebiets habe aus Rücksicht auf die zeitliche und persönliche Situation der Antragstellerin nicht stattgefunden.

Eine neue Mitarbeiterin sei, entgegen den Ausführungen der Antragstellerin im Schriftsatz, gesucht und eingestellt worden. Frau M habe ihren Dienst mit 1. März 2011 angetreten und hab sich bereits sehr gut ins Unternehmen integriert. Nunmehr werde eine Empfangsdame als Ersatz für die Antragstellerin gesucht.

Dass am 14. Februar 2011 das Dienstverhältnis ordnungsgemäß gekündigt worden sei, sei korrekt. Die Reaktion seitens der Antragstellerin sei gewesen: „Das habe ich schon längst erwartet. Ich mag eh nicht mehr!“ Dies habe ihm nicht unbedingt die Aussage einer überraschten Person zu sein geschienen. Deshalb sei die Kündigung von der Antragstellerin auch anstandslos unterschrieben worden. Der 2. Antragsgegner habe sein Bedauern ausgedrückt, diesen Schritt unternehmen zu müssen, doch seien sie sich einig gewesen, dass die Zusammenarbeit einfach nicht geklappt habe. Man sei mit der Qualität ihrer Arbeit nachhaltig unzufrieden gewesen und es habe sich trotz vieler Gespräche und versuchter Motivation keinerlei Besserung eingestellt. Die Möglichkeit einer möglichen früheren einvernehmlichen Beendigung gepaart mit einer Dienstfreistellung sei angesprochen worden als die Antragstellerin ihm im Gespräch eröffnet habe, gar nicht mehr kommen zu wollen, aber keinen Urlaubsanspruch mehr zu haben, den sie konsumieren könne. Sie selbst habe gebeten, diese Möglichkeit bis zum nächsten Tag überdenken zu dürfen, was ihr als Entgegenkommen selbstverständlich auch gewährt worden sei. Dies sei aber die absolut einzige Sache, die sie sich wie sie im Schriftsatz gesagt habe „bis Dienstag überlegen könne“. Zur Klarstellung: Der Tag der Kündigung sei ein Montag gewesen.

Die Behauptung, der 2. Antragsgegner würde eine Kündigung aussprechen, gleichzeitig er aber deren Rücknahme unter Bedingungen erklären, mute abenteuerlich an. Dies im konkreten Fall umso mehr als man im Hause – wie die Antragstellerin in ihrem Schriftsatz selbst angemerkt habe – mit Ihrer Arbeitsleistung nicht zufrieden gewesen sei. Welchen Sinn habe dann eine Verlängerung? Eine diskriminierende Beendigung des Dienstverhältnisses liege somit nicht vor.

Die Antragstellerin versuche im Schriftsatz den Eindruck zu erwecken, sie sei eine engagierte, zuverlässige Mitarbeiterin gewesen, die z.B. „auf Grund des hohen Arbeitsdrucks“, selbst im Krankheitsfall ins Büro gekommen sei, um ihre Arbeit ordnungsgemäß zu verrichten. Leider decke sich dies nicht ganz mit den Tatsachen. Sie sei regelmäßig zu spät zum Dienst erschienen, um dann recht häufig das Büro auch früher zu verlassen. Ersuchen um kollegiale Unterstützung seien von ihr regelmäßig abgelehnt worden. Auffällig seien auch ihre extensiven Krankenstände und Pflegeurlaube gewesen, die über die letzten Jahre nachweislich stets zufällig auf Fenstertage und Schulferien gefallen seien oder auf die Zeit des Betriebsurlaubs zu Weihnachten, für den im Gesundheitsfall ja Urlaub bzw. Zeitausgleich zu konsumieren gewesen sei.

Eine weitere falsche Behauptung sei die Aussage, die Antragstellerin habe am Tag ihrer Kündigung mit Herrn F über selbige gesprochen. Dieser sei am angegebenen Tag gar nicht im Haus gewesen. Die Antragstellerin selbst habe direkt nach dem Gespräch mit dem 2. Antragsgegner laut fluchend und schreiend das Büro verlassen, nachdem sie ihre Kollegin, Frau J, derart beleidigt gehabt habe, dass diese tränenüberströmt zu ihm gekommen sei.

Dem 2. Antragsgegner werde auch geschlechtsbezogene Belästigung vorgeworfen, derer er sich durch Einmischung in das Privatleben der Antragstellerin schuldig gemacht habe. Die einzige „Einmischung“ in das Privatleben der Antragstellerin sei die Aufforderung, während der vertraglich festgelegten Zeiten anwesend zu sein. Tatsächlich habe er sich auch erkundigt, ob z.B. der Arzt tatsächlich immer nur vormittags ordiniere oder ob nicht die Verlegung des einen oder anderen privaten Termins auf die Zeit nach 14.00 Uhr möglich sei. Dies stelle aber sicherlich keine geschlechtsbezogene Belästigung dar.

Er sei selbst Vater eines schwerkranken Kindes und Mann einer hochschwangeren Frau. Die Familie stehe für ihn immer an erster Stelle. Es mache ihn zutiefst betroffen, wenn versucht werde, ihm eine anderslautende Einstellung anzudichten. Abgesehen davon habe er aus eigener leidvoller Erfahrung genau gewusst, was es bedeute, auch privat schwierige Zeiten durchzumachen und dass es sehr wohl möglich sei, seinen dienstvertraglichen Pflichten trotzdem ordnungsgemäß nachzukommen. Die im Schriftsatz unterstellten Aussagen bezüglich der Familie seien schlicht unwahr und darüber hinaus auch in sich widersprüchlich (einerseits solle er der Antragstellerin empfohlen haben, bei den Kindern zu bleiben, um im nächsten Atemzug zu konstatieren, ihre Kinder würden sie nicht mehr brauchen und sie solle daher eine Vollzeitstelle annehmen). Jegliche geschlechtsbezogene Belästigung sei jedenfalls zu verneinen.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass er sich keiner wie auch immer gearteten Diskriminierung schuldig gemacht habe. Er habe die Antragstellerin, wie sämtliche anderen Kollegen auch, höflich und korrekt behandelt, wie dies im professionellen Umgang miteinander geboten sei. Die unterstellten Aussagen und Handlungen würden nicht den Tatsachen entsprechen. Er habe ordnungsgemäß die Kündigung eines Dienstverhältnisses einer Mitarbeiterin ausgesprochen, die die von ihr erwartete Leistung nachweislich und fortwährend nicht erbracht habe, nach eigener Aussage nicht zufrieden sei und von der man sich daher leider trennen habe müssen, nicht mehr

und nicht weniger.

Der 2. Antragsgegner sei ob des Verhaltens von der Antragstellerin, der man tatsächlich versucht habe zu helfen und Geduld und Verständnis entgegengebracht habe, nur betrübt und zutiefst betroffen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der 3. Antragsgegnerin, Frau C, bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die 3. Antragsgegnerin sei erschüttert und bestürzt über die Behauptungen und Anschuldigungen, mit denen sie im genannten Antrag konfrontiert werde.

Grundsätzlich wolle die 3. Antragsgegnerin festhalten, dass bei der 1. Antragsgegnerin – und das sage sie als eine sehr langjährige Mitarbeiterin (25 Jahre) – absolut kein Zwang herrsche. Allfällige Mehrarbeiten seien, genau wie der generelle Einsatz für das Büro und den gemeinsamen Erfolg, freiwillig geschehen.

So sei auch die Antragstellerin in ihrem Beisein von Herrn F gefragt worden, ob sie ihre Stunden auf Grund eines Sekretariats „mangels“ bis auf Weiteres aufstocken könne.

Die Antragstellerin habe zugestimmt.

Die angeführte Schreibmaschine habe sich im Chefsekretariat befunden und werde von der 3. Antragsgegnerin z.B. zur Adressierung großer Kuverts verwendet. Wenn die Antragstellerin sie vertreten habe, sei diese Maschine zur Adressierung eben auch von ihr zu verwenden gewesen.

Die Antragstellerin und sie hätten abwechselnd die Betreuung von Besprechungen, wie z.B. Kaffee-Servieren, erledigt.

Zum behaupteten Fehlen von Kenntnissen von Excel wolle sie nicht unerwähnt lassen, dass sie auf Grund von anderen in ihrem Verantwortungsbereich liegenden Aufgaben manchmal zeitlich verhindert gewesen sei und dann die Antragstellerin vereinzelt auch Aufgaben der Bearbeitung allgemeiner Exceltabellen übernommen habe, wie auch die 3. Antragsgegnerin Schreibarbeiten für die Antragstellerin erledigt habe, wenn einmal „Not am Mann“ gewesen sei.

Dass die Antragstellerin behaupte, eine „gleichwertige“ Sekretärin gewesen zu sein, sei schon auf Grund ihrer langjährigen Zugehörigkeit und den völlig unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen absurd. Ihre Positionen seien grund-

verschieden gewesen. Die Antragstellerin sei als Mitarbeiterin im Empfangssekretariat v.a. für Telefon, Zeiterfassung und allgemeinen Schriftverkehr zuständig gewesen. Ihre Aufgabe als Chefsekretärin sei vorrangig die Betreuung von Herrn F. Selbstverständlich hätten sie sich z.B. im Urlaub gegenseitig vertreten, mehr aber nicht. Die Tätigkeit der Antragstellerin habe sich dabei im Wesentlichen auf Telefonate und den Terminkalender von Herrn F beschränkt. Ansprechperson für Herrn F sei alleine die 3. Antragsgegnerin gewesen, diese Tatsache sei scheinbar für die Antragstellerin ein riesiges Problem.

Sie stelle jetzt mal rein ironisch einen Satz zur Diskussion in den Raum: „Beim Generaldirektor eines großen Konzerns geht auch nicht jeder aus und ein und trotzdem ist durchaus bekannt, dass ein Miteinander eine Firma/Büro ausmacht“.

Die „überraschenden“ Krankenstände, Pflegeurlaube usw. der Antragstellerin wolle die 3. Antragsgegnerin nicht kommentieren, diese seien schriftlich aufgelegt. Ein besonderer Ausdruck von Kollegialität seien sie nicht gewesen.

Tatsache sei jedoch, dass sie ihr sicher nicht vorgeworfen habe, ihr Privatleben schlecht organisiert zu haben, sondern dass die Antragstellerin nahezu täglich geklagt habe, mit Beruf und Privatleben nicht übereinzukommen. Dies habe sie auch ständig jedem, der es wissen habe wollen, und auch jedem, der das nicht wissen habe wollen, erzählt. Dies sei für viele Kollegen äußerst belastend gewesen, dies sei unkollegial und gehöre ihres Erachtens nicht an den Arbeitsplatz.

Die Antragstellerin habe sich regelrecht darin gesuht, wenn jemand ihr erzählt habe, Kopfschmerzen zu haben oder sonst irgendetwas, habe sie gleich noch viel größere gehabt.

Die Aussage ihrerseits „wenn Herr F um Mitternacht pfeife“ sei schlicht und einfach eine Frechheit und an den Haaren herbeigezogen.

Ihrerseits sei es selbstverständlich gewesen, anzubieten, dass falls die Antragstellerin irgendetwas gebraucht habe, nicht gefunden habe, etc. sie die 3. Antragsgegnerin jederzeit im Urlaub anrufen habe können.

Ihr vorzuwerfen, dass sie die Antragstellerin in ihrem Urlaub, auf Grund der Tatsache, dass sie als auf Grund einer Krankheitswelle und Personalausfällen einziger verbleibender Sekretariatskraft für ca. 65 Personen alleine gewesen , angerufen habe, ob sie denn nicht uU aushelfen könne, verstehe sie nicht. Es sei keine Forderung oder gar Vorschrift gewesen, sondern einfach das Ersuchen um Hilfestellung unter Kollegen. Dass die Antragstellerin nicht in Wien gewesen sei, habe die 3. Antrags-

gegnerin nicht gewusst. Soweit sie es in Erinnerung habe, habe sich die Antragstellerin am Telefon dahingehend geäußert, „wenn sie in Wien wäre“, würde sie „aushelfen“ kommen.

Wenn die Antragstellerin ganz konzentriert gewesen sei, sei ihr zum „Privileg“, Kaffee gratis in Anspruch zu nehmen, sicher auch nicht entgangen, dass regelmäßig Geld bei Frau H und auch bei ihr selbst für „Kaffeemünzen“ gewechselt worden seien (der Verkauf der Münzen sei durch die beiden zentral am Empfang erfolgt) und der Kaffeekonsum so wie für alle anderen Mitarbeiter nicht „gratis“ gewesen sei.

Die Stelle, an der die Antragstellerin nun wohlwollend über die ehemalige Mitarbeiterin Frau H spreche, verwundere die 3. Antragsgegnerin sehr und sie dürfe dazu eine Situation schildern: Frau H habe sich eines Morgens bei der Antragstellerin telefonisch krank gemeldet. Die Antragstellerin sei völlig ausgeflippt und habe den Hörer auf die Telefonanlage geknallt. Sie habe mehrfach lauthals geflucht und herumgeschrien. Als sich die 3. Antragsgegnerin erkundigt habe, was denn los sei und warum sie so brülle, habe die Antragstellerin sie auch angeschrien. Die für Frau H verwendeten Schimpfwörter habe die 3. Antragsgegnerin leider nicht mehr in Erinnerung, jedoch sei ihr gesamtes Gehabe und die Lautstärke ihr gegenüber mehr als nur unzumutbar.

Dass die Antragstellerin sehr gut über die Gehälter Bescheid gewusst habe, verwundere sehr, da die Informationen darüber ausschließlich ihr und einer Kollegin in der Buchhaltung zugänglich gewesen seien und sie beide absolut verschwiegen seien. Die Information könne nur erlangt worden sein, wenn während einer Urlaubsvertretung unzulässiger Weise in den Personalakten gekramt worden sei.

Privates Statement: Die 3. Antragsgegnerin sei alleinerziehende Mutter, organisiere Berufsleben und Privatleben so, dass sie beides sehr gut unter Dach und Fach bringe.

Die Antragstellerin habe nicht nur einmal hinterfragt, wie sie das so alles „handle“, und erklärt, wie sehr sie das bewundere.

Die Unzuverlässigkeit und Unkollegialität der Antragstellerin seien überaus belastend gewesen. Die nun erhobenen falschen und gemeinen Anschuldigungen gegen sie persönlich aber auch gegen Kollegen und das Unternehmen hätten sie zutiefst schockiert.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die 1. Antragsgegnerin, **X GmbH**, ist Folgendes festzuhalten:

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

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

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrer Kollegin, Frau C, wegen der Wahrnehmung im Unternehmen als teilzeitbeschäftigte Frau mit Kindern und Betreuungspflichten, für gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten ein geringeres Gehalt erhalten zu haben.

Der gegenständliche Sachverhalt wurde vom erkennenden Senat sowohl unter dem Gesichtspunkt der unmittelbaren als auch der mittelbaren Diskriminierung überprüft.

Gemäß § 5 Abs. 1 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Dem Gesetzeswortlaut folgend, ist somit ein Vergleich zwischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen desselben Geschlechtes, im vorliegenden Fall der Antragstellerin und der 3. Antragsgegnerin, nicht vorgesehen.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass bei der 1. Antragsgegnerin kein männlicher Mitarbeiter gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeiten wie die Antragstellerin ausübt oder ausgeübt hat. Auch gab es keine Anhaltspunkte, dass gegebenenfalls ein männlicher Mitarbeiter in einer vergleichbaren Situation eine günstigere Behandlung erfahren würde.

Der Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung nach § 5 Abs. 2 GIBG ist dann erfüllt, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Typische Inhalte solcher Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind – auf den gegenständlichen Fall bezogen – der Familienstand, Betreuungspflichten, die Tatsache einer Teilzeitbeschäftigung.

Aus der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK ergibt sich, dass Teilzeitbeschäftigung oftmals Grund für Benachteiligungen ist. Insbesondere im Hinblick auf das bisher Gesagte, konnte jedoch auch unter diesem Aspekt keine Diskriminierung der Antragstellerin festgestellt werden.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** liegt daher **nicht** vor.

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die **1. Antragsgegnerin, X GmbH**, ist festzuhalten, dass nie-

mand auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

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

In ihrem Vorbringen gab die Antragstellerin an, von der 1. Antragsgegnerin zur Erhöhung ihrer Arbeitsstunden gedrängt und diesbezüglich unter Druck gesetzt worden zu sein. Sie sei in ihrem Urlaub angerufen und aufgefordert worden, an ihrem Arbeitsplatz zu erscheinen. Es sei ihr weiters ein Sommerurlaub mit zwei zusammenhängenden Wochen zunächst verwehrt worden. Mit Eintritt des 2. Antragsgegners ins Unternehmen, sei sie zudem an einen provisorisch eingerichteten Arbeitsplatz im Empfangsbereich versetzt worden. Die Antragstellerin sehe dieses Verhalten als Ausdruck der Geringschätzung der 1. Antragsgegnerin wegen ihrer Teilzeitbeschäftigung und familiären Situation.

Die 1. Antragsgegnerin bestritt sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung die Vorwürfe der Antragstellerin.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG, konnte nach Ansicht des erkennenden Senates von der 1. Antragsgegnerin nicht der Beweis erbracht werden, dass die durch Betreuungspflichten für drei Kinder bedingte Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin keine negativen Auswirkungen auf ihre Arbeitssituation gehabt hat.

Herr DI F konnte sich in seiner mündlichen Befragung nicht mehr erinnern, ob er immer wieder zur Antragstellerin gemeint habe, sie solle ihre Stunden aufstocken, gleichzeitig gab er zu, dass es grundsätzlich unangenehm sei, wenn jemand Sonderwünsche habe.

Der ebenfalls zu diesem Vorbringen befragte 2. Antragsgegner gab an, dass es darum gegangen sei, dass die Antragstellerin mit der Teilzeitstelle nur den Vormittag abgedeckt habe, das aber nicht unbedingt im Wunsch resultiert habe, mehr zu machen, sondern die Zeiten auch zu verschieben.

Die 3. Antragsgegnerin bestritt das Vorbringen der Antragstellerin, führte jedoch an anderer Stelle im Wesentlichen aus, dass die Antragstellerin pünktlich zu Dienstschluss gegangen sei, auch wenn etwas zu erledigen gewesen sei.

Es erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig, dass die Antragstellerin regelmäßig zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit aufgefordert wurde. Diese Auffassung wird durch die Aussage von Frau H, wonach es seitens der 1. Antragsgegnerin sowie des 2. Antragsgegners und der 3. Antragsgegnerin die ganze Zeit Versuche gegeben habe, dass die Antragstellerin ihre Stunden erhöhe, bekräftigt.

Das Ermittlungsverfahren erweckte bei Senat I der GBK insgesamt den Eindruck, dass in der 1. Antragsgegnerin die Ansicht vorherrscht, dass Mitarbeiter/innen jederzeit verfügbar sein müssen und andere Verpflichtungen dem unterzuordnen sind, andernfalls man sich unzuverlässig und unkollegial verhält. Dies zeigt sich u. a. darin, dass die 3. Antragsgegnerin die Antragstellerin während ihres Urlaubes kontaktierte, da es krankheitsbedingt einen Mangel an Sekretariatskräften gegeben hat, bzw. in der Problematik der Urlaubsgenehmigung.

Bezüglich der Frage des provisorisch eingerichteten Arbeitsplatzes und der Versetzung im Allgemeinen waren der 1. Antragsgegnerin die genauen Umstände nicht mehr vollständig erinnerlich und widersprachen sich die Aussagen zudem mit jenen der anderen Auskunftspersonen, weshalb nach Ansicht des erkennenden Senates auch hier der Gegenbeweis nicht gelungen ist.

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

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

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, 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.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung seitens der 1. Antragsgegnerin aufgelöst.

Die Antragstellerin äußerte Bedenken gegen die Motive der 1. Antragsgegnerin. Sie gehe davon aus, dass ihre Kündigung mit ihrer Teilzeitbeschäftigung und der Weigerung, ihre Arbeitszeit aufzustocken, in Zusammenhang stehe.

Die 1. Antragsgegnerin bestritt das Vorbringen der Antragstellerin und entgegnete, dass die mangelhafte Arbeitsleistung der Antragstellerin Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. Die Kündigung sei daher sachlich gerechtfertigt.

Die mündliche Befragung von Herrn DI F ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte, da er mit der Antragstellerin nur wenige berufliche Berührungspunkte gehabt hat. Die Entscheidung, die Antragstellerin zu kündigen, beruht daher vor allem auf den Wahrnehmungen des 2. Antragsgegners. Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin auf Grund ihrer Teilzeitbeschäftigung angespannt war, weshalb das Vorbringen der Antragstellerin, dass ihre Kündigung damit in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig erschien. Das Argument der 1. Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe mangelhafte gearbeitet, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der 1. Antragsgegnerin keine Beweise hierfür vorgelegt worden sind. Auch das Argument der extensiven Pflegefreistellungen und Krankenstände war anhand der vorgelegten Unterlagen nicht nachvollziehbar.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte daher nach Ansicht des erkennenden Senates seitens der 1. Antragsgegnerin nicht der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht im Hinblick auf das Geschlecht der Antragstellerin und somit nicht auf Grund von nach dem GIBG diskriminierenden Motiven sondern wegen anderer – sachlicher – Erwägungen erfolgt ist.

Es liegt eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** vor.

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

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

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.²

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person sub-

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

² Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

ektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.³

Für den/die Belästiger/in muss erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine allzu hohen Ansprüche gestellt werden. Abgelehnt und damit unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung kann auch schlüssig erfolgen.⁴

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

Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf

³ U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

⁴ Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p.

einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sich die sexuellen Belästigungen durch den 2. Antragsgegner durch Aussagen wie „Wieso reiten Sie denn auf einem Pferd, wenn Sie einen Mann haben“ und „Was sind's denn so erregt“ sowie den Gebrauch des Wortes „Verhüterli“ für Kassettendeckel, geäußert hätten.

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

Der Senat I der GBK gelangte auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen zu der Ansicht, dass sich das Vorbringen der Antragstellerin nicht erhärtet hat.

Der erkennende Senat stützt sich in seiner Ansicht insbesondere auf den Umstand, dass entgegen dem Verlangen der GAW Frau H sexuell konnotierte Bemerkung des 2. Antragsgegners nicht mitbekommen hat.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** durch den **2. Antragsgegner, Herrn Mag. B**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die geschlechtsbezogene Belästigung gilt gemäß § 7 Abs. 1 GIBG als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Sie bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau – unter Aus-

klammerung der gesondert geregelten sexuellen Belästigung iSd § 6 GIBG⁵ – als auch an daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung iSd § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.⁶ Nach der Rechtsprechung sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine rechtlich verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.⁷

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist.

Verhaltensweisen geschlechtsbezogener Belästigung können verschiedenste Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, E-Mails, SMS, Bildern oder sonstigem Material.⁸ Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau- oder Mann sein, abzielt. Denkbar sind etwa stereotype Benachteiligungen und Redensarten, denkbar sind aber auch Verhaltensweisen, die sich gegen eine bestimmte Person deshalb richten, weil sie ein bestimmtes Geschlecht hat. Während bei bestimmten Äußerungen der „Geschlechtsbezug“ auf der Hand liegt, ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten etc. nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv der belästigenden Person für diese Verhaltensweise maßgebend. Letztlich hängt es von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist. Damit von einer Belästigung iSd § 7 Abs. 2 GIBG gesprochen werden kann, muss durch ein bestimmtes geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein Mindestmaß an Intensität voraus. Wenn zwar einzelne Belästigungshandlungen für sich betrachtet noch nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen, können auch kleinere, aber wiederholt erfolgende Übergriffe letztlich die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen.⁹

⁵ § 7 und § 6 GIBG stehen zueinander in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung, weil auch die „sexuelle Sphäre“ zweifellos unter „Geschlecht“ zu subsumieren ist, also auch die sexuelle Sphäre geschlechtsbezogen ist. Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung. Vgl. dazu RV 307 BlgNR 22. GP 12

⁶ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 7 Rz 3

⁷ OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008

⁸ RV 307 BlgNR 22. GP 12

⁹ Vgl. RV 735 BlgNR 18. GP 33

Das zu beurteilende Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies muss für den/die Belästiger/in erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen aber keine hohen Ansprüche gestellt werden. § 7 Abs. 2 Z 1 GIBG setzt weiters voraus, dass ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies zumindest bezweckt.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit widersprechenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Der gegen den 2. Antragsgegner erhobene Vorwurf, dass er gegenüber der Antragstellerin Aussagen wie „Sie haben ja eh einen Mann, bleiben’s doch bei Ihren Kindern“ oder „Ihre Kinder brauchen Sie eh nicht mehr, was regen Sie sich denn so auf“, getätigt habe, konnte im Ermittlungsverfahren nicht durch das Vorbringen des 2. Antragsgegners entkräftet werden.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für Senat I der GBK glaubwürdig, nachvollziehbar und in sich schlüssig. Die Ansicht des erkennenden Senates wurde durch die Aussagen von Frau H untermauert, da diese bestätigen konnte, dass seitens des 2. Antragsgegners abfällige Bemerkungen über die Antragstellerin zu deren Arbeitszeit und dergleichen gemacht worden sind.

Es bestätigte sich für den erkennenden Senat der Eindruck, dass die Teilzeitbeschäftigung und Familiensituation der Antragstellerin zu einer konfliktbelasteten Kommunikation geführt haben, die der Antragstellerin einerseits auf Grund ihrer Betreuungspflichten ihre berufliche Kompetenz abgesprochen, andererseits den Umstand, dass die Antragstellerin dem Betreuungsumfang nach ihren eigenen Vorstellungen nachkommen wollte, herabgewürdigt hat.

Die Antragstellerin hat die Übergriffe des 2. Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als eine massive Einmischung in ihr Privatleben angesehen. Es war für den Senat I der GBK in der Befragung der Antragstellerin deutlich erkennbar, wie sehr das Verhalten des 2. Antragsgegners die Antragstellerin getroffen hat.

Es liegt somit eine **Belästigung** des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch die **Arbeitgeberin, X GmbH**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es **schuldhaft unterlassen** hat, im **Falle einer Belästigung durch Herrn Mag. B**, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages **angemessene Abhilfe zu schaffen**, verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht.¹⁰ Danach haben Arbeitgeber/innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/innen nicht durch Belästigungen durch andere Arbeitnehmer/innen beeinträchtigt wird.¹¹ Neben der Vornahme der im Einzelfall gebotenen Abhilfemaßnahmen sind Arbeitgeber/innen gut beraten, schon präventiv eine „Unternehmenskultur“ zu entwickeln, in der Belästigungen aller Art grundsätzlich verpönt sind und es möglichst gar nicht so weit kommt.¹²

„Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt und Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden sind.¹³

Das Ersuchen um Abhilfe ist jedenfalls an den/die Arbeitgeber/in – bei juristischen Personen an das vertretungsbefugte Organ (Vorstandsmitglied, Geschäftsführer/in etc.) – oder an jene Person zu richten, die vom/von der Arbeitgeber/in mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht im Allgemeinen bzw. der Abhilfe im Speziellen betraut wurde. Es bleibt Arbeitgeber/innen selbstverständlich unbenommen, die Abhilfepflichtung zu delegieren; der allfälligen Haftung für die unterlassene Abhilfe können sie sich damit aber nicht „entledigen“.¹⁴

¹⁰ Siehe dazu § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG etc.

¹¹ OGH 26.8.2004, 8 Ob 3/04f, ZAS 2005/44 (Posch); ARD 5608/13/2005 (Adamovic); VwGH 21.9.2005, 2002/09/0135.

¹² Vgl. Mazal, Belästigung in der Arbeitswelt – Abhilfe durch Unternehmenskultur! ecolex 2009, 460 (462).

¹³ RV 735 BlgNR 18. GP 32f.

¹⁴ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 10

Um ein schuldhaftes Unterlassen annehmen zu können, muss dem/der Arbeitgeber/in das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein. Der/Die Arbeitgeber/in haften daher nicht, wenn sie von der sexuellen Belästigung eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin weder wussten noch wissen mussten und daher aus ihrer Sicht für allfällige Abhilfemaßnahmen keine Veranlassung bestand. Liegt zumindest Erkennbarkeit vor, kommt es auf eine besondere „Bekanntgabe“ durch die betroffene Person nicht mehr an, um die Abhilfepflichtung des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auszulösen.¹⁵

Auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen und nach Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der Senat I der GBK zu der Ansicht, dass der 1. Antragsgegnerin die Belästigungshandlungen durch den 2. Antragsgegner nicht bekannt waren. Der erkennende Senat gewann im Zuge der mündlichen Befragungen vielmehr den Eindruck, dass Herr DI F wenig Einblick in das Tagesgeschäft des Unternehmens hat.

Es liegt somit **kein schuldhaftes Unterlassen der 1. Antragsgegnerin** im Falle einer Belästigung durch Herrn Mag. B gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** durch die **3. Antragsgegnerin, Frau C**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, wird eingangs auf die bisherigen Ausführungen verwiesen.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK ebenfalls mit widersprechenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Die Antragstellerin gab an, sich insbesondere durch Bemerkungen der 3. Antragsgegnerin, dass sie „als teilzeitarbeitende Mutter nicht für voll zu nehmen sei“, dass es für Mitarbeiter der 1. Antragsgegnerin „kein Privatleben gebe“, wieso sie „schon wieder beim Kind bleiben müsse“, dass sie „eh nur sechs Stunden da sei, da könne sie

¹⁵ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 13

nicht auch noch wegbleiben“ und „wenn Herr F um Mitternacht pfeift, müssen auch alle springen“ sowie dem Vorwurf, dass sie schlecht organisiert wäre, belästigt gefühlt zu haben. Die Antragstellerin brachte zudem vor, dass das Verhalten der 3. Antragsgegnerin unerwünscht gewesen sei und für sie ein belastendes Arbeitsumfeld beschaffen habe.

Die 3. Antragsgegnerin bestritt stets die Vorwürfe der Antragstellerin.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG gelangte der erkennende Senat zur Auffassung, dass es der 3. Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die von der 3. Antragsgegnerin im Zuge des Ermittlungsverfahrens getroffenen Äußerungen bestätigten vielmehr den Eindruck, dass auch in dieser Zusammenarbeit die Teilzeitbeschäftigung und Familiensituation der Antragstellerin zu einer konfliktbelasteten Kommunikation geführt haben.

So wurde seitens der 3. Antragsgegnerin mehrfach die „Unkollegialität“ bzw. „Unverlässlichkeit“ der Antragstellerin bekräftigt, weil diese z.B. auf Grund ihrer Betreuungspflichten rechtzeitig zu Dienstschluss um 14.00 Uhr ihre Arbeit beendet oder „überraschende“ Krankenstände und Pflegefreistellungen genommen habe. Zudem gab die 3. Antragsgegnerin zu, der Antragstellerin, als diese über ihr Privatleben geklagt habe, gesagt zu haben, sie solle es überdenken, ob sie arbeiten wolle oder nicht.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die glaubwürdige Aussage der befragten Auskunftsperson Frau H verwiesen, wonach Frau C über die Antragstellerin gesagt habe, „es ist ihr Problem, dass sie drei Kinder hat“ bzw. „Sie hat schon wieder irgendwelche privaten Termine, weil ihre Kinder krank sind“.

Es liegt somit eine **Belästigung** der 3. Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch die **Arbeitgeberin, X GmbH**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es **schuldhaft unterlassen** hat, im **Falle einer Belästigung durch Frau C**,

eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages **angemessene Abhilfe zu schaffen**, verwirklicht worden ist, wird auf die entsprechenden oben angeführten Ausführungen hingewiesen.

Das Ermittlungsverfahren ergab nach Auffassung des Senates I der GBK, dass der 1. Antragsgegnerin auch das belästigende Verhalten durch die 3. Antragsgegnerin nicht bekannt war.

Es liegt daher **kein schuldhaftes Unterlassen der 1. Antragsgegnerin** im Falle einer Belästigung durch Frau C gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Wien, 18. Juni 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK