

Entscheidende Kommission

Gleichbehandlungskommission

Senat

II

Entscheidungsart

Einzelfallprüfungsergebnis

Geschäftszahl

GBK II/319/17

Entscheidungsdatum

19.11.2018

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung sowie mangelnde Abhilfe und Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der sexuellen Orientierung sowie Verletzung des Benachteiligungsverbot

Text

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/319/17 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau B (Erstantragsgegnerin) sowie mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG und Diskriminierung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der sexuellen Orientierung gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch die Firma C (Zweittragsgegnerin) 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. 275/2013, erkannt:

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

liegt vor.

Mangelnde Abhilfe durch die Zweittragsgegnerin bei Belästigung durch die Erstantragsgegnerin

liegt vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Zweittragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Zweittragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** samt Ergänzungen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin bei der Zweitantragsgegnerin seit August 2015 als Zimmermädchen beschäftigt gewesen sei. Ihre Vorgesetzte, die Erstantragsgegnerin, habe ihre sexuelle Orientierung zum Thema am Arbeitsplatz gemacht und habe darauf basierend eine feindselige Atmosphäre gegen sie initiiert bzw. eine Maßnahme mit dem Ziel getroffen, dass ihre KollegInnen sie ausgrenzen.

Außerdem rüge sie, dass - obwohl sie die Erstantragsgegnerin aufgefordert habe, ihre Maßnahmen zurückzuziehen und nachdem sie sich mit ihrer Beschwerde bekanntermaßen an den Vorsitzenden des Betriebsrats gewandt habe - die Erstantragsgegnerin ihre Anweisungen nicht zurückgezogen habe, sondern sich beim Management für ihre Entlassung eingesetzt habe. Sie sei der Meinung, dass ihr Arbeitgeber ihre Vorgesetzte angewiesen habe sich gegen sie einzusetzen, da er darauf gehofft habe, dass sie selbst kündigen werde.

Am Vormittag des 7.1.2017 habe sie von ihrer neuen Kollegin D während der Reinigung des gemeinsamen Flurs die sich auf sie beziehenden Äußerungen und Anweisungen ihrer Vorgesetzten erfahren. Laut ihrer Mitteilung hätte diese die im Dezember ankommenden neuen Kolleginnen über ihre sexuelle Orientierung informiert und diese angewiesen, eine ausgrenzende Atmosphäre um sie zu gestalten.

Nach dem Essen am 7.1.2017 habe die regelmäßige Mittagsbesprechung im Büro der Erstantragsgegnerin stattgefunden. Am Ende der Besprechung habe die Antragstellerin um das Wort gebeten und folgendes gesagt:

„Da jetzt alle hier sind, möchte ich, dass ihr alle hört, dass unsere Vorgesetzte B diskriminierende Aussagen, erniedrigende Äußerungen und Anweisungen im Zusammenhang mit meiner Person an D gemacht und gegeben hatte.

Ich habe es von D erfahren, dass B mehrere aufgesucht und sie über meine sexuelle Orientierung informiert und sie aufgefordert hatte, mich auszugrenzen.“

Sie habe Frau D vor den Anwesenden gefragt, ob sie in irgendwelcher Form etwas getan hatte, das die Anweisungen der Erstantragsgegnerin hätte begründen können, was diese verneint habe.

Sie habe die Erstantragsgegnerin dann in der Anwesenheit aller Anwesenden aufgefordert, ihre diskriminierenden Worte und Anweisungen zurückzuziehen und sich bei ihr zu entschuldigen, was Erstantragsgegnerin mit den Worten „*Entschuldigung, ich bitte um Verzeihung*“ getan habe. Die Erstantragsgegnerin sei sehr gespannt gewesen und habe fast zu weinen angefangen. Die ganze Diskussion sei auf Ungarisch abgelaufen, alle Anwesenden hätten es gehört. Auf dem Flur habe sie danach die Erstantragsgegnerin getroffen, die ihr auf Ungarisch mitgeteilt habe, dass sie es nicht dulden werde, dass sie in der Kritik stehe und dafür sorgen werde, dass sie es bereue.

Die Antragstellerin habe am 8.1.2017 Herrn E, den Vorsitzenden des Betriebsrats, nach der Arbeit über das Geschehen sowohl schriftlich als auch persönlich informiert.

Am 9.1.2017 habe die Erstantragsgegnerin sie ins Büro gerufen, wo ihr Herr F die Verständigung über ihre „Entlassung“ (*gemeint vermutlich: Dienstfreistellung*) übergeben habe. Auf Frage, ob man mit ihrer Arbeit unzufrieden sei, habe sie die Antwort bekommen, dass es keine Probleme ihrer Arbeit, aber welche im Zusammenhang mit ihrer Person gebe, sei aber nicht ins Detail gegangen.

Sie habe auch am 16.1.2017 gearbeitet. An diesem Tag habe ihr Direktor H ein Dokument übergeben, in dem ihr ohne Begründung gekündigt worden sei. Die Erstantragsgegnerin habe am Ende auf Ungarisch so viel gesagt, dass alles seine Konsequenzen habe. Am 23.1.17 sei die Entlassung ausgesprochen worden.

In der Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass diese ihre Tätigkeit bei Zweittragsgegnerin am 27.6.2016 begonnen und die Funktion als (leitende) Hausdame/Manager Housekeeping übernommen habe. Als Hausdame/Manager Housekeeping unterstehe sie direkt der Geschäftsführung und Hoteldirektion.

Zur Tätigkeit der Antragstellerin wurde ausgeführt, dass diese vom 1.9.2015 bis zum 29.1.2017 als Zimmermädchen beschäftigt und – als die Erstantragsgegnerin im Sommer 2016 die Position als Hausdame übernommen habe - als "Springerin" tätig gewesen sei, dh es wären ihr keine bestimmten Zimmer in einer Etage zugeteilt gewesen.

Ende Sommer/Anfang Herbst 2016 habe die Erstantragsgegnerin die Etage "2. Stock Mitte" an die Antragstellerin auf deren Wunsch fix zugeteilt - dies sei innerhalb des Housekeeping als Aufstieg zu werten, nicht zuletzt auch wegen der damit verbundenen höheren

Wahrscheinlichkeit auf Erhalt von Trinkgeld. Später sei ihr auch ein weiterer Bereich zugeteilt worden, wiederum über ihren Wunsch; was ihre die Position weiter aufgewertet habe.

Diese Verbesserung der Position der Antragstellerin ab der Übernahme der Leitung des Housekeeping durch die Erstantragsgegnerin sei im Kern darin begründet gewesen, dass diese grundsätzlich mit der Arbeit der Antragstellerin, nicht jedoch mit deren Verhalten und Auftreten im Dienst zufrieden gewesen sei.

Neben der genannten Verbesserung im Tätigkeitsbereich sei die Erstantragsgegnerin der Antragstellerin auch bei der Diensterteilung sehr entgegengekommen.

Aus der beruflichen Bekanntschaft der beiden habe sich vorerst ein auch privat freundschaftliches Verhältnis entwickelt, allerdings habe die Antragstellerin dann "im Privaten" gegenüber der Erstantragsgegnerin über KollegInnen abfällig zu sprechen begonnen, diese schlecht zu machen, etc.. Als die Erstantragsgegnerin daraufhin gegenüber der Antragstellerin klargestellt habe, dass berufliche und private Belange getrennt gehalten werden müssen, sei sich die entstehende Freundschaft schnell und zusehends abgekühlt.

Hinsichtlich ihrer homosexuellen Orientierung sei die Antragstellerin immer extravertiert gewesen, sie habe immer mal wieder einer Kollegin erzählt, dass sie lesbisch orientiert sei, so auch gegenüber der Erstantragsgegnerin. Das diesbezügliche Mitteilungsbedürfnis sei so weit gegangen, dass die Antragstellerin etwa bei Rauchpausen bisweilen den Kolleginnen ihre letzten sexuellen Erlebnisse geschildert habe. Abgesehen von diesen eigeninitiativen Berichten sei die sexuelle Orientierung der Antragstellerin nie ein Thema gewesen.

Das Verhalten der Antragstellerin gegenüber KollegInnen wie auch Vorgesetzten sei arrogant und respektlos gewesen. Sie habe bei der Arbeit häufig die Beherrschung verloren, Schimpfwörter bei der Arbeit in den Zimmern geschrien und sei aggressiv gewesen. Bei ihren Wutanfällen habe sie etwa öfters mit dem Fuß gegen den Arbeitswagen gestoßen, um ihre üble Laune und Aggressionsbereitschaft gegenüber KollegInnen zu demonstrieren. Dieses Verhalten, die Arroganz und Beherrschungslosigkeit hätten insgesamt Unruhe ins Housekeeping-Team gebracht.

Unter den Zimmermädchen/Stubenburschen wie insgesamt im Housekeeping-Team sei wechselseitige Hilfe bei der Arbeitsverrichtung wichtig und untereinander auch selbstverständlich. Die Antragstellerin habe mehrfach diese Hilfestellung - trotz entsprechender Bitten - abgelehnt.

Vor anderen Zimmermädchen habe sie mehrfach damit geprahlt, dass sie viel Trinkgeld bekommen würde, um sich damit über ihre Kolleginnen zu stellen. Wegen dieses ungebührlichen Verhaltens sei sie von der Erstantragsgegnerin mehrfach angesprochen bzw.

ermahnt worden.

Mit Übernahme der Leitung des Housekeeping habe die Erstantragsgegnerin auch die in Verwendung stehenden Reinigungsmittel einer Beurteilung unterzogen und die Verwendung neuer effektiverer Reinigungsmittel getestet. Dazu sei zu erläutern, dass die im Housekeeping in Verwendung stehenden Reinigungsmittel strengen Anforderungen unterliegen und jeweils Sicherheitszertifikate vorliegen müssen - die zu verwendenden Reinigungsmittel werden daher zentral vorgegeben.

Allgemein sei es den Zimmermädchen/Stubenburschen untersagt, eigene Putzmittel zu verwenden. Entgegen dieser Anordnung habe die Antragstellerin weiter eigene Putzmittel – auch entgegen einer entsprechenden Anweisung – verwendet. Auch an der Verweigerung der Befolgung dieser Anweisung zeige sich, dass die Antragstellerin nicht bereit gewesen wäre, den erforderlichen Respekt entgegen zu bringen und sich in die betriebliche Hierarchie des Housekeeping-Teams einzufügen.

Am 16.12.2016 sei Frau D als noch neues Zimmermädchen erstmals zur alleinigen Reinigung von Zimmern eingeteilt worden um zu beurteilen, ob sie bereits eigenständig eingeteilt werden könne bzw. welche Fehler sie noch mache.

Trotz entgegenstehender Weisung habe die Antragstellerin ihren Arbeitsbereich verlassen, um Frau D bei den ihr zugeteilten Zimmern zu helfen. Als dies Frau I bemerkt habe, habe sie die Antragstellerin verwarnt, dies künftig zu unterlassen, da dies den Sinn der Einschulung vereitelt. Daraufhin sei diese aufbrausend geworden und es habe sich ein Streit entsponnen.

Um nach diesem Streit wieder Ruhe in das Team zu bringen, habe in der Folge ein Gespräch zwischen der Erstantragsgegnerin, Frau I und Frau D stattgefunden. Da die Stimmung aufgrund des arroganten und respektlosen Verhaltens der Antragstellerin angespannt gewesen sei, habe die Erstantragsgegnerin in diesem Gespräch Frau D zu verstehen gegeben, dass sie sich auf ihre Arbeit konzentrieren und sich nicht von anderen Faktoren beeinflussen lassen solle.

Die Antragstellerin habe vor Silvester um ein Gespräch mit Erstantragsgegnerin wegen dieses Streits ersucht. Nach Ansicht der Erstantragsgegnerin sollte dieses Gespräch unter Beteiligung von Frau I stattfinden, da sie am Streit beteiligt war. Aufgrund der Urlaube und Hochsaison wurde ein Gesprächstermin Anfang Jänner in Aussicht gestellt.

Am 7.1.2017 während der "After-Lunch-Besprechung" habe die Antragstellerin in Anwesenheit der Erstantragsgegnerin und 11 Zimmermädchen sowie Frau J dann das Wort ergriffen, zu provozieren begonnen und behauptet, sie würde von der Erstantragsgegnerin und Frau I diskriminiert. Weiters habe die Antragstellerin von der Erstantragsgegnerin eine Entschuldigung verlangt. Die Erstantragsgegnerin habe versucht die Situation zu beruhigen und

darauf verwiesen, dass dieses Thema nicht in dieser Besprechung behandelt werden solle.

Daraufhin habe die aggressiv-streitsüchtige Haltung der Antragstellerin in eine drohende gewechselt: Die Antragstellerin habe gemeint, sie würde zur Hoteldirektion gehen und eine Abmahnung für die Erstantragsgegnerin verlangen, wenn diese sich jetzt nicht entschuldige. Die Erstantragsgegnerin habe weiter versucht die Antragstellerin zu beruhigen, diese jedoch schrie, dass sie alle verklagen werde.

Zu diesem Zeitpunkt sei der Erstantragsgegnerin bereits klar gewesen, dass eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr möglich sei und nun weitere Schritte (Information der Geschäftsleitung/Personalabteilung) erforderlich seien. Um diese Situation aufzulösen und der Schreierei der Antragstellerin ein Ende zu setzen, habe die Erstantragsgegnerin eine "Entschuldigung" geäußert. Diese "Entschuldigung" sei kein "Schuldeingeständnis" gewesen, sondern habe ausschließlich dem "Abstellen" des unerhörten Verhaltens der Antragstellerin gedient.

Vielmehr dürfte die Antragstellerin Anfang Jänner bemerkt haben, dass sie im Streit mit ihren Vorgesetzten am 16.12.2016 "zu weit gegangen" sei, mit ihrem arroganten und respektlosen Verhalten nicht "durchkomme" und die Erstantragsgegnerin die Konsequenz ziehen werde, also der Geschäftsleitung die Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses vorschlagen werde. Mit dem am 7.1.2017 erstmals erhobenen Vorwurf der Diskriminierung habe dann sie offenbar versucht die Erstantragsgegnerin einzuschüchtern.

In der Folge habe sich die Erstantragsgegnerin an den Hoteldirektor Herrn H gewandt und das Verhalten der Antragstellerin geschildert. Aufgrund der Mitteilung der Erstantragsgegnerin sei am 9.1.2017 der Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin verständigt und diese vorläufig bis zum 16.1.2017 vom Dienst freigestellt worden.

Am 16.1.2017 sei die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden. Der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf einer wie auch immer gearteten Benachteiligung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung, wie auch jener einer Belästigung sei schlicht absurd und entspreche jedenfalls nicht den Tatsachen. Deren sexuelle Orientierung sei im Betrieb der Zweitantragsgegnerin nie ein Thema gewesen, soweit nicht die Antragstellerin selbst ein diesbezügliches Mitteilungsbedürfnis gehabt hätte.

In der Stellungnahme des **Zweitantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 1.9.2015 bis zum 29.1.2017 als Zimmermädchen beschäftigt und mit 9.1.2017 der Betriebsrat über die beabsichtigte Kündigung des Arbeitsverhältnisses verständigt

worden sei. Mit 9.1.2017 sei die Antragstellerin vorläufig bis zum 16.1.2017 vom Dienst freigestellt worden, am 16.1.2017 sei die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen worden. Der Vorsitzende des Betriebsrates E sei am 16.1.2017 beim Ausspruch der Kündigung anwesend gewesen. Mit Brief über die Dienstfreistellung vom 23.1.2017 wurde die Antragstellerin bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vom Dienst freigestellt. Das Arbeitsverhältnis habe am 29.1.2017 geendet.

Völlig absurd sei die Behauptung, dass die Zweitantragsgegnerin einen "Austausch" von MitarbeiterInnen anstrebe, im Gegenteil: die Fluktuation im Bereich Housekeeping sei relativ gering, bei einem derzeitigen MitarbeiterInnen-Stand von 33 wurden im Jahr 2016 und im laufenden Jahr lediglich 11 beendet, davon 5 durch Dienstgeber-Kündigung. Von den derzeit 33 MitarbeiterInnen seien 15 länger als 2 Jahre und 9 länger als 5 Jahre im Betrieb tätig. Mit einer Beschäftigungsdauer von 17 Monaten zähle die Antragstellerin keinesfalls zu den "alten" MitarbeiterInnen des Housekeeping.

Alle Zimmermädchen/Stubenburschen werden nach den kollektivvertraglichen (Mindest-)Tarifen entlohnt; weder "alten" noch "neuen" MitarbeiterInnen im Bereich Housekeeping werden dienstvertragliche Begünstigungen eingeräumt, die Bedingungen der Dienstverhältnisse seien im jeweiligen Tätigkeitsbereich gleich.

Festzuhalten sei, dass der Geschäftsleitung der Zweitantragsgegnerin die sexuelle Orientierung der Antragstellerin bis zum 9.1.2017 völlig unbekannt gewesen und erst im Rahmen der behaupteten Diskriminierung bekannt geworden sei. Bis zur gerichtlichen Anfechtung der Kündigung sei weder die Antragstellerin noch der Betriebsrat jemals an die Geschäftsleitung mit einer Beschwerde wegen der behaupteten Diskriminierung herangetreten oder haben diskriminierende Handlungen gerügt.

Insoweit sei die Zweitantragsgegnerin verblüfft, dass nunmehr die Antragstellerin behaupte, sie hätte sich am 8.1.2017 beim Vorsitzenden des Betriebsrats Herrn E wegen der behaupteten Diskriminierung beschwert. Dies deshalb, da der Betriebsrat bis zur Anfechtung der Kündigung gegenüber der Geschäftsleitung gegenüber niemals eine Diskriminierung erwähnt habe, also insbesondere auch nicht anlässlich der Information über die beabsichtigte Kündigung (9.1.2017) und beim Ausspruch der Kündigung (16.1.2017), bei der jeweils ein Betriebsratsmitglied anwesend gewesen sei.

Schon aufgrund der Tatsache, dass der Geschäftsleitung die sexuelle Orientierung der Antragstellerin nicht bekannt gewesen sei, könne es - entgegen der Behauptung - keine Anweisung der Geschäftsleitung zu diskriminierenden Handlungen gegeben haben.

Dass es weder zu einer Diskriminierung noch zu einer Belästigung von der Antragstellerin

gekommen sei, werden insbesondere die Erstantragsgegnerin wie auch das gesamte Housekeeping-Team bestätigen können.

Am 9.1.2017 habe die Erstantragsgegnerin berichtet, dass die Antragstellerin nicht in das Housekeeping-Team passe, durch ihr Verhalten Unruhe in das Team bringe, Weisungen von Vorgesetzten nicht befolge, allgemein vom Verhalten her arrogant und aggressiv sei. Auch wurde eine sexuelle Belästigung einer Mitarbeiterin durch die Antragstellerin selbst berichtet. Diesem E-Mail sei ein Telefonat mit Hoteldirektor H vorausgegangen, in welchem Erstantragsgegnerin über das Verhalten der Antragstellerin berichtet habe.

Die Geschäftsleitung habe umgehend die Konsequenz gezogen, den Betriebsrat noch am 9.1.2017 von der beabsichtigten Kündigung informiert und die Antragstellerin am selben Tag dienstfrei gestellt.

Der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf einer wie auch immer gearteten Benachteiligung aufgrund ihrer sexuellen Orientierung wie auch jener einer Belästigung sei schlicht absurd und entspreche jedenfalls nicht den Tatsachen.

BEFRAGUNG DER PARTEIEN UND VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** schilderte dem Senat bei ihrer Befragung, dass sie zur Erstantragsgegnerin keine enge Beziehung gehabt habe. Auf Frage nach dem Vorfall im Dezember 2016 führte sie aus, dass ihr im Dezember zu Ohren gekommen sei, dass diese anderen Kolleginnen in der Arbeit über ihre sexuelle Ausrichtung informiert hätte.

Auf Frage, was dann passiert sei, als sie erfahren habe, dass die Erstantragsgegnerin erzähle, dass sie eine bestimmte sexuelle Orientierung habe, gab sie an, dass sie diese im Jänner bei einer Teambesprechung der Zimmermädchen ersucht habe, in aller Öffentlichkeit die Bemerkungen ihre sexuelle Orientierung zu widerrufen und sich zu entschuldigen. Die Erstantragsgegnerin habe sich entschuldigt und am 9. Jänner sei sie dann ohne Begründung dienstfreigestellt worden.

Auf Frage, ob sie vor der Kündigung mit Herrn E über die Diskriminierung gesprochen habe, führte sie aus, dass an dem Tag, an dem der Vorfall passiert sei, sie via E-Mail Herrn E über die Vorfälle in Kenntnis gesetzt habe.

Auf Frage nach ihrem aufbrausenden Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kolleginnen gab sie an, mit allen MitarbeiterInnen ein gutes Verhältnis gehabt und nie eine Verwarnung bekommen zu haben.

Auf Frage, ob sie Frau K im Lift belästigt habe, meinte sie, dass die „solche Ausdrücke nicht verwende“. Im Gerichtsverfahren habe Frau K diesen Vorfall nicht vorgebracht. Sie habe dort ausgesagt, dass von der Erstantragsgegnerin den anderen gesagt worden sei, dass sie die Antragstellerin meiden sollten wegen ihrer sexuellen Einstellung. Auf Nachfrage nach dem behaupteten Vorfall gab sie an, dass dieser niemals vorgefallen sei.

Auf Frage nach Vorfällen mit Frau L (Küssen, Starren, Kommentare, etc.) meinte sie, dass sie mit dieser ein sehr gutes freundschaftliches Verhältnis habe.

Auf Frage nach dem Vorfall bei der Weihnachtsfeier 2015 hielt sie fest, dass sie niemals eine Verwarnung bekommen habe. Die Frage, ob sie in der Arbeit über ihre sexuellen Erlebnisse erzählt habe, verneinte sie. Woher die Erstantragsgegnerin vor Dezember 2016 über ihre sexuelle Orientierung gewusst und ob sie mit ihr darüber gesprochen habe, wisse sie nicht, da sie mit ihr nicht darüber gesprochen habe.

Gegenüber Frau D habe diese ganz sicher Bemerkungen über die sexuelle Orientierung der Antragstellerin gemacht und ihr eine Weisung gegeben, die Antragstellerin zu meiden. Die Erstantragsgegnerin habe ihre sexuelle Orientierung zu einem Gesprächsthema an ihrer Arbeitsstelle gemacht.

Die beiden Vertreter der Zweitantragsgegnerin, Herr H und Herr F gaben bei ihrer Befragung an, dass der Geschäftsführer M die Kündigung ausgesprochen habe. Im Personalakt der Antragstellerin habe es diverse Aktenvermerke gegeben, die Zusammenarbeit mit ihr sei laut der Erstantragsgegnerin sehr schwierig gewesen. Die Antragstellerin habe auch Herrn H immer wieder provoziert „mit ihrer Schauspielerei“. Sie habe plötzlich kein Deutsch mehr verstanden. Die Mitarbeiter hätten ihm erzählt, was die Antragstellerin mache und wie sie sich verhalte. Das seien Dinge wie einer Mitarbeiterin im Lift zu sagen: *„Du hast einen geilen Hintern, da würde ich gerne hingreifen.“* Die Mitarbeiterin habe das ihren Kolleginnen erzählt und es sei erst im Jänner 2017 „über drei Ecken“ zu ihm gekommen.

Herr F gab an, dass die Kündigung ausgesprochen worden sei und sie davon erst im Nachhinein erfahren hätten. Wenn sie das vorher gewusst hätten, hätten sie sofort eine Entlassung ausgesprochen. Auf Vorhalt, dass er am 9.1. durch das E-Mail davon erfahren habe, meinte Herr F, dass man „ja schauen müsse, ob die Fakten der Wahrheit entsprechen“. Auf Frage, was er vor Jänner 2017 gewusst habe, übergab Herr F die Aktenvermerke über die Antragstellerin, denen zu Folge laut Aktenvermerk vom 8.7.2016 die Antragstellerin zu Frau K gesagt habe, *„sie wolle ihr in den Arsch ficken“*. Dies sei der Erstantragsgegnerin bekannt gewesen. Wann er diesen

Vermerk erhalten habe und was daraufhin passiert sei, könne er nicht mehr sagen, das sei so lange her. Auf Vorhalt, dass er im Juli 2016 gewusst habe, dass es eine sexuelle Belästigung gebe und er die Antragstellerin erst ein halbes Jahr später gekündigt habe, bezweifelte Herr F, dass das Datum stimme bzw. ob er es zu dem Datum erhalten habe. Auf Nachfrage, was zwischen Juli und Jänner passiert sei und warum keine Abhilfe geschaffen worden sei, gab Herr H an, dass die Dienstgeberin um gütliche Lösungen bemüht sei und versuche mit MitarbeiterInnen zu sprechen. Kündigung sei nur die letzte Option. Als ersten Schritt werde mündlich verwarnt, schriftlich erst im zweiten Schritt. Die Frage, ob es zum zweiten behaupteten Vorfall einer sexuellen Belästigung der Antragstellerin gegenüber Frau L einen Aktenvermerk gebe, verneinte Herr F.

Herr H gab an, dass dies erst später bekannt geworden sei. Es sei Frau L höchst unangenehm gewesen, deswegen habe sie es nie gesagt. Sie habe der Antragstellerin selbst gesagt, sie möge das unterlassen.

Herr F brachte noch weitere Dinge gegen die Antragstellerin vor - diese habe unerlaubte Putzmittel verwendet, Hygiene- und andere Vorschriften nicht eingehalten, es habe Konflikte gegeben - es seien mehrere Dinge zusammengekommen, weswegen sie gekündigt worden sei. Zur Eskalation bei der Teambesprechung meinte Herr F, dass er sich absolut nicht vorstellen könne, dass die Erstantragsgegnerin irgendetwas Diskriminierendes getan habe. Diese sei absolut korrekt.

Herr H vertrat die Ansicht, dass das Verhalten der Antragstellerin bei der Teambesprechung nicht angemessen gewesen sei. Es sei nicht angebracht eine Abteilungsleiterin vor dem gesammelten Team so anzusprechen. Sie habe sich nicht an Regeln gehalten und habe sich Dinge herausgenommen, die inakzeptabel seien. Die Erstantragsgegnerin sei sehr korrekt und genieße ein hohes Ansehen. Sie sei eine ruhige und gefasste Persönlichkeit und werde nicht emotional. Die Frage nach den Kündigungsgründen wird mit dem Verhalten der Antragstellerin gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten begründet. Zur Frage nach dem E-Mail vom 9.1.2017, in dem die Erstantragsgegnerin den Vorfall von Frau K erwähnte, erwiderte Herr H, dass es sein könnte, dass er das E-Mail erst später gelesen habe, es könnte sein, dass er zu der Zeit im Urlaub gewesen sei. Deswegen habe Herr F am Nachmittag die Dienstfreistellung ausgesprochen.

Die **Erstantragsgegnerin** schilderte dem Senat, dass die Antragstellerin einen arroganten Stil gehabt und eigentlich fast alles gekriegt habe, was sie wollte. Die Antragstellerin habe oft

Wünsche gehabt, die sie selbst auch berücksichtigt habe. Befreundet seien sie nicht gewesen. Von der sexuellen Orientierung der Antragstellerin habe sie gewusst, weil diese es ihr selbst gesagt habe. Aber das habe sie nicht interessiert.

Hinsichtlich der Aktennotiz betreffend die sexuelle Belästigung der Antragstellerin gegenüber einer Kollegin gab sie an, diese verfasst und ins HR-Büro gebracht zu haben. Sie habe mit niemandem darüber geredet, weil die Sache heikel sei und sie die Information daher weitergeleitet habe. Was HR gemacht habe, wisse sie nicht. Vom zweiten Vorfall der sexuellen Belästigung betreffend Frau L habe sie erst danach – im Jänner 2017 - erfahren. Die Antragstellerin habe am Anfang gut gearbeitet und dann angefangen den Anweisungen nicht zu folgen.

Auf Frage nach dem Vorfall mit Frau D und ob sie dieser gesagt habe, *sie solle sich von der Antragstellerin fernhalten*, gab sie an, dies nicht gemacht zu haben. Sie sage immer zu den neuen Kollegen, dass sie sich ein eigenes Bild machen sollen von den anderen Mitarbeitern. Sie sage immer, sie sollten sich auf die Arbeit konzentrieren und die anderen lassen. Auf Frage, ob sie diese darauf aufmerksam gemacht habe, dass die Antragstellerin schwierig sei, meinte sie, dass jeder gewusst habe, dass die Antragstellerin schwierig sei. Die Frage, ob sie auf die sexuelle Orientierung der Antragstellerin verwiesen habe, verneinte sie.

Bei der Teambesprechung habe die Antragstellerin zu schreien begonnen. Sie selbst habe nicht einmal zugehört, weil es nicht das erste Mal gewesen sei, dass diese sich so verhalten habe. Sie erinnere sich nicht mehr genau, was die Antragstellerin gesagt habe. Sie habe sich entschuldigt, damit die Ruhe einkehre.

Auf Nachfrage, ob sie die Antragstellerin diskriminiert habe, meinte sie, dass sie das nirgends erzählt habe. Auf Frage nach dem Kündigungsgrund gab sie an, dass die Antragstellerin die Mitarbeiter aufgehetzt und sich „aufgeführt habe“. Es könne sein, dass sie ihre Aussage gegenüber Frau D „nicht gut formuliert“ habe - sie habe gemeint, dass diese sich auf ihre Arbeit konzentrieren solle.

Die als Auskunftsperson befragte Frau **D** schilderte dem Senat, dass sie nicht gewusst habe, was mit der Antragstellerin und anderen Zimmermädchen passiert sei. Sie habe nur von anderen Zimmermädchen gehört, dass die Antragstellerin „nicht ganz schön sprechen könne“ und immer mit anderen Zimmermädchen, den Supervisor-Kolleginnen und der Chefin streite.

Die Frage, ob die Erstantragsgegnerin ihr gesagt habe, *dass sie aufpassen solle bei der Antragstellerin, weil diese lesbisch sei*, verneinte sie. Sie habe auch nicht gewusst, dass die Antragstellerin lesbisch sei. Die Erstantragsgegnerin habe ihr das überhaupt nicht gesagt, sie wisse nicht, woher sie das dann erfahren habe.

Auf Nachfrage nach dem Vorfall bei der Teambesprechung gab sie an, dass sie nicht mehr genau wisse, was die Antragstellerin gesagt habe - diese sei immer laut gewesen, auch in dieser Besprechung. Auf Frage, ob diese etwas über ihre sexuelle Orientierung gesagt habe und dass sie eine Entschuldigung möchte, gab Frau D an, dass sie das wahrscheinlich gesagt habe, dass sie aber nicht wisse, ob sich die Erstantragsgegnerin entschuldigt habe. Auf Frage, von wem sie gehört habe, dass die Antragstellerin lesbisch sei, gab sie an, dass diese das selbst immer gesagt habe.

Der als Auskunftsperson befragte ehemalige Betriebsratsvorsitzende **Herr E** gab an, dass ihm die Antragstellerin in seiner Funktion als Betriebsrat nicht aufgefallen und auch vorher nicht zu ihm gekommen sei. Vom Vorfall, bei dem die Antragstellerin die Erstantragsgegnerin darauf angesprochen habe, hätten alle erst nachher erfahren.

Es habe dann Gespräche gegeben, bei denen er versucht habe die Kündigung rückgängig zu machen, weil die Antragstellerin an ihn herangetreten sei und gemeint habe, sie habe eine kranke Mutter und ein Kind. Bis dahin habe man nie etwas von Problemen gehört. Aber dann hätten sie diese Probleme alle erzählt. Auf Frage nach dem Kündigungsgrund gab er an, dass die Antragstellerin Putzmittel mitgebracht habe und angeblich zu Kolleginnen gesagt habe: *Ich würde dich gerne ...* (Anmerkung: Gemeint ist Analverkehr). Dass sie die Zimmer nicht mache, dass sie anderen helfe, obwohl sie nicht dürfe.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen von Antragstellerin und Erst- und Zweitantragsgegnerin und die mündliche Befragung der oben genannten Personen.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat 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 Arbeitsbedingungen,*
- 7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.*

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

„§ 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*
die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes
- 3. Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt."*

„§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 gilt sinngemäß.“

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen). Dem/der AntragsgegnerIn obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Bei einer Belästigung gilt davon abweichend, dass es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung daher auf dieser Basis von folgendem **Sachverhalt** aus, wobei, wie dargestellt, erwogen wurde:

Die Antragstellerin war von August 2015 bis zur ihrer Kündigung durch die Zweitantragsgegnerin bei dieser beschäftigt. Nach der für den Senat diesbezüglich glaubwürdigen Darstellung der Erstantragsgegnerin war das Verhalten der Antragstellerin am Arbeitsplatz – insbesondere durch deren Neigung zu einer konfliktträchtigen Ausdrucksweise und zur Nichteinhaltung von von der Zweitantragsgegnerin aufgestellten Vorschriften in

Zusammenhang mit der Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben – als schwierig zu bezeichnen. Dies ergab sich auch aus den insoweit übereinstimmenden und glaubhaften Aussagen der Vertreter der Zweitantragsgegnerin sowie von Frau D.

Am 16.12.2016 ist es zwischen der Antragstellerin und der Erstantragsgegnerin zu einem Streit betreffend deren unerlaubte Hilfeleistung an Frau D bei der Reinigung der Zimmer entgegen anderslautender Weisung der Erstantragsgegnerin gekommen. Dies ergibt sich aus den insoweit übereinstimmenden Aussagen der beiden Verfahrensparteien.

Im Dezember 2016 hat die Erstantragsgegnerin nach glaubwürdiger Darstellung der Antragstellerin eine Aussage dahingehend getätigt, dass *„die Antragstellerin lesbisch sei und man sich vor ihr in Acht nehmen müsse“*. Die Darstellung der Erstantragsgegnerin, dass sie keine derartige Äußerung zu Frau D gemacht habe, hat der Senat als Schutzbehauptungen eingestuft. Auch die Äußerungen der Auskunftsperson D sind in diesem Zusammenhang sehr vage, sodass der Senat in diesem Punkt der Aussage der Antragstellerin gefolgt ist. Dies insbesondere auch im Zusammenhang mit der Entschuldigung durch die Antragsgegnerin für diese Aussage in der Besprechung am 7.1.2017, deren Bedeutung diese mit unterschiedlichen Argumenten versucht, zu entkräften.

In Nachbereitung dieser Streitsituation ist es am 7.1.2017 zu einer Besprechung mit mehreren Teilnehmerinnen gekommen, im Zuge dieser die Antragstellerin behauptete, dass die Erstantragsgegnerin sie durch eine Bezugnahme auf ihre sexuelle Orientierung gegenüber Frau D diskriminiert und eine Entschuldigung seitens der Erstantragsgegnerin verlangt habe, die von dieser auch abgegeben worden sei. Die Begründung der Erstantragsgegnerin, dass diese nicht ernst gemeint sei und erst auf Grund der von ihr als Bedrohung durch die Antragstellerin erfolgt sei (so das schriftliche Vorbringen) bzw. dass sie gar nicht zugehört und sich entschuldigt habe (so die Aussage vor der Kommission). Dies ist widersprüchlich, sodass die Erstantragsgegnerin in diesem Punkt wenig glaubhaft ist. Dies auch wenn man die Aussage der Auskunftsperson D miteinbezogen wird, die sich an diese, doch nicht unbedingt alltägliche Situation nicht mehr richtig erinnern kann.

Am 9.1.2017 ist es zur Dienstfreistellung der Antragstellerin gekommen, nachdem einerseits zumindest eine von der Antragstellerin gegenüber einer Kollegin als sexuelle Belästigung zu qualifizierende Aussage der Geschäftsleitung durch einen bereits mit 8.7.2016 datierten Aktenvermerk der Erstantragstellerin zur Kenntnis gelangt war. Wann das der Fall war, konnte nicht festgestellt werden. Auf Grund der von der Erstantragsgegnerin glaubwürdig geschilderten Unverträglichkeit des Benehmens der Antragstellerin in Kombination mit

Verstößen gegen Hygienevorschriften der Zweitantragsgegnerin wurde die Kündigung der Antragstellerin in die Wege geleitet.

Der Senat ist davon ausgegangen, dass die von der Erstantragsgegnerin im Juli 2016 verfasste Information betreffend die sexuelle Belästigung einer Kollegin durch die Antragstellerin zeitnah in die Sphäre der Geschäftsleitung der Zweitantragsgegnerin gelangt ist, diese jedoch offenbar keinerlei Aufarbeitungs- bzw. Abhilfemaßnahmen betreffend diese (*hier nicht gegenständliche*) Belästigung durch die Antragstellerin getroffen hat.

Die Antragstellerin ist am 7.1.2017 an den Vorsitzenden des Betriebsrats mit der Information herangetreten, dass sie von der Erstantragsgegnerin auf Grund ihrer sexuellen Orientierung belästigt worden sei, davor hatte der Betriebsrat keine Kenntnis von dem gegen die Erstantragsgegnerin erhobenen Vorwurf.

Seitens der Zweitantragsgegnerin wurden keine angemessenen Abhilfemaßnahmen gegen die von der Antragstellerin am 7.1.2017 dem Betriebsrat gemeldeten Belästigung durch die Erstantragsgegnerin gesetzt, sondern es wurde sehr zeitnah deren Kündigung durch Information des Betriebsrates in die Wege geleitet.

Auch wenn seitens der beiden Antragsgegnerinnen glaubhaft gemacht werden konnte, dass die Antragstellerin insgesamt eine schwierige Arbeitnehmerin gewesen war, konnte die Zweitantragsgegnerin nicht den vom GIBG geforderten Beweis erbringen, dass sie angemessene Abhilfemaßnahmen zur Verbesserung der von dieser gemeldeten Belästigung durch die Erstantragsgegnerin geschaffen hat. Dies deckt sich auch mit der Beobachtung, dass hinsichtlich der der Antragstellerin vorgeworfenen doch sehr massiven sexuellen Belästigung im Sommer 2016 keine weiteren Maßnahmen unternommen wurden und dass bei der Zweitantragsgegnerin das Bewusstsein im Umgang mit derartigen Vorwürfen noch nicht sehr ausgeprägt ist.

Die Zweitantragsgegnerin konnte jedoch iSd § 26 Abs. 12 GIBG beweisen, dass es wahrscheinlicher ist, dass das von ihr ins Treffen geführte Motiv der Probleme mit dem persönlichen Verhalten der Antragstellerin gegenüber Vorgesetzten und KollegInnen in Verbindung mit deren Verstoß gegen Vorschriften der Zweitantragsgegnerin sowie der im Juli 2016 glaublich erfolgten Belästigung einer Mitarbeiterin durch die Antragstellerin selbst das maßgebliche Motiv für deren Kündigung gewesen ist. Diese ist demnach in keinem Zusammenhang mit deren am 7.1.2017 geäußerten Beschwerde wegen der Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Erstantragsgegnerin gestanden, sondern stand demnach nur in einer zeitlichen, jedoch keiner ursächlichen Nahebeziehung zu dieser.

Hinsichtlich der behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen konnte die Antragstellerin mangels entsprechendem Vorbringen dem Senat gar nicht glaubhaft machen, dass sie im Hinblick auf ihre sexuelle Orientierung eine weniger günstige Behandlung erfahren hat als andere ArbeitnehmerInnen erfahren hatten oder hätten.

In **rechtlicher Hinsicht** ist zu den obigen Themen daraus abzuleiten:

Da von der Antragstellerin glaubhaft gemacht wurde, dass eine Äußerung dahingehend, dass „die Antragstellerin lesbisch sei und man sich vor ihr in Acht nehmen müsse“ seitens der Erstantragsgegnerin tatsächlich gefallen ist, ist von einer **Belästigung** auf Grund der sexuellen Orientierung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin auszugehen. Dies gründet sich auf folgenden rechtlichen Erwägungen:

Damit der Tatbestand der Belästigung erfüllt wird, muss gemäß den Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 GIBG die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt werden. Nach den Gesetzesmaterialien (307 BlgNR 22. GP 12) muss diese Verhaltensweise „schwerwiegend“ sein und setzt daher ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist dabei nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Weiteres wesentliches Merkmal einer Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten liegt dann vor, wenn es gegen ihren Willen oder ohne ihr Einverständnis erfolgt.

Die „Unerwünschtheit“ ist in diesem Zusammenhang subjektiv, d.h. bezogen auf die betroffene Person zu beurteilen und war im vorliegenden Fall zu bejahen, da bereits auf Grund der Lebenserfahrung davon auszugehen ist, dass kein/e Arbeitnehmer/in möchte, dass ein/e Vertreter/in des/der Arbeitgeber/in seine/ihre sexuelle Orientierung zum Thema am Arbeitsplatz macht.

Ferner muss die inkriminierte Verhaltensweise ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken, was durch die für diese unerwünschte Thematisierung der sexuellen Orientierung der Antragstellerin durch deren Vorgesetzte bewirkt wurde und insbesondere auch dadurch, dass „man sich vor ihr in Acht nehmen müsse“.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Im vorliegenden Fall kam es daher zu einer für die Antragstellerin unerwünschten Äußerung betreffend deren sexuelle Orientierung durch die Erstantragsgegnerin, wodurch schon nach objektiven Maßstäben von der Schaffung eines einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfeld auszugehen ist, da davon auszugehen ist, dass sich dies im Arbeitsumfeld herumspricht und somit auch bei einer einmaligen derartigen Aussage eine Form der nachhaltigen Beeinträchtigung für die Antragstellerin daraus resultiert.

Die Frage, ob die Zweitantragsgegnerin ihre Verpflichtung zur Setzung angemessener Abhilfemaßnahmen gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG verletzt hat, ist zu bejahen, da während des aufrechten Arbeitsverhältnisses eine Beschwerde der Antragstellerin in die Sphäre der Zweitantragsgegnerin gelangt ist, wodurch auch die Abhilfeverpflichtung nach § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG ausgelöst worden ist.

Mangels entsprechender Schritte seitens der Zweitantragsgegnerin, die die Angelegenheit aufgeklärt und weitere Belästigungen der Antragstellerin effektiv hintangehalten hätten, in Verbindung mit dem (*wenn auch durch andere Motive begründeten*) zeitnahen Ausspruch der Kündigung wurde somit deren **Abhilfeverpflichtung** gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG **verletzt**, da sich die Arbeitgeberin nach Meinung des Senates – ungeachtet der abseits davon bestehenden Kündigungsabsicht - zumindest um Aufklärung der von der Antragstellerin erhobene Vorwürfe betreffend die ihr selbst widerfahrene Belästigung durch die Erstantragsgegnerin hätte bemühen müssen.

Da von der Zweitantragsgegnerin dennoch glaubhaft dargelegt werden konnte, dass die von ihr thematisierte, wenngleich nie wirklich überprüfte sexuelle Belästigung einer Kollegin durch die Antragstellerin – die jedoch nicht Gegenstand dieses Verfahrens gewesen war – in Verbindung mit den mit der Antragstellerin bestehenden Problemen betreffend die Einhaltung der Hygienevorschriften und sonstigen Arbeitsanweisungen sowie deren generell schwierigem Verhalten gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt hat und die Beendigung **nicht** in Zusammenhang mit der Beschwerde der Antragstellerin wegen der oben festgestellten Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch die Erstantragsgegnerin gestanden ist, war das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der sexuellen Orientierung bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses durch die Zweitantragsgegnerin zu **verneinen**.

Der Senat ist ferner davon ausgegangen, dass die Geltendmachung von Ansprüchen nach GIBG durch die Antragstellerin die Kündigungsentscheidung der Zweitantragsgegnerin auf Grund der generellen, oben thematisierten Probleme mit der Antragstellerin als Arbeitnehmerin **nicht** beeinflusst hat, sondern dass für diese Entscheidung allein das vorangegangene Verhalten der Antragstellerin ausschlaggebend gewesen war.

Die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß § 27 GIBG, dem zu Folge als Reaktion auf eine Beschwerde ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden darf, war daher zu **verneinen**.

Vorschlag gem. § 12 Abs. 2 GBK/GAW-G:

Der Erst- und der Zweitantragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung ist dem Senat über die Umsetzung des Vorschlags zu berichten.