

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 16. November 2009 über das am 31. Mai 2007 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** Die die Vertretung von Frau A am 21. August 2007 zurückgelegt hat, betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn B** sowie durch schuldhaftes **Unterlassen** der **Arbeitgeberin, X GmbH** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** und durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass A nicht von Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Weiters gelangt der Senat I zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

4. Ferner kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
5. Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Frau A nicht durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) ab 1. April 2005 bei der X GmbH (2. Antragsgegnerin) beschäftigt gewesen sei. Sie habe Einzelschüler/innen oder Gruppen in der englischen Sprache unterrichtet und sei eine beliebte Trainerin gewesen. Einer ihrer Arbeitskollegen sei Herr B (1. Antragsgegner) - ein Amerikaner - gewesen. Am 2. Juni 2006 sei die Antragstellerin mit Herrn C, einem weiteren Kollegen, und dem 1. Antragsgegner in einem Raum der X GmbH gestanden. Der 1. Antragsgegner habe den beiden anderen etwas von seiner Jause angeboten, worauf die Antragstellerin erwidert habe, dass sie zwei Brötchen habe. Sie habe gesagt: „No thank you. I have got two buns“. Der 1. Antragsgegner habe gelacht, daraufhin habe er ihr Gesäß betrachtet und habe gesagt: „You haven't got any buns. I'm sorry, but you really haven't got any buns!“ („Buns“ sei das umgangssprachliche Wort für „Backen“.) Kurze Zeit später habe der 1. Antragsgegner den Sozialraum betreten, während Frau A gerade einige Gläser und Teller abgewaschen habe und erneut ihr Gesäß und auch ihre Beine betrachtet habe. Dann habe er gesagt: „You don't eat much, do you?“ Die Antragstellerin habe diese taxierenden Blicke als sehr unangenehm empfunden. Am 5. Juli 2006 habe die Antragstellerin in der Küche neben dem Kühlschrank gestanden und habe sich einige Papiere durchgelesen. Der 1. Antragsgegner habe ebenfalls den Raum betreten, um etwas in den Kühlschrank hinein oder aus diesem hinaus zu tun. Der Kühlschrank habe am Boden gestanden und sei ca. einen Meter hoch gewesen, weshalb sich der 1. Antragsgegner bücken habe müssen. An diesem Tag habe die Antragstellerin einen knielangen Rock getragen und habe bemerkt, wie der 1. Antragsgegner ihre Beine angesehen habe. Ihr sei das sehr unangenehm gewesen und sie versucht habe, sich abzulenken und ihre Papiere zu lesen. Plötzlich habe sie gespürt, wie die Hand des 1. Antragsgegners unter ihren Rock gefahren sei und ihre Oberschenkel berührt habe.

Danach habe er die Hand wieder weggezogen und habe an ihrem Rock gezogen. Daraufhin sei die Antragstellerin einen Schritt zurückgetreten, um sich dem 1. Antragsgegner zu entziehen. Dieser habe sich aufgerichtet und habe die Antragstellerin angelächelt, und sei weggegangen. Ende Juli habe die Antragstellerin im Gangbereich der X GmbH auf einen Kunden gewartet, als der 1. Antragsgegner dazu gekommen sei. Er habe mit ihr reden wollen, was sie jedoch abgelehnt habe, da der Kunde jederzeit kommen könnte. Daraufhin habe der 1. Antragsgegner die Antragstellerin in einen angrenzenden Unterrichtsraum gedrängt und habe sich ganz nah zu ihr gestellt. Sie habe versucht ihm auszuweichen und sich ihm zu entziehen. Halb flüsternd habe er zu ihr gesagt, dass sie dem Geschäftsführer D nichts von dem erzählen dürfe, was er ihr vorige Woche über einen Kunden Herrn E, gesagt habe („What I told you about Mr. E stays between us. Nobody else needs to know. You shouldn't say anything to D. D already knows about it.“). Die Antragstellerin habe in dieser Zeit bemerkt, dass der 1. Antragsgegner ihr des Öfteren gefolgt sei. Wenn sie allein in Unterrichtsräumen auf Kunden und Kundinnen gewartet habe, sei er hereingekommen und habe ihren Körper betrachtet bzw. habe diesen kommentiert. Aus diesem Grund habe die Antragstellerin versucht, ihm so wenig wie möglich über den Weg zu laufen und ihn zu meiden. Daraufhin habe der 1. Antragsgegner sie gegenüber dem Büropersonal auf Deutsch angesprochen, obwohl sie sonst auf Englisch miteinander gesprochen hätten. Wenn die Antragstellerin nicht mit ihm sprechen wolle, frage er sie, was mit ihr los sei, ob sie schon wieder komisch sei oder ob sie Heimweh habe. Sie habe immer mehr das Gefühl gehabt, dass der 1. Antragsgegner sie verfolgt habe, es gegenüber anderen aber so dargestellt habe, als ob sie nicht normal sei. Es sei auch einmal zu der Situation gekommen, dass er wieder einmal zu ihr gesagt habe, dass sie „reden müssten“ und in ihren Unterrichtsraum gekommen sei. Da die Antragstellerin dies nicht gewollt habe, habe sie den Raum verlassen. Aber der 1. Antragsgegner sei ihr nachgefolgt. Da sie Angst gehabt habe, sei sie in einen anderen Raum gelaufen und habe diesen hinter sich abgeschlossen. Daraufhin habe der 1. Antragsgegner auf Deutsch gesagt, dass sie „nicht normal“ sei und sei weggegangen. Er habe ihr bei einer anderen Gelegenheit vorgeworfen, Spielchen zu treiben („Not these fucking games again! What's your problem now? I'm sick of this!“) und habe sich lustig darüber gemacht, wenn sie ihn gebeten habe, ihr fernzubleiben. Schließlich habe sich die Antragstellerin am 20. September 2006 an Herrn D den Geschäftsführer der 2. Antragsgegnerin gewandt und habe diesen gebeten, ihr

zu helfen. Sie habe die Situationen, die sich mit dem 1. Antragsgegner ergeben hätten, angesprochen, und habe erklärt, dass sie sich sexuell belästigt fühle. Auch die Ehefrau des Geschäftsführers, Frau F, die ebenfalls in der X GmbH tätig sei, sei dabei anwesend gewesen. Herr D habe der Antragstellerin daraufhin mitgeteilt, dass sie zur Polizei gehen sollte und Anzeige erstatten solle, wenn sie sich sexuell belästigt fühle. Am 21 September 2006 sei die Antragstellerin von Frau F um ein Gespräch gebeten worden, und von ihr ersucht worden, die Vorfälle näher zu erläutern, was diese auch getan habe. Danach habe Frau F gemeint, dass es nicht gehen werde, wenn die Antragstellerin und der 1. Antragsgegner in einer Firma arbeiten würden. Auch Herr D sei zu diesem Gespräch hinzugekommen und habe betont, dass ohne Einschaltung der Polizei nichts unternommen werden würde. Für die Antragstellerin sei diese Situation nicht zufriedenstellend gewesen, da sie bisher eine Einschaltung der Polizei nicht in Erwägung gezogen habe. Es sei ihr Ziel gewesen, keinen weiteren unangenehmen Situationen ausgesetzt zu sein. Da sie keine andere Möglichkeit gesehen habe, habe sie beschlossen, zur Polizei zu gehen und habe dies Herrn D auch schriftlich mitgeteilt. Am selben Abend habe die Antragstellerin eine Nachricht von Frau F auf der Mobilbox ihres Handys gehabt, in welcher Frau D ihr mitgeteilt habe, dass sie auch die Konsequenzen mitzubedenken habe, wenn sie zur Polizei gehen würde und sie doch an die Familie des 1. Antragsgegners denken solle. Diese Nachricht habe die Antragstellerin sehr verunsichert. Am nächsten Tag sei die Antragstellerin - wie aufgetragen - zur Polizei gegangen und habe Anzeige gegen den 1. Antragsgegner erstattet. Am 25. 9. 2007, dem darauf folgenden Montag, habe die Antragstellerin im Büro angerufen, um wie üblich ihre Stundeneinteilung zu erfragen. Dabei habe sie Herrn D erzählt, dass sie die Anzeige nunmehr erstattet habe. Daraufhin sei sie von Herrn D wütend angeschrien und beschimpft worden, da sie zur Polizei gegangen sei, ohne ihn zu fragen. Er habe auch eine Kopie der Anzeige haben und wissen wollen, welche Zeugen sie genannt habe. Über diese Reaktion sei die Antragstellerin sehr erstaunt und erschreckt gewesen, da sie angenommen habe, dass seitens ihrer Arbeitgeberin ein solches Vorgehen erwünscht gewesen sei. Zwei Tage darauf habe Herr D der Antragstellerin erklärt, dass sie das Büro nur mehr zu Unterrichtszeiten betreten dürfe, außerhalb dieser Zeiten sei sie im Büro nicht mehr willkommen. Insbesondere sei ihr das Betreten des zweiten Stockwerkes verboten worden, wo sie zuvor in freien Stunden an ihrem Cello habe üben dürfen. Die Antragstellerin habe in der darauf folgenden Zeit zufällig in Erfahrung gebracht, dass

ihren Kunden und Kundinnen erzählt worden sei, dass sie keine Zeit mehr für Unterrichtsstunden habe, was jedoch nicht der Fall gewesen sei. Durch diese Maßnahmen habe die Antragstellerin mehrere Arbeitsstunden pro Woche verloren und habe dadurch auch finanzielle Verluste erlitten. Daraufhin habe die Antragstellerin ein weiteres Mal das Gespräch mit Herrn D geführt und habe ihn um eine Erklärung gebeten und um mehr Stunden. Herr D habe ihr vielmehr erklärt, dass sie sich zuerst bei anderen Kolleginnen und Kollegen zu entschuldigen habe, wenn sie noch weiterhin in der X GmbH arbeiten wolle. Ein Grund dafür sei ihr nicht genannt. Auch der Zugang zum Internet sei ihr gesperrt worden. Am 14. Dezember 2006 sei die Antragstellerin von Herrn D zu einem Termin gebeten worden. Er habe ihr erklärt, dass die Polizei im Zusammenhang mit der Anzeige in der X GmbH gewesen sei, da der 1. Antragsgegner sich nicht rechtzeitig dort gemeldet habe. Im Zuge dessen habe Herr D der Polizei seine Sicht der Dinge geschildert. Im diesem Gespräch habe er der Antragstellerin erklärt, dass das Arbeitsverhältnis beendet sei, und er sie anzeigen werde, wenn sie noch einmal das Gebäude der X GmbH betreten werde. Danach habe er sie zur Tür begleitet. Im Zuge der Interventionen der GAW sei eine Stellungnahme seitens des Geschäftsführers D abgegeben worden. Herr D habe jedoch gegenüber der Anwaltschaft deutlich gemacht, dass er gegen die Antragstellerin vorgehen werde, sollte sie weiterhin in dieser Sache tätig werden. Der 1. Antragsgegner habe in seiner Stellungnahme sämtliche Vorwürfe bestritten, und auf die Einstellung des Verfahrens seitens der Staatsanwaltschaft verwiesen und habe im Falle weiteren Vorgehens rechtliche Schritte gegen die Antragstellerin angekündigt. Es sei am 28. März 2007 ein zweites Schreiben an Herrn D ergangen, in welchem die Umstände aus Sicht der GAW noch einmal erläutert worden sei. Während der offenen Frist zur Stellungnahme auf dieses zweite Schreiben habe die Antragstellerin bereits einen Brief erhalten, in welchem seitens der 2. Antragsgegnerin eine Summe von mehr als € 3.000,- wegen Vertragsbruch gefordert worden sei. In einem Schreiben an die GAW vom 13. April 2007 habe Herr D noch einmal gerichtliche Schritte angekündigt.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des 1. Antragsgegners, Herrn B, bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Wie er bereits in seiner Aussage beim Polizeikommissariat ... als auch gegenüber in seinem Schreiben an die GAW vom 14. Februar 2007 erläutert habe, habe er die Antragstellerin weder verbal noch tätlich belästigt.

Es entspreche nicht den Tatsachen, dass er sich nicht rechtzeitig bei Herrn Inspektor G am Polizeikommissariat ... gemeldet habe. Im Gegenteil: Auf Grund der von der Antragstellerin erstatteten Anzeige habe er eine Ladung für den 19. November 2006 erhalten. Da mit den Eltern seiner Lebensgefährtin für diesen Tag (ein Sonntag) bereits seit Wochen ein Treffen angesetzt gewesen sei, habe seine Lebensgefährtin unmittelbar nach Erhalt der Ladung beim Polizeikommissariat ... angerufen und mitgeteilt, dass er den Termin nicht wahrnehmen können, aber sich nach dem 19. November 2006 persönlich bei Herrn Inspektor G melden werde. Dies sei im Kommissariat akzeptiert worden. Leider habe er den zuständigen Inspektor G erst nach mehreren Versuchen (telefonisch als auch persönlich am Kommissariat) erreichen können, um seine Aussage zu Protokoll zu bringen. Mit dem Schreiben vom 29. Jänner 2007 sei die weitere Verfolgung gegen ihn eingestellt worden. Herr C, der Zeuge einer Konversation zwischen der Antragstellerin und ihm gewesen sein solle, könne sich an keinerlei derartige „Zusammenkunft“ erinnern. Des Weiteren sei er an gewissen von der Antragstellerin erwähnten Zeitpunkten, an denen er die Antragstellerin belästigt haben soll, nicht einmal in der Nähe der X GmbH gewesen, sondern er habe an ganz anderen Orten unterrichtet. Die Antragstellerin habe in ihren Aussagen von mehreren Zeugen gesprochen, habe allerdings nur Herrn C nennen können, der sich an keinerlei Vorfälle erinnern könne. Deswegen sei er verwundert, dass die GAW die Aussagen der Antragstellerin im Schreiben vom 7. Februar 2007 als glaubwürdig und nachvollziehbar angesehen habe. In Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung durch ihn, habe die Antragstellerin mehrere seiner Arbeitskollegen als auch Kunden der 2. Antragsgegnerin verbal attackiert und ihn als „molester“ bezeichnet. Die Antragstellerin habe auch seine sofortige Entlassung gefordert und sich bei der Polizei mehrmals erkundigt, wieso er noch nicht verhaftet worden sei und sich auch (zum Teil seinen) Kunden gegenüber nicht in professioneller Weise geäußert.

Offensichtlich habe die Antragstellerin vor der Polizei eine Falschaussage gemacht, da er die Antragstellerin angeblich (auch) bei einem Event der 2. Antragsgegnerin verbal belästigt haben solle. Laut der Aussage vom Geschäftsführer der 2. Antragsgegnerin (Herrn D) habe es jedoch im Zeitraum seines Arbeitsbeginns bei 2. Antragsgegnerin im November 2005 bis September 2006 keine Veranstaltung gegeben,

an der er und die Antragstellerin gleichzeitig teilgenommen hätten. Er dürfte nicht der Einzige sein, der nicht mit der Antragstellerin zurechtgekommen sein, sondern sie habe auch Schüler der sexuellen Belästigung bezichtigt. Die Antragstellerin dürfte offensichtlich ein Problem haben, dies jedoch sicherlich nichts mit seiner Person zu tun habe. Deshalb sei er nicht gewillt, den Kopf für den persönlichen Rachefeldzug der Antragstellerin hinzuhalten.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der 2. Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Vorfall vom 2. Juni 2006:

Der behauptete Vorfall habe nicht stattgefunden, weder am 2. Juni 2006, noch an einen anderen Tag. Der von der Antragstellerin angeführte Zeuge, Herr Dr. C, könne sich jedoch nicht an diesen Vorfall erinnern. Er könne sich auch nicht entsinnen, dass er je bei einer solchen Unterhaltung zwischen dem 1. Antragsgegner und der Antragstellerin anwesend gewesen sei. Herr Dr. C sei seit 18 Jahren ... bei der 2. Antragsgegnerin und sei äußerst verantwortungsvoll und pflichtbewusst. Jedoch sei Herr Dr. C im Zusammenhang mit der behaupteten sexuellen Belästigung durch den 1. Antragsgegner im Laufe der Zeit mehrmals von der Antragstellerin beschimpft worden.

Vorfall vom 5. Juli 2006:

Entgegen der Behauptung der Antragstellerin, könne es am besagten Tag zu keiner sexuellen Belästigung durch den 1. Antragsgegner in den Räumlichkeiten der X GmbH gekommen sein. An diesem Tag habe der 1. Antragsgegner nur Unterrichtsstunden bei Kunden/innen gehabt. Dieser angebliche Vorfall könne sich also schon mangels „räumlicher Überschneidung“ unmöglich ereignet haben. Der soeben dargestellte Sachverhalt und die Tatsache der Zurücklegung der von der Antragstellerin gegen den 1. Antragsgegner, wegen §§ 106 und 107a StGB, erstatteten Strafanzeige lassen die Behauptung der sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den 1. Antragsgegner, der in einer langjährigen stabilen Partnerschaft stehe, als völlig haltlos erscheinen.

Vorfälle Juli/August 2006:

Die behaupteten Ereignisse und Gespräche hätten in dieser Form nicht stattgefunden. Völlig im Dunkeln bleibe z.B. welchen Hintergrund das angebliche Gespräch über den Kunden Herrn E gehabt haben sollte.

Vorfall vom 20. September 2006:

Herr D habe keine Erinnerung an ein Gespräch mit der Antragstellerin am 20. September 2006. Ein solches habe am besagten Tag nicht stattgefunden. Jedoch habe es am 21. September 2006 ein Gespräch zwischen der Antragstellerin, Herrn D und Frau Mag.a. F gegeben.

Vorfall vom 21. September 2006:

In dem von der Antragstellerin initiierten Treffen mit Herrn D und seiner Frau sei der Antragstellerin vorgeschlagen worden, dass sie die Polizei einschalten sollte. Es sei jedoch unrichtig, dass Herr D behauptet hätte, dass ohne Einschaltung der Polizei nichts unternommen werden würde. Bei diesem Meeting seien Herrn D von der Antragstellerin für den Fall seiner Untätigkeit für ihn und seine Firma ernsthafte Folgen angedroht worden, weiters habe sie die Entlassung von Herrn B gefordert. Die einige Stunden nach diesem Gespräch von Frau Mag.^a F auf der Mobilbox der Antragstellerin hinterlassene Nachricht, habe keinesfalls dazu gedient, sie zu verunsichern. Frau Mag.^a F habe lediglich das Gespräch mit der Antragstellerin noch einmal suchen wollen, um dabei zu helfen, eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung zu finden.

Vorfall vom 25. September 2007:

Ein Telefonat, in dem Herr D die Antragstellerin, als Reaktion auf die Mitteilung der erstatteten Strafanzeige gegen den 1. Antragsgegner, wütend angeschrien oder gar beschimpft haben soll, habe niemals stattgefunden. Dies wäre auch unlogisch, habe doch Herr D beim Gespräch am 21. September 2006 der Antragstellerin angeraten, Anzeige bei der Polizei zu erstatten.

Vorfall vom 27. September 2007:

Es sei zwar richtig, dass die Geschäftsführung die Antragstellerin darüber in Kenntnis gesetzt habe, tunlichst nur mehr während der Unterrichtszeit in der X GmbH anwesend zu sein, jedoch habe sie dies ebenso dem 1. Antragsgegner mitgeteilt. Dies sei eine rein präventive Maßnahme gegenüber beiden Betroffenen gewesen, um weiteren Spannungen und Komplikationen vorzubeugen. Um auch das Risiko eines zufälligen Zusammentreffens außerhalb der Unterrichtszeiten mit Herrn B zu minimieren, untersagte Herr D die freiwillig (!) eingeräumte Möglichkeit des Cello-Spielens im 2. Stock der 2. Antragsgegnerin. Ohne Genehmigung der 2. Antragsgegnerin habe die Antragstellerin begonnen, in einem Klassenzimmer im 5. Stock Cello zu üben. Dies habe zu einer massiven Lärmbelästigung und Störung des Unterrichtes in den Nebenzimmern sowie des allgemeinen Tagesbetriebes geführt. Auf Bitte von Herrn D hin, das Cello-Spielen zu unterlassen, habe sich die Antragstellerin sehr uneinsichtig gezeigt und habe erst nach mehrmaligen Aufforderungen bewegt werden können, das Cello-Spielen zu beenden. Auch die Behauptung der Untersagung der Nutzung des Internets durch die Geschäftsführung sei völlig haltlos. Sie habe niemals stattgefunden. Zwei der fünf ... Computer könnten sogar ohne Passwort genützt werden. Die verkürzte Darstellung stelle die Ereignisse unrichtig dar. Die Antragstellerin sei von Herrn D im Anschluss an die Unterredung in seinem Büro gebeten worden, das Büro und auch die X GmbH zu verlassen. Da sie dies abgelehnt habe, habe er sie, nachdem sie ihre Sachen zusammengepackt habe, persönlich zur Türe gebracht. Herr D habe der Antragstellerin lediglich mitgeteilt, dass er im Falle weiterer Belästigungen Herrn Inspektor G vom Polizeikommissariat ... kontaktieren werde. Dieser habe dies nämlich für derartige Fälle Herrn D angeboten.

Stundenkürzungen und Schadenersatzforderungen:

Eine vermeintliche Verkürzung der Unterrichtsstunden sei lediglich eine Reaktion auf die Bitte der Antragstellerin gewesen, nicht mehr in den Außenbezirken ... am späten Nachmittag unterrichten zu müssen. Sie sei mit dieser Bitte an Herrn D herangetreten. Da jedoch zahlreiche Kunden der 2. Antragsgegnerin in den Außenbezirken (...) ansässig seien und viele der Stunden zwischen 16:00 Uhr und 20:30 Uhr abgehalten werden würden, sei es nicht immer möglich gewesen, der Antragstellerin Unterrichtsstunden zu den von ihr gewünschten Zeiten und Orten, im geforderten Ausmaß zu

verschaffen. Die Antragstellerin habe bis zum Ende des Vertragsverhältnisses am 14. Dezember 2007 alle ihre regelmäßigen Schüler weiter unterrichtet. Im Übrigen sei anzumerken, dass die Antragstellerin, wie auch alle anderen Trainer/innen der 2. Antragsgegnerin, einen freien Dienstvertrag gehabt habe.

Es habe für die X GmbH keine Möglichkeit bestanden, ein gewisses Maß an Stunden zu garantieren.

Mangelnde Abhilfe:

Unzutreffend sei auch der Vorwurf, die 2. Antragsgegnerin habe es schuldhaft unterlassen, der behaupteten sexuellen Belästigung durch die Antragstellerin Abhilfe zu schaffen. Entgegen der Behauptung der Antragstellerin, sei die Thematik nicht öffentlich in Staffmeetings - solche haben im relevanten Zeitraum im Übrigen gar nicht stattgefunden, besprochen worden. Die Vorfälle seien höchst vertraulich mit den einzelnen Betroffenen jeweils unter vier Augen erörtert worden. Die von der GAW kritisierte Maßnahme des beschränkten Aufenthalts in den Räumlichkeiten der X GmbH stelle sehr wohl eine adäquate Abhilfemaßnahme dar. So werde von der höchstgerichtlichen Judikatur (z.B. 9 ObA 143103z 9 ObA 163101p, 9, ObA 292199b etc.) eine Abmahnung oder Versetzung als ausreichende Abhilfehandlung im Sinne des § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG angesehen. Das nachdrückliche Ersuchen gegenüber dem 1. Antragsgegner, den Aufenthalt in den Räumlichkeiten der X GmbH auf ein absolut notwendiges Maß zu reduzieren, sei wohl als Abmahnung zu sehen, wenn es nicht sogar faktisch einer Versetzung gleichkomme. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die GAW selbst in ihrem Schreiben vom 28. März 2007 eine räumliche Trennung als ausreichende Schutzmaßnahme angesehen habe. Unter den gegebenen Umständen habe diese Reaktion die einzig zumutbare und mögliche dargestellt, ohne in bestehende Rechte des 1. Antragsgegners einzugreifen. Die Geschäftsführung habe bei der Abwägung der Intensität der Abhilfemaßnahme die Möglichkeit der Haltlosigkeit der erhobenen Vorwürfe in Betracht ziehen müssen. Wie sich letztendlich gezeigt habe (Zurücklegung der Strafanzeige), habe sie gut daran getan, gegen den 1. Antragsgegner keine nachhaltigeren Maßnahmen zu ergreifen. Auch die Ermutigung der Antragstellerin durch die Geschäftsführung, strafrechtliche Schritte einzuleiten, sei ein gewichtiger Hinweis auf die Ernsthaftigkeit, mit welcher die 2. Antragsgegnerin den Beschwerden der Antragstellerin begegnet sei. Im Hin-

blick auf die möglichen Sanktionen eines strafrechtlichen Verfahrens könne eine Bestärkung zur Beschreitung dieses Rechtsweges wohl als Abhilfehandlung angesehen werden.

Keinesfalls sei die Erstattung einer Anzeige von vornherein als aussichtslos zu betrachten. Die GAW scheine damit die Kompetenz der Sicherheitsbehörden bei der strafrechtlichen Verfolgung von sexueller Belästigung generell in Abrede stellen zu wollen. Im Juli 2006 habe sich die Antragstellerin geweigert, einen männlichen Einzelschüler weiter zu unterrichten, da sie die Befürchtung einer unmittelbar bevorstehenden sexuellen Belästigung gehegt habe. Auch in diesem Fall habe die Geschäftsführung umgehend reagiert und habe diesen der Antragstellerin fortan nicht mehr zugeteilt.

Die Geschäftsführung habe der Antragstellerin auch für eine etwaige psychologische Hilfe finanzielle Unterstützung angeboten. Ein solches Angebot gehe weit über die Fürsorgepflicht sogar eines Arbeitgebers, jedenfalls aber über die eines Vertragspartners hinaus.

Beendigung und Verletzung des Benachteiligungsverbotes:

Der unterschwellige Vorwurf durch die GAW, die am 30. April 2007 von der 2. Antragsgegnerin gestellten Schadenersatzforderungen seien eine Vergeltungsmaßnahme, sei nicht nachvollziehbar. Es handle sich um eine legitime Geltendmachung von Rechten gegenüber der Antragstellerin. Die 2. Antragsgegnerin habe der Antragstellerin trotz der bestehenden Spannungen ein gutes Referenzschreiben und ein Honorar für Dezember 2006 und Jänner 2007 für jeweils 80 Stunden ausbezahlt. Dies, obwohl die Antragstellerin nur mehr im Dezember - und auch da nur im Ausmaß von 30 Stunden - Unterrichtseinheiten abgehalten habe. Ein weiterer Beweis für das Entgegenkommen der 2. Antragsgegnerin. Im Übrigen sei noch auf den mehrfachen Vertragsbruch durch die Antragstellerin hingewiesen. Sie habe bereits während ihrer Tätigkeit für die 2. Antragsgegnerin bei Kunden (z.B. Y AG) angeboten, direkt - unter Umgehung der 2. Antragsgegnerin - für diese tätig zu werden. Ein klarer Verstoß gegen ihren Vertrag. Weiters habe die Antragstellerin gegenüber Sprachschülern/innen behauptet, es sei bei der 2. Antragsgegnerin zu sexuellen Belästigungen gekommen. Gegenüber Arbeitnehmern/innen der Z AG habe sie sogar behauptet, von Herrn D persönlich sexuell belästigt worden zu sein. In Anbetracht der Haltlosig-

keit ihrer Anschuldigungen seien diese Behauptungen wohl als vorsätzlich unternehmerschädigendes Verhalten der Antragstellerin zu qualifizieren. Falsch sei auch, dass Herr D der Antragstellerin die Beendigung des Vertragsverhältnisses angedroht hätte, falls sie sich nicht bei den anderen Kollegen und Kolleginnen entschuldigen würde. Eine solche Androhung sei niemals ausgesprochen worden. Der Umgang der Antragstellerin mit ihren Kollegen und Kolleginnen sei schon vor den behaupteten Vorfällen als schwierig und problematisch zu bezeichnen gewesen. Es sei ihr nie gelungen, sich in die Kollegen/innenschaft zu integrieren. Dies aber völlig unabhängig von den gegenständlich behaupteten Vorfällen.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

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

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Hier wird auf das subjektives Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

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

Im Ermittlungsverfahren gab die Antragstellerin an, dass der 1. Antragsgegner sie immer wieder verbal belästigt und sie am 5. Juli 2006 an ihrem Oberschenkel berührt habe. Nach diesem Vorfall habe die Antragstellerin sehr große Angst vor dem 1. Antragsgegner gehabt. Schon vorher habe sie es als unangenehm empfunden, wenn er in ihrer Nähe gewesen sei, weil der 1. Antragsgegner öfters in die Unterrichtsräume gekommen sei, wo die Antragstellerin auf ihre Kunden/innen gewartet habe. Er habe dabei auf ihren Körper geschaut und ihn kommentiert. Nach diesem Vorfall sei aus diesem unangenehmen Gefühl Angst geworden. Die Antragstellerin machte in ihrer Befragung nochmals deutlich, dass sie ihre ablehnende Haltung gegenüber dem 1. Antragsgegner sowohl mündlich als auch körperlich durch Zurückweichen als auch durch die Vermeidung jeglichen Zusammentreffens mit dem 1. Antragsgegner mani-

festiert habe. Daraufhin sei sie vom 1. Antragsgegner als komisch und verrückt bezeichnet worden.

Demgegenüber hat der 1. Antragsgegner in seinem Vorbringen den Vorwurf der sexuellen Belästigung stets abgestritten. Es habe nur einen Konflikt mit der Antragstellerin bzgl. eines gemeinsamen Klienten gegeben. Da sei es allerdings um etwas Geschäftliches gegangen. Die Antragstellerin sei Australierin, wobei er hingegen Amerikaner sei. Das australische und das amerikanische Englisch weise in etwa dieselben Unterschiede auf, wie es sie zwischen Österreich und Deutschland gebe.

In der mündlichen Befragung hat der 1. Antragsgegner nochmals betont, dass er am 5. Juli sich gar nicht in der X GmbH aufgehalten habe, sondern auf Außenterminen (...) gewesen sei. Dies ließe sich durch Unterlagen der X GmbH belegen. Jede/r Schüller/in bekomme ein Excel-Blatt, das von diesem/r mit Datum und Unterschrift versehen werde. Die Antragstellerin sei auch zur Polizei gegangen und habe Anzeige gegen ihn erstattet. Das Verfahren gegen ihn sei schließlich eingestellt worden. Als einem der Gründe für ihre Vorwürfe hat der 1. Antragsgegner psychische Probleme genannt. Außerdem würde sie unter einem Verfolgungswahn leiden.

Der erkennende Senat verweist in diesem Zusammenhang auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat nicht ausreichend schlüssig glaubhaft machen, dass der 1. Antragsgegner wiederholt einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, oder es auch zu unerwünschten Kommentaren bzgl. ihres Körpers und sonstigen verbalen sexuellen Anspielungen gekommen ist. Die Angaben der Antragstellerin stehen im Widerspruch zu den glaubhaften Angaben der befragten Auskunftspersonen.

Es stellte sich daher die Frage, ob die im Antrag genannten Vorfälle eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GIBG darstellen. Aus den vorliegenden Unterlagen und den befragten Auskunftspersonen ergab sich für den erkennenden Senat, dass es zu keinem Übergriff in die sexuelle Sphäre der Antragstellerin durch den 1. Antragsgegner

gekommen ist. Eine vom erkennenden Senat befragte Auskunftsperson konnte sich an einem Vorfall mit den „buns“ nicht erinnern. Falls dies tatsächlich stattgefunden habe, dürfte die Auskunftsperson diesen Vorfall als belanglos abgetan und dem nicht weiter Bedeutung geschenkt haben. Der Senat I ist ebenfalls der Ansicht, dass es sich offensichtlich um ein Missverständnis auf Grund von Unterschieden in der Umgangssprache zwischen Australien und Amerika gehandelt hat. Auch sonst konnte keine der befragten Auskunftspersonen bestätigen, dass der 1. Antragsgegner sexuell gefärbte Äußerungen getätigt und die Antragstellerin berührt habe. Im Laufe des Verfahrens bestätigte sich der Eindruck des Senates I der GBK, dass die Antragstellerin auf Grund eines traumatischen Erlebnisses eine erhöhte Sensibilität hinsichtlich ihrer sexuellen Integrität hat. Die Antragstellerin und der 1. Antragsgegner sind völlig unterschiedliche Persönlichkeiten. Der 1. Antragsgegner ist sicherlich eine extrovertiertere Person als es die Antragstellerin ist, der über eine „laute“ Stimme verfügt. Außerdem sei er nach den Angaben einer Auskunftsperson ein ehemaliger Baseballspieler, der eine „bestimmte“ Ausstrahlung habe. Dies dürfte die Antragstellerin sehr irritiert bzw. abgestoßen haben. Aus der subjektiven Sicht der Antragstellerin hat sich das Verhalten des 1. Antragsgegners als eine sexuelle Belästigung dargestellt. Die Antragstellerin hat dem 1. Antragsgegner nicht absichtlich fälschlicherweise vorgeworfen, sie sexuell belästigt zu haben. Die Antragstellerin ist eine sehr sensible, empfindsame Person, die aus ihrer Situation heraus Dinge wahrnimmt, die gar nicht vorliegen. So war der 1. Antragsgegner beim Vorfall am 5. Juli 2006 gar nicht in der X GmbH.

Gegen das Vorliegen der Übergriffe in die sexuelle Sphäre der Antragstellerin spricht die Tatsache, dass die 2. Antragsgegnerin eine sehr teure Sprachschule ist. Die Lehrer/innen und deren Unterricht müssen sehr gut sein. Wenn ein/e Lehrer/in auffällig ist, wird er/sie höchstwahrscheinlich nicht sehr lange in der X GmbH bleiben. Die Sprachschüler/innen kommen schon alleine auf Grund der hohen Kurskosten sich sehr schnell beschweren. Wenn dies mehrere Male vorkommt, muss ein/e Lehrer/in gehen. Am Markt herrscht zu große Konkurrenz zwischen den einzelnen Sprachinstituten. Das Ermittlungsverfahren ergab weiters, dass es sehr strenge Regeln darüber gibt, worüber die Lehrer/innen sprechen dürfen und worüber nicht. Themen wie Religion, Politik, Abtreibungen bzw. der gesamte Bereich der sexuellen Sphäre werden im Unterricht nicht besprochen. Es wird versucht, dass eine gute Atmosphäre in der X GmbH herrscht. Aus den Befragungen hat sich ergeben, dass der 1. Antragsgeg-

ner von seiner Integrität nicht die Person ist, die andere Personen bedroht oder in einer unerwünschten Weise zu nahe treten würde.

Der Senat I der GBK konnte aus den Schilderungen der Antragstellerin keine Übergriffe in die sexuelle Sphäre, und damit die für die Erfüllung des Tatbestandes erforderlichen objektiv belästigenden Elemente erkennen.

Es liegt somit **keine sexuelle Belästigung** des 1. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Arbeitgeberin, die X GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, ist Nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des GIBG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt. Der/Die Arbeitgeber/in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht (vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG) aufgefordert, in seinem/ihrem Betrieb Maßnahmen zu setzen, um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen und wahren. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel zur Verfügung. Ist der/die Belästiger/in Mitarbeiter/in, kommen räumliche Sicherheitsvorkehrungen oder aber etwa der Ausschluss dienstlicher Kontakte in Frage. Dem/Der Arbeitgeber/in steht die ganze Bandbreite von der Rüge über Abmahnung bis hin zur Kündigung offen. Um die Fortsetzung einer sexuellen Belästigung zu unterbinden, hat der/die Arbeitgeber/in nach Prüfung der Sachlage über die entsprechenden Sanktionen zu entscheiden, die der Schwere des Fehlverhaltens angemessen sind (z.B. Versetzung, Freistellung, Gehaltskürzung, Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung). Eine sexuelle Belästigung durch Dritte darf sich erst niemals zum Nachteil für die betroffene Person auswirken. Nach dem GIBG gesteht die Verpflichtung für den/die Arbeitgeber/in zur Schaffung angemessener Abhilfe. Eine sexuelle Belästigung durch eine/n Mitarbeiter/in ist eine Form von Arbeitnehmer/innenfehlverhalten, die den/die Arbeitgeber/in verpflichtet, sich damit zu befassen, wie er/sie es bei jeder Form von Fehlverhalten eines/einer

Mitarbeiter/in tun sollte. Es bedarf daher Maßnahmen, die geeignet sind, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen in deren sexuelle Sphäre zu verhindern.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass der 1. Antragsgegner die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch eine/n Dritte/n.

Es liegt daher **kein schuldhaftes Unterlassen der 2. Antraggeberin** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die 2. Antragsgegnerin, X GmbH, gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** erfüllt ist, ist zu bemerken:

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass es bei der Antragstellerin zu einer Reduzierung der Unterrichtsstunden gekommen ist, da die Antragstellerin nicht mehr Außentermine wahrnehmen wollte. Dies wurde von der 2. Antragsgegnerin berücksichtigt. Die Antragstellerin konnte ihre Schüler/innen weiter unterrichten. Als die Antragstellerin einen Schüler nicht mehr unterrichten wollte, wurde ihr dieser unverzüglich nicht mehr zugeteilt. Die Antragsgegnerin hat, als die Antragstellerin die Vorwürfe gegen den 1. Antragsgegner erhoben hat, diese Vorwürfe ernst genommen. Im Gespräch mit dem Geschäftsführer und dessen Frau hat die Antragstellerin erwähnt, dass sie in ihrer Kindheit ein traumatisches Erlebnis hatte. Von Seiten der 2. Antragsgegnerin wurde der Antragstellerin angeboten, sie sowohl zeitmäßig als auch

finanziell bei einer Psychotherapie zu unterstützen. Dies wurde allerdings von der Antragstellerin abgelehnt, da dies die 2. Antragsgegnerin nichts angehe und diese die Antragstellerin als „verrückt“ hinstelle. Der erkennende Senat hat im Ermittlungsverfahren den Eindruck gewonnen, dass sich die 2. Antragsgegnerin tatsächlich um die Antragstellerin gesorgt und versucht hat, diese dahingehend zu unterstützen, dass es ihr psychisch besser geht. So gab eine der befragten Auskunftspersonen an, dass sie die Antragstellerin in der X GmbH weinen gesehen habe. Sie habe jedoch nicht wegen dem 1. Antragsgegner geweint, sondern wegen dem Unterricht, den sie gegeben habe. Beim ersten Mal habe die Antragstellerin erwähnt, dass die von ihr unterrichtete Gruppe äußerst gemein zu ihr gewesen sei. Monate später habe die Auskunftsperson die Antragstellerin wieder weinend in einem Zimmer sitzend gesehen. Da habe sie gegenüber der Auskunftsperson behauptet, dass sich der Schüler wie ein „Tier“ benommen habe. Die Auskunftsperson sei schon viele Jahre in der X GmbH tätig, könne sich allerdings nicht daran erinnern, dass ein/e Lehrer/in wegen Schülern/innen geweint hätte. Man habe sich deshalb um die Antragstellerin gesorgt. Um weitere Zusammenkünfte mit dem 1. Antragsgegner zu verhindern, wurde beide – sowohl die Antragstellerin als auch der 1. Antragsgegner – angewiesen, nur zum Unterrichten in die X GmbH zu kommen, aber sonst keine Zeit im Büro, in der Rezeption oder in den anderen Räumen der X GmbH zu verbringen. Von dieser Anweisung war auch das Cello-Spielen der Antragstellerin im 2. Stock der X GmbH betroffen. Die Arbeitgeberin hat der Antragstellerin freiwillig die Möglichkeit eingeräumt, ihre Räumlichkeiten im 2. Stockwerk zum Cello-Spielen zu benutzen. In weiterer Folge hat die Antragstellerin dem Geschäftsführer der X GmbH wiederholt von „seltsamen Geschehnissen“ im Gebäude und im Büro berichtet (z.B. seltsame Geräusche im Stiegenhaus; ihr Cello sei von jemanden mysteriöserweise von einem Platz zu einem anderen bewegt; angeblich hätten andere Personen einen Schlüssel zum Büro). Dadurch dürfte der Geschäftsführer an der Glaubwürdigkeit der Antragstellerin gezweifelt haben. Trotzdem hat die 2. Antragsgegnerin auf Grund der Vorwürfe versucht, Abhilfemaßnahmen zu setzen. Daher ist es für den erkennenden Senat durchaus nachvollziehbar, dass man die Antragstellerin und den 1. Antragsgegner - aus Sorge um ihre Gesundheit und Sicherheit – angewiesen hat, die Räume der X GmbH nur in einem Mindestausmaß zu benutzen. Dadurch war es der Antragstellerin nicht mehr möglich, weiterhin in der X GmbH, Cello zu spielen. Es sollte insbesondere verhindert werden, dass die beiden Betroffenen sich alleine, am Wochenende oder abends

begegnen. Die Antragstellerin hat sich allerdings an die Anweisung ihres Vorgesetzten nicht gehalten.

Die Arbeitsleistungen der Antragstellerin ... wurden von der 2. Antragsgegnerin gelobt. Deshalb wollte man an sich das Arbeitsverhältnis fortführen.

Der Senat I der GBK hat auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck gewonnen, dass der Antragsgegner seinen Pflichten aus dem GIBG nachgekommen ist, um der Antragstellerin ein angenehmes Arbeitsklima zu ermöglichen.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

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

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

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde der Antragstellerin vom Geschäftsführer der 2. Antragsgegnerin am 14. Dezember 2006 mitgeteilt, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. Auf Grund der Bestimmungen des GIBG darf es bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu keinerlei Diskriminierung kommen. Der Senat I der GBK überprüfte daher die Motive der 2. Antragsgegnerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliches Be-

handlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Die 2. Antragsgegnerin konnte im Laufe des Verfahrens dem Senat I der GBK glaubhaft darlegen, dass die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen ausgesprochen worden ist. Die befragten Auskunftspersonen brachten glaubhaft vor, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr möglich war. So hat die Antragstellerin ihre Kollegen/innen über mehrere Monate hinweg verbal attackiert und persönlich beleidigt. Auch wurde die Ehefrau des Geschäftsführers von der Antragstellerin als „Hexe“ bzw. „Tochter des Teufels“ beschimpft. Außerdem habe sie die Vorwürfe gegen den 1. Antragsgegner und die Antragsgegnerin gegenüber einem Kunden (Z AG) so geschildert, dass nicht nur der 1. Antragsgegner, sondern auch der Geschäftsführer als Belästiger dargestellt worden sind. Die Antragstellerin dürfte außerdem einen Schüler von der Y AG versucht haben als Privatschüler zu gewinnen. Dies ist ihr in ihrem Arbeitsvertrag ausdrücklich untersagt.

Abschließend ist festzuhalten, dass die 2. Antragsgegnerin das Arbeitsverhältnis auf Grund des Verletzen der Treuepflicht sowie der wiederholten Verletzung der Pflichten als Arbeitnehmerin nachvollziehbarerweise beendet hat. Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Es ist der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein besonderer Vorfall vorausgegangen, der eine Verletzung des § 13 GIBG indizieren würde. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist – wie bereits dargelegt – aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt, und nicht als eine Reaktion auf die Intervention der GAW. Es ist erst Monate nach der Mitteilung der Antragstellerin gegenüber dem Geschäftsführer der X GmbH zu der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen. Die Beendigung wurde erst nach ihrem pflichtwidrigen Verhalten gegenüber der 2. Antragsgegnerin ausgesprochen. Die 2. Antragsgegnerin hat sich aus der Sicht des Senates I der GBK offensichtlich um die Antragstellerin bemüht. So wurde der Antragstellerin ein gutes Referenzschreiben ausgestellt. Außerdem wurden der Antragstellerin ein Honorar in der Höhe von 80 Unterrichtsstunden überwiesen (Dezember 2006, Jänner 2007), obwohl sie im Dezember 2006 lediglich 30 Stunden, und im Jänner 2007 gar nicht gearbeitet hat. Mit dem Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung der 2. Antragsgegnerin vom 30. April 2007 wurden gegenüber der Antragstellerin rechtmäßige Ansprüche geltend gemacht. Es wurde dadurch aber nicht das Benachteiligungsverbot des § 13 GIBG verletzt.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es zu **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gegenüber der Antragstellerin gekommen.

Wien, 16. November 2009

Dr.in Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK