

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Firma B (in der Folge: Erstantragsgegnerin) sowie Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau C (in der Folge: Zweitantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 *idf* BGBl. II Nr. 102/2011, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingen durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1984 bei der Erstantragsgegnerin tätig und seit November 2008 im Hotel X als Abteilungsleiterin des House-Keeping tätig sei.

Seit dem Sommer 2009 sei es wiederholt zu Konflikten mit ihrer Vorgesetzten, der Zweitantragsgegnerin, gekommen, die sie in ihren Augen ungerechtfertigt, vor allem aber lautstark und vor Kolleginnen kritisiert habe.

Im Frühjahr 2010 sei eine geeignete Mitarbeiterin für ihre Stellvertretung gesucht worden, sie habe dafür Frau E vorgeschlagen, mit der sie zwei Jahre im Hotel des Unternehmens in Y ausgezeichnet zusammengearbeitet habe und mit der sie auch eine persönliche Freundschaft verbunden habe. Nach deren Einstellung sei der Status ihrer Beziehung zu Frau E immer öfter von der Zweitantragsgegnerin thematisiert worden.

Anfang März 2011 habe die Zweitantragsgegnerin ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll von Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E hätte, sie solle sich gegenüber ihrer Abteilung erklären.

Tatsächlich habe sie aufgrund des von der Zweitantragsgegnerin ausgeübten Drucks am folgenden Tag alle MitarbeiterInnen der Abteilung zusammengerufen und dort erklärt, dass sie mit Frau E gut befreundet sei, diese ihre Position aber nur deshalb ausübe, weil sie ihren Job gut erledige. Ob sie mit ihr zusammen sei, sei ihre persönliche Angelegenheit und sie habe die KollegInnen ersucht, von Tratschereien in dieser Sache Abstand zu nehmen.

Sie habe also zum konkreten "Verdacht" nicht konkret Stellung genommen, sich aber gezwungen gesehen, ihre sexuelle Orientierung zu offenbaren.

An der Reaktion der KollegInnen habe sie bemerkt, dass ihre Erklärung für Staunen gesorgt habe - manche KollegInnen hätten erklärt, dass sie das Gerücht gerade zum allerersten Mal gehört hätten.

Sie habe sich durch den von der Zweitantragsgegnerin ausgeübten Druck, sich zu "outen", entwürdigt und gedemütigt gefühlt, umso mehr, als sie den Eindruck gewinnen musste, dass ihr eine "Falle" gestellt worden sei.

Sie habe zum damaligen Zeitpunkt tatsächlich kein sexuelles Verhältnis mit Frau E unterhalten, es seien primär Projektionen Dritter Gegenstand von Gerüchten und Auslöser für die Ausübung von Druck auf sie gewesen.

Im Sommer 2011 sei es im Zuge von Sparmaßnahmen zu Umstrukturierungen ihrer Abteilung gekommen, wobei Frau E versetzt und degradiert worden sei.

Aufgrund mehrerer Vorfälle habe sie am 26.07.2011 das Gespräch mit der Zweitantragsgegnerin gesucht, die ihr erklärt habe, dass nichts dagegen

einzuwenden sei, dass sie mit Frau E befreundet sei, aber die beiden hätten die gleiche Meldeadresse und das sei eben nicht okay.

Tatsächlich teile man sich nach wie vor ein Haus, ohne jedoch eine Lebensgemeinschaft zu führen. Sie weise aber nochmals darauf hin, dass dies bei KollegInnen, die heterosexuelle Lebensgemeinschaften führen (oder dessen "verdächtig" werden) oder zwischen denen verwandtschaftliche Beziehungen bestehen, ihres Wissens nie problematisiert werde.

Sie fühle sich aufgrund der oben bezeichneten Vorfälle, insbesondere durch den Vorfall Anfang März, im Sinne des § 21 GIBG belästigt. Das Verhalten der Zweitantragsgegnerin, der von dieser ausgeübte Druck ihre sexuelle Orientierung vor allen MitarbeiterInnen preiszugeben, sei nicht nur unerwünscht gewesen, sondern habe auch ein entwürdigendes und demütigendes Umfeld geschaffen.

Darüber hinaus erkenne sie in den Vorfällen eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen iSd § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG aufgrund der sexuellen Orientierung. Aufgrund ihrer sexuellen Orientierung sei sie spätestens seit Beginn des Jahres 2011 unter Druck gesetzt und es sei ein feindseliges Arbeitsklima geschaffen worden.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin, Herr D, gab in seiner schriftlichen Stellungnahme an, dass sich der Sachverhalt aus Sicht der Erstantragsgegnerin anders darstelle, was man der Antragstellerin und der Arbeiterkammer und der Gewerkschaft gegenüber bereits erläutert habe.

Grundsätzlich habe man im Unternehmen vielfältige Instrumente erfolgreich implementiert, um einer Diskriminierung oder Schlechtbehandlung der MitarbeiterInnen vorzubeugen und diese zu verhindern.

Die Erstantragsgegnerin habe einen Verhaltenskodex implementiert, der für alle Stakeholder, insbesondere auch die MitarbeiterInnen & Führungskräfte, verbindlich anwendbar sei. Der Verhaltenskodex benenne explizit, *„die Beziehungen unter den Angestellten müssen immer auf Respekt, Würde und Nichtdiskriminierung basieren. B verbietet Machtmissbrauch, jegliche Art der Druckausübung, sei diese physisch oder psychologisch, sowie andere Verhaltensweisen, die zur Einschüchterung am Arbeitsplatz führen oder gegenüber Personen offensiv oder feindlich sein könnten. ... Die Gruppe anerkennt das Prinzip der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit aller Angestellten, unabhängig ihrer Rasse, Hautfarbe, Nationalität, ethnischen Herkunft, Religion, ihres Geschlechts, ihrer politischen Meinung, sexuellen*

Orientation, ihres Zivilstands, ihrer Behinderung oder familiären Verpflichtungen. Es handelt sich dabei um ein im Personalwesen wichtiges Prinzip, das bei der Einstellung der Mitarbeiter, aber ebenso bei der Ausbildung, den Karrierechancen, dem Lohnniveau und allen anderen Aspekten eines Arbeitsverhältnisses angewandt wird."

Falls es dennoch zu Verstößen gegenüber den Prinzipien kommen sollte, habe jede/r MitarbeiterIn die Gelegenheit, anonym über ein elektronisches Formular im Intranet diesen Verstoß anzuzeigen.

Der Meldeprozess sei ebenfalls eindeutig im Verhaltenskodex erläutert. Die Antragstellerin habe von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

Ebenso führe das Unternehmen in jedem Betrieb regelmäßig eine anonyme Mitarbeiterbefragung durch. Hier haben sich in keinem der Betriebe, in denen die Antragstellerin beschäftigt war/ist, Anzeichen ergeben, dass die Mitarbeiterführung oder das Verhalten einzelner MitarbeiterInnen durch Diskriminierung gekennzeichnet sei.

Zurückgewiesen werde ausdrücklich die Behauptung, dass die Antragstellerin angeblich aufgrund ihrer sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin und damalige Hoteldirektorin belästigt oder unter Druck gesetzt worden sei.

Es sei zu erwähnen, dass vermehrt der Eindruck entstehe, die Antragstellerin verfolge das Interesse, sich vom Unternehmen zu trennen - dies jedoch nur unter Wahrung ihrer Ansprüche einer Abfertigung, die sich aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit auf einen höheren 5-stelligen Betrag belaufen würde.

Zur Wahrung dieser Ansprüche sehe man sich möglicherweise daher den Diskriminierungsvorwürfen gegenüber gestellt.

Man habe der Antragstellerin bereits mehrmals den Standpunkt der Erstantragsgegnerin zu den Diskriminierungsvorwürfen deutlich gemacht und dieser nach ihrer Genesung im Unternehmen Unterstützung angeboten. Hierzu habe man jedoch keinerlei Rückmeldung erhalten.

Vielmehr habe die Erstantragsgegnerin am 22.03.2012 ein Schreiben des Rechtsanwalts der Antragstellerin erhalten, der der Erstantragsgegnerin eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses unter Wahrung aller Ansprüche nahelegt habe. Die Erstantragsgegnerin sehe jedoch weder aufgrund der unternehmerischen Situation noch aus Gründen die in ihrer Person liegen, Gründe gegeben, die eine Trennung auf Initiative von B rechtfertigen würden.

Die Zweitantragsgegnerin führte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen aus, dass Vorwürfe der Antragstellerin nicht richtig seien. Hinsichtlich behaupteten Konflikten und ungerechtfertigter lautstarker Kritik vor Kolleginnen entspreche dies nicht der Richtigkeit, da die Zweitantragsgegnerin als vorgesetzte Direktorin hier und da — wie im Arbeitsleben üblich — der Antragstellerin Dienst- und Arbeitsanweisungen habe erteilen müssen und - wenn Missverständnisse vorlagen oder gar Fehler passiert waren - diese mit ihr erörtern hätte müssen, damit diese in Zukunft unterbleiben.

Die Antragstellerin stehe nach wie vor in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Erstantragsgegnerin und sei am 19. August 2011 unerwartet in Krankenstand gegangen und seit April 2013 wieder im aktiven Dienstverhältnis im Haus X tätig.

Die Zweitantragsgegnerin selbst habe mit Jahreswechsel 2011/12 von der Direktorenstelle des Hauses X in das Hotel Z gewechselt. Sie habe das Haus X im Mai 2009 übernommen und mit der Antragstellerin bis zu dem unerwarteten Krankenstand gut zusammen gearbeitet.

Diese führe in ihrem Antrag aus, dass die Zweitantragsgegnerin „immer öfter“ den Status ihrer Beziehung zu Frau E thematisiert hätte. Anfang März 2011 habe sie ihr im persönlichen Gespräch erklärt, dass das Haus voll Gerüchten sei, dass sie eine sexuelle Beziehung zu Frau E unterhalten würde und sie sich gegenüber ihrer Abteilung erklären solle. Die Antragstellerin behaupte, dass die Zweitantragsgegnerin diesbezüglich Druck ausgeübt hätte, wogegen sich diese ausdrücklich verwehre.

Vielmehr stelle es sich so dar, dass die Zweitantragsgegnerin von mehreren MitarbeiterInnen tatsächlich Gerüchte diesbezüglich vernommen hatte, dass die Antragstellerin eine sehr enge Beziehung zu Frau E bzw. allenfalls sogar eine sexuelle Beziehung unterhalte und aufgrund dieser Nahebeziehung — welcher Art auch immer — Frau E gegenüber den anderen MitarbeiterInnen bevorzuge, sodass diese die Arbeit von Frau E erledigen müssten, Frau E leichtere Arbeiten zugeteilt bekommen würde, etc..

Die Antragstellerin sei zum damaligen Zeitpunkt die „Hausdame“ im Haus X und Frau E Hausmädchen gewesen, wie einige andere MitarbeiterInnen. Dies bedeute, dass die Antragstellerin die Vorgesetzte von Frau E gewesen sei. Da sie diese Unstimmigkeiten in der Housekeeping-Abteilung habe klären wollen, habe sie sich zu einem Gespräch mit der Antragstellerin veranlasst gesehen. Sie habe bewusst eine

Unterredung unter vier Augen gewählt, um sie persönlich von diesen Beschwerden und Gerüchten zu unterrichten und mit ihr zu besprechen, was diesen zugrunde liege bzw. ob und wie diesen entgegengetreten werden könne.

Die Antragstellerin habe gesagt, dass sie mit Frau E sehr gut befreundet und es wahr sei, dass beide gemeinsam in einem Haus leben, dass sie jedoch keine sexuelle Beziehung zu Frau E führe.

Weiters habe sie in Abrede gestellt, dass sie Frau E im Vergleich zu den anderen ihr unterstellten MitarbeiterInnen bevorzuge. Die Zweitantragsgegnerin habe sie gebeten, sich der Sache anzunehmen und in Zukunft den Anschein zu vermeiden, dass eine Bevorzugung von Frau E stattfinden könne.

In welcher persönlichen Beziehung die Antragstellerin und Frau E zueinander standen bzw. stehen, wäre weder damals noch heute für sie von Interesse. Keineswegs habe sie der Antragstellerin eine bestimmte sexuelle Orientierung unterstellt. Die Information über diese Gerüchte und der Versuch, diesbezüglich eine Klärung herbeizuführen, könne der Zweitantragsgegnerin nicht zur Last gelegt werden.

Die Antragstellerin behaupte, dass sie am Tag nach diesem Gespräch alle MitarbeiterInnen der Abteilung zusammengerufen und erklärt habe, dass sie mit Frau E gut befreundet sei und nicht zum „Verdacht“ Stellung bezogen habe, dass sie zu Frau E eine sexuelle Beziehung pflegen würde. Keineswegs habe die Zweitantragsgegnerin die Antragstellerin zur Einberufung einer Mitarbeiterversammlung veranlasst. Im Übrigen behauptet diese selbst, dass sie sich eben nicht geoutet habe.

Der Vorwurf, dass die Zweitantragsgegnerin Frau E „versetzt und degradiert“ habe, lediglich um die Antragstellerin zu treffen, entspreche ebenso nicht der Richtigkeit. Zum damaligen Zeitpunkt habe eine Restrukturierung im Unternehmen stattgefunden, im Zuge derer der Housekeeping-Dienst „outsourced“ und die Ausführung der Arbeiten an ein Sub-Unternehmen übergeben worden sei. Den Mitarbeiterinnen selbst wurde angeboten, in anderen Häusern zu arbeiten, insbesondere Frau E in einem anderen Haus der Gruppe am selben Beschäftigungsort.

Frau E habe diese Anstellung jedoch nicht angenommen bzw. sich bis zum letztmöglichen Termin hierzu nicht entscheiden können, so dass letztlich die Kündigung ausgesprochen werden musste, da sie im Hause X nicht mehr beschäftigt

werden konnte.

Diese Umstrukturierung sei eine rein unternehmerische Entscheidung gewesen, welche keinerlei Bezug zur Antragstellerin, Frau E und deren Beziehung zueinander — welcher Art auch immer — gehabt hätte.

Am 26. Juli 2011 sei die Antragstellerin geradezu in das Büro der Zweitantragsgegnerin gestürmt, in welchem zufällig gerade Frau F anwesend gewesen sei und habe eindringlich ersucht, dass sie gekündigt werde. Sie könne nicht mehr im Hotel arbeiten. Die Zweitantragsgegnerin habe ihr mitgeteilt, dass sie keinen Grund für eine Kündigung sehe, sie habe immer gut gearbeitet und eine solche selbst nicht aussprechen könne. Im Übrigen könne die Antragstellerin eine Dienstnehmerkündigung aussprechen, wenn sie nicht mehr im Hotel arbeiten wolle. Diese habe darauf geantwortet, dass sie die Abfertigung haben möchte.

Grund für diese Aufregung sei gewesen, dass Frau E das Haus X verlassen sollte bzw. ihr eine Stelle in einem anderen Haus der Gruppe am selben Beschäftigungsort angeboten wurde oder ansonsten das Dienstverhältnis beendet werden müsse; dies aufgrund der im Haus stattfindenden Umstrukturierung.

Es sei bei diesem Gespräch nicht um eine sexuelle Orientierung oder eine gleiche Meldeadresse gegangen. Daraufhin verlangte sie ein Gespräch mit dem Vorgesetzten, Herrn D. Dieser habe anlässlich eines Gespräches am 17. August 2011 gegenüber der Antragstellerin denselben Standpunkt wie die Zweitantragsgegnerin vertreten. Am 18. August 2011 habe ein langanhaltender Krankenstand der Antragstellerin begonnen.

Die nunmehrige Behauptung der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung sei auch dahingehend nicht nachvollziehbar, dass die Antragstellerin mit ihrem ersten Schreiben am 01. September 2011 an die Erstantragsgegnerin keinen Vorwurf der Diskriminierung, sondern lediglich Mobbing-Vorwürfe erhoben habe.

Erst im Schreiben der Arbeiterkammer vom 24. Oktober 2011 werde der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung erhoben. Insbesondere werde darauf hingewiesen, dass die Antragstellerin in den genannten Schreiben jeweils nach einer — abfertigungswirksamen — einvernehmlichen Auflösung verlangt habe. Weiters sei zu bemerken, dass die Antragstellerin selbst angibt, zum gegenständlichen Zeitpunkt — März 2011 — (noch) nicht homosexuell gewesen zu sein und damals nicht daran gedacht zu haben, es allenfalls sein zu können.

Befragt wurden vom Senat zum vorliegenden Antrag die Antragstellerin, Herr D, die Zweitantragsgegnerin, die mittlerweile aus dem Unternehmen ausgeschiedene Frau E sowie 2 weitere Mitarbeiterinnen der Erstantragsgegnerin, darunter Frau F.

Zusammenfassend ist dabei festzuhalten, dass die Angaben der Antragstellerin, ob ein sexuelles Verhältnis zu Frau E in ihren Gesprächen mit der Zweitantragsgegnerin Thema gewesen sind oder nicht bzw. zur Darstellung ihres „Outings“, vor dem Senat divergierend gewesen sind.

Die Zweitantragsgegnerin hingegen hatte für den Senat überzeugend dargelegt, dass Anlass und Gegenstand ihres Gespräches mit der Antragstellerin im März 2011 die im Unternehmen damals herrschende Unruhe von MitarbeiterInnen der Antragstellerin gewesen war, weil bei einigen Personen der Eindruck entstanden war, dass sich die Antragstellerin und Frau E gegen andere Personen „verbünden“ würden. Die Zweitantragsgegnerin habe die Antragstellerin daher um einen Nachdenkprozess dahingehend ersucht, ob nicht möglicherweise eine unbewusste Bevorzugung von Frau E gegenüber anderen Personen vorliegen könnte, sie jedoch nicht zu dem von der Antragstellerin behaupteten „Outing“ aufgefordert.

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

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingen

...

"§ 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.

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.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

Eine ausreichende Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG erfordert mehr als bloße Behauptungen durch Antragsteller/innen – es ist zumindest ein gewisses Maß an inhaltlicher Konkretisierung der behaupteten Vorfälle erforderlich.

Die Antragstellerin konnte bei ihrer Befragung weder die von ihr erhobenen Vorwürfe der Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin noch die behauptete Diskriminierung auf Grund der sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin inhaltlich dahingehend konkretisieren, dass diese Konkretisierung den vom GIBG geforderten Grad der Glaubhaftmachung der erhobenen Diskriminierungsvorwürde erreicht hätte.

Auch aufgrund der Befragung der anderen in dieser Causa gehörten Personen ergab sich für den Senat keinerlei Indiz dahingehend, dass dem Verhalten von Erst- und Zweitantragsgegnerin irgendeine nach dem GIBG verpönte Motivation zu Grunde gelegen war.

Nach Einschätzung des Senates dürfte die Antragstellerin ihre Arbeitsbeziehung zu der ihr hierarchisch übergeordneten Zweitantragsgegnerin als angespannt erlebt haben, für den Senat haben sich auf Grund der Aussagen aller angehörten Personen jedoch keinerlei Indizien dahingehend ergeben, dass die von dieser an der Antragstellerin im Arbeitsprozess geübte Kritik das bei einer durchschnittlichen Betrachtung anzulegende Ausmaß in Richtung eines diskriminierenden Verhaltens überschritten habe.

Daher ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die von der Antragstellerin mit der Zweitantragsgegnerin erlebten subjektiven Schwierigkeiten einerseits in einer relativ hohen persönlichen Sensibilität und andererseits eventuell in auch sprachlichen Missverständnissen auf Grund der nichtdeutschen Muttersprache der Antragstellerin begründet gewesen waren.

Im vorliegenden Fall ist der Senat daher zur Auffassung gelangt, dass keine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweitantragsgegnerin und auch keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Erstantragsgegnerin vorliegen, da es der Antragstellerin nicht gelungen ist, dem Senat ihre Behauptungen im Sinne der Beweismaßregelungen des GIBG ausreichend glaubhaft zu machen.