



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte auf Grund seiner Zuständigkeit gemäß § 1 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz in Fällen die sowohl die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt als auch die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt betreffen, am 20. September 2006 über den am 15. März 2005 eingelangten und gemeinsam von der Gleichbehandlungsanwältin für Frauen und Männer in der Arbeitswelt (GAW) und der Gleichbehandlungsanwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt (GAW) eingebrachten Antrag für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 GIBG** (idF BGBl. 129/2001; in Folge GIBG alt) sowie **einer sexuellen Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 2 Abs 1a Z 2 GIBG (alt)** und ob die Arbeitgeberin **Frau B (Fa. X) es unterlassen hat angemessene Abhilfe zu** schaffen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß **§ 2 Abs 1 a Z 3 und Abs 1b GIBG (alt)** für den **Zeitraum 1.9.2003 bis 30.6.2004** und weiters für den Zeitraum **1.7. 2004 – 15.9.2004** auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die **Arbeitgeberin Frau B (Fa. X)**, sowie durch das Unterlassen der Arbeitgeberin **Frau B (Fa. X)** im Falle einer sexuellen Belästigung **angemessene Abhilfe zu** schaffen gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** und **auf Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch** die Arbeitskollegen **Herrn C, Herrn D** und **Herrn E** gemäß **§ 6 Abs. 2 GIBG** sowie durch Verletzung des **Benachteiligungsverbot**

gemäß **§ 13 GIBG** - weiters auf Überprüfung einer **Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 6 GIBG** und bei der bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 7 GIBG** und auf Überprüfung hinsichtlich einer **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 27 GIBG** durch die Arbeitgeberin **Frau B (Fa. X)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A von 1.9.2003 bis 15.9.2004 in der Fa. X als Fahrschullehrerin beschäftigt gewesen sei. Die Eigentümerin sei Frau B. ... Frau A habe vor ihrer Einstellung für die Klassen A und B die Fahr(schul)lehrer/innenakademie absolviert und von Frau B die Zusage erhalten, danach in einer Vollzeitbeschäftigung in beiden Klassen als Fahrschullehrerin zu arbeiten.

Während Fahrlehrer/innen nur praktisch unterrichten könnten, würden Fahrschullehrer/innen zusätzlich auch theoretisch unterrichten dürfen.

Frau A habe Frau B aus unterschiedlichen Frauenzusammenhängen seit Mitte der 1990er Jahren gekannt. Sie sei ursprünglich Foto- und Videokünstlerin und Kunst- und Kulturmanagerin gewesen. Außerdem verfüge sie auf Grund von AMS-Schulungsmaßnahmen über diverse Ausbildungen im grafischen Bereich.

Die Tatsache, dass die Fahrschule von Frau B als einzige in Wien spezielle Frauenintensivkurse anbiete, sei einer der Hauptbeweggründe für Frau A gewesen, eine Beschäftigung (und dafür zuvor die Ausbildung) als Fahrschullehrerin in dieser Fahrschule anzustreben. Sie habe sich durch die Ausbildung zur Fahrschullehrerin ein zweites Standbein aufbauen wollen.

Gerade ein Unterricht in der Klasse A (Motorrad) sei von Frau A besonders angestrebt worden, da sie selbst leidenschaftliche Motorradfahrerin sei und über beachtliche Tourenerfahrung in Europa verfüge. Außerdem sei dazu zu sagen, dass sich praktischer Motorradunterricht auch monetär durch Zulagen auswirke.

Nach ihrer Einstellung habe sie lediglich einen einzigen Motorrad-Theorie Kurs erhalten. Motorradfahrstunden seien ihr jedoch nie zugeteilt worden. Frau A habe erst ein $\frac{3}{4}$ Jahr nach ihrer Einstellung einen Spind erhalten. Eine Ausrüstung für etwaige Motorradstunden (Bekleidung, etc.) habe sie nie erhalten.

Für die Einteilung der (Motorrad)Stunden sei faktisch ihr Arbeitskollege, Herr D, zuständig gewesen. Frau B habe ihn „A-Chef“ genannt, weil er auch die technische Verantwortung für die Motorräder innegehabt habe. Sie selbst habe sich nicht um die Einteilung der Stunden gekümmert. Es sei ein ungeschriebenes Gesetz gewesen, dass sich die Männer, die schon lange in der Fahrschule beschäftigt gewesen seien, die A-Stunden untereinander aufteilen würden.

Bereits in der Fahr(schul)lehrer/innenakademie habe Frau A ihren späteren Arbeitskollegen, C, der gleichzeitig mit ihr die Ausbildung absolvierte, kennen gelernt. Dieser habe schon teilweise im Unternehmen von Frau B im Sekretariat gearbeitet, insbesondere um Flyer herzustellen. Herr C habe sofort nach seiner Einstellung Motorradstunden in Theorie und Praxis erhalten, obwohl er die Abschlussprüfung an der Fahr(schul)lehrer/innenakademie wiederholen habe müssen und später bei der Fa. X begonnen habe zu arbeiten. Frau A habe schon zu Beginn ihrer Beschäftigung gemerkt, dass Herr C eine Abneigung gegen sie hege. Da es keinen Streit gegeben habe, habe sie sich diese Abneigung nicht erklären können.

Es habe von Anfang an eine Stimmung gegen sie geherrscht, die von diesem Arbeitskollegen geschürt worden sei. So sei sie weder in den Betrieb eingeführt worden noch habe sie Unterstützung erhalten. Herr F, der unter anderem die Funktion eines „Vertrauensmannes“ (es gebe keinen Betriebsrat in der Fahrschule) inne gehabt habe, habe Frau A bei ihrer Einstellung mitgeteilt, dass sie sich als Neue zurückzuhalten habe und den Mund halten solle, damit es im Team keine Schwierigkeiten gäbe.

Die lesbische Lebensweise von Frau A sei in der Fahrschule deswegen bekannt gewesen, weil Frau B sie schon in der Ausbildungszeit unfreiwillig im Mai 2003 vor der versammelten Gruppe „geoutet“ habe. Es sei damals um die Produktion von Flyern für die Bewerbung der Fahrschule – im speziellen auch der Frauenintensivkurse – bei der Regenbogenparade gegangen. Frau B habe Frau A gebeten, diese zu entwerfen, da sie doch „aus der Szene sei“.

Sie sei auch für die Frauenintensivkurse zuständig gewesen, die allerdings nur zweimal im Jahr stattgefunden hätten.

Nach mehrmaligem Insistieren von Frau A bezüglich der Motorradkurse bei Frau B, habe ihr diese mitgeteilt, dass sich Herr D dagegen ausgesprochen habe. Eine nähere Begründung habe es nicht gegeben. Frau B habe nichts dagegen unternehmen wollen und sie um Geduld gebeten.

Als Fahrschullehrerin habe sie sich bei den Schüler und Schülerinnen größter Beliebtheit erfreut. Viele hätten bei ihr die gesamte Ausbildung absolvieren wollen und hätten im Büro deponiert, dass sie die praktischen Fahrstunden bei Frau A machen wollten. Es habe weder eine fachliche noch sachliche Begründung gegeben, wieso sie nicht, wie alle anderen Männer auch, Motorradstunden in Theorie und Praxis unterrichten dürfte.

Frau A sei sich bewusst gewesen, dass hinter ihrem Rücken – auch auf Grund ihrer sexuellen Orientierung – geredet wurde. Es habe allerdings nie eine direkte Attacke gegen sie gegeben. Zu einer Arbeitskollegin Frau G, die das Unternehmen schon verließ, sei über Frau A gesagt worden, dass „man ja bei ihr nicht wisse, ob sie ein Mann oder eine Frau sei“. Frauenfeindliche und rassistische Äußerungen seien unter den Fahr(schul)lehrer/innen „Umgangston“ gewesen.

So seien die türkischen Fahr(schul)lehrer/innen im Lehrer/innenzimmer nicht willkommen gewesen und seien in den Pausen meistens mit den Schüler/innen im Aufenthaltsraum gesessen. Frau B habe Frau A erzählt, dass Herr D einmal zur neu eingestellten türkischen Fahrlehrerin gesagt haben soll: „Türkische Fahrlehrerinnen sitzen draußen!“.

Auch habe er in Anwesenheit von Frau A die Bemerkung gemacht, dass er nächste Stunde mit einem „Mädel“ fahren würde, da „wisse er schon was ihn erwarten würde“. Er habe damit einen direkten Zusammenhang zwischen Geschlechtszugehörigkeit und Fahrfähigkeit von Frauen unterstellt.

Ein Arbeitskollege namens E habe sich durch diverse Äußerungen über Schülerinnen ausgezeichnet, sei es über das Aussehen, den Geruch von Frauen oder darüber, dass sie nicht schalten könnten. Er habe im Lehrer/innenzimmer damit geprotzt, dass er einer Schülerin, die ein rückenfreies T-Shirt getragen habe, gesagt habe, wenn sie es verkehrt herum anziehen würde, könnten sie losfahren.

Herr C habe einmal im Lehrer/innenzimmer mit einem Kollegen über die „Wuchtgewichter“ einer Schülerin gesprochen.

In einer Teamsitzung im Winter 2003 habe eine Diskussion über Rassismus und Frauenfeindlichkeit in Bezug auf Gewalt gegen Frauen unter den Beschäftigten stattgefunden. Es seien auch die Frauenintensivkurse erwähnt worden. Diese Diskussion sei auf unterstem Niveau geführt worden. Auf die Bemerkung von Herrn C, dass auch Männer vergewaltigt werden würden, habe dies Gelächter der

Kollegen zur Folge gehabt. Frau A sei dies sehr unangenehm gewesen und habe sie dies auch Frau B mitgeteilt. Diese habe gemeint, Frau A solle dies nicht ernst nehmen, die Männer würden das als Ausgleich brauchen und damit lediglich die Anstrengungen im Beruf kompensieren.

Im Juli 2004 habe sie erneut Frau B ersucht, endlich die zugesagten Motorradstunden unterrichten zu können. Diesmal habe Frau B zugesagt und habe ihr mitgeteilt, dass sie in der Woche ab 9.8.2004 Motorradstunden erhalten werde und habe sie auch für den Theoriekurs eingeteilt. Noch am selben Tag habe Herr D ihr mitgeteilt, dass sie „Krieg“ haben werde, sollte sie versuchen, ihnen Motorradstunden wegzunehmen. Herr C habe dieses Gespräch mit angehört, habe daraufhin das Lehrer/innenzimmer verlassen und die Türe zugeknallt. Zu den versprochenen Stunden sei es allerdings nicht mehr gekommen. Als sie am nächsten Tag, den 28.7.2004, zur Arbeit erschienen sei, habe ihr Herr F mitgeteilt, dass sie gekündigt sei. Sie sei aufgefordert worden, das Kündigungsschreiben zu unterzeichnen, die Schlüssel für die Fahrzeuge abzugeben und die Fahrschule sofort zu verlassen. Es habe hierfür keine Gründe gegeben.

Die Kündigung sei frist- und terminwidrig erfolgt. Die Arbeiterkammer habe ein Verfahren ... wegen arbeitsrechtlicher Beendigungsansprüche eingeleitet. Eine Kündigungsanfechtung auf Grund des GIBG sei nicht vorgenommen worden, da Frau A sich nicht mehr vorstellen könne, in diesem Unternehmen zu arbeiten.

Es sei ein Interventionsschreiben der AK zu den gleichbehandlungsrelevanten Sachverhalten an die Arbeitgeberin ergangen. Frau B habe der zuständigen Referentin der AK telefonisch folgende Begründung mitgeteilt: Frau A verfüge nicht über die Motorradausrüstung und könne sich speziell als Frau eher verkühlen als ein Mann, außerdem könne Frau A kein Motorrad aufheben.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin, Frau B, wurde vorgebracht, dass die im Antrag der GAW angeführten Vorwürfe bestritten würden:

Die Fa. X sei die einzige Fahrschule ... mit dem höchsten Frauenanteil an Fahrlehrerinnen. Frau B sei selbst lesbisch und wisse um die diesbezüglichen Probleme mit der Umwelt Bescheid. Es bestehe zwischen ihr und Frau A eine längere Bekanntschaft. Sie habe mit Frau A einen Dienstvertrag abgeschlossen,

der mit 4.8.2003 begonnen habe, wobei Frau A ausschließlich für die A-Führerscheinkurse vorgesehen gewesen sei, sofern Bedarf gegeben sei.

Frau B habe seit 7 Jahren Frau H als Frauenintensivkurs-Fahrlehrerin für die praktischen Motorradfahrstunden zu ihrer Zufriedenheit beschäftigt und es bestehe prinzipiell kein Bedarf, sofern die Motorradfahrstunden für Frauenintensivkurse durch sie abgedeckt seien. Dazu sei zu sagen, dass ungefähr 20 bis 25 Frauen pro Jahr das Angebot für Frauenintensivkurse nützen würden, wovon ungefähr 6 bis 8 Frauen den A-Führerschein absolvieren.

Die Beistellung einer Motorradkleidung für Frau A sei daher auch nicht notwendig gewesen, da sie für praktische Motorradfahrstunden nicht vorgesehen sei und es keinen Bedarf gebe. Dies sei auch mit ihr abgesprochen gewesen. Dass Frau A anfänglich keinen Spind gehabt habe, sei ein Versehen gewesen. Dieses Versehen sei behoben worden. Frau A habe sie auch diesbezüglich nie angesprochen.

Tatsache sei, dass die Fa. X in ... der Regenbogenparade ... vertreten gewesen sei. Dabei hätte Frau A und Frau B als Motorradfahrerinnen teilnehmen sollen. Auch habe Frau A die Flyer entwerfen sollen. Hingegen habe Frau B sicher nie erwähnt, dass Frau A „aus der Szene sei“, zumal sie, selbst lesbisch sei und zusammen mit ihr an der Regenbogenparade teilgenommen habe.

Es stimme, dass Frau A gerne praktische Fahrstunden als Fahrlehrerin geben wollte, dies sei jedoch von Anfang an nicht vorgesehen gewesen, da Frau B ihre langjährige und verlässliche Mitarbeiterin, Frau H hierfür, vorgesehen habe. Es sei mit Frau A besprochen gewesen, dass sie nur die theoretischen Frauenintensivkurse halten werde, was sie auch getan habe. Diesbezüglich habe Herr D Frau A gesagt, dass die Fahrschule betreffend die praktischen Motorradstunden hinsichtlich Frauenintensivkurse bereits durch Frau H voll ausgelastet sei.

Frau B habe nie etwas über Äußerungen über die sexuelle Orientierung von Frau A, die hinter deren Rücken gemacht worden seien, gehört. Frau A selbst gebe an, dass sie nie eine direkte Attacke gegen sie selbst bemerkt hätte. Die Äußerung, die Frau H bzgl. Frau A gegenüber gemacht worden sei, sei ihr nie zu Ohren gekommen.

Auch sei ihr nichts bekannt über frauenfeindliche und rassistische Äußerungen gegen ausländische Fahrlehrerinnen und Fahrlehrer ebenso wenig, dass türkische Fahrlehrerinnen und Fahrlehrer mit ihren Schülerinnen und Schülern nicht im

Lehrer/innenzimmer sitzen dürften. Weder habe sie die angebliche Äußerung ihres Mitarbeiters, Herrn D's, „Türkische Fahrlehrerinnen sitzen draußen“, vernommen noch sei ihr davon berichtet worden.

Grundsätzlich habe sie ein harmonisches Betriebsklima. Sie habe 25 Angestellte, darunter befänden sich auch mehrere lesbische Frauen. Zu der von Frau A angeführten Diskussion über Rassismus im Winter 2003 sei zu sagen, dass sie selbst seit 28 Jahren als Lesbierin in einer Frauenbewegung aktiv tätig sei. Die von Frau A erwähnte Äußerung, sie solle das nicht ernst nehmen, die Männer würden das als Ausgleich brauchen und damit lediglich die Anstrengungen im Beruf kompensieren, stamme sicher nicht von Frau B, da sie nicht so denke.

Es sei richtig, dass Frau A sie wegen der Einteilung zu Motorradstunden angesprochen habe.

Am 28.7.2006 sei es allerdings zur Kündigung von Frau A gekommen, für die grundsätzlich keine Gründe anzuführen seien. Für sie war jedoch dafür ausschlaggebend, dass Frau A sowohl Herrn I als auch Herrn J, beide jahrzehntelang Fahrlehrer, in Anwesenheit von Schüler/innen ungerechtfertigt kritisiert und korrigiert habe. Es habe sich herausgestellt, dass sich Frau A nicht in das Team einfügen habe wollen.

Zu den Interventionsschreiben der AK Wien führe sie aus, dass von vornherein besprochen gewesen sei, Frau A nicht für praktische Motorradstunden einzuteilen. Grundsätzlich sei eine Motorradausrüstung vorhanden gewesen.

Auffällig sei es jedoch gewesen, dass sich Frau A erst intensiv um praktische Motorradstunden bemüht habe, als es Sommer wurde. Sie habe Frau A erklärt, dass sie noch nicht ihr Vertrauen hinsichtlich der praktischen Motorradstunden genieße, da Frau A noch nicht lange im Betrieb tätig sei und sie auch Bedenken habe, ob Frau A ein Motorrad aufheben könne. Diesbezüglich habe Frau B eben mehr Vertrauen zu ihrer langjährigen Mitarbeiterin Frau G.

Der Antragsgegner Herr E bestritt in seiner schriftlichen Stellungnahme die im Antrag der GAW angeführten Vorwürfe. Ein derartiges Verhalten, wie es im Antrag angeführt worden sei, habe er niemals gesetzt. Wäre es tatsächlich so, dass er eine Äußerung im Bezug auf ein rückenfreies T-Shirt getätigt hätte, hätte sich diese betroffene Person unverzüglich bei der Geschäftsführung beschwert. Einen derartigen Vorfall habe es jedoch niemals gegeben.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners, Herrn C, wurden die im Verlangen der GAW angeführten Vorwürfe weitgehend bestritten. Herr C gab an, dass er schon seit 23.7.2001 bei der X beschäftigt sei, seit 2.9.2003 als Fahrschullehrer und davor als Bürokraft tätig.

Er habe Frau A im Frühsommer 2003 im Rahmen der Ausbildung in der X kennen gelernt. Es sei damals zu erkennen gewesen, dass Frau A kein Bedürfnis gehabt habe sich in die Ausbildungsgruppe einzugliedern. Sie habe immer wieder versucht Kollegen/innen zu belehren. Dies habe sich beim späteren Dienstverhältnis widerspiegelt, als Frau A langjährige Fahrlehrerkollegen vor versammelter Belegschaft zu belehren versucht habe. Als Beispiel hierfür schildert er einen Vorfall während einer Testfahrt mit Frau B, Frau A und einem weiteren Ausbildungskollegen. Ziel dieser Fahrt sei es gewesen, die persönlichen „Fahrkünste“ festzustellen und die Aspirant/innen, die momentan nicht gefahren seien, hätten etwaige Fehler der fahrenden Person mitschreiben sollen. Bei der Fahrt von Frau A hätte er einige Fehler mitgeschrieben, nachdem er allerdings nicht aufgefordert worden sei, dies auch vorzulesen, habe er es nicht getan. Lediglich Frau B habe Stellung zu den Fehlern genommen. Nach seiner Fahrt habe Frau A ungebeten die ihrer Meinung nach aufgetretenen Fehler auf eine hitzige Art und Weise mitgeteilt, die sich aber laut Frau B nicht als gerechtfertigt erwiesen habe.

Die Umgangsart von Frau A mit den Arbeitskolleg/innen habe sie für Herrn C verständlicherweise nicht sehr sympathisch gemacht.

Er habe erst im September 2003 seinen Spind erhalten, obwohl er seit 23.7.2001 auf einen Spind Anspruch gehabt hätte, habe also über zwei Jahre warten müssen. Er sei entgegen der Darstellung von Frau A nicht teil-, sondern vollzeitbeschäftigt gewesen, und war/sei in fast allen Bereichen des Sekretariats einzusetzen gewesen, und habe sich nicht vorwiegend um die Erstellung von Flyern gekümmert.

Es sei richtig, dass er Frau K in einem Informationsgespräch gefragt hätte, ob es für sie ein Problem sei, einen gemischten Kurs zu besuchen. Frau K habe sich nach einem Frauenintensivkurs erkundigt und sei erzürnt ob der Tatsache, dass es zu diesem Zeitpunkt kein explizierter Frauenintensivkurs geplant gewesen sei. Des Weiteren sei eine sehr überhebliche Haltung von Frau K zu spüren gewesen, denn sie habe ihm das Gefühl gegeben, dass es eine Zumutung sei, sich von ihm oder einer ebenfalls anwesenden Kollegin, Frau L, beraten zu lassen. Dieses

Gespräch habe allerdings rein dazu gedient eine neue Kundin für die Fahrschule zu werben und somit habe er versucht sie zur Anmeldung in einem gemischten Kurs zu bewegen.

Zum Thema Motorradstunden könne er sich noch gut an eine Situation in der Ausbildungszeit erinnern. Frau A habe sich geweigert mit dem Fahrschulmotorrad zurück in die Fahrschule zu fahren. Frau B habe ihr erklärt, dass all ihre Motorradfahrlehrer/innen mit allen Fahrschulmotorrädern zu fahren haben, und habe diese Weigerung laut eigener Aussage nicht verstanden.

Hinsichtlich seiner angeblichen Äußerung über die „Wuchtgewichter“ einer Schülerin, könne Herr C nur sagen, dass er sich nicht daran erinnern könne, so etwas gesagt zu haben, noch wisse er, was mit einer solchen Aussage gemeint sein könne.

Die Aussage des Herr C, dass auch Männer vergewaltigt werden würden, sei richtig. Allerdings sei das Gesprächsthema kein Frauenintensivkurs, sondern das Ziel von Frauenparkplätzen gewesen. Seine Aussage sei ernst, und nicht belustigend gemeint gewesen, nachdem er von solchen Fällen gehört hätte. Nachdem er diese Aussage im vollen Ernst getätigt habe, sei ein eventuelles Gelächter definitiv nicht nach seiner Aussage entstanden.

Herr C möchte darauf hinweisen, dass Frau A nicht die einzige Angestellte mit einer lesbischen Lebensweise (z.B. Frau B und andere Kolleginnen) sei. Er habe weder sie noch andere Kolleginnen in physischer, kommunikativer oder psychischer Art diskriminiert.

Er weise darauf hin, dass Frau A einmal Gutscheine für die Führerscheinausbildung in der Höhe von € 70,- in der Fahrschule aufgelegt habe, die allerdings nur für Frauen gegolten hätten. Dies sei seines Erachtens eine Benachteiligung aller männlichen Fahrschüler.

Nach Ansicht von Herr C sei Frau A vielmehr bevorzugt worden. So sei es Frau A als einzige Angestellte erlaubt gewesen, das Dienstauto auch zu privaten Zwecken zu nützen. Frau B habe dies mit der Begründung der Werbezwecke gerechtfertigt, die auch alle anderen Angestellten erfüllt hätten. Das Auto wäre nicht mit Werbung verklebt gewesen und die Dachtafel wäre über die Nacht abmontiert worden. Dies sei eine eindeutige Bevorzugung von Frau A gewesen.

Weiters habe sie als einzige, gewisse Arbeiten von zu Hause aus erledigen dürfen. So habe sie wöchentlich 8 Arbeitsstunden nicht in der Fahrschule verbracht.

Auch habe Frau A durch die Abhaltung von Gruppenkursen eine klare Bevorzugung erhalten. Man erhalte beim Abhalten von ausgeschriebenen Gruppenkursen einen nicht unwesentlichen finanziellen Zuschlag. So habe sie alle Frauenintensivkurse und daneben noch einen durchgehenden Abendkurs abgehalten. Herr C musste hingegen mit einem Kollegen den parallel laufenden Abendkurs teilen und habe keine Vormittagsintensivkurse abhalten dürfen. Frau A habe gegenüber seiner Person eine eindeutige Bevorzugung erfahren. Er sehe dies als eindeutige Diskriminierung seiner Person.

Trotz mehrmaliger Aufforderung an den Antragsgegners, Herrn D, gab dieser keine Stellungnahme zu den Vorwürfen ab. Auch verzichtete er, trotz zweimaliger Ladung und den Hinweis darauf, dass das Verfahren, sollte er den Ladungen nicht Folge leisten fortgeführt werde, auf die Möglichkeit seine Sichtweise zu den Vorwürfen darzulegen.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie sich beruflich umorientieren wollte und deshalb die Ausbildung als Fahrschullehrerin begonnen habe. Sie habe diesbezüglich viele Gespräche mit Frau B gehabt. Diese habe ihr dezidiert eine Anstellung als Fahrschullehrerin für die Gruppen A und B zugesagt. Es habe laut Frau B Bedarf an Fahrschullehrer/innen sowohl für die theoretischen als auch für den praktischen Unterricht gegeben.

Frau A sei es wichtig gewesen, einen fixen Job zu bekommen und regelmäßig zu arbeiten. Die hierarchischen Gegebenheiten im Unternehmen schilderte sie dahingehend, dass Frau B die Chefin der Firma und Inhaberin der Fa. X ... sei. Herr F fungiere als quasi Geschäftsführer und Vertrauensmann (= Ersatzbetriebsrat). Er sei jedoch ihr Vorgesetzter in rechtlicher Natur gewesen und habe die Möglichkeit als Geschäftsführer gehabt mitzubestimmen bzw. mit Frau B gemeinsam gewisse Dinge durchzusetzen. Habe teilweise Teamsitzungen geleitet, das Protokoll geschrieben. Nach außen hin sei ihr vermittelt worden, dass sie alle gemeinsam entscheiden würden, aber die Entscheidung habe letztlich bei Herrn F, insbesondere im Unterrichtsbereich, gelegen und habe er sehr viele Theoriestunden eingeteilt. Im Weiteren habe es Trennungen je nach Führerscheinklasse gegeben. Für den A-Bereich sei zum Beispiel Herr D

zuständig gewesen. Aus ihrer Sicht sei die Firmenstruktur nie klar ausgesprochen worden und sei viel informell gelaufen.

Zu dem von ihr erhobenen Vorwurf der sexuellen Belästigungen gab sie ergänzend an, dass sich die Fahrlehrer, darunter auch Herr C, im Lehrer/innenzimmer, anstatt in dem dafür vorgesehenen Raum, bis auf die Unterhose ausgezogen hätten. Dies sei für Frau A extrem unangenehm gewesen. Es habe in dem Lehrer/innenzimmer ständig eine sexualisierte Atmosphäre geherrscht, wo permanent „blöde“ Sprüche über Frauen gemacht worden seien. Sie sei völlig entsetzt gewesen über dieses unprofessionelle Klima. Frau A habe sich fast jeden Tag einen sexistischen Spruch gefallen lassen müssen. Es sei eine permanente Mobbing-Situation für sie in der Fahrschule gewesen, wobei sie das Gefühl gehabt habe, dass die anderen Fahrlehrer versucht hätten, sie aus der Fahrschule zu drängen.

Die Aussagen des Herrn E hätten sie am härtesten getroffen habe, da dieser permanent Anspielungen auf Lesben gemacht habe. Die Äußerung auf der Weihnachtsfeier habe auch ihre Lebensgefährtin, Frau M, gehört. Sie habe deswegen immer wieder versucht mit Frau B darüber zu reden. Frau B sei sich die ganze Zeit bewusst gewesen, was in der Fahrschule passiere.

Bei Herrn C seien es vor allem sexistische Äußerungen zu den Fahrschülerinnen gewesen, wie zum Beispiel Sprüche über „fesche Katzen“, über den „tollen Busen“ der Schülerinnen und Aussagen wie „bei der würde ich gerne auch einmal am Schoß sitzen“. Zu Beginn habe sie versucht wegzuhören bis sie dann gemerkt habe, dass sie nicht mehr weghören könne.

Herr D sei vom Umgang her der Intellektuellere bei den Sprüchen über Frauen gewesen. Er habe neben der erwähnten Äußerung Sprüche wie „Frauen können eh nicht wirklich Motorradfahren!“ oder „Die ist eh zu blöd, irgendetwas zu kapieren!“ getätigt. Sie habe diesbezüglich Frau B informiert. Dies gehe auch aus dem Protokoll zu ihrer Teamsitzung im Winter 2003 hervor. Dieses Protokoll zeige klar, dass Frau B und die anderen Fahr(schul)lehrer/innen anwesend gewesen seien, und sie davon entgegen ihrer Stellungnahmen über rassistische und frauenfeindliche Probleme in der Fahrschule wissen müssten.

In der Fahrschule habe eine intrigante Atmosphäre geherrscht. Wenn beispielsweise Frau N, eine türkische Fahrlehrerin ins Lehrer/innenzimmer

gekommen sei, sei es ruhig geworden. Kaum habe sie den Raum verlassen, sei über sie hergezogen worden.

Sie hielt fest, dass es keinen körperlichen sondern täglich verbale Übergriffe auf sie gegeben habe. Nach außen hin sei aber immer so getan worden, als gebe es diese Probleme nicht. Frau B habe sie, auf ihr Ersuchen hin Abhilfe ob dieser Vorgänge zu schaffen, immer vertröstet und das Problem vor sich her geschoben. Aus ihrer Sicht sei Frau B in der Fahrschule von den anderen nicht ernst genommen worden.

Frau A habe ihr von Anfang an mitgeteilt, dass sie die praktischen Motorradstunden brauche, sonst käme sie aus der Übung. Auch habe Frau B viel Wert auf ihre Weiterbildung gelegt. So habe sie gewollt, dass sie die Ausbildung zur „C-Lehrerin“ mache. Die Aussage, dass Frau B ihr nie A-Stunden in Aussicht gestellt habe, sei für Frau A unglaublich gewesen, da Frau B ihr nahe gelegt habe auch die C-Ausbildung zu machen. Darüber hinaus hielt sie fest, dass man bei den „A“-Stunden zusätzlich ca € 2,- in der Stunde bekomme.

Weiters habe sie sich durch das unfreiwillige „Outing“ von Frau B vor der gesamten Ausbildungsgruppe diskriminiert gefühlt. Aufgrund des „Outings“ von Frau B sei während der Ausbildungszeit für sie in den kommenden Wochen bis hin zur Anstellung spürbar gewesen, dass sich das Verhältnis in der Fahrschule komplett geändert hätte. Manche der künftigen Kollegen hätten sie nicht mehr begrüßt und habe es permanent unterschwellige Anspielungen auf ihre sexuelle Orientierung gegeben. Es sei nicht richtig, dass ihre sexuelle Orientierung nicht unbekannt gewesen sei. Dies sei nur Frau B bekannt gewesen. Sie habe nicht die Ausbildung mit ihrer Freundin gemacht. Frau M habe damals noch Soziologie studiert und habe während der Anstellung von Frau A mit der Ausbildung zur Fahrschullehrerin begonnen. Zu Beginn sei für sie die Motivation gewesen, gerade in eine Fahrschule zu gehen, in der die Chefin und etliche Kolleginnen lesbisch seien. Sie habe angenommen, dass sie sich da wohl fühlen werde.

Hiezu befragt gab Frau A an, dass sie grundsätzlich mit jedem Motorrad fahre. Es habe ein Problem mit der Kawasaki 500 gegeben. Sie sei schlecht gewartet gewesen und die Kette sei durchgegangen und es habe dadurch eine erhöhte Unfallgefahr bestanden. Sie habe lediglich darauf hingewiesen, dass ein solches Motorrad einem/r Schüler/in nicht zuzumuten sei. Frau A sei aber trotzdem mit der Kawasaki gefahren.

Frau G habe aufgrund eines Motorradunfalles mit einem Fahrschüler nicht mehr Motorradstunden geben wollen. Sie habe deswegen wieder bei Frau B um Motorradstunden angefragt. Ihr sei von Frau B für den 9. August 2004 ein theoretischer Motorradkurs sowie 2 praktische Motorradfahrstunden zugesagt worden. Daraufhin sei es zu einer verbalen Auseinandersetzung mit Herrn D gekommen. Es habe an diesem Abend eine kleine Feier ... gegeben, dort sei sie von den anderen Arbeitskollegen geschnitten worden. Sie sei daher um 23 Uhr nach Hause gegangen. Am nächsten Tag habe ihr Herr F in der Früh die Kündigung überreicht. Der Ausbilder von Frau A ... habe ihr erzählt, dass nachdem Frau A gegangen sei, viel Alkohol geflossen wäre und da habe Frau B am Wirtshaustisch ihre Kündigung unterschrieben. Aus ihrer Sicht sei ihre Kündigung deshalb erfolgt, weil man sie als Motorradfahrerin und Fahrschullehrerin nicht haben wollte. Sie sei aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und ihres „Frauseins“ abgelehnt worden.

In der mündlichen Befragung gab die Arbeitgeberin, Frau B, ergänzend an, dass sie ... Fahrschullehrerin geworden sei. Sie sei damals die erste Fahrschullehrerin gewesen, die auch Motorrad gefahren sei. Damals habe es nur 10 Frauen gegeben, die Fahrschullehrerinnen gewesen seien. Mittlerweile habe sie diesen Beruf auch für Frauen durch ihre Fahrschule gefördert. Für die Kündigung von Frau A führte sie mehrere Gründe an. Gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit habe Frau A bei der MA 65 den Fahrlehrerausweis beanstandet. Auf diesem offiziell staatlichen Ausweis stehe „Fahrlehrer-Ausweis“ und nicht „Fahrlehrer/innen-Ausweis“, worüber sich Frau A echauffiert habe. Weiters habe sie wie in der Stellungnahme ausgeführt zwei sehr erfahrene Mitarbeiter kritisiert, wobei einer von Ihnen mittlerweile eine Fahrschule betreibe.

Sie habe keine praktischen Motorradstunden von Frau B erhalten, da sie sich geweigert habe eine Kawasaki ER 500 zu fahren. In der Fahrschule ... habe Frau A sich geweigert mit einem Schüler gemeinsam zum Parkplatz zu fahren, mit der Begründung, dies sei ihr zu gefährlich. Durch das ständige Attackieren der Fahrlehrer habe sie ein Betriebsklima geschaffen, das für Frau B nicht mehr tragbar gewesen sei. Auch sei sie der Ansicht, dass Frau A, sollte ein Schüler vom Motorrad fallen, es nicht schaffe, eine „Transalp“ aufzuheben. Als Arbeitgeberin könne sie nicht jemanden auf ein Motorrad setzen, wenn sie der Meinung sei, dass die Person nicht dafür geeignet sei.

Sie habe Frau A die eventuelle Zusage erteilt, A-Stunden zu geben, wenn sie bereit sei mit Schülern auf jedem Motorrad zu fahren. Bis dato habe es aber keine Anweisung an Herrn D, ihren „A-Chef“, gegeben. Sie habe schon genug Leute gehabt, die „A“ fahren und wesentlich besser als Frau A fahren. Sie sei nicht verpflichtet, jemandem anderen in der Fahrschule Stunden wegzunehmen. Dies gehe schon wegen des Kollektivvertrags nicht. Frau B habe Fahrlehrer, die A, B, C und E machen, und noch nie am LKW gesessen seien, weil die Stunden unter den Fahrlehrern aufgeteilt seien. Nach dem Fachverband der Kraftfahrschulen Österreichs könne es sich der Fahrschulinhaber aussuchen, wie er einen Angestellten anstelle. Zum Dienstvertrag befragt, gab sie an, dass sie im Vertrag das weitest mögliche Einsatzgebiet bei Frau A gewählt habe, um den Dienstvertrag später nicht ändern zu müssen.

Frau B gab weiters an, dass ... es einen eigenen Umkleideraum gegeben habe. Sie schließe es aus, dass sich die Motorradfahrstunden erteilenden Lehrer im Fahrlehrer/innenzimmer umgezogen hätten. Sie halte sich, nach ihren eigenen Angaben, dort ab und zu auf. Frau B betont in ihrer Aussage weiters, dass sie als Feministin in ihrer eigenen Fahrschule mit 9 Frauen und 9 Männern als Mitarbeiter/innen, davon 4 lesbisch, nie einen sexistischen Umgangston wie „Das ist eine fesche Katz`!“ zugelassen habe. Es sei von ihrer Seite nie ein böses Wort über die sexuelle Orientierung ihrer Mitarbeiter/innen gefallen.

Zum Protokoll der Teamsitzung im Winter 2003 befragt gab sie an, dass es sein könne, dass der Zwischenfall mit Herrn D und einer türkischen Fahrlehrerin besprochen worden sei. Sie habe die Aussage von Herrn D nur aus zweiter Hand erfahren und Herrn D auf Schärfste verwarnt. Herr D sei mittlerweile nicht mehr in ihrer Fahrschule tätig. ...

Frau A sei mit ihrer Lebensgefährtin, Frau M, in die Fahrschule gekommen. Es habe dadurch jeder über ihre sexuelle Orientierung gewusst. Ihre Lebensgefährtin habe auch eine Fahrschullehrer/innen-Ausbildung begonnen. Es sei jedem klar gewesen, dass die beiden ein Paar seien. Dies sei schon vor der Regenbogenparade bekannt gewesen.

Der vom Senat befragte Antragsgegner, Herr C, gab ergänzend an, dass es einen lockeren Umgangston in der Fahrschule gegeben habe. Äußerungen wie „Das ist eine fesche Katz`“, „Die hat einen tollen Busen“ oder „Frauen können eh nicht Motorrad fahren!“ habe er niemals getätigt. Er habe sich im

Fahrlehrer/innenzimmer umgezogen, dies normalerweise zu einer Zeit, wo er wisse, dass er dort relativ alleine sei. Es habe genauso Kolleginnen gegeben, die sich dort umgezogen hätten. Keiner habe Herrn C jemals aufmerksam gemacht, dass das Umziehen im Fahrlehrer/innenzimmer störe.

Die sexuelle Orientierung von Frau A sei ihm bereits vor der Anstellung als Fahrlehrer bekannt gewesen. Sie sei ihm vorgestellt worden, um Werbung für die Fahrschule in einschlägigen Szenelokalitäten zu machen. Ein direktes „Outing“ habe er nicht gehört, aber er habe Frau A und ihre Lebensgefährtin Hand in Hand gehen sehen. Er habe aber generell mit Frau A nicht viel Persönliches gesprochen, weil die Grundchemie nicht gestimmt habe. Sie seien keine Freunde gewesen, jedoch habe er auch nichts Feindliches in die Richtung von Frau A getan.

Herr C gab weiters an, dass Frau B, die Weisung Motorradstunden auch Frau A zuzuteilen, nur erteilt habe, da Frau A gedroht habe zu klagen bzw. rechtliche Schritte einzuleiten. Das sei innerhalb der Kollegenschaft nicht gut angekommen, sie seien über die Vorgangsweise von Frau A erzürnt gewesen. Herr C habe sich folglich gesagt, er werde keine A-Stunden mehr geben und habe dies auch im Fahrschulbüro mitgeteilt.

Der vom Senat I im Verfahren mündlich befragte Antragsgegner, Herr E, gab ergänzend an, dass die Weihnachtsfeiern in der Fahrschule immer sehr lustig gewesen seien, es sei dabei einiges an Alkohol geflossen. Er könne sich jedoch nicht vorstellen, die ihn vorgehaltenen Äußerungen getätigt zu haben. Da er meistens der „Besoffenste“ auf den Weihnachtsfeiern sei, könne er sich an nichts mehr erinnern.

Eine Auskunftsperson schilderte, dass das Klima in der Fahrschule frauenfeindlich gewesen sei, was sie aus diversen Äußerungen geschlossen habe. So habe Herr D der Auskunftsperson während ihrer Ausbildung nahe gelegt, zu überlegen, ob sie weiterhin bei Frau A bleibe, weil sie zum einen eine Frau sei, die nichts hinter dem Steuer verloren habe und zum anderen keine gute Fahrlehrerin sei. Herr F habe der Auskunftsperson gegenüber die Äußerung fallen gelassen, dass man bei Frau A nicht wisse, ob sie männlich oder weiblich sei. Anfänglich sei das Verhältnis zwischen Frau B und Frau A gut gewesen. Die anderen Fahrlehrer hätten sie jedoch teilweise runter gemacht bzw. blöde Bemerkungen fallen

gelassen. Aus Sicht der Auskunftsperson habe sich Frau A in der Fahrschule nicht wohl gefühlt und sei sie auch von den anderen Fahrlehrern nicht akzeptiert worden.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG (alt)** für den Zeitraum vom 1.9.2003 bis zum 30.6.2004 verwirklicht wurde, ist zunächst Folgendes zu bemerken: Gemäß den oben angeführten Bestimmungen darf man nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ wird im GIBG (alt) nicht näher definiert wird. Der Gesetzgeber wollte jedenfalls mit der Einführung der Generalklausel und der Aufnahme des Verbots der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gewährleisten, dass alle wie immer gearteten Diskriminierungen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG erfasst sind. Der Begriff ist daher weit auszulegen. Unter „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem Sach- und Personalausstattung, konkrete Aufgaben, die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, verminderte Wertschätzung im Betrieb bzw. Minderung des Ansehens.

Insoweit sich ein/e Arbeitnehmer/in auf den Diskriminierungstatbestand nach **§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG (alt)** beruft, hat sie/er diesen gem. **§ 2a Abs. 9 GIBG (alt)** bloß glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht für die unterschiedliche Behandlung unverzichtbare Voraussetzung gewesen.

Auf Grund der im Verfahren durchgeführten Befragungen gewann der Senat I den Eindruck, dass die Arbeitgeberin mit den im Arbeitsvertrag der Antragstellerin angeführten Tätigkeiten (Fahrschullehrerin A und B) das weitest mögliche Einsatzgebiet gewählt hat, um später den Dienstvertrag nicht mehr ändern zu müssen. Die Arbeitgeberin hat jedoch eine gewisse Dispositionsfreiheit und muss einen Dienstvertrag nicht immer voll ausnützen. Es besteht eine gewisse Einteilungsfreiheit, die dem Direktionsrecht immanent ist. Von diesem hat die Arbeitgeberin zu Beginn des Arbeitsverhältnisses Gebrauch gemacht. Es

obliegt der Arbeitgeberin das Risiko hinsichtlich ihrer Mitarbeiter/innen abzuschätzen, da sich bei einem Unfall weit reichende Haftungsfrage stellen. Im Zuge des Verfahrens konnte die Arbeitgeberin Senat I glaubhaft machen, dass sie der Antragstellerin nicht 100% zugetraut hat Schüler/innen sicher praktischen Motorradunterricht zu geben. Es wurde dem Senat glaubhaft geschildert, dass sich die Antragsstellerin einmal geweigert hat mit einem Fahrschulmotorrad alleine zu fahren. Folglich wurde die Antragstellerin auch nicht mit einer Motorradausrüstung ausgestattet. Aus der Sicht des Senates I ist die Verweigerung der Zuteilung der praktischen Motorradstunden für den angeführten Zeitraum durch objektive Fakten untermauert und aus sachlichen Gründen verweigert. Auch der im Antrag erwähnte Spind wurde Frau A nach einem $\frac{3}{4}$ Jahr zuerkannt. Die Vergleichsperson, Herr C, erhielt, wie in der Befragung angeführt, den Spind erst nach zwei Jahren. Frau A war durch die spätere Zuteilung, im Vergleich zu Herrn C nicht schlechtergestellt.

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 GIBG (alt) für den Zeitraum vom 1.9.2003 bis 30.6.2004 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nicht diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der neuerlichen Einforderung der praktischen Motorradstunden im Juli 2004 ist anzumerken, dass aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und des durchgeführten Verfahrens der Senat I der GBK zur Auffassung kam, dass der erst genannte Zeitraum als „Einarbeitungsphase“ anzusehen ist und dem Arbeitgeber eine gewisse Zeit innerhalb der Dispositionsfreiheit zugestanden werden musste. Frau A hatte sich jedoch in ihrer Tätigkeit als Fahrschullehrerin im Weiteren bewährt, was glaubhaft im Zuge des Verfahrens geschildert worden ist und auch von der Arbeitgeberin bestätigt wurde. Seitens der Arbeitgeberin wären ihr die praktischen Motorradstunden bei der Einforderung im Juli 2004 somit in weiterer Folge zuzuteilen gewesen.

Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass A auf Grund des Geschlechts gemäß § 3 Z 6 GIBG (neu) für den Zeitraum ab 1. Juli 2004 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist.

Betreffend die beantragte Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß **§ 2 Abs. 1a Z 2 GIBG (alt)** für den Zeitraum vom 1.9.2003 bis 30.6.2004 sowie gemäß **§ 6 Z 3 GIBG (neu)** für den Zeitraum ab 1.7.2004 ist Nachstehendes anzumerken:

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, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung des Geschlechts und ist daher verboten (RL 2002/73/EG iVm RL 76/207/EWG).

Nach **§ 2 Abs. 1a Z 2 GIBG (alt)** und nach **§ 6 Abs. 1 GIBG (neu)** ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich sowohl gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen /deren Vertreter/innen und gegen Dritte, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis belästigen und gegen dieses Verbot verstoßen. Der unmittelbare Belästigter haftet verschuldensunabhängig.

„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 ein Abwenden oder eine schlüssige Geste. Um eine sexuelle Belästigung im Sinne des GIBG zu bejahen, muss das zu prüfende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein, was auch für die belästigende Person erkennbar sein muss.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom Belästigter wahrgenommen werden will.

Wenn die Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreitet und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommt, dann ist die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt. Ein Verhalten, welches die Würde beeinträchtigt, setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich.

Im Falle einer sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten. Unter sexuelle Belästigung fallen Handlungen, die geeignet sein, die soziale Wertschätzung der betroffenen Frauen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (OGH 26.5.2004, 9 ObA 64/04h). Beim Tatbestand der sexuellen Belästigung geht es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b).

Die Schilderungen des Herrn E im Zuge seiner mündlichen Befragung durch Senat I, auf der Weihnachtsfeier meistens der Besoffenste zu sei und sich an nichts erinnern zu können, werden vom erkennenden Senat als reine Schutzbehauptung gewertet und sind nicht geeignet den Senat I davon zu überzeugen, dass die Antragstellerin den Vorwurf bezüglich der von ihm getätigten Äußerung, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen ist, erfunden hat.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 GIBG (alt) sowie gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG (neu) von Herrn E durch eine sexuelle Belästigung auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Weiters stellte der Senat I der GBK fest, dass Frau A gemäß **§ 12 Abs. 11 GIBG (neu)** auf Grund der festgestellten sexuellen Belästigung nach § 6 GIBG (neu) gegenüber den Belästiger, Herrn E, Anspruch auf **Ersatz des erlittenen Schadens hat.**

Aus dem dargelegten Sachverhalt und den Aussagen in der mündlichen Befragung durch Senat I geht hervor, dass sich sowohl Herr C als auch die anderen Fahrlehrer/innen im Fahrschullehrer/innenzimmer umgezogen haben. Dieser Vorgang wurde von keinen der Mitarbeiter/innen beanstandet oder als

anstößig empfunden. Insbesondere wurde Herr C auch von Frau A nie darauf angesprochen dies zu unterlassen.

Ebenso konnten im Laufe des Verfahrens nicht glaubhaft dargelegt werden, dass die im Antrag angeführten Äußerungen tatsächlich in dieser Art von Herrn D getätigt wurden, da es sich hier um einen Vorwurf handelte, der gegenüber Dritten geäußert wurde und nicht in Anwesenheit der Antragstellerin erfolgt ist. Es fehlte somit die Unmittelbarkeit der Aussage.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1a Z 2 GIBG (alt) sowie gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG (neu) durch Herrn C und Herrn D nicht sexuell belästigt worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts gemäß **§ 2 Abs. 1a Z 2, § 2 Abs. 1b GIBG (alt)** sowie gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG (neu)** und **§ 6 Abs. 2 GIBG (neu)** durch die Arbeitgeberin, indem sie es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung Abhilfe zu schaffen und dadurch eine einschüchternde demütigende und feindselige Arbeitsumwelt für die Antragstellerin geschaffen hat verwirklicht wurde, ist nachstehendes festzuhalten: Trotz der Tatsache, dass in einer ursprünglichen Männerdomäne ein beträchtlicher Frauenanteil tätig ist, können besondere Beobachtung und Fürsorgemaßnahmen auf Grund der glaubhaft dargelegten, im Zusammenhang mit Frauen herrschenden Ansichten der männlichen Arbeitnehmer, seitens der Arbeitgeberin notwendig sein.

In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass eine wesentliche Intention des Gleichbehandlungsgesetzes in der Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt gelegen ist. Der/die Arbeitgeber/in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht aufgefordert in seinem Betrieb dafür Sorge zu tragen, dass es zu keinen diskriminierenden Betriebsklima kommen kann. Durch Information und Sensibilisierung der Belegschaft sollte eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt geschaffen werden. Auch durch ein schuldhaftes Nichterkennen eines geschlechtsspezifischen Mobbings verletzt ein Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht.

Darüber hinaus ist sexuelle Belästigung durch Arbeitskollegen/innen eine Form von Arbeitnehmerfehlverhalten welches die Arbeitgeber/innen verpflichtet, sich

damit zu befassen, wie sie es bei jeder Form von Arbeitnehmerfehlverhalten tun sollten. Auf Grund der im Verfahren glaubhaften Schilderung die Arbeitsatmosphäre in der Fahrschule betreffend und der von Senat I festgestellten sexuellen Belästigung durch einen ihrer Arbeitskollegen konnte dem Senat I im Zuge des Verfahrens glaubhaft dargelegt werden, dass die Arbeitgeberin von Vorfällen die der sexuellen Sphäre zuzuschreiben sind Kenntnis hatte, jedoch keinerlei Maßnahmen ergriffen hat, um die sexuelle Belästigung zu beenden. Wodurch eine für die Antragstellerin einschüchternde, demütigende bzw. auch feindselige Arbeitsumwelt entstanden ist.

Der Senat I der GBK erlangte dadurch zur Auffassung, dass Frau A auf Grund Geschlechtes gemäß § 2 Abs. 1a Z 3 GIBG (alt) und § 2 Abs. 1b GIBG (alt) sowie gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG(neu) und § 6 Abs. 2 GIBG (neu) durch schuldhaftes Unterlassen der Arbeitgeberin Frau B (Fa. X) im Falle des Vorliegens einer sexuellen Belästigung und der dadurch geschaffenen einschüchternden, demütigenden als auch feindseligen Arbeitsumwelt, angemessene Abhilfe zu schaffen, diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG (neu)** verwirklicht wurde, ist Folgendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG (neu) schließt eine unmittelbare/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 jedenfalls die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung.

Aus dem vorliegenden Sachverhalt und der durchgeführten mündlichen Befragung ging für den Senat I deutlich hervor, dass die auf Nachfrage angegebenen Kündigungsgründe, wie die Kritik von Frau A an zwei erfahrenen Fahrlehrern und den von Frau A beanstandeten Fahrschullehrer/in-Ausweis bereits über ein Jahr zurückgelegen sind. Sie wurden im Zuge der Befragung

erstmalig angeführt. Daraus schließt Senat I, dass diese ob des langen Zeitraumes der zwischen Vorfall und Kündigung dazwischen lag, nicht tatsächlich die Ursache für den Kündigungsausspruch gewesen sein können.

Frau A schilderte hingegen dem Senat I der GBK gegenüber sehr glaubwürdig, dass ihr am Vortag der Kündigung von der Arbeitgeberin die praktischen Motorradstunden zugesagt worden sind und es dadurch unter den Fahrlehrern zu teilweise heftigen Reaktionen gekommen ist. Am darauf folgenden Tag hat Frau A von Herrn F die schriftliche Kündigung erhalten. Dem Senat I ist bekannt, dass gerade bei der Diskriminierungssituation bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, häufig bereits im Vorfeld andere Diskriminierungstatbestände eine Rolle spielen. So hat auch in diesem Fall bereits im Vorfeld eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch das nicht zugestehen der von der Antragstellerin immer wieder eingeforderten Motorradfahrstunden stattgefunden und wurde diese auch vom erkennenden Senat. In weiterer Folge ist es nach neuerlicher Einforderung der Motorradfahrstunden bei Frau B und der dadurch ausgelösten Reaktionen der männlichen Kollegen und des offensichtlich massiven Einflusses dieser Kollegen auf Frau B - ob der von ihr getroffenen Anweisung - zur Kündigung durch die Arbeitgeberin gekommen.

Der Senat I der GBK gelangte daher in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gemäß § 3 Abs. 7 GIBG (neu) von der Arbeitgeberin Frau B (Fa. X) diskriminiert worden ist.

Zu rechtlichen Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **Benachteiligung** gemäß **§ 13 GIBG (neu)** verwirklicht worden ist, ist folgendes zu bemerken:

§ 13 GIBG (neu) ist ein spezieller Fall der Folgediskriminierung und bezieht jegliche Reaktion des/der Arbeitgeber/in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens mit ein. Er erfasst darüber hinaus auch andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen bei Beförderungen, Versetzungen u.a.m.

Frau A wurde als Reaktion auf ihre Beschwerde, dass man ihr nach erfolgter Einarbeitungszeit und trotz der diesbezüglichen Vereinbarung im Arbeitsvertrag, keine praktischen Motorradstunden zugeteilt hatte, gekündigt.

Der Senat I der GBK gelangte folglich zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes durch eine Benachteiligung gemäß § 13 GIBG (neu) durch die Arbeitgeberin Frau B diskriminiert wurde.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 6 GIBG (neu)** ist folgendes anzumerken:

Mit der Einführung des § 17 Abs. 1 GIBG darf niemand aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

Zum Kriterium der „sexuellen Orientierung“ ist festzuhalten, dass im Gegensatz zu Art. 13 EGV und der RL 2000/78/EG das GIBG statt des Begriffs der sexuellen Ausrichtung den in der einschlägigen Literatur gebräuchlicheren der „sexuellen Orientierung“ verwendet. Der Begriff ist nach den Materialien zum GIBG weit auszulegen und wird allgemein als „heterosexuell, homosexuell und bisexuell“ definiert und verstanden. Es soll vor allem ein Diskriminierungsschutz für schwule und lesbische Arbeitnehmer/innen geschaffen werden. Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung am Arbeitsplatz treten in sehr unterschiedlichen Formen und meist sehr versteckt und unterschwellig auf. Diskriminierende Praktiken werden daher auch seltener publik, da Menschen in der Arbeitswelt wohl eher darauf Bedacht nehmen, ihre sexuelle Orientierung aus Angst vor (weiteren) Diskriminierungen und Belästigungen zu verbergen. Bis zum Inkrafttreten des vorliegenden GIBG nahm auch das österreichische Arbeitsrecht keinerlei besondere Position zur Frage der sexuellen Orientierung ein, da einerseits Aspekte der privaten Lebensführung für das Arbeitsverhältnis grundsätzlich irrelevant sein sollten und andererseits in Fällen, in denen eine Bezugnahme auf die private Lebensführung erfolgte, an das Modell einer heterosexuellen Lebensgemeinschaft gedacht wurde. Das nun vorliegende Diskriminierungsverbot aufgrund der sexuellen Orientierung gilt nur in Bezug auf

den sachlichen Anwendungsbereich der sogenannten „Arbeitswelt“, wie er in §§ 17 und 18 GIBG (neu) umschrieben ist.

Rechtfertigungsgründe, auf Grund dessen die Anknüpfung an das Merkmal der sexuellen Orientierung nicht diskriminierend sein kann, wurden vom Gesetzgeber in § 20 GIBG (neu) geregelt. Hier finden sich Ausnahmebestimmungen, die eine Ungleichbehandlung nur unter ganz bestimmten außergewöhnlichen Umständen rechtfertigen. Es soll zum Beispiel keine Ungleichbehandlung vorliegen, wenn sie objektiv und angemessen und die Mittel zur Erreichung bestimmter demonstrativ aufgezählter Ziele, angemessen sind. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn ein/e Arbeitnehmer/in auf Grund seiner/ihrer sexuellen Orientierung in einer vergleichbaren Situation gegenüber einer anderen Person benachteiligt wird. Bei einer mittelbaren Diskriminierung werden dem Anschein nach neutrale Kriterien angewendet, die Angehörige einer bestimmten sexuellen Orientierung benachteiligen.

Gemäß § 26 Abs. 12 GIBG (neu) hat die betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand gemäß §§ 17, 18 oder 21 GIBG (neu) beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes als vom/von Beklagten glaubhaft gemachten Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund gemäß §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG (neu) vorliegt.

Der Senat I kam im Laufe des Verfahrens zur Überzeugung, dass das „Outing“ vor dem 1. Juli 2004 stattgefunden hat. Dieser Umstand kann dadurch nicht in die Beurteilung des Tatbestandes einfließen, da zu diesem Zeitpunkt noch das GIBG idF BGBl. Nr. 129/2001 in Geltung war und der Diskriminierungstatbestand der „sexuellen Orientierung“ noch nicht im GIBG (alt) vorgesehen war. Das „Outing“ kann somit nicht den Tatbestand der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung erfüllen.

Aufgrund der Gesetzeslage konnte der Senat I den Sachverhalt erst ab 1. Juli 2004 einer rechtlichen Überprüfung hinsichtlich einer Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung bei sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG (neu) unterziehen.

Aus dem vorliegenden Sachverhalt und den durchgeführten mündlichen Befragungen konnte dem Senat I der GBK nicht glaubhaft gemachten werden, dass die Antragstellerin gerade auf Grund ihrer sexuellen Orientierung die

praktischen Motorradstunden nicht erhalten hat. Die Arbeitgeberin hat ihr diese zwar zugesagt, der für die Einteilung zuständige Mitarbeiter hat sich geweigert, Frau A die Motorradstunden zu geben. Die Motive für die Verweigerung der Zuteilung von Motorradfahrstunden können einerseits in der Dispositionsfreiheit des Arbeitgebers liegen, die an anderer Stelle bereits angeführt worden ist. Zum im Antrag angeführten Zeitpunkt, dürfte der Grund für die Verweigerung der Zuteilung aus Sicht des Senates I jedoch in den damit verbundenen Zulagen und Zuschlägen gelegen sein. Dies wurde im Zuge des Verfahrens für Senat I sehr deutlich und dadurch bestätigt, dass eine weitere Mitarbeiterin, deren sexuelle Orientierung ebenso allen bekannt war, trotzdem mit praktischen Motorradfahrstunden betraut gewesen ist. Bei der Einteilung der Motorradfahrstunden stehen offenkundig monetäre Überlegungen im Vordergrund. Eine Zuteilung an die Antragstellerin hätte jedoch die Wegnahme praktischer Motorradfahrstunden bei anderen Mitarbeitern bedeutet und hätte somit bei diesen, sollte es zu keinen finanziellen Ausgleich kommen, aller Wahrscheinlichkeit nach zu Einbußen an Zulagen geführt.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A auf Grund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG (neu) von der Arbeitgeberin Frau B (Fa. X) nicht diskriminiert wurde.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 17 Abs. 1 Z 7 GIBG (neu)** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten: Mit der Einführung des § 17 Abs. 1 GIBG (neu) darf niemand aufgrund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Zum Kriterium der sexuellen Orientierung wird auf die bereits zu § 17 Abs 1 GIBG oben angeführte Ausführungen verwiesen. Da der Begriff „sexuelle Orientierung“ weit auszulegen ist, ist mit der Formulierung „im Zusammenhang“ 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 jedenfalls die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhalts und den mündlichen Befragungen kam der Senat I zur Ansicht, dass entgegen der Motive für das Nichtzuteilen von praktischen Motorradstunden bis zur Kündigung - für die Entscheidung und Durchführung der Kündigung der Antragstellerin - sehr wohl die sexuelle Orientierung von Frau Schreibmeier, ihr lesbisch sein, eine Rolle gespielt hat. Die Anweisung von Frau B, der Antragstellerin nun doch praktische Fahrstunden zuzuteilen, führte in der Folge dazu, dass Frau Schreibmeier nun auf Grund ihrer sexuellen Orientierung, die gesamte Bandbreite negativer Gefühle, Einstellungen und Verhaltensweisen zu spüren bekam. Ihr Lesbisch sein „störte“ solange niemanden, solange sie nicht auf die Zuteilung der praktischen Fahrstunden bestanden hat und ihr diese auch von Frau B zugesagt worden sind. Es konnte dem Senat I nicht glaubhaft dargelegt werden, dass für die Kündigung der Antragstellerin auf Grund des gesamten Zeitablaufes nicht ihre sexuelle Orientierung ausschlaggebend war. Vielmehr wurde klar, dass es keinen anderen plausiblen Grund für dieses Vorgehen und die Verweigerung von Rechten gegeben hat. Aus Sicht des Senates I stellt die dargelegte Vorgangsweise, nämlich im Zuge eines Lokalbesuches sich von den Mitarbeitern ohne Vorliegen von triftigen Gründen zu einer Kündigung überreden zu lassen, ein weiteres Indiz für die tatsächliche Motivation der Kündigung dar. Die im Zuge der Befragung der Arbeitgeberin abgegebene allgemeine Erklärung, dass Frau A einfach nicht ins Team passe und Störungen hineinbringe, diese Generalisierung ohne konkrete Vorwürfe zu erheben, entsprechen den Erfahrungen mit Diskriminierungen im Arbeitsumfeld. Auch die Tatsache, dass Frau B selbst lesbisch ist, ist kein Garant für ein offenes Umgehen damit am Arbeitsplatz. Die im Verfahren immer wieder gemachte Feststellung, dass die sexuelle Orientierung der Antragstellerin am Arbeitsplatz kein Problem darstelle hindert nicht daran, bei kleinsten Veränderungen der Rahmenbedingungen zu diskriminieren und zwar gerade ob der sexuellen Orientierung von Frau A. Dieser Eindruck des erkennenden Senates wurde auch durch die Schilderungen einer im Zuge des Verfahrens befragten Fachexpertin verstärkt. Diese hat auf eine Studie verwiesen, die auf Grund einer in Deutschland durchgeführten Befragung von 2500 Lesben und Schwule über Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsumfeld ergeben hat, dass 80% der Befragten angegeben haben, dass sie sich durch abfällige Bemerkungen,

Erzählen von Witzen, etc. diskriminiert gefühlt hätten. Aus ihrer Erfahrung konnte sie die allgemeine Auskunft geben, dass Offenheit oder Nichtoffenheit im Betrieb nicht vor einer Diskriminierung schützen. Es schütze auch nicht vor Diskriminierung, ob jetzt mehr Frauen oder Männer im Betrieb tätig sind. Ebenso ist es egal, ob der/die Arbeitgeber/in oder Vorgesetzte/r lesbisch oder schwul sind, dies schützt nicht vor diskriminierendem Verhalten. Auch wenn man diese Studie nicht 1:1 auf Österreich übertragen kann, zeigt sie doch die Grundtendenz des Umganges mit Mitarbeitern am Arbeitsplatz, die eine andere sexuelle Orientierung haben.

Darüber hinaus spielt aus Sicht des Senates die Leitung im Unternehmen und ihr Umgang mit der ihr obliegenden Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin, nämlich ein Betriebsklima zu schaffen in welchen Diskriminierungen keinen Platz finden, eine wesentliche Rolle im gegenständlicher causa. All dies, wie auch die Vorgehensweise der Arbeitgeberin im Zuge der Kündigung zeigt, dass Frau B offensichtlich dieser Verpflichtung nicht im notwendigen Ausmaß nachgekommen ist. Weshalb die gewählte Vorgangsweise bei der Kündigung, letztendlich als Fortsetzung bereits vorausgegangener Diskriminierungen zu sehen ist

Der Senat I der GBK gelangte deshalb zur Auffassung, dass Frau Manuela Schreibmeier auf Grund ihrer sexuellen Orientierung bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG (neu) von der Arbeitgeberin Frau B (Fa. X) diskriminiert worden ist.

Abschließend hat der Senat I der GBK die Frage geprüft, ob der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung durch eine **Benachteiligung** gemäß **§ 27 GIBG (neu)** erfüllt worden ist.

Der § 27 GIBG (neu) ist ein spezieller Fall der Folgediskriminierung. Das Benachteiligungsverbot gemäß § 27 GIBG (neu) bezieht sich wie § 13 GIBG (neu) auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, keine Gehaltserhöhungen u.a.m. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem

Auftreten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

In § 27 GIBG (neu) ist die Kündigung eigens erwähnt. Die Beweislastregeln des § 27 GIBG (neu), die auf § 12 Abs. 12 GIBG (neu) verweisen, sprechen für einen eigenen Tatbestand.

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I stellt die betriebliche Hierarchie für eine von einer Diskriminierung betroffenen Person oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb gerade in Fällen von Beschwerden gegen eine Benachteiligung beim Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Am Tag der wiederholten Einforderung der praktischen Motorradstunden fand am Abend noch in einem Lokal, das die Arbeitgeberin eröffnet hat, eine kleine Feier statt, an dem die Mitarbeiter/innen teilgenommen haben. Dort ist die Antragstellerin von ihren Kolleg/innen „geschnitten“ worden, deshalb ist sie bereits um 23 Uhr gegangen. Am nächsten Morgen hat sie dann von einem Arbeitskollegen das Kündigungsschreiben erhalten. Frau B hat das Kündigungsschreiben am vorhergehenden Abend unterfertigt. Es besteht aus der Sicht des erkennenden Senates somit ein enger zeitlicher und kausaler Konnex zwischen Beschwerde und Kündigung. Frau A wurde als Reaktion auf ihre Beschwerde, dass ihr noch immer keine praktischen Motorradstunden zugesagt wurden, gekündigt.

Der Senat I der GBK gelangte folglich zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes durch eine Benachteiligung gemäß § 27 GIBG (neu) durch die Arbeitgeberin Frau B diskriminiert wurde.

Der Senat I der GBK schlägt daher eine intensive Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

20. September 2006