

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A. (in der Folge: der Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch B (Erstantragsgegner), durch Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch Frau C (Zweitantragsgegnerin) sowie wegen mangelnder Abhilfe durch den Erstantragsgegner gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 durch den Erstantragsgegner

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers durch Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Der Antragsteller brachte im Wesentlichen vor, dass er als Leiter der Abteilung „...“ beim Erstantragsgegner beschäftigt gewesen sei. Sein zunächst befristetes

Dienstverhältnis wäre in Folge in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt worden.

Der Einstellung wären Bewerbungsgespräche in Anwesenheit von Herrn D, einem Mitarbeiter in der Personalabteilung und Herrn E, dem Leiter der Abteilung und unmittelbarem Vorgesetzter des Antragstellers vorausgegangen.

Gegenstand der Gespräche sei unter anderem die Frage des Umgangs mit langgedienten MitarbeiterInnen, die sich weigerten, Wissen zu teilen und somit verhindern würden, dass ein Team die erwartbare Arbeitsleistung erbringen könne, gewesen.

Nach Abschluss des Dienstvertrages habe Herr E die klare Aufgabenstellung an den Antragsteller gestellt, dass dieser die Fachabteilung effizienter gestalten solle, da die Zahl der bearbeiteten Fälle ungewöhnlich niedrig im Verhältnis zum Personalstand sei.

Der Antragsteller habe versucht, diese Aufgabe zu erfüllen. Neben tiefgreifenden Änderungen in der Dauer und Art der Bearbeitung hätten er und Herr E den Personalstand im Laufe seiner Tätigkeit von zehn MitarbeiterInnen auf vier MitarbeiterInnen reduziert. Davon wären zwei junge Mitarbeiterinnen im Dezember 2006 gekündigt worden. Alle anderen hätten zum Teil mehrere Angebote mit neuen Aufgabenbereichen erhalten und diese Angebote angenommen. Eine langjährige Mitarbeiterin habe alle Angebote ausgeschlagen und das Unternehmen verlassen.

Eine andere Mitarbeiterin habe im Laufe des Jahres 2007 ein Unternehmen gegründet. Das Bestreben des Antragstellers wäre gewesen, so sozialverträglich wie möglich bei der Umstrukturierung vorzugehen.

Die Stimmung in der Abteilung wäre von Anfang an schlecht gewesen, Kritik bzw. Vorbehalte gegen den Antragsteller wären jedoch nicht offen geäußert, sondern umgehend an die Betriebsrätin herangetragen worden, die diese wiederum an die Personalleitung kommuniziert habe.

Unverhohlene Ablehnung habe der Antragsteller durch seine Mitarbeiterin Frau F erfahren, die bereits seit rund 8 Jahren beim Erstantragsgegner tätig gewesen wäre. Anlässlich einer betriebsinternen Geburtstagsfeier im 4. Quartal 2006 habe Frau F vor der versammelten Fachabteilung verkündet: "Männer, Männer, lasst uns mehr Männer aufnehmen. Die Kompetenz zählt nicht, Hauptsache Männer". Dies wäre ihre Reaktion gewesen, als das Thema im Gespräch darauf gekommen sei, dass der Antragsteller eine männliche 16-Stunden-Leasingkraft eingestellt habe.

In diesem Zusammenhang wäre dem Antragsteller auch zugetragen worden, dass seine Vorgängerin ihren Mitarbeiterinnen auf den Weg gegeben hätte, „keine Männer in die Abteilung hineinzulassen“.

Frau F habe mit Ende 2006 ihr Aufgabengebiet gewechselt und sei fortan nicht mehr in der Fachabteilung ... , sondern in der Abteilung ... tätig gewesen

Noch im Oktober 2006 sei der Antragsteller von der Betriebsrätin G in ihr Büro „zitiert“ und ihm dabei mitgeteilt worden, dass die Mitarbeiterinnen den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn erhoben hätten. Sie habe allerdings nicht erwähnt, um welchen konkreten Vorfall es sich hierbei handle. Der Antragsteller sei über einen derartigen Vorwurf vollkommen erschüttert gewesen und habe sich ihr gegenüber als homosexuell geoutet. Frau G schien ob dieses Umstands recht verblüfft gewesen zu sein, wäre im Unternehmen doch nichts von seiner gleichgeschlechtlichen Lebensweise bekannt gewesen. Sie habe daraufhin noch während des Gespräches ihren Vorwurf auf „sexuelle Diskriminierung“ geändert.

Der Antragsteller habe Frau G wenige Minuten nach Ende des Termins schriftlich per E-mail um Stillschweigen betreffend seine privaten Angelegenheiten ersucht. Er sei zu diesem Zeitpunkt davon ausgegangen, dass Frau G verstehen würde, dass er damit seine sexuelle Orientierung meine.

Er habe sich auch danach nicht in der Abteilung geoutet, sondern versucht, ganz bewusst seine Homosexualität in der Abteilung zu verheimlichen, da er sein Privatleben nicht im Unternehmen und in einer als recht konservativ geltenden Branche besprochen wissen habe wollen.

Der Umstand, dass er kaum von seinem Privatleben gesprochen habe, sei bei den meisten der Mitarbeiterinnen nicht auf Wohlwollen gestoßen. In der gesamten Abteilung habe oftmals ein extrem lockerer Umgangston geherrscht und es sei regelmäßig über Dinge „getratscht“ worden, die in keinem Zusammenhang mit der Arbeit gestanden wären, sodass der Antragsteller sich das ein oder andere Mal in die Lage versetzt gesehen habe, die Mitarbeiterinnen um Achtung gewisser Grenzen zwischen Privatem und Beruf zu ersuchen.

Frau G habe eine persönlich nahe Beziehung zu einer damaligen Mitarbeiterin des Antragstellers, Frau H gehabt. Diese wäre zum Zeitpunkt des Gespräches zwischen dem Antragsteller und Frau G im Urlaub gewesen. Sie habe ihm später mitgeteilt, dass sie trotzdem immer bestens informiert gewesen wäre.

Nach ihrer Rückkehr sei Frau H auch bei Frau G geladen gewesen. In Folge habe Frau H mehrmals versucht, sich dem Antragsteller körperlich in sehr eindeutiger und übergriffiger Weise zu nähern. Er habe den Eindruck gewonnen, dass sie ihn gleichsam auf seine Homosexualität hin „testen“ wolle und vermutet, dass Frau G ihr über sein Outing berichtet hätte.

Jedenfalls wäre es nach dem durch Frau G übermittelten Vorwurf der sexuellen Belästigung zu einem „Mediationsgespräch“ zwischen der Personalabteilung, vertreten durch die Personalchefin und Zweitantragsgegnerin, Herrn E, Frau G, dem Antragsteller und den Mitarbeiterinnen seiner Abteilung gekommen.

Dabei hätten die Mitarbeiterinnen die Möglichkeit erhalten sollen, ihre Vorwürfe gegenüber dem Antragsteller zu artikulieren und zu besprechen. Unter anderem wäre von einer Mitarbeiterin vorgetragen worden, dass sie einen Vorgesetzten brauche, zu dem sie emporblicken könne. Von der sexuellen Belästigung wäre nichts erwähnt worden.

Im Frühling 2007 habe Frau H angedeutet, dass sie von der sexuellen Orientierung des Antragstellers wisse und dass im Betrieb bereits gemunkelt werde. Schließlich habe sie versucht, den Antragsteller mit einem angeblich homosexuellen Mitarbeiter aus der Buchhaltung im Rahmen eines abendlichen Treffens zusammenzubringen.

Der Antragsteller wäre damals sehr erstaunt gewesen, habe ahnungslos getan und vorgeschlagen, weitere MitarbeiterInnen mitzunehmen, worauf Frau H beharrend gemeint habe: „Nein, nur du, ich und das Schatzi.“

Noch im Frühjahr habe sie dem Antragsteller in einem anderen Zusammenhang mitgeteilt, dass sie ihn bisher immer in Schutz genommen habe, dass sie aber dieses Schutzverhältnis jederzeit beenden könne.

Im Mai oder Juni 2007 habe sich der Antragsteller schlussendlich den Missmut von Frau H zugezogen.

Kurze Zeit später sandte die Betriebsrätin G einen Termin aus. Eingeladen wären Herr E, Herr C und der Antragsteller gewesen. Dieser habe sich über die Art der Einladung gewundert. Schließlich sei es auf Betreiben des Antragstellers zu einem Termin noch in Abwesenheit von Frau G zwischen Herrn E, Herrn C, der Zweitantragsgegnerin und dem Antragsteller gekommen.

Herr C habe dem Antragsteller unter anderem vorgeworfen, dass man nicht in fremde Arbeitsmappen sehen dürfe, immerhin könne darin eine Bewerbung an ein anderes Unternehmen liegen.

Anlässlich dieses Gesprächs habe der Antragsteller vermieden, Herrn C daran zu erinnern, dass er sich bereits zweimal ihm gegenüber anvertraut und ihm mitgeteilt habe, dass er sich gemobbt fühle.

Die Zweitantragsgegnerin habe dem Antragsteller mitgeteilt, dass seitens des Betriebsrates der Vorwurf an sie herangetragen worden sei, dass er nicht grüße und dass er „eine reine Buberlpartie“ in seiner Abteilung aufziehen wolle.

Dass er gemobbt werde, habe der Antragsteller auch mehrmals seinem Vorgesetzten kommuniziert. Bei diesen Gelegenheiten habe Herr E durch zustimmendes Nicken sein Verständnis gezeigt und angedeutet, dass er es auch nicht leicht gehabt habe und den Antragsteller gebeten, seinen Weg zu gehen, alle Vorgaben umzusetzen, der Rest seien nur Nebengeräusche.

Auch im September 2007 habe der Antragsteller wiederum gegenüber Herrn E geäußert, dass er sich gemobbt fühle.

Am ... sei der Antragsteller von Herrn E in dessen Büro geführt worden, wo die Personalchefin und Zweitantragsgegnerin in Anwesenheit von Herrn E die Kündigung ausgesprochen habe.

Im Zuge des Gespräches habe sie ihm mitgeteilt, dass wiederum die Betriebsrätin bei ihr interveniert hätte. Als offizieller Kündigungsgrund wäre nochmals auf den Vorwurf des Nichtgrüßens verwiesen worden, zudem sei dem Antragsteller vorgeworfen worden, dass er sich um zwei Mitarbeiterinnen nicht ausreichend gekümmert habe. Er habe einer Mitarbeiterin nach deren örtlichen Versetzung aus dem gemeinsamen Büro zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Es handle sich dabei um jene Mitarbeiterin, die die Angebote zur Weiterbeschäftigung ausgeschlagen und sich bereits in der Kündigungsphase befunden habe. Der anderen Mitarbeiterin habe er vor deren Versetzung keine Informationen über ihre Zukunft im Unternehmen gegeben.

Den Antragsteller habe die Summe der Ereignisse darin bestärkt, dass Frau G, verstärkt durch den Personenkreis um Frau D und Frau H massiv gegen ihn gekämpft habe und dabei auch vor Schürung von homophoben Ressentiments nicht zurückgeschreckt wäre. Diese ständigen Interventionen hätten schließlich zu seiner Kündigung geführt.

Frau G habe es offensichtlich gut verstanden, sei es ausdrücklich oder konkludent der Personalabteilung zu vermitteln, dass der Antragsteller aufgrund seiner sexuellen

Orientierung Männern in der Abteilung den Vorzug gebe bzw. diese in die Abteilung hineinbringe. Der Verweis auf die „Buberlpartie“ wäre mehr als eindeutig gewesen.

Der Erstantragsgegner brachte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass zu keinem Zeitpunkt des Dienstverhältnisses die sexuelle Orientierung des Antragstellers in Diskussion gestanden und daher auch in keiner Weise Grundlage für die Arbeitgeber-Kündigung gewesen sei.

Ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei ausschließlich die mangelnde Führungs- und Sozialkompetenz des Antragstellers gewesen.

Richtig sei, dass der Antragsteller die Aufgabe gehabt hätte, die Prozesse der Abteilung International effizienter und effektiver zu gestalten, weshalb gerade deshalb dessen Führungsqualitäten gefordert gewesen wären.

Die von den MitarbeiterInnen des Antragstellers an die Betriebsrätin G herangetragenen Beschwerden hätten sich u.a. darauf bezogen, dass der Antragsteller Personen auf unterer Hierarchieebene nicht grüße, sondern sich höflich und zuvorkommend nur zu Personen auf der gleichen bzw. höheren Berichtsebene verhalte.

Auch die vom Antragsteller gepflogene E-Mail-Kommunikation ohne persönliche Anrede und in unhöflicher Form hätte bei seinen MitarbeiterInnen Befremden hervorgerufen.

Der im Antrag erhobene Vorwurf, die Betriebsrätin hätte den Antragsteller in ihr Büro „zitiert“ und ihn mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert, werde von dieser entschieden zurückgewiesen. Vielmehr habe der Antragsteller von sich aus das Gespräch mit der Betriebsrätin gesucht und sie – ohne dass sie ihn darauf angesprochen hätte – über seine sexuellen Neigungen informiert.

Ferner sei festzuhalten, dass der Antragsteller nicht der einzige gleichgeschlechtlich orientierte Mitarbeiter des Erstantragsgegners sei und dies im Übrigen als Privatangelegenheit betrachtet werde, weshalb die Betriebsrätin dieses Outing ohne weiteren Kommentar zur Kenntnis genommen hätte.

Auch der Vorwurf, dass die Betriebsrätin die Kollegin Frau H über das Outing des Antragstellers informiert und diese auf den Antragsteller „angesetzt“ hätte, sei eine unglaubliche Unterstellung, die strikt zurückgewiesen werde.

Auch die Darstellung des Antragstellers, dass er mehrfach gegenüber Vertretern des Erstantragsgegners dargelegt hätte, sich gemobbt zu fühlen, entspreche in keiner Weise den Tatsachen. Wahr sei vielmehr, dass seine MitarbeiterInnen ob seiner mangelnden Führungskompetenz verzweifelt gewesen wären und sich versetzen lassen hätten wollen.

Bei einem Gespräch im Juni 2007 sei der Antragsteller mit dieser Tatsache konfrontiert worden.

Auf Grund des Umstandes, dass sich die wirtschaftliche Situation in der Abteilung Inkasso International nicht verbessert, sondern sich die Anzahl der bearbeiteten Geschäftsfälle sogar rückläufig entwickelt hätte, sowie auf Grund der negativen Entwicklung der personellen Lage in der Abteilung habe sich Herr E entschieden, das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller zu lösen.

Diese betrieblich notwendige und richtige Maßnahme sei jedoch in keinem Zusammenhang mit den sexuellen Neigungen des Antragstellers gestanden.

Der Antragsteller brachte ergänzend bei seiner Befragung vor, dass die mit dem Team bestehenden Schwierigkeiten bereits beim Vorstellungsgespräch thematisiert worden wären und er quasi den „Auftrag“ erhalten hätte, die bestehende Struktur im Team aufzubrechen.

Er selbst habe weder Vorkenntnisse im Bereich „...“ gehabt noch eine Managementausbildung absolviert, sondern sei davor für eine NGO tätig gewesen. Bereits von Anfang an wäre man ihm seitens einige Teammitglieder reserviert begegnet, andererseits wäre von einigen großes Interesse an seinem Privatleben bekundet worden, was wiederum ihn irritiert habe. Er selbst habe seine Homosexualität dem Team gegenüber nicht offengelegt.

Zu der ihm vorgeworfenen Belästigung von Arbeitskolleginnen gab er an, einmal einer Kollegin – als diese mit einem Schal bei einer Feier getanzt habe – gegenüber bemerkt zu haben, dass dies „sehr professionell“ aussehe – und danach sogleich festgestellt habe, dass diese Bemerkung von ihr offenbar falsch verstanden worden sei.

Die Aussage mit der „Buberlpartie“ sei von der Zweitantragsgegnerin im Rahmen der Besprechung im Juni in Bezug auf eine von ihr relevierte Vermutung des

Betriebsrates, dass der Antragsteller ohnedies alle Teammitglieder kündigen wolle, getätigt worden.

Die Kündigung sei nach eigener Aussage des Antragstellers „eine andere Sache“ gewesen.

Die Zweitantragsgegnerin hätte sich auf diesbezügliche Interventionen des Betriebsrates bezogen und Herr E hätte gemeint, dass die Kündigung „um des lieben Friedens willen“ erfolgen müsse.

Herr E gab anlässlich seiner Befragung an, dass der Antragsteller eine Reorganisation der Abteilung durchzuführen gehabt hätte und letztlich an seiner Art der Kommunikation gescheitert wäre.

Er sei sehr direkt und auch nicht unbedingt freundlich zu seinen MitarbeiterInnen gewesen und es wäre auch nach gewissen Klärungsprozessen nicht gelungen, die MitarbeiterInnen auf die Seite des Antragstellers zu bringen.

Da es einen ewigen Konflikt gegeben hätte und die Kommunikationsdefizite des Antragstellers nicht nur von Seiten seiner MitarbeiterInnen, sondern auch von anderen Personen bestätigt worden wären, sei es schließlich zur Kündigung gekommen.

Die sexuelle Orientierung des Antragstellers sei ihm erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Schriftverkehr mit der GBK bekannt geworden, weshalb es diesbezüglich auch keine Aussprache mit dem Antragsteller gegeben hätte.

An die vom Antragsteller behauptete, der Zweitantragsgegnerin zugeschriebenen Aussage bezüglich der Errichtung einer „Buberlpartie“ könne er sich nicht erinnern.

Der informierte Vertreter des Erstantragsgegners schilderte dem erkennenden Senat, dass der Erstantragsgegner große Erwartungen in den Antragsteller gesetzt habe, die dieser – weniger aus fachlichen, denn aus persönlichen Gründen – nicht erfüllen habe können, da zwischen den MitarbeiterInnen der Abteilung und dem Antragsteller keine Basis bestanden habe.

Da dieser nicht die Kompetenz gezeigt habe, die Abteilung zu führen, sei es zur Beendigung des Dienstverhältnisses gekommen.

Die Zweitantragsgegnerin bestritt bei ihrer Befragung die ihr vom Antragsteller zugeschriebene Aussage betreffend die geplante Errichtung einer „Buberlpartie“.

Ergänzend schilderte sie dem Senat, dass es immer wieder gegenüber der Betriebsrätin zu Beschwerden der MitarbeiterInnen über den Antragsteller gekommen sei – so beispielsweise wegen einer Aussage des Antragstellers, dass „er für eine 38-Stunden-Woche plädiere, damit die Damen Zeit zum Kinderkriegen hätten“ oder als er zu einer Mitarbeiterin gemeint habe, dass sie als „Go-Go-Tänzerin“ besser aufgehoben sei.

Da die Beschwerden über den Antragsteller zugenommen hätten, habe Handlungsbedarf ob des drohenden Zerfalls des gesamten Teams bestanden, weshalb die Kündigung des Antragstellers ausgesprochen worden wäre.

Die Homosexualität des Antragstellers sei ihr erst durch den Schriftverkehr mit der GBK bekannt geworden.

Die Betriebsrätin G erläuterte dem Senat, dass ihr gegenüber die MitarbeiterInnen des Antragstellers wiederholt über die psychische Belastung wegen der Zusammenarbeit mit diesem geklagt hätten.

Den Vorwurf, dass sie einer Mitarbeiterin vom ihr gegenüber erfolgten Outing des Antragstellers erzählt habe, wies sie unter Berufung auf ihre betriebsrätliche Verschwiegenheitspflicht zurück.

An eine angebliche Aussage der Zweitantragsgegnerin bezüglich der Errichtung einer „Buberlpartie“ könne sie sich nicht erinnern.

Der aus dem Unternehmen bereits ausgeschiedene Mitarbeiter der Personalabteilung, Herr C, konnte sich ebenfalls an die vom Antragsteller behauptete, der Zweitantragsgegnerin zugeschriebenen Aussage betreffend die „Buberlpartie“ nicht erinnern.

Die Mitarbeiterin Frau H gab bei ihrer Befragung an, dass es in der Gruppe von Anfang an eine Art der Ablehnung gegen den Antragsteller gegeben und eine gewisse Spannung geherrscht hätte.

Ihr sei die sexuelle Orientierung des Antragstellers nicht bekannt gewesen, auch seitens der Betriebsrätin G wäre ihr gegenüber nichts über das Outing des Antragstellers erwähnt worden.

Weder habe sie mitbekommen, dass der Antragsteller gemobbt worden wäre, noch habe sie etwas von angeblichen Belästigungen von Kolleginnen durch den Antragsteller erfahren.

Auch die Aussage, dass der Antragsteller „eine Buberlpartie“ errichten wolle, sei ihr nicht zu Ohren gekommen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder **der sexuellen Orientierung** darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise 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 Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,
2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,
2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und
3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 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 ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Zu den im Antrag relevierten Vorgängen ist seitens des erkennenden Senates anzumerken, dass die vom Erstantragsgegner getroffene Personalentscheidung, eine branchenfremde Person ohne Managementausbildung mit einer offenkundig sehr schwierigen Umstrukturierungsaufgabe zu betrauen, wohl die Hauptursache aller entstandenen Folgeprobleme gewesen sein dürfte.

Es erscheint nun bereits aus der allgemeinen Lebenserfahrung nachvollziehbar, dass ein neuer Vorgesetzter mit einem seitens des Unternehmens offenkundig unzureichend kommunizierten Reformierungsauftrag bei dadurch verunsicherten MitarbeiterInnen auf wenig Gegenliebe und Unterstützung treffen wird – ein Umstand, der gravierende arbeitsmäßige und zwischenmenschliche Spannung fast zwangsläufig nach sich zieht.

Insgesamt hat der erkennende Senat den Eindruck gewonnen, dass der Erstantragsgegner unter Einbeziehung aller ihm bekannt gewesenen, schwierigen Umstände mit der Stellenbesetzung mit dem Antragsteller eine für die spezifische Situation suboptimale Personalentscheidung getroffen hat, die überdies durch mangelnde Informationspolitik des Erstantragsgegners über durchzuführende Reformprozesse potenziert worden ist.

Die Darstellung des Antragstellers, dass es Probleme in der Zusammenarbeit mit seinen MitarbeiterInnen gegeben hat, die er persönlich als „Mobbing“ empfunden hat, erschien dem Senat aus dessen subjektiver Sicht nachvollziehbar – allerdings sah der Senat die Ursache dieser Schwierigkeiten nicht in der sexuellen Orientierung des Antragstellers gelegen, sondern in dessen von den anderen Auskunftspersonen glaubwürdig geschilderten Führungs- und Kommunikationsdefiziten.

Der Senat hat von dem – im Senatsverfahren sehr freundlich und umgänglich auftretenden - Antragsteller überdies den Eindruck gewonnen, dass dieser im täglichen Arbeitsleben „zwei Gesichter“ haben dürfte - ein Umstand, der zur Entstehung der antragsgegenständlichen Probleme wohl maßgeblich beigetragen haben dürfte.

Aus den Aussagen aller angehörtten Auskunftspersonen und unter Einbeziehung der persönlichen Glaubwürdigkeit aller Befragten hat der erkennende Senat daher den Eindruck gewonnen, dass die Aussagen, dass die sexuelle Orientierung dem Vorgesetzten Herrn E und der Zweitantragsgegnerin erst *nach* Kündigung des Antragstellers bekannt geworden ist und daher auch für die Kündigung des Antragstellers irrelevant gewesen ist, glaubwürdig waren.

Auch die Darstellung, dass die vom Antragsteller behauptete Aussage betreffend die „Buberlpartie“ seitens der Zweitantragsgegnerin nicht gefallen ist, erschien dem Senat im Hinblick auf den Umstand, dass diesbezüglich die Aussage des Antragstellers gegen die Aussagen von vier anderen Auskunftspersonen gestanden ist, glaubwürdig.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend war daher davon auszugehen, dass es dem Antragsteller nicht gelungen ist, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der Grund für seine Kündigung in seiner sexuellen Orientierung gelegen war.

Auch die Behauptung der Belästigung des Antragstellers durch die Zweitantragsgegnerin durch die angebliche Aussage der Errichtung einer „Buberlpartie“ konnte dem erkennenden Senat vom Antragsteller nicht glaubhaft gemacht werden.

Der erkennende Senat ist daher unter Würdigung aller Aussagen sowie der gesamten im Verfahren dargelegten Arbeitssituation zur Auffassung gelangt, dass weder eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin noch eine Diskriminierung des Antragstellers bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner vorliegen.