

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13. Jänner 2016 über den am 17. Oktober 2013 für **Frau Mag.^a A, MBA (Antragstellerin)** eingebrachten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn Geschäftsführer Ing. B, MSc (1. Antragsgegner)** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§§ 3 Z 7 iVm 13 GIBG** durch die **X GmbH (2. Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013) zu GZ GBK I/528/13 zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. **Frau Mag.^a A, MBA ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn Geschäftsführer Ing. B, MSc, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG diskriminiert worden.**
2. **Frau Mag.^a A, MBA ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**es durch die X GmbH gemäß §§ 3 Z 7 iVm 13 GIBG **diskriminiert** worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Recht-

sprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegner/innen sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen Herrn KommRat C, Herrn D sowie Herrn E. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Email-Korrespondenz betreffend Projekthaushalt vom 19. Dezember 2012, das Email des 1. Antragsgegners an die Antragstellerin vom 24. Dezember 2012 sowie die Email-Konversation vom März 2013 betreffend Joint ventures-joint operations reporting.

Dem Senat I der GBK lagen weiters u.a. die Email-Kommunikation vom Oktober 2012 zwischen Herrn F und Herrn G (Firma U) betreffend Angebote für Mobiltelefonie, die Kündigung an Y GmbH vom 21. Dezember 2012, die Niederschriften zu den Management Meetings, die Email-Kommunikation zwischen der Antragstellerin und Herrn H bzw. dem 1. Antragsgegner und Herrn H vom Februar 2013 betreffend die Tätigkeiten von Herrn H, Bonifikationsvereinbarung 2013 sowie die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin vor.

Vorbringen und Aussagen

Im Antrag der GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 3. September 2012 bis 30. September 2013 bei der 2. Antragsgegnerin als kaufmännische Geschäftsführerin beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin sei über einen Headhunter angeworben worden. Das Vorstellungsgespräch habe im Juli 2012 mit dem CEO, dem 1. Antragsgegner, stattgefunden. Bereits zu diesem Zeitpunkt sei die Antragstellerin über dessen sehr informelles Verhalten ihr gegenüber überrascht gewesen. Er habe ihr beim zweiten Gespräch sofort das Du-Wort angeboten und es sei Ende August 2013 zu einer „Welcome“-Veranstaltung mit Brötchen und Getränken gekommen, im Zuge derer er seinen Arm auf ihre Schulter gelegt habe. Grundsätzlich habe die Antragstellerin das zunächst auch in Ordnung gefunden und es damit in Verbindung gebracht, dass der 1. Antragsgegner früher in den gleichen Unternehmen tätig gewesen sei und sich sehr

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

freuen würde, eine passende zweite Geschäftsführerin gefunden zu haben.

Die Antragstellerin habe im September 2012 zu arbeiten begonnen und sei in diesem ersten Monat noch im sog. „Einkaufsleiterzimmer“ gesessen, da ihr Vorgänger, Herr MMag. I, noch anwesend war. Bereits zu diesem Zeitpunkt habe der 1. Antragsgegner der Antragstellerin fast jeden Morgen, als sie bei seinem Büro vorbeigekommen sei, Komplimente über ihr Äußeres gemacht, wie z.B. *„Heute siehst du wieder toll aus, ist das Kostüm neu?“*, *„Die Frisur steht dir super!“*, *„Tolle Schuhe!“*, *„Sehr elegant bist du heute“*, usw. Die Antragstellerin habe dies als unpassend empfunden unter Kolleg/innen, habe dazu aber nichts gesagt.

Im Oktober 2012 sei sie in das Büro der Geschäftsführung übersiedelt. Ab diesem Zeitpunkt habe der 1. Antragsgegner die Antragstellerin immer häufiger zu privaten Gesprächen aufgesucht. Er habe gemeint, er sei auch mit ihrem Vorgänger öfter abends ausgegangen. Er habe auch nachgefragt, welche Lokale sie bevorzugen würde. Der 1. Antragsgegner habe dabei auch viele private Sachen von sich und auch von anderen Mitarbeiter/innen erzählt. Der Antragstellerin seien diese Gespräche sehr unangenehm gewesen. Sie habe dies dadurch zu zeigen versucht, dass ihre Antworten oder Kommentare knapp ausgefallen seien und sie immer wieder auf die sachliche Ebene Bezug genommen habe.

Bei Besprechungen habe die Antragstellerin immer wieder feststellen müssen, dass der 1. Antragsgegner ihr zu nahe gekommen sei. So habe er z.B. immer wieder seinen Arm auf die Stuhllehne der Antragstellerin gelegt. Dies sei ihr sehr unangenehm gewesen und sie sei immer wieder ein Stück weggerückt, habe aber nicht gewollt, dass die anderen dies bemerken.

Ab Anfang November 2012 habe die Antragstellerin wetterbedingt Stiefel getragen. Da sie diese tagsüber im Büro ausziehen habe wollen, habe sie dafür Pumps in ihren Schrank gestellt. Immer häufiger habe sie bemerkt, dass der 1. Antragsgegner gerade in dem Augenblick in ihr Büro gekommen sei, als sie die Stiefel umziehen habe wollen. Er habe ihr Büro dann auch nicht verlassen, sondern ihr beim Umziehen zugehört. Dabei seien Kommentare gefallen wie: *„Na, die sind super geil!“*, *„Wo hast du denn diese Schuhe her?“*, *„Na, für die Schuhe braucht man ja einen Waffenschein!“* Der Antragstellerin sei dies äußerst unangenehm gewesen und sie habe versucht die Äußerungen zu ignorieren.

Die Annäherungen seien aber trotz ihres reservierten Verhaltens nicht weniger geworden. Am Geburtstag des 1. Antragsgegners oder auch vor Weihnachten habe er

sie an sich gedrückt und sie links und rechts auf die Wange geküsst. Immer wieder habe er auch Anspielungen eindeutigerer Natur gemacht. So habe er erwähnt, dass er eine neue Couch hätte und seine Wohnung nur 10 Minuten entfernt sei. Er habe dabei immer wieder betont, dass er ihr *„etwas Gutes tun wolle“*.

Bei der Weihnachtsfeier Mitte Dezember 2012 seien der Antragstellerin wieder für sie unangemessene Kommentare zu ihren Schuhen aufgefallen. Der 1. Antragsgegner habe bemerkt: *„Ah, heute hast du rote Schuhe an, die sind aber geil. Ich werde beantragen, dass die zur Uniform der X werden.“* Es sei auch ein weiterer männliche Kollege, Herr C, dabei gewesen, der sich über diesen Kommentar ebenfalls amüsiert habe. Dies sei für die Antragstellerin besonders unangenehm gewesen.

Am Weihnachtstag habe sie ein sehr befremdliches SMS vom 1. Antragsgegner erhalten. Nachdem er ihr *„Schöne Weihnachten“* gewünscht habe, habe sie zurück geschrieben, dass sie während der Feiertage eventuell im Büro sein würde. Er habe ihr daraufhin geschrieben, dass sie es ihm sagen solle, wenn er kommen solle, *„sie sei ihm wichtiger als seine Freizeit“*.

Auch im Jänner 2013 habe er ihr gegenüber bemerkt: *„Das sind ja geile Stiefel! Wo enden die denn?“* Die Antragstellerin habe sehr knapp darauf geantwortet, dass bei einem derartigen Wetter ordentliche Stiefel notwendig seien.

Mitte Jänner habe es auch Gespräche über das Firmenfahrzeug der Antragstellerin gegeben, die zu diesem Zeitpunkt über das Fahrzeug ihres Vorgängers, einen Audi A4 quattro, verfügt habe. Sie habe sich mit diesem Wagen nicht wohl gefühlt, da er ihr zu groß und zu schnell gewesen sei. Da sie zuvor bemerkt gehabt habe, dass für männliche Kollegen, die neu aufgenommen worden seien, wie z.B. Herrn C oder Herrn DI Dr. J, bereits vor deren Arbeitsbeginn passende Autos bestellt worden seien, habe sie sich als Geschäftsführerin benachteiligt gefühlt, da es ihr nicht möglich gewesen sei, vor Dienstantritt ein passendes Auto zu bestellen. Sie habe darüber zunächst mit Frau K gesprochen, die die Sache an den 1. Antragsgegner herangebracht habe. Es habe dann ein Gespräch gegeben, bei dem der 1. Antragsgegner zur Antragstellerin gemeint habe, sie solle ein Fahrzeug bestellen, das wäre *„sie der Firma schon wert“*.

In weiterer Folge habe ein Meeting gemeinsam mit Herrn F, Leiter Einkauf, Herrn C, Leiter Business Unit Infrastruktur, sowie mit dem 1. Antragsgegner stattgefunden. Dieses sei für sie sehr befremdlich verlaufen, da der 1. Antragsgegner gemeint habe, es gäbe für sie kein Limit und sie solle sich ein schönes Fahrzeug aussuchen. Sie

habe dann im Scherz gemeint, dass ihr ein Audi Q5 am besten gefallen würde. Er habe daraufhin gemeint, sie solle sich das Fahrzeug bestellen. Der Antragstellerin sei dies unangenehm gewesen, da das Fahrzeug viel zu teuer gewesen sei und sie habe versucht, die Bestellung aufzuhalten. Sie habe gemeint, dass es derzeit nicht notwendig wäre und dass sie mit dem jetzigen Fahrzeug noch bis zum 30. September 2013 fahren könne, da zu diesem Zeitpunkt der Leasingvertrag auslaufen würde. Sie habe ihm mitgeteilt, dass es sich nicht auszahlen würde, jetzt ein neues Fahrzeug zu bestellen.

Kurz nach dem Meeting sei Herr C bei der Antragstellerin erschienen und habe bei-läufig gemeint: *„Na, was machst du denn mit dem B, der hat Angst, dass du die Fir-ma verlassen willst, wenn du das Auto doch nicht bestellen willst. Ich soll dich jetzt ausfragen, was du vorhast, ob du weggehen möchtest.“*

Der Antragstellerin sei die ganze Situation sehr unangenehm gewesen und sie habe immer mehr den Eindruck gewonnen, dass ein sachlicher, auf die Arbeit bezogener Umgang mit dem 1. Antragsgegner kaum möglich gewesen sei.

Letztendlich sei der 1. Antragsgegner eines Abends zu ihr ins Büro gekommen und habe die Online-Konfiguration des Autos mit ihr abgewickelt. Dabei habe er sich sehr nahe an die Antragstellerin herangesetzt und dabei wie zufällig ihr Knie und ihre Hand berührt. Ihr sei dies sehr unangenehm gewesen und sie habe versucht auszuweichen.

Obwohl sich die Antragstellerin immer reservierter gezeigt habe, hätten weder die Komplimente noch die Anspielungen aufgehört. Einmal im März 2013, als bei ihr ein neues Parfüm am Schreibtisch gestanden sei, habe er z.B. auch gemeint, er *„müsste nun an ihr schnuppern, um herauszufinden, wie es riechen würde.“* Um aus dieser unangenehmen Situation zu kommen, habe die Antragstellerin gefragt, ob er ein neues Parfüm für seine Frau suche. Der 1. Antragsgegner habe darauf nur knapp geantwortet und verneint.

In den nächsten Tagen habe die Antragstellerin ein Foto von sich und ihrem Mann im Büro aufgestellt und erwähnt, dass dieser ein promovierter Techniker sei, der einen ähnlichen Job habe, wie der Vorgesetzte des 1. Antragsgegners, Herr L. Danach habe sich das Verhalten des 1. Antragsgegners ihr gegenüber schlagartig geändert. Er habe sich ihr gegenüber plötzlich unfreundlich benommen und ihr immer wieder haltlose Vorwürfe gemacht.

Dadurch sei auch die Zusammenarbeit mit Herrn D und Herrn E schwieriger geworden, weil durch das Verhalten des 1. Antragsgegners ihre Autorität untergraben worden sei. Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, dass die beiden sie als weibliche Vorgesetzte nicht mehr ernst genommen haben. So hätten z.B. beide gewollt, dass Informationen, die von der Antragstellerin gekommen seien, noch einmal von jemand anderem – z.B. externen Berater/innen – überprüft werden, obwohl die Anweisungen dann letztendlich so durchgeführt worden seien, wie sie die Antragstellerin zuvor vorgeschlagen habe.

Im April 2013 sei die Antragstellerin von Herrn C darauf aufmerksam gemacht worden, dass es am 22. April 2013 ein kaufmännisches Meeting gäbe, und von ihm gefragt worden, warum sie nicht dabei sei, da alle gewusst hätten, dass sich die Antragstellerin an diesem Tag auf einem Seminar befinden würde. Sie habe zunächst gedacht, dass es sich um nichts Wichtiges handeln würde.

Am 23. April 2013 habe es zwischen der Antragstellerin und dem 1. Antragsgegner ein Mitarbeiter/innengespräch gegeben. Dabei habe sie den Eindruck bekommen, dass er Ziele vorgegeben habe, die in keiner Weise erfüllbar gewesen wären. Sie seien im Gegensatz zu denen, die sie aus 2012 von Herrn MMag. I übernommen hatte (Ergebniserreichung, zeitgerechte Budgeterstellung, Verantwortung für korrekte Quartalsabschlüsse, und Gestaltung Jahresabschluss – die Antragstellerin habe diese für 2012 übernommen), keine der Position als Geschäftsführerin entsprechenden Unternehmensziele gewesen, sondern vielmehr so gestaltet, als wäre die Antragstellerin operativ tätig, z.B. fehlerfreie Personalverrechnung, Gewährleistung einer fehlerfreien Lohn- und Gehaltsabrechnung, kaufmännisches Projektmanagement Projekt ..., Einsparung Telefonkosten.

In weiterer Folge sei es gelungen, auch Unternehmensziele hinein zu verhandeln, wie z.B. Profiterreichung 4 Prozent. Obwohl noch einige operative und damit inadäquate Ziele vorgegeben gewesen seien, habe die Antragstellerin trotzdem unterzeichnet, da der 1. Antragsgegner bereits sehr ungehalten gewesen sei.

Überraschenderweise sei allerdings aus dem Mitarbeiter/innengespräch plötzlich ein Kündigungsgespräch geworden. Der 1. Antragsgegner habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass es *„nicht gut laufen würde zwischen ihnen beiden“* und *„die Männer nicht so gut mit ihr zusammenarbeiten könnten“*. Daraufhin seien der Antragstellerin verschiedene Varianten vorgeschlagen worden. Sie habe sich an eine Rechtsanwältin

gewandt und es sei eine einvernehmliche Lösung ausverhandelt worden. Die Antragstellerin sei seit 1. Mai 2013 freigestellt.

Nach dem Kündigungsgespräch habe sich Herr C an die Antragstellerin gewandt und ihr mitgeteilt, dass es beim Meeting am Vortag, das vom 1. Antragsgegner ausgegangen sei, bereits um eine allfällige Beendigung gegangen sei. Er habe gemeint, dass dieses Meeting für die Beteiligten unpassend gewesen sei, da niemand sonst einen Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin gesehen habe.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegner/innen bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin bei der 2. Antragsgegnerin von 3. September 2012 bis 30. September 2013 als kaufmännische Geschäftsführerin beschäftigt gewesen sei. Dass sie über einen Headhunter angeworben worden sei, sei nur teilweise richtig. Die 2. Antragsgegnerin habe eine Agentur beauftragt, Inserate zur Suche nach einer kaufmännischen Geschäftsführung zu schalten und eine grobe Filterung vorzunehmen. Die Antragstellerin habe sich auf ein solches Inserat hin gemeldet. Insgesamt hätten sich ca. 160 Personen beworben, rund 40 davon seien von der Agentur präsentiert worden. Unter den Bewerbern hätten sich sechs Frauen inklusive der Antragstellerin befunden. Die 2. Antragsgegnerin habe es sehr positiv gefunden, dass auch Frauen unter den Bewerbern gewesen seien. Die Entscheidungsträger hätten sich in der Folge im Bewerbungsgespräch davon überzeugen können, dass die Antragstellerin einen guten Eindruck mache. So sei es gekommen, dass die Antragstellerin die erste weibliche Geschäftsführerin in der 100-jährigen Geschichte der 2. Antragsgegnerin geworden sei (was bislang vor allem an der mangelnden Bewerbung von Frauen in diesem technischen Betrieb gelegen sei). Sie sei großteils in technischen Betrieben bzw. Bereichen für kaufmännische Agenden zuständig gewesen und habe aufgrund dieser Erfahrungen sehr geeignet für den ausgeschriebenen Posten gewirkt.

Zutreffend sei auch, dass es am 29. August 2012, um 16 Uhr, eine „Welcome“-Veranstaltung mit Brötchen und Getränken gegeben habe, wobei dies für alle Führungskräfte, zum Beispiel auch für Business-Unit-Leiter, so gehandhabt werde. Es seien bei dieser Vorstellung alle Mitarbeiter/innen des administrativen bzw. des zent-

ralen Bereichs eingeladen gewesen, insgesamt 14 Teilnehmer inklusive der Antragstellerin und dem 1. Antragsgegner. Bei diesen Treffen müssten alle teilnehmenden Mitarbeiter Namensschilder samt Funktionsbeschreibungen tragen. Das solle den neuen Führungskräften einen leichten und angenehmen Einstieg ermöglichen. Bislang sei das von neuen Mitarbeitern immer sehr positiv aufgefasst worden. Entgegen der Behauptung der Antragstellerin könne der 1. Antragsgegner ausschließen, dass er bei der „Welcome“-Veranstaltung den Arm auf die Schulter der Antragstellerin gelegt habe. Um jeden Irrtum auszuschließen, habe er auch sonst anwesende Mitarbeiter gefragt und hätten diese alle keinerlei Erinnerung an irgendeine Berührung des 1. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin. Natürlich habe er sich bei der „Welcome“-Veranstaltung positiv über die Antragstellerin geäußert, da er ihr einen angenehmen Einstieg in den Betrieb ermöglichen habe wollen. Alles andere wäre unnatürlich gewesen. Der 1. Antragsgegner und die Antragstellerin seien übrigens nie parallel im gleichen Unternehmen tätig gewesen. Er sei früher in einem Unternehmen Regionalleiter gewesen, bei dem die Antragstellerin später eingestiegen sei.

Unverständlich sei, warum sich die Antragstellerin daran stoße, dass er ihr das „Du-Wort“ angeboten habe. Dieses Angebot habe er im Übrigen nicht im Zuge des zweiten Gesprächs ausgesprochen, sondern im fünften Gespräch, bereits nach der Vorstellung im Konzern und nach der Unterzeichnung des GF-Vertrages, unmittelbar vor der Vorstellung ihrer künftigen Mitarbeiter/innen, am 29. Juli 2012 (Erstgespräch am 2. Juli 2012/13:00 mit Herrn D bei der 2. Antragsgegnerin, Zweitgespräch am 9. Juli 2013, Vorstellung bei Herrn M und Herrn L [vor Vertragsunterzeichnung] am 12. Juli 2012/15:00 im Firma Z-Büro in ..., Dienstvertragsendverhandlung und Unterzeichnung am 18. Juli 2012/15:00 bei der 2. Antragsgegnerin). Vor allem sei es im Betrieb der 2. Antragsgegnerin üblich, dass Führungskräfte untereinander per du seien. Gerade der 1. Antragsgegner habe in einem früheren Betrieb, in welchem ein älterer Co-Geschäftsführer nicht mit ihm per du sein habe wollen, insofern schlechte Erfahrungen gemacht, als nach außen durch das sehr formelle Verhältnis der Mitarbeiterschaft ein mangelnder Zusammenhalt signalisiert worden sei. So wie er auch mit allen anderen Geschäftsführern (Herrn N ab Oktober 2008 und Herrn I ab Jänner 2010) und Business-Unit-Leitern immer von Beginn an per du gewesen sei, habe der 1. Antragsgegner daher auch der Antragstellerin das „Du-Wort“ rasch angeboten. Dies habe aber nichts daran geändert, dass eine gewisse Distanz gewahrt geblieben sei, weil es sich ja nicht um Freunde, sondern um Geschäftskollegen gehandelt ha-

be.

Richtig sei, dass die Antragstellerin aufgrund der Tatsache, dass ihr Vorgänger, Herr MMag. I, noch kurze Zeit im Unternehmen tätig gewesen sei, vorübergehend im „Einkaufsleiter-Zimmer“ gesessen sei. An diesem Einkaufsleiter-Zimmer sei der 1. Antragsgegner selten vorbeigekommen. Es möge sein, dass er vereinzelt Komplimente an sie ausgesprochen habe; seiner Erinnerung nach sei dies jedoch 5 bis maximal 10 Mal in der gesamten Dienstzeit der Antragstellerin vorgekommen. Keines dieser Komplimente sei anzüglicher Natur gewesen. Die Intention sei, wenn, dann gewesen, ein motivierendes Arbeitsumfeld für die Antragstellerin zu schaffen, die von Beginn an als sehr ruhig und geschäftskarg aufgefallen sei. Hinzu komme, dass mehrere Mitarbeiter über sie aussagen würden, dass bei ihr ein sogenanntes „fishing for compliments“ zu beobachten gewesen sei und sie aus positiven Anmerkungen, von wem auch immer, Selbstvertrauen gezogen habe.

Richtig sei, dass im Oktober 2012 die Übersiedlung in das Büro der Geschäftsführung stattgefunden habe. Es treffe allerdings nicht zu, dass der 1. Antragsgegner ab diesem Zeitpunkt die Antragstellerin immer häufiger zu privaten Gesprächen aufgesucht hätte. Sicherlich sei es durchaus zu Gesprächen zwischen dem 1. Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen, die sich teilweise um belanglose private Angelegenheiten gedreht haben mögen, wie es unter Kollegen üblich und ja auch (nicht zuletzt zur Stärkung der Teamstrukturen) zu begrüßen sei. Die Antragstellerin habe auch mit anderen Personen im Unternehmen belanglose private Gespräche geführt. In keinem Unternehmen seien alle Gespräche unter Kollegen rein beruflicher Natur. Die Gespräche hätten jedenfalls keinerlei sexuellen Hintergrund gehabt und seien nicht zur Annäherung gedacht gewesen, und hätten im Übrigen auch nicht so verstanden werden können. Der 1. Antragsgegner habe der Antragstellerin zum Beispiel auch nie vorgeschlagen, abends (alleine) gemeinsam auszugehen. Er habe lediglich im Dezember 2012 einmal ein gemeinsames Essen zu viert, dh mit den jeweiligen Ehegatten, vorgeschlagen (und auch dies nur, weil solche Treffen genauso mit Herrn I, Familie C und Familie L üblicherweise zweimal pro Jahr stattgefunden hätten). In diesem Zusammenhang möge es ein Gespräch über Lokale gegeben haben.

An den Haaren herbeigezogen sei die Behauptung, dass der 1. Antragsgegner der Antragstellerin bei Besprechungen zu nahe gekommen sei. Ihm sei nicht einmal erinnerlich, dass er jemals bei einer Besprechung neben ihr gesessen sei. Der 1. Antragsgegner sei schon aufgrund seiner Erziehung ein sehr höflicher, die nötige Dis-

tanz wahrer Mensch. Er neige anders als viele Personen nicht dazu, „touchy“ zu sein, dh seine Gesprächspartner anzufassen. Ihm sei nicht erinnerlich, dass er jemals einen Arm auf die Stuhllehne der Antragstellerin gelegt habe. Er habe allerdings bei einem Führungskräftecoaching gelernt, dass in Gesprächen eine offene Haltung einzunehmen sei, also die Arme beispielsweise nicht vor dem Körper zu verschränken seien. Dadurch lege er manchmal seinen Arm auf die Stuhllehne des nächsten Stuhls. Ihm sei aber absolut nicht in Erinnerung, dass die Antragstellerin jemals auf einem solchen Stuhl gesessen wäre. An dieser Stelle müsse auch erstmals festgehalten werden, dass die Antragstellerin dem 1. Antragsgegner in keiner Weise jemals zu verstehen gegeben habe, dass ihr etwas an seinem Verhalten unangenehm wäre. Auch seien die beschriebenen Verhaltensweisen keinesfalls so offensichtlich mit einer sexuellen Konnotation ausgestattet oder so offensichtlich unangenehm, dass sie selbstredend zu unterlassen seien. Im Gegenteil, es wäre – sollten die Behauptungen der Antragstellerin zutreffen – ein deutliches Signal von ihr zu verlangen gewesen, dass sie Komplimente, Gespräche über – auch belanglose – Privatangelegenheiten und so weiter ablehne.

Der 1. Antragsgegner könne sich ferner nicht erinnern, dass er die Antragstellerin in ihrem Büro aufgesucht hätte, als sie sich Stiefel ausziehen und Pumps anziehen habe wollen. Er könne mit absoluter Sicherheit ausschließen, dass er als Kommentar „super geil“ benutzt hätte, weil sich das Wort „geil“ nicht in seinem aktiven Wortschatz befinde und ihm dies nicht über die Lippen kommen würde. Der 1. Antragsgegner sei sicher nicht absichtlich im Zimmer der Antragstellerin geblieben, um dieser beim Umziehen der Stiefel zuzusehen. Es wäre für sie ja ein leichtes gewesen, ihn zu bitten, das Zimmer zu verlassen, damit sie sich die Stiefel ausziehen könne.

Die Antragstellerin habe ferner Unrecht, wenn sie behaupte, dass der 1. Antragsgegner Anspielungen eindeutiger Natur gemacht hätte. Er habe derartige Andeutungen nicht getätigt. Richtig sei sicher, dass er bei Glückwünschen am Geburtstag oder zu Weihnachten der Antragstellerin ein (mehr angedeutetes) „Bussi“ links und rechts auf die Wange gegeben habe, wie dies gerade in Wien und in den Gesellschaftsschichten, in denen sich der 1. Antragsgegner und die Antragstellerin bewegen, üblich sei. Er habe ihr zu Weihnachten eine Flasche Wein geschenkt, ohne dass er dies als Besonderheit empfunden hätte. Wenn man bedenke, wie oft Weinflaschen als Weihnachtspresente an Geschäftspartner ausgegeben werden, sei klar, dass ein solches Geschenk nicht unbedingt auf eine sexuelle Annäherung abstelle.

Der 1. Antragsgegner habe definitiv nicht angedeutet, dass die Antragstellerin mit ihm in seine Wohnung kommen solle. Er habe diese vor einigen Jahren als Okkasion erworben, wobei sie nur über 35 m² verfüge und weder aufgrund der Lage noch aufgrund des Zustandes des Hauses repräsentativ sei. Da der 1. Antragsgegner seinen Lebensmittelpunkt in ... habe und aufgrund der zeitintensiven Geschäftsführertätigkeit eine Heimfahrt nicht jeden Tag tunlich sei, habe er mit seiner Familie entschieden, dass die Unterhaltung einer kleinen Wohnung in ... sinnvoll wäre. Dort besuche ihn öfters seine Frau, weil es für die Ehegattin teilweise leichter sei, am Abend nach ... zu kommen, als für ihn, nach zig Stunden intensiver Arbeit nach ... zu fahren. Der 1. Antragsgegner habe die Antragstellerin nie – auch nur ansatzweise – in die Wohnung eingeladen und hätte dazu auch überhaupt keinen Grund gehabt.

Es sei durchaus richtig, dass manchmal Kommentare zu Schuhen der Antragstellerin gefallen seien. Sie habe ein äußerst umfangreiches Schuhsortiment und einen außergewöhnlichen Schuhgeschmack gehabt, weil sie immer besonders hohe Absätze getragen habe. Die Assistentin des 1. Antragsgegners, Frau K, habe diesem in der Zwischenzeit erzählt, dass die Antragstellerin einen Schrank im Büro statt für Unterlagen ausschließlich für Schuhe genutzt und dort in den wenigen Monaten ihrer Tätigkeit eine umfangreiche Schuhsammlung angelegt habe. Jedenfalls sei aber seitens Herrn Ing. Bs nie das Wort „geil“ im Zusammenhang mit Schuhen gefallen. Wer auffällige Schuhe trage, müsse sich nicht wundern, wenn diese in irgendeiner Form Beachtung finden. Sexuelle Anspielungen hätten aber auch in diesem Zusammenhang nicht stattgefunden. Zwar wurde auf der Weihnachtsfeier Mitte Dezember 2012 tatsächlich über die roten Schuhe der Antragstellerin gescherzt – allerdings zu späterer Stunde. Auf einer Weihnachtsfeier gehe es naturgemäß ein wenig lockerer zu als im betrieblichen Alltag. Da die Schuhe der Antragstellerin genau das Rot des Logos der 2. Antragsgegnerin widerspiegelt hätten, werde der 1. Antragsgegner wohl tatsächlich gesagt haben, dass man sie zur „Uniform“ der 2. Antragsgegnerin erheben könnte.

Der Antragstellerin sei offensichtlich nicht in Erinnerung, dass der 1. Antragsgegner ihr kein SMS mit dem Inhalt geschickt habe, er werde ins Büro kommen, weil sie ihm wichtiger als die Freizeit sei. Es sei vielmehr darum gegangen, dass umfangreiche Arbeiten für den Jahresabschluss erforderlich gewesen seien, einige Mitarbeiterinnen krank gewesen seien, und klar gewesen sei, dass am 27. Dezember 2012 dennoch einiges weitergehen müsse. Da sich bei der Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt

schon eine gewisse Überforderung eingestellt gehabt habe, sie sich vor allem in der Nacht zuvor per E-Mail darüber beklagt gehabt habe, dass es keiner schaffen könne, sich in drei Monaten in das System der 2. Antragsgegnerin einzuarbeiten und auch noch einen Jahresabschluss in diesem System zu erstellen, habe der 1. Antragsgegner diese Lamenti nicht unbeantwortet lassen wollen. Er habe ihr als Antwort auf die beschriebenen Lamenti (!) tatsächlich eine E-Mail geschrieben, dass er am 27. Dezember 2012 ins Büro kommen könne und ihm – so sei dies gemeint gewesen – die Unterstützung für die Antragstellerin wichtiger sei als seine Freizeit. Das sei nicht weiter verwunderlich, weil es um den Jahresabschluss gegangen sei!

Im Jänner 2013 sei die Antragstellerin tatsächlich einmal mit Stiefeln im Büro erschienen. Allerdings habe es sich um sehr hohe Stiefel gehandelt, die der 1. Antragsgegner für eine Geschäftsführerin doch etwas unprofessionell und befremdlich gefunden habe. Er werde daher irgendeine Bemerkung über diese Stiefel fallen gelassen haben. Jedenfalls sei diese Bemerkung nicht in die Richtung gegangen, dass die Stiefel „geil“ gewesen seien.

Die Ausführungen der Antragstellerin zum Thema Firmenfahrzeug würden nicht einer gewissen Kuriosität entbehren: Die Antragstellerin habe zu Beginn tatsächlich das Fahrzeug ihres Vorgängers, einen Audi A4 quattro, übernommen. Der Leasingvertrag sei bis 30. September 2013 gelaufen, so dass die Übernahme dieses Audi A4 quattro nahe gelegen sei. Die vorzeitige Auflösung von Leasingverträgen finde bei der 2. Antragsgegnerin eigentlich nicht statt. Im Dezember 2012 habe die Antragstellerin dann den Wunsch nach einem anderen Auto geäußert und sich über die Regeln für die Geschäftsführung erkundigt. Der 1. Antragsgegner habe gemeint, dass ohnehin in Kürze ein neuer Business-Unit-Leiter einsteigen würde, der den Audi A4 übernehmen könne. Die Antragstellerin habe zunächst den Wunsch nach einem Volvo V60 geäußert, wobei die weitere Abwicklung über Herrn F, der für diese Agenden bei der 2. Antragsgegnerin zuständig sei, erfolgt sei. Tatsächlich sei es dann auch zu einem Gespräch über die Anschaffungskosten des Fahrzeuges gekommen, wobei der 1. Antragsgegner wahrheitsgemäß darauf hingewiesen habe, dass es für Geschäftsführer keine Richtlinien gäbe. Es komme im Wesentlichen auf die monatliche Belastung durch den Leasingvertrag an. Würde diese monatliche Belastung passen, dann würde auch das Fahrzeug in Ordnung gehen. Die Antragstellerin habe in dieser Besprechung dann tatsächlich auf ihren Wunsch nach einem Audi Q5 verwiesen, wobei dies keiner der Anwesenden als Scherz aufgefasst habe. Sie habe in weiterer Folge be-

gonnen, die Bestellung für dieses Fahrzeug gemeinsam mit Herrn F vorzubereiten, wobei der 1. Antragsgegner einschreiten habe müssen, weil die Angebote, welche die Antragstellerin über den Konfigurator erhalten habe, erheblich die Erwartungen überstiegen hätten. So habe sie zahlreiche Extras ausgesucht, die zu einem Kaufpreis von 63.000 € für den Audi Q5 geführt hätten. Der 1. Antragsgegner, der erkannt habe, dass die monatliche Belastung in diesem Fall zu hoch wäre, habe die Bestellung gemeinsam mit der Antragstellerin im Konfigurator bearbeitet, damit der Preis sinke. Er habe schlussendlich auf etwa 45.000 € reduziert werden können. Zu diesem Kaufpreis sei das Fahrzeug bestellt worden. Die Antragstellerin selbst sei in ihren Ausführungen widersprüchlich, wenn sie sich auf der einen Seite darüber beschwere, dass nicht gleich zu Beginn ein Auto für sie bestellt worden sei, und andererseits meine, sie selbst habe die Bestellung ohnehin aufhalten wollen, weil sie ja mit dem damaligen Fahrzeug noch bis zum 30. September 2013 hätte fahren können. Richtig sei, dass zwischenzeitlich eine Verzögerung bei der Bestellung eingetreten sei und aufgrund der sich ohnehin anspannenden Situation der 1. Antragsgegner kurzfristig der Meinung gewesen sei, dass die Antragstellerin das Unternehmen verlassen habe wollen. Möglich sei also, dass er den Online-Konfigurator gemeinsam mit ihr bedient habe, dies jedoch sicher nicht, um dabei der Antragstellerin nahe zu sein, sondern nur, um eine Bestellung mit einem angemessenen Kaufpreis zu erreichen. Es habe in dieser Situation keine Berührung der Antragstellerin durch den 1. Antragsgegner stattgefunden.

Dass der Antragstellerin der gesamte Bestellvorgang und die Tatsache, dass sie einen Audi Q5 bekommen sollte, unangenehm gewesen sei, widerspreche den Tatsachen. So habe sie Herrn F vollen Ernstes und in freudiger Erwartung auf das Fahrzeug gebeten, dass dieses mit einer pinken Schleife, und weil diese nicht erhältlich gewesen sei, mit einer goldenen Schleife ausgeliefert werden solle.

Richtig sei, dass die Antragstellerin einmal ein Parfum auf dem Schreibtisch stehen gehabt habe. Der 1. Antragsgegner habe wenige Monate zuvor seinen 45. Geburtstag gefeiert und die Antragstellerin ihm zu diesem Anlass 45 Punschkrapfen geschenkt gehabt, weil sie zuvor offensichtlich beobachtet gehabt habe, dass er sehr gerne Punschkrapfen esse. Er sei über ihr Aufmerksamkeit überrascht gewesen und habe daher, als er das Parfum am Schreibtisch stehen gesehen habe, im Hinterkopf gehabt, dass er sich den Duft merken könne, um ein ebenso passendes Geschenk zum Geburtstag der Antragstellerin zu haben. Keinesfalls habe der 1. An-

tragsgegner aber der Antragstellerin gegenüber erwähnt, dass er an ihr „schnuppern“ müsse.

Er habe keine aktive Erinnerung daran, ob ein Foto der Antragstellerin mit ihrem Mann im Büro vorhanden gewesen sei. Richtig sei, dass es im Laufe der Zeit immer wieder zu Vorwürfen des 1. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin gekommen sei. Dies habe jedoch fachliche Gründe gehabt, die weiter unten noch erläutert werden sollen. Insbesondere hätten die Probleme im Laufe des Dienstverhältnisses zugenommen. Einen Sinneswandel habe es beim 1. Antragsgegner sicherlich nicht im Zusammenhang mit einem Foto gegeben, weil ihm ein solches nicht einmal erinnerlich sei. Die Anspannung sei aus den immer öfter zu Tage tretenden Unzulänglichkeiten in der Arbeitsweise der Antragstellerin gekommen.

Der 1. Antragsgegner habe nie vorgehabt, die Autorität der Antragstellerin zu untergraben. Die Antragstellerin habe leider ihre Autorität selbst in Frage gestellt. Richtig sei, dass er Informationen von ihr extern überprüfen habe lassen. Folgendes solle als Beispiel dienen: Der 1. Antragsgegner habe ein Management Aktienpaket erhalten, welches einen Wert von ca. 35.000 € aufgewiesen habe. Dies sei zum ersten Mal im Jahr 2012 der Fall gewesen. Er habe die Antragstellerin, die ja für kaufmännische Belange, für Personal usw. zuständig gewesen sei, gefragt, ob er eine Versteuerung dieses Aktienpaketes vornehmen müsse. Sie habe ihm gegenüber angegeben, dass eine Versteuerung erst erforderlich sei, wenn er das Aktienpaket bzw. Aktien verkaufe. Der 1. Antragsgegner habe allerdings ein schlechtes Bauchgefühl bei dieser Information gehabt und Herrn D angewiesen, dass die Firma V diese Fragen prüfen solle. Z habe in weiterer Folge genau die gegenteilige Meinung der Antragstellerin vertreten und ihm vorerst sogar zur Selbstanzeige beim Finanzamt geraten, später aber Gott sei Dank dahingehend abgeschwächt, dass der 1. Antragsgegner eine Einkommenssteuererklärung für das Jahr 2012 abgeben solle. Die Angelegenheit habe den 1. Antragsgegner persönlich betroffen und könne es ihm sicher nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass er nicht auf eine – noch dazu falsche – Information seiner Co-Geschäftsführerin vertraute.

Richtig sei, dass es am 22. April 2013 ein Gespräch gegeben habe, zu dem die Antragstellerin nicht eingeladen worden sei. Dieses Gespräch sei notwendig gewesen, weil Mitarbeiter/innen immer öfter Unmut über die Antragstellerin geäußert hätten und der 1. Antragsgegner daher zur Klärung der Situation diese Mitarbeiter/innen befragen habe wollen. Das Mitarbeitergespräch mit der Antragstellerin sei bereits seit

längerem anberaumt gewesen. Für das Mitarbeitergespräch sei der Abschluss der Bonifikationsvereinbarung bzw. die Definition der Ziele hierfür vorgesehen gewesen. Im Betrieb der 2. Antragsgegnerin sei es an sich üblich, dass die Bonifikationsvereinbarung primär auf quantitative Ziele abstelle. Da im Fall der Antragstellerin allerdings immer wieder massive Probleme mit der rechtzeitigen Abgabe von notwendigen Unterlagen, Quartalsabschlüssen, etc. aufgetreten seien, sei es der 2. Antragsgegnerin berechtigterweise ebenso wichtig gewesen, dass sich diese Herangehensweise in Zukunft verbessern würde. Zu diesem Zeitpunkt sei bereits der Konzern auf Unzulänglichkeiten bei der Antragstellerin aufmerksam geworden und sei diese unter Beobachtung des Konzerns gestanden.

Richtig sei, dass beim Mitarbeitergespräch dann erstmals eine Kündigung zur Sprache gekommen sei. Richtig sei ferner, dass der 1. Antragsgegner der Antragstellerin verschiedene Varianten zur Lösung vorgeschlagen habe. Jedenfalls habe er nicht behauptet, dass „Männer“ nicht so gut mit ihr zusammenarbeiten könnten. Es sei zwar möglich, dass er bei dem Mitarbeitergespräch Männer zur Zusammenarbeit mit ihr befragt gehabt habe. Dies sei aber darauf zurückzuführen, dass die das Wort führenden Untergebenen der Antragstellerin eben Männer gewesen seien. Das wiederum habe nichts damit zu tun, dass Männer bei der 2. Antragsgegnerin bevorzugt würden, sondern nur damit, dass die 2. Antragsgegnerin in einer technischen Sparte tätig sei, für die sich eben üblicherweise eher Männer als Frauen interessieren (wobei die 2. Antragsgegnerin bewusst versuche, Frauen für sich zu gewinnen).

Herr C habe sicherlich nicht gegenüber der Antragstellerin angemerkt, dass er nicht wisse, warum mit ihr über eine Beendigung gesprochen werde. Herr C sei ein Hauptleidtragender der leider schlechten Führungsqualitäten der Antragstellerin gewesen. Er sei im Gegenteil für ihre Kündigung eingetreten. Es möge allerdings sein, dass Herr C dies im direkten Gespräch mit ihr nicht zugeben habe wollen.

Es sei nicht richtig, dass das Arbeitsumfeld bei der 2. Antragsgegnerin generell eine Belästigung ermögliche oder nahelege. Die 2. Antragsgegnerin, die aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit einen männerlastigen Betrieb darstelle, sei sehr darum bemüht, Frauen für sich zu gewinnen. Es seien zum Beispiel alle Sanitäreinrichtungen auch für Monteurinnen errichtet worden, obwohl bis dato (mangels Bewerbungen) keine tätig seien. Es seien alle Tätigkeitsprofile gendermäßig korrekt formuliert, obwohl derzeit keine Frauen für diese Tätigkeitsprofile beschäftigt seien. Der 1. Antragsgegner verfüge über eine akademische Coaching-Ausbildung. Dabei sei stark Bedacht

auf die Gleichbehandlung genommen worden und sei er für das Thema besonders sensibilisiert. Der 1. Antragsgegner habe sich, wie oben beschrieben, ehrlich gefreut, dass er mit der ersten weiblichen Geschäftsführerin in der 100-jährigen Geschichte der 2. Antragsgegnerin zusammenarbeiten könne – und zwar nicht, um sich dieser zu nähern. Er sei ihr nach seinem Dafürhalten immer auf Augenhöhe begegnet. Es müsse ihm aber auch gestattet sein, Probleme offen anzusprechen und die 2. Antragsgegnerin, wenn notwendig, vor Management-Fehlern zu schützen. Er würde sich umgekehrt ebenso erwarten, dass Co-Geschäftsführer Probleme offen anzusprechen und ihm Möglichkeiten zur Verbesserung aufzeigen, damit im Konzern oder von Mitarbeiterinnen kein Unmut aufkomme.

Jedoch müsse auch, wohlgemerkt ohne Schmutzwäsche waschen zu wollen, folgendes ganz klar festgehalten werden: Die fachlichen Qualitäten der Antragstellerin hätten leider nicht dem ersten Eindruck entsprochen, den die Entscheidungsträger von ihr in den Bewerbungsgesprächen gewonnen hätten. Das Vertrauen in die Antragstellerin sei zu Beginn, schon aufgrund ihres Lebenslaufs, sehr groß gewesen. Schon nach drei Wochen habe es allerdings erste Unstimmigkeiten im Betrieb gegeben, obwohl die Firma normalerweise weitgehend friktionsfrei arbeite. Die Probleme hätten in weiterer Folge zugenommen und eben zur Auflösung geführt. Zur Nachvollziehbarkeit sollen in der Folge einige Beispiele geschildert werden:

Herr H aus der Buchhaltung sei im Begriff gewesen, aus der Väterkarenz zurückzukehren. Die Antragstellerin habe sich in den Kopf gesetzt, eine andere Buchhalterin, nämlich Frau O, abzubauen. Ihre Vorstellung sei gewesen, dass Herr H in Zukunft neben seinen eigenen Aufgaben auch jene von Frau O übernehmen solle. Für sie sei ausschlaggebend gewesen, dass trotz der Väterkarenz von Herrn H alle Aufgaben immer erledigt gewesen seien. Dazu habe sie ein Meeting einberufen und Herrn H vor versammelten Mitarbeiterinnen gefragt, was er eigentlich arbeite, und im gleichen Atemzug behauptet, dass er eigentlich „Arbeitsverweigerung“ betreibe. Sie habe Herrn H vorgeschrieben, welche seiner Tätigkeiten er in Zukunft streichen könne. Letztendlich sei dann nach dem Abbau von Frau O relativ rasch klar gewesen, dass sehr wohl eine zusätzliche Person in der Buchhaltung benötigt werde. Damit habe sich die Antragstellerin aber bei den Mitarbeiter/innen einerseits unbeliebt gemacht und sich andererseits von den Mitarbeiter/innen, die all dies miterlebt haben, eine unprofessionelle und unüberlegte Herangehensweise nachsagen lassen müssen.

Die Planung bei der 2. Antragsgegnerin bzw. im gesamten Konzern funktioniere im-

mer quantitativ und qualitativ, wobei für die qualitative Planung der Businessplan zuständig sei. So finde dreimal im Jahr neben dem Jahresabschluss jeweils zum Ende des Quartals eine Hochrechnung statt. Während früher immer eine rechtzeitige Abgabe des Reports möglich gewesen sei und auch mit der Nachfolgerin der Antragstellerin von Beginn an wieder problemlos möglich sei, sei für die Antragstellerin keine pünktliche Abgabe möglich gewesen. Dabei sei es aber eigentlich nur darum gegangen, dass die Antragstellerin bestimmte Aufgaben an die Business Units delegieren und Deadlines vorgeben hätte müssen, damit der Report pünktlich abgegeben werden könne. Da dies überhaupt nicht geklappt habe, habe sie sich bereits nach kurzer Zeit Unmut im Konzern zugezogen. Im Februar 2013 habe bereits ein Mitglied des Managements im Konzern den 1. Antragsgegner zur Seite genommen und zu diesem im Vertrauen gemeint, dass er sich nicht sicher sei, ob die Antragstellerin dieser Aufgabe gewachsen sei, weil diese eben die Konzern-Reportings völlig unzureichend erledige. So habe auch Herr M in einer E-Mail an die Antragstellerin umfangreichen Verbesserungsbedarf geortet und daher den 1. Antragsgegner in cc gesetzt. Dabei habe der 1. Antragsgegner der Antragstellerin immer wieder seine Hilfe angeboten, weil er mit der Zeit natürlich gemerkt habe, dass sie nicht ganz zurechtgekommen sei. Von diesem Angebot habe die Antragstellerin so gut wie nie Gebrauch gemacht.

Die Antragstellerin habe sich beschwert, dass keine Vorlagen für die Monatsreports vorlägen, worauf der 1. Antragsgegner darauf verwiesen habe, dass Herr M Mag. I und er Word-Vorlagen erstellt hätten. Die Antragstellerin habe allerdings gemeint, dass diese unpraktisch wären, weil sie die Zahlen händisch eintragen müsse. Dafür habe er Verständnis gehabt und ihr mitgeteilt, dass es ihr natürlich freistehe, die Vorlage auf Excel umzustellen. Bis Mai 2013 habe sie allerdings noch immer keine Excel-Vorlage geschaffen gehabt, obwohl sie dies bereits im Managementmeeting im Dezember für Jänner ankündigt und im Jänner sogar ein Datum für die Fertigstellung angegeben habe.

Die 2. Antragsgegnerin habe die Lohnverrechnung bereits viele Jahre an Y outsourced gehabt. Für diese funktionierende Lohnverrechnung habe die 2. Antragsgegnerin etwas über 20.000 € pro Jahr an Y gezahlt. Die Antragstellerin, die zwar grundsätzlich für den kaufmännischen Bereich zuständig gewesen sei, allerdings natürlich schwerwiegendere Entscheidungen durchaus mit ihren Geschäftsführerkollegen abzustimmen gehabt habe (wie dies auch umgekehrt der Fall gewesen sei), ha-

be diesen Vertrag mit Y ohne Wissen des 1. Antragsgegners im Dezember 2012 zum 31. März 2013 gekündigt. Zu diesem Zeitpunkt habe es bei der 2. Antragsgegnerin keine Gehaltsabrechnung, kein entsprechendes Programm und keinen Server gegeben. Bei der 2. Antragsgegnerin sei die Abrechnung der Monteure anhand der Stundenlisten allerdings besonders aufwendig, weil diese auf verschiedenen Baustellen unterwegs seien. Die Antragstellerin habe keinen Backup-Vertrag mit Y vereinbart und keine Vorkehrungen für den Fall getroffen gehabt, dass am 1. April 2013 keine funktionierende Gehaltsabrechnung bei der 2. Antragsgegnerin vorhanden wäre. In der Folge habe die 2. Antragsgegnerin äußerst rasch handeln müssen und es sei, als der 1. Antragsgegner endlich über diesen Schritt von der Antragstellerin informiert worden sei, zu einem Krisengespräch punkto Gehaltsabrechnung gekommen. In Summe habe ein Server um 16.000 € angeschafft und zwei Lohnverrechnerinnen angestellt werden müssen, was de facto keinerlei Ersparnis, sondern nur höhere Kosten für die 2. Antragsgegnerin bedeute. Mittlerweile habe die 2. Antragsgegnerin wieder eine Backup-Lösung mit Y vereinbart, um ein Sicherheitsnetz zu haben. Hinzu komme, dass die Kündigung des Vertrages am 21. Dezember 2012 abgefertigt worden sei – der 1. Antragsgegner sei für die Unterschriftsleiste vorgesehen gewesen. Die Antragstellerin habe allerdings Herrn E um Unterzeichnung in Vertretung für den 1. Antragsgegner ersucht, und habe diesem – entgegen der Wahrheit – mitgeteilt, dass der 1. Antragsgegner von der Kündigung wisse, nur auf Dienstreise sei und nicht selbst unterschreiben könne.

Als kaufmännische Geschäftsführerin sei die Antragstellerin für den Einkauf zuständig gewesen. Bei einer Ausschreibung sei ein ... Trafosterhersteller als billigster Anbieter hervorgegangen. Beschafft werden sollten Transformatoren für einen Auftrag punkto Energieeinspeisung ... Dieser ... Trafosterhersteller sei vorher noch nie Lieferant für die 2. Antragsgegnerin gewesen und habe daher einer besonderen Überprüfung bedurft, vor allem was die Auftragsbedingungen angehe. Der ... Trafosterhersteller habe jedenfalls verlangt, dass die Trafos zu 50 Prozent anbezahlt und die restlichen 50 Prozent bei der Lieferung bezahlt werden. Die Antragstellerin habe die Anzahlung ohne Garantie überwiesen und den Rest bei Lieferung. Der Kunde der 2. Antragsgegnerin habe die Transformatoren jedoch nicht einmal abgenommen, weil diese nachweislich nicht konform, sondern mangelhaft gewesen seien. Für die ... Transformatoren habe die 2. Antragsgegnerin 81.565 € bezahlt und könne nun mit den Transformatoren nichts anfangen. Die 2. Antragsgegnerin habe dann bei einem ... Hersteller erneut

Transformatoren für rund 135.000 € anschaffen müssen, die nun beim Kunden Verwendung fänden.

Die 2. Antragsgegnerin habe ein großes Projekt gewonnen, bei dem es um die Straßenbeleuchtung in ... gegangen sei, wobei diese dabei eine Bietergemeinschaft mit der Firma W gebildet habe. In der 2. Antragsgegnerin sei vorgeschrieben, dass ab 500.000 € Projektvolumen die Regionalleitung einbezogen werden müsse. Dazu sei eine sogenannte PIN, „Project Information Notice“, zu erstellen. Diese habe Herr C ordnungsgemäß angelegt und sei der 1. Antragsgegner dadurch vom Projekt informiert worden. Der 1. Antragsgegner, der aufgrund des Projektvolumens ebenfalls Verantwortung für das Projekt gehabt habe, habe darum gebeten, die Verträge so zu gestalten, dass die 2. Antragsgegnerin nicht 20 Jahre im Konsortium, das zu bilden gewesen sei, hänge. Die Aufgabe der 2. Antragsgegnerin habe nämlich nur in der Lieferung und Montage bestanden, die weitere Wartung usw. hätte W übernommen, so dass das Projekt für die 2. Antragsgegnerin in relativ kurzer Zeit abgeschlossen gewesen wäre. Die Antragstellerin habe allerdings, trotz ihrer angeblich umfangreichen Erfahrungen in diesem Bereich, nicht bedacht, dass hierfür ein Konsortium zu gründen sei. Der 1. Antragsgegner habe die Antragstellerin dann darauf hingewiesen und ihr erklärt, dass es einen Standardkonzernvertrag gäbe. Diesen habe sie aber partout nicht verwenden wollen und von der WKO-Homepage einen Mustervertrag heruntergeladen. Als der 1. Antragsgegner dann von anderen darauf aufmerksam gemacht worden sei, dass hier die Gefahr bestehe, dass das Projekt schief laufe, habe er Augenmerk auf dieses Projekt gelegt und herausgefunden, dass die Antragstellerin eine sogenannte Gewinn-ARGE mit dem Mustervertrag geplant hätte, was in diesem Fall weder von W noch von der 2. Antragsgegnerin gewollt gewesen sei. Es habe in der Folge ein Meeting zur Bereinigung der Angelegenheit stattgefunden, an dem die Antragstellerin gar nicht mehr teilnehmen habe wollen.

Ferner seien diverse Firmenbucheintragungen für die Gründung der Niederlassungen in ... zu erledigen und der Gesellschafterbeschluss für den Jahresabschluss 2012 noch offen gewesen. Dabei hätte die Antragstellerin vor allem einen Auftrag an eine Anwaltskanzlei in diesem Bereich erteilen sollen und habe dies ebenfalls bis zu ihrem Ausscheiden nicht erledigt. Nach ihrem Ausscheiden seien alle diese Angelegenheiten in zwei (!) Tagen nachgeholt worden.

Die Antragstellerin habe ferner einen Telefonanbieter ohne Einbindung des 1. Antragsgegners gewechselt. Der Vertrag mit der Firma T sei zwar punkto Bindung am

Auslaufen gewesen, aber es wäre eine Kündigung notwendig gewesen, die von der Antragstellerin zu spät ausgesprochen worden sei. Das Ziel eines Telefonanbieterwechsels sollte natürlich sein, dass es zu Einsparungen komme. Ansonsten sei ein Wechsel nicht sinnvoll. Der Preisspiegel, der angefertigt worden sei, habe allerdings ergeben, dass T weiterhin günstiger gewesen sei. Jedoch habe der Ehegatte der Antragstellerin bei der Firma U gearbeitet und sich diese deswegen entschieden, nur bei U nach einer Nachbesserung des Anbots zu fragen und einen Vertrag mit U abzuschließen, der allerdings höhere Kosten für die 2. Antragsgegnerin bedeutet habe. Aufgrund der unprofessionellen Abwicklung sei es ferner auch dazu gekommen, dass ohne Vorwarnung einfach alle (!) SIM-Karten von T am 3. Jänner 2013 gesperrt worden seien. Die Antragstellerin sei außerdem sehr stolz darauf gewesen, dass sie für sich und den 1. Antragsgegner ein iPad bei U habe heraushandeln können, welches gratis dazu geliefert werden sollte. Herr P als Verantwortlicher in der IT habe sie bei ihrem Ausscheiden ersucht, das iPad zu retournieren, woraufhin sie abgestritten habe, ein iPad erhalten zu haben, und ihm auch mitgeteilt habe, dass sie ihn klagen würde, wenn er weiterhin auf die Herausgabe bestünde.

Die Auflösung des Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin sei daher nicht dadurch ausgelöst worden, dass die Antragstellerin auf sexuelle Avancen des 1. Antragsgegners nicht eingestiegen sei (diese habe es ja gar nicht gegeben), sondern dass das Handling der Aufgaben der Antragstellerin suboptimal erfolgte. Dies sei nicht die allein stehende Meinung des 1. Antragsgegners gewesen – und sei dieser hier kein Rädelsführer gewesen –, sondern habe sich vor allem im Konzern, der die Reports nicht rechtzeitig erhalten habe, und bei den Mitarbeiterinnen der Antragstellerin herauskristallisiert. Der 1. Antragsgegner sei von Beginn an bemüht gewesen, der Antragstellerin Rückendeckung zu geben. Er habe allerdings zur Kenntnis nehmen müssen, dass die Antragstellerin tatsächlich nicht jene Qualifikationen aufgewiesen habe, die von ihr im Vorstellungsgespräch angepriesen worden seien. Der 1. Antragsgegner sei daher dazu übergegangen, alle ihre Aufgaben schriftlich festzuhalten und ihr auch schriftlich erklärende Worte hinzuzufügen. Das alles habe jedoch die negative Entwicklung nicht aufhalten können, so dass der Widerstand gegen die Antragstellerin von allen Seiten zu groß geworden und die Auflösung des Dienstverhältnisses unausweichlich erschienen sei. Der Vollständigkeit halber sei noch angemerkt, dass die Nachfolgerin der Antragstellerin, Frau Q, bis dato keinen einzigen Report zu spät abgeliefert habe, alle Aufgaben gewissenhaft erledigt habe, das Sys-

tem nicht beschuldige, nicht normgemäß zu funktionieren, und Entscheidungen wohlüberlegt treffe.

Es solle noch einmal betont werden, dass es keinesfalls das Anliegen der 2. Antragsgegnerin oder des 1. Antragsgegners sei, die Antragstellerin unnötig schlecht zu machen. Für eine Beurteilung der Situation sei aber das Gesamtbild entscheidend und seien sie sich sicher, dass die Schilderung der Gesamtsituation jedenfalls ergeben müsse, dass dem 1. Antragsgegner und der 2. Antragsgegnerin keine Belästigung, welcher Art auch immer, vorzuwerfen sei.

Die Antragstellerin führte in ihrer mündlichen Befragung aus, dass ihre Stellung als Geschäftsführerin im Verhältnis zum 1. Antragsgegner gleichrangig gewesen sei. Die Geschäftsführung sei als gemeinsame geregelt gewesen. Im Tagesgeschäft sei sie auf den 1. Antragsgegner angewiesen gewesen. Sie habe nichts unterschreiben dürfen ohne ihn. Er habe hingegen noch eine andere Position in der Z Holding gehabt. Sie habe lediglich einen kleinen Auftrag, beispielsweise eine Lieferung, alleine unterschreiben dürfen. Für große Verträge habe es eine Unterschriftenregelung gegeben. Der 1. Antragsgegner habe jedoch ihre Gleichwertigkeit nicht anerkannt. Er habe versucht zu dominieren, auch aufgrund ihres Frauseins. Herr D und Herr H hätten mitbekommen, dass der 1. Antragsgegner sie behandelt habe, als wäre er ihr Vorgesetzter, weshalb sie sie dann nicht mehr ernst genommen haben.

Betreffend die privaten Gespräche mit dem 1. Antragsgegner gab die Antragstellerin ergänzend an, dass dieser von ihrem Vorgänger, Herrn M Mag. I, erzählt habe, von dessen Vater-Sohn-Beziehung, von dessen Freundinnen. Zudem habe der 1. Antragsgegner von seiner eigenen Familie erzählt, dass die Tochter magersüchtig sei, dass er sich Sorgen mache, dass er lange verheiratet sei, von Eheproblemen. Auf Vorhalt, wonach dies noch nicht unbedingt ein Annäherungsversuch sei, gab die Antragstellerin an, dass er schon gesagt habe, sie müsse verstehen, er sei schon lange verheiratet. Dann habe er sie ein bisschen über ihre Ehe ausfragen wollen. Sie habe sich aber bedeckt gehalten. Weiters habe er ihr von seiner Wohnung in ... erzählt. Da habe er eine neue Couch, die müsse er ihr unbedingt zeigen, und die neue Wohnung auch, weil die so toll sei und gleich in der Nähe. Es sei dann schon konkret geworden. Sie habe das abgeblockt – sie glaube das schon, aber sie glaube nicht, dass sie sich die anschauen müsse. Er habe dann auch mit ihr essen gehen wollen und gefragt, welche Lokale sie in Wien bevorzuge, da könnten sie einmal hingehen. Von

zu viert – mit Ehepartnern – sei nicht die Rede gewesen. Er sei mit Herrn MMag. I oft alleine unterwegs gewesen. Das habe ihr dieser gesagt.

Zu den Bemerkungen des 1. Antragsgegners über ihre Schuhe hielt die Antragstellerin fest, dass diese Bemerkungen ab November dazugekommen seien. In diesem Zusammenhang sei von seiner Seite sehr oft das Wort „geil“ gefallen. Sie habe keine außergewöhnlichen Schuhe, aber der 1. Antragsgegner habe es immer besonders toll gefunden, wenn sie ihre Schuhe bzw. Stiefel ausgezogen habe. Am Anfang habe sie gedacht, es sei ein Zufall und er habe unbedingt etwas mitteilen wollen. Es sei dann aber so gewesen, dass er gemerkt habe, sie ziehe sich ihren Mantel aus und öffne das Kastl, in dem die Schuhe waren, und dann sei er schon da gewesen und habe mit ihr plaudern wollen. Da habe er ihr zugeschaut. Das sei ihr unangenehm gewesen. Einmal habe sie, als viel Schnee im Jänner gewesen sei, Overknees angehabt. Diese seien ohne Absatz, ohne Plateau, gewesen, ein bisschen übers Knie, einen Rock und einen Rollkragenpulli. Der 1. Antragsgegner habe sich hinuntergebogen und gemeint: „Oh, die sind aber geil, wo hören die denn auf?“ Zugespitzt habe sich die Situation auf der Weihnachtsfeier. Da habe sie ein schwarzes Kostüm und rote Schuhe getragen, ganz normale Pumps, die glänzten. Er habe gemeint: „Die sind aber geil, die werden wir gleich zur Uniform erklären.“

Sie habe Herrn C über die Situation mit dem 1. Antragsgegner informiert und zudem bei einem Treffen mit ehemaligen Kollegen im Februar 2013 vom 1. Antragsgegner erzählt. Diese hätten ihr geraten, sie sollte ein Foto von ihrem Mann aufstellen, was sie im März auch getan habe. Gesagt habe der 1. Antragsgegner zu dem Foto nichts. Er habe meistens nur hingeschaut. Durch das Aufstellen des Bildes sei es zu einer Verschlechterung des Verhältnisses gekommen. Es seien dann andere Aussagen gekommen, es sei dann nicht mehr so freundlich gewesen – „was hast denn da wieder an?“. Berührungen, wie zufällig, habe es von Anfang an gegeben, auch nachher noch. Er habe sich permanent neben sie hingestellt.

Zu den Vorwürfen bezogen auf ihre Arbeitsleistung hielt die Antragstellerin fest, dass sie nie darauf hingewiesen worden sei, dass etwas nicht gepasst hätte, im Gegenteil habe sie sogar von ihrer Ansprechpartnerin aus der Holding noch nach Weihnachten ein nettes Mail bekommen. Zudem habe sie im März die volle Prämie ausbezahlt bekommen. Der 1. Antragsgegner habe ihr sogar noch eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt.

Zum Meeting am Tag vor dem Gespräch bezüglich ihrer Beendigung führte die Antragstellerin aus, dass sie auf einem Seminar gewesen sei, jedoch das Gefühl habe, dass es extra so angesetzt worden sei. Der 1. Antragsgegner habe eine Rechtfertigung gesucht und wissen wollen, was er ihr vorwerfen könne. Bei dem Meeting seien die Business Unit-Leiter gewesen: Herr D, Herr E, Herr Thiel und Herr C. Letzterer habe ihr über das Gespräch gesagt, dass es peinlich gewesen sei. Er habe sich raushalten wollen. Es habe keiner etwas gesagt.

In dem darauffolgenden Gespräch zwischen dem 1. Antragsgegner und ihr sei es zuerst um die Zielerreichung für das nächste Jahr gegangen. Er habe ihr sehr operative Ziele vorgegeben, anders als Herrn M Mag. I. Das sei ihr sehr komisch vorgekommen, da sie gar nicht im Geschäft involviert gewesen sei. Angemessen wären Unternehmensziele gewesen. Dann habe er gesagt: „Naja, eigentlich glaube ich nicht, dass das mit uns in Zukunft funktionieren wird, und außerdem, die Männer können auch nicht mit dir arbeiten“. Näher habe er sich dann nicht dazu geäußert, ihr einen Dreivorschlag präsentiert und ihr zu einer einvernehmlichen Auflösung geraten. In dieser Besprechung habe er ihr auch gesagt, sie solle ihm den Zugangsschlüssel geben und gleich den Computer gesperrt.

Zum Vorwurf, sie habe den Jahresabschluss nicht alleine geschafft, entgegnete die Antragstellerin, dass die Tätigkeit bei Herrn D angesiedelt gewesen sei und sie nur „drüberschauen“ habe können bzw. müssen.

Zu den weiteren Vorwürfen betreffend ihre Arbeitsleistung führte die Antragstellerin aus, dass bei dem Projekt in ... die Firma W die Federführung gehabt habe. Da hätte sie gar nichts machen können. Ihr werde vorgeworfen, sie hätte eine ARGE initiiert, was nicht stimme. Zudem hätte sie einen Trafo bestellt und die Bezahlung überwiesen. Das sei der Einkaufsleiter gewesen. Es sei im Projekt besprochen und dann an den 1. Antragsgegner herangetragen worden. Da sei sie nie so involviert gewesen. Es habe Projektbesprechungen mit dem 1. Antragsgegner und der Technik gegeben. Zur Kündigung des Vertrages mit Y hielt die Antragstellerin fest, dass dies mit dem 1. Antragsgegner besprochen worden sei. Es sei außerdem mit Y vereinbart worden, dass, falls mit Frau R irgendetwas wäre, die Lohnverrechnung wieder von Y übernommen werde.

Die Antragstellerin widersprach zudem dem Vorwurf, der Konzern habe sie aufgrund verspäteter Abgabe von Unterlagen verstärkt überwacht. Sie habe großes Lob von Herrn L und Herrn M bekommen. Sie habe die Unterlagen nicht hingeschickt, das sei

immer der 1. Antragsgegner gewesen. Sie habe darüber geschaut, aber die Unterlagen seien alle von Herrn E und Herrn D gekommen, also Controlling und Rechnungswesen, ebenso von Herrn H. Sie habe sie dann an den 1. Antragsgegner weitergeleitet, der noch die Endkontrolle übergehabt habe.

Herr Ing. B, MSc, Geschäftsführer der 2. Antragsgegnerin, hielt zum Vorbringen, er habe die Antragstellerin auf ihre Schuhe, Kleidung, etc. angesprochen, in der mündlichen Befragung fest, dass es nicht sehr oft gewesen sei, aber nicht auszuschließen sei. Er habe sicher ein, zwei Mal ein Kompliment gemacht. Er habe nicht das Gefühl gehabt, dass das unangenehm für sie gewesen sei.

Hinsichtlich der Weihnachtsfeier führte der 1. Antragsgegner aus, dass die Antragstellerin damals in einem nicht sehr passenden Outfit erschienen sei. Es sei vielleicht eine zynische Bemerkung gewesen, als er gesagt habe, das könnte man zur Uniform der 2. Antragsgegnerin erklären. Er habe damals nicht gedacht, dass das für die Antragstellerin ein Problem sei. Es sei eher ein bisschen scherzhaft gemeint gewesen. Die Antragstellerin und Herr C hätten auch beide darüber gelacht. Es sei einfach ein unbedachter Satz gewesen. Unpassend habe er an dem Outfit gefunden, dass es extremst körperbetont gewesen sei. Glaublich seien es sehr hohe Lackstiefel gewesen. Zudem habe sie die Bluse sehr weit offen gehabt. Direkt habe er es ihr wahrscheinlich nicht gesagt. Er habe sich erhofft, dass sie das so interpretiere und nicht als Beleidigung.

Über private Dinge habe er mit ihr ganz wenig gesprochen. Es sei normal, dass man ein bisschen etwas Privates spreche, wenn man am Montag in die Firma komme und dann vielleicht versuche, irgendwo eine Verbindung herzustellen, die nicht nur auf Projekte oder die Firma bezogen sei. Sie seien beide Geschäftsführer und eigentlich auf der gleichen Ebene gewesen. Sie habe manchmal über ihre beiden Mädchen erzählt, die sich schon auf das neue Auto freuen, und vielleicht habe er auch das eine oder andere aus dem Privatleben erzählt.

Zu seiner Aussage, „eigentlich auf der gleichen Ebene“, führte der 1. Antragsgegner aus, dass sie handelsrechtlich auf der gleichen Ebene gewesen seien. Im Konzern sei er quasi der Regionaldirektor und sie die kaufmännische Direktorin gewesen.

Der 1. Antragsgegner hielt zum Vorwurf der sexuellen Belästigung weiters fest, dass er nie ein persönliches Interesse an der Antragstellerin gehabt habe. Er könne auch absolut ausschließen, dass er ihr Knie berührt habe, als sie am Computer gesessen seien. Es stimme zudem, dass er seinen Arm über die Lehne eines benachbarten

Stuhls lege, allerdings nicht, wenn da jemand sitze. Es würde ihn wirklich wundern, wenn das vorgefallen wäre. Zum Vorbringen bezüglich des Parfums, wonach er an der Antragstellerin geschnuppert habe, entgegnete der 1. Antragsgegner, dies habe er nicht, soweit er sich erinnern könne. Bei nochmaligem Vorhalt hielt der 1. Antragsgegner fest, es definitiv nicht gemacht zu haben.

Zur Frage, ob er der Antragstellerin zugeschaut habe, wenn sie sich die Stiefel umgezogen habe, führte der 1. Antragsgegner aus, wenn sie sich in ihrem Büro umgezogen habe und er vorbeigegangen sei, dann habe dort hineinsehen können. Aber er sei sicher nicht stehen geblieben. Es hätte ihn sicher nicht interessiert.

Zum E-Mail vom 24. Dezember 2012 gab der 1. Antragsgegner an, dass es ihm darum gegangen sei, dass sie eine massive Überforderung ausgestrahlt habe, besonders was den Jahresabschluss, das Konzernberichtswesen, betroffen habe. Sie habe dann sehr oft sehr verzweifelt geklungen und da sei es ihm wichtig gewesen, dass sie nicht nach so kurzer Zeit das Handtuch werfe und sich einmal wirklich einarbeite. Das habe er offensichtlich damit zum Ausdruck gebracht. Es sei ihm eigentlich um den Jahresabschluss gegangen, auch dass sie die Möglichkeit habe, diesen Jahresabschluss zu überstehen. Er habe damals nicht gewusst, dass Herr D das alles gemacht und im Griff gehabt habe.

Zum Meeting „Kaufmännischer Bereich – Abstimmungsmeeting zur weiteren Entwicklung“ hielt der 1. Antragsgegner fest, dass dieses auch schon im Hinblick auf das geplante Mitarbeitergespräch angesetzt gewesen sei. Nachdem er als Parallelgeschäftsführer nicht alles, was sie gemacht habe, mitverfolgen habe können, habe er mit den Leuten reden wollen, die direkt mit ihr die Dinge abwickelten. Es habe sich sehr klar herauskristallisiert, dass es keinen Sinn mache, die Antragstellerin weiter zu beschäftigen, weil sie einfach keinen Mehrwert für das Unternehmen gebracht habe. Zum einen sei das sein eigener Eindruck gewesen, zum anderen hätten Herr D und Herr E das ganz klar gesagt. Das habe sich auch mit einer Aussage von Herrn M, dem CFO des Konzerns für Zentral- und Osteuropa und damit Hauptansprechpartner für die Antragstellerin, gedeckt. Er habe dem 1. Antragsgegner schon beim Managementmeeting im März mitgeteilt, dass alles, was von der Antragstellerin komme, extrem fehlerbehaftet sei oder zu spät komme, und gefragt, wie er eigentlich mit ihr zurechtkomme. Da sei er sehr überrascht gewesen, weil sie ihm immer gesagt habe, dass sie mit dem Konzern sehr gut zurechtkomme und ihre französischen Sprachkenntnisse auch gut einsetzen könne, sodass sie mit dem Konzern ein sehr gutes

Auskommen habe. Es haben sich dann sukzessive ständig neue Gesichtspunkte ergeben. Der 1. Antragsgegner bestritt zudem, dass nie Kritik geäußert worden sei. Als sie beispielsweise die Entscheidung über das Gehaltsabrechnungs-Insourcing getroffen habe, habe er schon gesagt, es falle zwar in ihre Zuständigkeit, aber man müsse die Gesamtbetrachtung heranziehen.

Einen Widerspruch zwischen der Prämienauszahlung und der Beendigung sehe er nicht. Sie hätten schriftliche Prämienvereinbarungen, die meistens auf Kollektivzielen basierten. Er diskutiere dann nicht herum, ob die Erreichung des Gesamtergebnisses im Unternehmen auf dieser Person basiere oder nicht.

Ebenso sei das Auto ein Bestandteil des Vertrages und keine Belohnung. Es hätte ihm jeder eine Diskriminierung vorgeworfen, wenn er nicht zugelassen hätte, dass die Antragstellerin ein Auto bekomme.

Zum Vorbringen, er habe der Antragstellerin eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt, könne er sich nur vorstellen, dass sie das ins Spiel gebracht habe und er dann möglicherweise gesagt habe, „schauen wir einmal bei einem Mitarbeitergespräch“.

Hinsichtlich der Transformatorenbestellung konnte der 1. Antragsgegner sich nicht der Argumentation von Herrn C anschließen, dass es diesem selbst zuzurechnen sei. In der Geschäftsführung sei man genau eine Instanz, die den operativen Bereich in so einem Fall korrigieren müsse. Es wäre Zeit gewesen, sodass die Antragstellerin die Möglichkeit gehabt hätte, anders zu entscheiden und die Bestellung nicht zu tätigen. In ihren Zuständigkeitsbereich seien die kaufmännischen Bedingungen und der Zahlungsfluss gefallen.

Herr KommRat C bestätigte, dass der 1. Antragsgegner auf der Weihnachtsfeier im Zusammenhang mit den Schuhen der Antragstellerin das Wort „geil“ verwendet habe. Die Antragstellerin habe etwas pikiert reagiert, sei nicht erfreut gewesen. Herr C habe gelacht. Die Antragstellerin habe nicht gelacht, da habe auch er aufgehört. Es sei zudem üblich gewesen, dass der 1. Antragsgegner seinen Arm auf die Sessellehne gelegt habe. Das habe er nicht nur bei der Antragstellerin gemacht.

Die Antragstellerin habe ihm erzählt, dass sie ein Problem mit dem 1. Antragsgegner habe. Bemerkungen des 1. Antragsgegners über das Äußere und die Schuhe der Antragstellerin habe es sicher gegeben. Das sei auch bei Frau K so gewesen.

Er habe sich schon gedacht, dass es der Antragstellerin unangenehm sei, weil man normalerweise unter kaufmännischer und technischer Geschäftsführung nicht solche

Umgangsformen pflege. Der 1. Antragsgegner sei generell salopper im Umgang gewesen.

Gemeinsame Abendessen habe es nicht gegeben, der 1. Antragsgegner und er seien mit ihren Ehefrauen jedoch bei Veranstaltungen gewesen. So seien sie beispielsweise beim Firma S-Ball gewesen, damit er die Führungskräfte der Firma S persönlich kennenlerne. Er sei zu diesem Zeitpunkt ca. zwei Monate im Unternehmen gewesen. Der 1. Antragsgegner habe zu Herrn Cs Frau irgendwann einmal auf der Seite gesagt: „Du siehst heute zum Anbeißen aus.“ Das habe ihm seine Frau nachher erzählt. Er habe sich damals gedacht, sollte diese Entgleisung noch einmal vorkommen, werde er den 1. Antragsgegner persönlich darauf ansprechen.

Zum Meeting am Vortag der Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin gab Herr C an, dass im Zuge dessen das Thema darauf gefallen sei, dass der 1. Antragsgegner mit den Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht so zufrieden gewesen sei. Er habe ihre Meinung eingeholt, was peinlich sei, da von der Hierarchie her weder Herr D, Herr E noch die anderen Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen seien. Zustimmung habe es keine gegeben. Sie haben über die Projekte gesprochen und der 1. Antragsgegner habe sich seine Meinung gebildet.

Hinsichtlich der Transformatorenbestellung hielt die befragte Auskunftsperson fest, dass das eines seiner Projekte gewesen sei. Die Antragstellerin könne daher gar nichts dafür. Sie hätten aus Kostengründen die indischen Trafos ausgewählt. Das Problem sei gewesen, dass aufgrund der vereinbarten Liefertermine der Lieferant gesagt habe, er möchte 50 Prozent Anzahlung und 50 Prozent bei Lieferung, sonst liefere er nicht. Sie seien terminmäßig jedoch schon so unter Druck gewesen, dass sie das bestellen haben müssen. Wenn, dann könne man sagen, er habe die Antragstellerin dazu genötigt, dass sie die Trafos bestelle.

Herr D, Leiter des Rechnungswesens, führte aus, für Bilanzen, ein Teil des Reportings, das Steuerwesen und Teile der Kostenrechnung zuständig zu sein. Er sei ein Mitarbeiter der Antragstellerin gewesen. Er habe den Jahresabschluss in diesem Bereich vorbereitet. Er habe allerdings das Gefühl gehabt, dass er mehr Aufgaben übernommen habe. Seine eigentliche Aufgabe sei die Erstellung der Bilanz, dann bekomme der Konzern ein Reporting in verschiedenen Variationen. Darüber hinaus gebe es ein eigenes Reporting auf Gesellschaftsebene, systemtechnisch und auf Excel-Basis. Seine Aufgabe sei, das System zu „befriedigen“. Darüber hinaus gebe es eigene Reports für den Konzern, was nicht mehr in sein Aufgabengebiet gefallen

sei. Für Herrn MMag. I habe er das nicht gemacht. Es sei in der Verantwortung der kaufmännischen Geschäftsleitung gelegen. Die Reports, die im Headquarter ... durchbesprochen werden, habe Herr MMag. I gemacht. Das mache jetzt auch vollständig Frau Mag.^a Q. Dies sei anders gewesen, als die Antragstellerin die Position gehabt habe. Da habe er es gemacht. Es habe dazu auch immer ein Gespräch mit Herrn M ... gegeben, wo diese Berichte genau analysiert worden seien, in erster Linie durch die kaufmännische Geschäftsführung. Die Antragstellerin habe weniger dazu beigetragen. Herr M habe ihn zu dem Meeting im Jänner eingeladen. Vorher habe er ihn schon angesprochen, wie er zur Zusammenarbeit mit der Antragstellerin stehe. Es sei offensichtlich gewesen, weil die Berichte nicht zeitgerecht abgegeben worden seien, dass irgendetwas nicht stimmen könne.

Zum Kontakt zwischen dem 1. Antragsgegner und der Antragstellerin gab die befragte Auskunftsperson an, eher selten bei gemeinsamen Meetings gewesen zu sein, ihm sei nichts Befremdliches bekannt. An Aussagen des 1. Antragsgegners auf der Weihnachtsfeier konnte sich Herr D nicht erinnern, ebenso wenig konnte er Bemerkungen über das Äußere oder die Schuhe der Antragstellerin bestätigen.

Zum Jahresabschluss 2012 führte Herr D aus, dass teilweise Termine nicht eingehalten worden seien. Es gebe Vorgaben vom Konzern. Im Oktober kämen die ersten Termine, wann was fällig sei. Typisch sei der Termin am 4. Jänner, wo ein Reporting fällig gewesen sei, um 12 Uhr. Er habe bis zu dem Zeitpunkt nichts gehört gehabt, dass der Report nicht gemacht worden sei. Knapp vor 13 Uhr habe er ein Mail der Antragstellerin bekommen, sie habe erst jetzt gesehen, dass der Report fällig sei und er solle sich das anschauen. Er sei um 16 Uhr, 16:30 Uhr fertig gewesen und habe es der Antragstellerin geschickt. Sie habe sich an diesem Tag aus familiären Gründen freigenommen. In diesem Zusammenhang habe ihn ihre Rückmeldung um ca. 17 Uhr befremdet, sie gehe jetzt noch mit dem Vater einkaufen, dann schaue sie sich das an.

An das Gespräch am Vortag der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin könne er sich nicht erinnern. Er habe allerdings schon Wochen vorher mit dem 1. Antragsgegner darüber gesprochen, dass die Zusammenarbeit mit der Antragstellerin immer schwieriger werde, da die Unterstützung aus seiner Sicht nicht da sei, wie sie sein sollte.

Herr E sagte aus, vom Umgangston zwischen der Antragstellerin und dem 1. Antragsgegner nicht direkt etwas mitbekommen zu haben. Er habe weder Komplimente

des 1. Antragsgegners noch Aussagen über die Bekleidung der Antragstellerin im Rahmen der Weihnachtsfeier mitbekommen.

Die Zusammenarbeit von Herrn E mit der Antragstellerin, die seine unmittelbare Vorgesetzte gewesen sei, sei ein normales Verhältnis zwischen Chefin und Untergebenem gewesen. Überrascht über die Beendigung des Dienstverhältnisses sei er dennoch nicht gewesen, da er aus dem Finanzwesen gehört habe, dass es Unstimmigkeiten, auch in Richtung Konzern, gegeben habe. Dass es im Berichtswesen Probleme gebe, habe er relativ rasch mitbekommen, da Berichtswesen und Reporting konzernmäßig jeden Monat zu machen seien. Dies sei allerdings nicht sein Arbeitsbereich.

Bei dem Gespräch am Tag vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin sei er anwesend gewesen. Was genau besprochen worden sei, konnte die befragte Auskunftsperson nicht mehr sagen.

Zum Insourcing der Lohnverrechnung gab Herr E an, dass er, soweit er sich erinnern könne, ein Schreiben mitunterschieden habe, Y zu kündigen. Er sei davon ausgegangen, dass das in Ordnung bzw. innerhalb der Geschäftsführung abgesprochen sei. Ob er sie danach gefragt habe, wisse er nicht mehr. Er könne auch nicht konkret sagen, ob Y eingesprungen wäre.

Zum Projekt Straßenbeleuchtung in ... führte die befragte Auskunftsperson aus, dass eine Zusammenarbeit mit W auf einer konsortialen Basis gedacht gewesen sei. Es gebe ein Muster des Konzerns für einen Konsortialvertrag, das sie auch schon bei anderen Projekten verwendet haben. Dieses Muster habe er einbringen wollen. Die Antragstellerin sei eines Tages gekommen und habe gesagt, das sei viel zu kompliziert und mache man nicht so. Es habe dann einen Vordruck von der Wirtschaftskammer gegeben. Das sei für dieses Geschäft nicht brauchbar gewesen, weil es eine Gewinn-/Verlust-ARGE gewesen sei, mit Einbringung von Gegenständen und der Errichtung einer eigenen ARGE-Geschäftsführung. Er habe sich dagegen ausgesprochen, da sie keine Freigabe vom Konzern bekommen hätten. Es sei hin und her gegangen, bis sie dann doch ihr Muster soweit gemeinsam mit der Firma W abgestimmt haben, dass sie dieses genommen haben.

Rechtliche Überlegungen

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn eine Person vom/von der Arbeitgeber/in selbst in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“² zu verstehen.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des/der Belästigers/Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese/r die Absicht hatte, zu belästigen.³

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf § 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Werden von einem Geschäftsführer gegenüber einer Geschäftsführerin u.a. sexuell konnotierte Aussagen über ihr Äußeres und ihre Kleidung getätigt, handelt es sich um ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das aufgrund seiner

² Vgl. *Posch in Rebhahn*, GIBG, §§ 6-7 Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

³ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 6 Rz 12.

Intensität geeignet ist, die Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für den Arbeitnehmer zu schaffen. Empfindet die belästigte Person dieses Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig, ist dies unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG zu subsumieren.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte die Antragstellerin einen glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte den behaupteten Vorfall ohne Widerspruch zu ihren Angaben im Antrag. Die Schilderung ihrer Betroffenheit erschien dem erkennenden Senat authentisch.

Das Vorbringen der Antragstellerin wurde nach Auffassung des erkennenden Senates sowohl durch das E-Mail des 1. Antragsgegners vom 24. Dezember 2012 (Beilage .1 zum Antrag der GAW) als auch die glaubwürdigen Schilderungen der befragten Auskunftsperson C über die Aussage des 1. Antragsgegners im Zuge der Weihnachtsfeier und den generellen Umgangston des 1. Antragsgegners bestätigt (vgl. Aussage von Herrn C vom 24. November 2015).

Der 1. Antragsgegner blieb in seiner Argumentation hinsichtlich der vorgebrachten sexuellen Belästigung – im Gegensatz zur mangelnden Arbeitsleistung der Antragstellerin – größtenteils vage. So konnte er beispielsweise den Vorfall mit dem Parfum erst auf nochmaliges Nachfragen ausschließen. Die Aussage des 1. Antragsgegners, es sei ihm beim gegenständlichen Mail um den erfolgreichen Jahresabschluss gegangen, erscheint dem Senat gerade im Hinblick auf die Formulierung „Du bist mir wichtiger als meine Freizeit“ als Schutzbehauptung. Derart saloppe und ins Persönliche gehende Formulierungen sind geeignet, zu Missverständnissen bei der Empfängerin zu führen. Ebenso muss der 1. Antragsgegner gegen sich gelten lassen, die Antragstellerin nicht konkret auf ihr – seiner Meinung nach – unpassendes Outfit angesprochen, sondern – in Gegenwart einer ihrer Mitarbeiter(!) – eine „zynische Bemerkung“ gemacht zu haben (vgl. Aussage von Herrn Ing. B, MSc vom 13. Jänner 2016). Insbesondere ist es irrelevant, ob der 1. Antragsgegner seine Aussagen bewusst vor dem Hintergrund einer sexuellen Belästigung getätigt hat. Diese waren jedenfalls, insbesondere auch aufgrund der Häufigkeit, geeignet eine für die Antragstellerin unangenehme Arbeitsatmosphäre zu erzeugen. Gerade Äußerungen dieser Art in Gegenwart von zudem männlichen Mitarbeitern konterkarieren die Position ei-

ner Geschäftsführerin, untergraben deren Autorität und stellen somit auch die einer sexuellen Belästigung typischerweise immanente Machtdemonstration durch den Belästiger dar.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem 1. Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das sexuell konnotierte Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine **sexuelle Belästigung** gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG vor.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gemäß § 13 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. (...)

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/innen wenden.⁴ Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.⁵

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.⁶

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 13 Rz 7.

⁵ Vgl. ebd. § 13 Rz 33.

⁶ Vgl. ebd. § 13 Rz 9.

zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten 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 vorliegt.

Die Antragstellerin verwies auf den zeitlichen Zusammenhang zwischen ihren Abgrenzungsversuchen gegenüber dem sexuell belästigenden Verhalten des 1. Antragsgegners, u.a. durch das Aufstellen des Bildes ihres Ehemannes, und der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses. Im Argument der mangelnden Arbeitsleistung sah sie insbesondere aufgrund der im vollem Ausmaß genehmigten Prämie für das Jahr 2012, dem In-Aussicht-Stellen einer Gehaltserhöhung und der Bestellung eines Dienstwagens lediglich eine Schutzbehauptung der 2. Antragsgegnerin.

Der Senat I der GBK sah sich hinsichtlich der von der 2. Antragsgegnerin vorgebrachten Beispiele für die mangelnde Arbeitsleistung der Antragstellerin mit widersprüchlichen Aussagen konfrontiert.

So bestritt die Antragstellerin, hinsichtlich der Bestellung der indischen Trafos näher eingebunden gewesen zu sein, die Auskunftsperson C betonte, der Antragstellerin könne kein Vorwurf für den Ausgang der Situation gemacht werden, da er auf die Bestellung der ... Trafos gedrängt habe (vgl. Aussagen von Frau Mag.^a A, MBA, und Herrn C vom 24. November 2015).

Hinsichtlich des Konsortialvertrages mit W beim Projekt Straßenbeleuchtung ... bekräftigte die Auskunftsperson E das Vorbringen der 2. Antragsgegnerin (vgl. Aussage von Herrn E vom 13. Jänner 2016). Die Antragstellerin bestritt hingegen das Vorbringen der 2. Antragsgegnerin im Wesentlichen dahingehend, dass W federführend gewesen, mit deren Rechtsabteilung mehrmals gesprochen worden sei und der Federführer bestimme, sodass das Vertragswerk von der Rechtsabteilung der Firma W ausgegangen sei. Zudem habe es Besprechungen im Büro von Herrn C gegeben, bei denen Herr E nicht anwesend gewesen sei. Das Thema ARGE sei im Büro von Herrn C mit anderen Personen besprochen worden (vgl. Aussagen von Frau Mag.^a A, MBA vom 24. November 2015 und 13. Jänner 2016).

Hinsichtlich des Vorwurfs der Kündigung des Outsourcing der Lohnverrechnung an Y, ohne Vorkehrungen zu treffen für den Fall, dass doch keine funktionierende Gehaltsabrechnung in der 2. Antragsgegnerin bereitstünde, entgegnete die Antragstellerin, es habe eine Absprache mit Y gegeben, dass diese im Notfall einspringen würde (vgl. Aussage von Frau Mag.^a A, MBA vom 13. Jänner 2016). Die hierzu von der 2. Antragsgegnerin namhaft gemachte Auskunftsperson E hatte keine Kenntnis zu den näheren Details (vgl. Aussage von Herrn E vom 13. Jänner 2016).

Die befragte Auskunftsperson D bekräftigte das Vorbringen der 2. Antragsgegnerin, dass es Probleme hinsichtlich des Berichtswesens – insbesondere des Jahresabschlusses 2012 – gegeben habe (vgl. Aussage von D vom 13. Jänner 2016).

Zwar konnte nicht jede der von der 2. Antragsgegnerin vorgebrachten Fehlleistungen der Antragstellerin validiert werden, dennoch zeichnete sich im Ermittlungsverfahren – auch durch die von der 2. Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen – für den erkennenden Senat ab, dass die Antragstellerin zum Teil die in ihre Zuständigkeit fallenden Aufgaben nicht mit der Sorgfalt ausgeführt hat, wie es von einer kaufmännischen Geschäftsführerin zu erwarten wäre (vgl. hierzu auch E-Mails betreffend Projekthaushalt vom 19. Dezember 2012; E-Mailkonversation vom März 2013 betreffend Joint ventures-joint operations reporting). Dass es bereits längere Zeit Schwierigkeiten gegeben hat, wurde glaubhaft von der Auskunftsperson D bestätigt (vgl. Aussage von Herrn D vom 13. Jänner 2016) und deckt sich mit dem Vorbringen der 2. Antragsgegnerin.

Nach Meinung des Senates I der GBK ist bei Abwägung aller Umstände eher davon auszugehen, dass das gegenständliche Arbeitsverhältnis von der 2. Antragsgegnerin nicht aus diskriminierenden Motiven beendet worden ist. Die Argumente der 2. Antragsgegnerin, weshalb der Antragstellerin der aliquote Anteil der Prämie für 2012 in voller Höhe ausbezahlt und die Bestellung eines Dienstauto veranlasst wurde, erscheinen plausibel und stehen somit nach Auffassung des Senates in keinem Widerspruch zu den Beweggründen für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Aussage von Herr Ing. B, MSc vom 13. Jänner 2016).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der 2. Antragsgegnerin gelungen ist zu be-

weisen, dass sachliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß § 3 Z 7 iVm § 13 GIBG vor.

Vorschlag

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der **1. Antragsgegner, Herr Ing. B, MSc**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 13. Jänner 2016

Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK