

Entscheidende Kommission

Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Einzelfallprüfungsergebnis

Geschäftszahl

GBK I/773/17

Entscheidungsdatum

23.07.2019

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritte, Geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Juli 2019 über den am 30. Juni 2017 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft Regionalbüro Steiermark (R-GAW) für **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und durch eine **Belästigung** gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3** durch **X (Antragsgegner)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/773/17, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch X diskriminiert worden.

A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch X diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofesⁱ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung des Antragsgegners am 12. Juni 2019. Als weitere Auskunftspersonen wurden B und C am 12. Juni 2019 sowie D und E am 23. Juli 2019 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Klage vom 16. Juni 2017, auf diverse im Verfahren vorgelegte Protokolle zu BR-Sitzungen des Antragsgegners, eine beispielhafte Ladung zu einer BR-Sitzung, E-Mail zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner vom 29. März 2017, Krankenbestätigung des Antragsgegners sowie das Fristerstreckungsersuchen von Y (AK ...) vom 8. Juni 2017.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit März 2015 als freigestelltes Mitglied des Betriebsrates des Unternehmens Z tätig. Der Antragsgegner übe seit diesem Zeitpunkt die Funktion des Betriebsratsvorsitzenden aus. Im Rahmen dieser Betriebsratstätigkeit habe dieser und die Antragstellerin im März 2016 ein mehrtägiges Betriebsratsseminar der christlichen Gewerkschaft in ... besucht. An einem der Abende nach Ende des Seminars sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Als beide nach dem Abendessen im Seminarhotel noch mit anderen Teilnehmern/innen des Seminars an der Bar gesellig beisammengestanden seien, habe der Antragsgegner die Antragstellerin auf eine für diese äußerst unangenehme Art und Weise bedrängt. Diese habe ihr stark schimpfend über die Probleme, die dieser im Rahmen der Betriebsratstätigkeit habe, erzählt und während dieser Erzählung sei der Antragsgegner der Antragstellerin körperlich mit Oberkörper und Gesicht immer nähergekommen. Während die Antragstellerin weiter zurückgewichen sei, um dieser körperlichen Bedrängnis zu entgehen, sei der Antragsgegner immer näher an sie herangerückt, bis diese bereits gegen die Zimmerwand gedrängt worden sei. Während des gesamten Geschehens habe die Antragstellerin durch ihr Verhalten versucht, ihr Desinteresse sowohl an dem Inhalt der Erzählung als auch ihr Unbehagen aufgrund der körperlichen Bedrängung zu vermitteln. Diese habe sich der Situation letztlich nur dadurch entziehen können, dass sie dem Antragsgegner eine gute Nacht gewünscht habe und auf ihr Zimmer gegangen sei. Ein weiteres Mal sei es zu einer ähnlichen Situation gekommen, beinahe ein Jahr später, im März 2017. Am 30. März 2017 habe der Antragsgegner die Antragstellerin in ihrem Büro in ... besucht. Während des Gesprächs sei dieser auf dem Drehsessel neben der Antragstellerin an deren Schreibtisch gesessen und habe vorgegeben, etwas im Computer ansehen zu müssen. Auch dieses Mal sei der Antragsgegner immer näher an die Antragstellerin herangerückt. Diese versuchte wiederum sich dieser unerwünschten körperlichen Nahe zu entziehen, indem sie wegerückt sei. Daraufhin sei dieser jedes Mal wieder nachgerückt. In weiterer Folge habe sich der Antragsgegner auch in unangebrachter Weise über eine Kollegin der Personalabteilung in ... geäußert. Während der Antragsgegner seinen Unmut über diese Kollegin lautstark verkündet habe, habe er gegenüber der Antragstellerin gemeint, wenn die Dame zu wenig Sex hätte, dann müsste sie ihn sich holen, aber nicht so einen Scheiß machen". Nach dieser Äußerung sei das Bestreben der Antragstellerin einzig und allein darin gelegen, den Termin mit dem Antragsgegner so schnell als möglich zu beenden, um dieser, für sie unerträglichen Situation zu entkommen.

Abgesehen von diesen Übergriffen sexueller Natur habe die Antragstellerin auch geschildert, sich mittlerweile über ein Jahr erstreckende Abwertungen vor allem durch Ihre Person innerhalb der gemeinsamen Betriebsratstätigkeit. Bereits vor dem ersten sexuellen Übergriff, danach jedoch massiv verstärkt, habe die Antragstellerin eine zunehmende und systematische Ausgrenzung innerhalb des Betriebsratsgremiums erlebt. Diese Ausgrenzung habe dazu geführt, dass sie zu wesentlichen Informationen keinen Zugang mehr erhalten habe, von Besprechungen ausgeschlossen werde und dadurch eine Arbeit im Rahmen Ihrer Betriebsratsfunktion immer eingeschränkter bzw. gar nicht mehr möglich sei. Sie sei als Einzige

nicht mehr zu den Betriebsratssitzungen eingeladen worden bzw. habe via Skype nur an Sequenzen dieser Sitzungen teilnehmen können. Im Rahmen dieser Teilnahme sei sie etliche Male vom Antragsgegner, aber auch den anderen, physisch bei der Sitzung anwesenden Betriebsratskollegen hinsichtlich ihrer Wortmeldungen belächelt und nicht ernst genommen worden. Die Antragstellerin sei das einzige freigestellte weibliche Betriebsratsmitglied und die geschilderte Vorgangsweise ist im konkreten Fall eindeutig mit dieser Tatsache in Verbindung zu bringen. Die Antragstellerin habe auch die sich immer stärker konkretisierende Vermutung geäußert, dass sie im Betriebsratsgremium nicht erwünscht sei und an ihrem Platz lieber ein weiterer männlicher Betriebsratskollege gesehen werden würde. Der Antragsgegner habe Ähnliches auch schon einmal ihr gegenüber angedeutet. Eine Diskriminierung liege auch bei Anweisung einer Person zur Belästigung vor. Es bestehe die dringende Vermutung dass die Abwertungen, denen die Antragstellerin auch durch die anderen Betriebsratskollegen ausgesetzt sei, vom Antragsgegner zumindest initiiert worden seien. Bei Betrachtung des Gesamtgeschehens sei klar erkennbar, dass die Antragstellerin als weibliches Betriebsratsmitglied seit mittlerweile einem Jahr einem sehr feindseligen und demütigenden Arbeitsumfeld, veranlasst durch die Person des Antragsgegners sowie durch die anderen männlichen Betriebsratsmitglieder, ausgesetzt sei. Diese Situation habe auch ihre Spuren hinterlassen und so befinde sich die Antragstellerin aufgrund dieser Erlebnisse bereits seit einiger Zeit im Krankenstand. Die Belegschaftsvertretung wäre an sich innerhalb eines Unternehmens auch als aktive und fördernde Kraft hinsichtlich der Bemühungen um ein chancengleiches und diskriminierungsfreies Arbeitsklima zu sehen. Die Tatsache, dass diskriminierende Verhaltensweisen von Mitgliedern des Betriebsrates verwirklicht worden seien, sei hier somit ebenfalls zu berücksichtigen

Ergänzend und konkretisierend wird nachstehendes festgehalten:

Die Antragstellerin könne keine Aussagen betreffend der Zeit vor ihrer Bestellung zur Betriebsrätin im März 2015 machen. Der zunächst angegebene Sachverhalt wird jedoch insoweit korrigiert, als im Jänner 2016 ein personaler Wechsel in der Funktion des Betriebsratsvorsitzenden stattfand und ab diesem Zeitpunkt der Antragsgegner den Vorsitz übernommen habe. Vorweg müsse eindringlich darauf hingewiesen werden, dass ein allfällig bestehender Konflikt zwischen der Geschäftsführung der Z und dem Antragsgegner von den in diesem Antrag enthaltenen Vorwürfen, die die Antragstellerin gegenüber dem Antragsgegner erhebe, klar zu trennen sei.

Zum Verlauf, wie die Antragstellerin in die Funktion der Betriebsrätin gelangt sei, sei zu sagen, dass sie glaublich im Jänner 2015 von der Geschäftsführung gefragt worden sei, ob sie Interesse an einer Betriebsratstätigkeit habe. Obwohl es sich beim Betriebsrat der Z um einen Arbeiterbetriebsrat handelt seien auf der Liste zur Betriebsratswahl aber Arbeiter/Innen und Angestellte enthalten gewesen. Da die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt schon lange ambitionierte Ombudsfrau für die Arbeiterinnen im Unternehmen gewesen sei, habe sie der Aufnahme ihrer Person in die Liste zugestimmt. Letztendlich habe die Übernahme der

Betriebsratsfunktion für sie lediglich die Weiterführung aller Aufgaben bedeutet, die sie als Ombudsfrau für die Belegschaft damals schon wahrgenommen habe. Die Antragstellerin nächtigte während ihrer Aufenthalte in Linz jedenfalls in einem Hotel und sie pflege weder mit dem Geschäftsführer (GF) F noch mit seiner Familie freundschaftliche Beziehungen. Ihr Bekanntheitsgrad zu Herrn GF F beschränke sich darauf, dass sie ihn seit Beginn ihres Arbeitsverhältnisses im Mai 2004 bei der Z als Kollegen und Vorgesetzten kenne. Auch die mehrfach geäußerte Behauptung, die Antragstellerin arbeite der Geschäftsführung mehr zu, als sie die Interessen der Arbeitnehmer/innenschaft wahrnehme, entbehre jeder realen Grundlage. Zu den der Antragstellerin im Rahmen ihrer Betriebsratstätigkeit überantworteten Tätigkeiten gehöre unter anderem auch die Abführung der Kündigungsverfahren. Zu Beginn habe sie diese für den Antragsgegner aufgrund einer längeren Abwesenheit vertretungsweise übernommen, danach sei diese Tätigkeit in ihrem Aufgabenbereich verblieben. Einmal habe sie tatsächlich darauf hingewiesen, dass die Kündigungsvorverfahren abgeschlossen werden müsse. Dies jedoch um die Rechte des Betriebsrates zu wahren, da sie im Anschluss einen Urlaub angemeldet gehabt habe. Unterlagen, welche die von der Antragstellerin vollkommen korrekt praktizierte Vorgangsweise im Rahmen der Kündigungsvorverfahren belegen würden, könnten bei Bedarf vorgelegt werden. Auch hinsichtlich der Wahrnehmung ihrer anderen Aufgaben (z.B. Protokollführung bei den Betriebsratssitzungen, Zusammenfassung und Kontrolle der Arbeitsunfälle) habe der Antragsgegner nie eine konkrete Kritik geäußert bzw. ihr angebliche Versäumnisse vorgehalten, sondern immer nur ganz allgemein Unzufriedenheit geäußert. Das Interventionsschreiben wird insofern korrigiert, als die Antragstellerin natürlich an den Skype-Sitzungen zur Ganze teilgenommen habe, ihr jedoch aufgrund der Tatsache, dass sie nicht physisch anwesend gewesen sei, die Teilnahme an den sehr häufig vor und nach den offiziellen Sitzungen noch weiterlaufenden Gesprächen verwehrt gewesen sei. Das Argument vom Antragsgegner, dass für manche Betriebsratsmitglieder eine Teilnahme an den Sitzungen nur per Skype möglich sei für die Antragstellerin nicht schlagend, da sie nie für die Betriebsratstätigkeit freigestellt sei. Hinsichtlich der angeblichen Kommunikation der Antragstellerin mit Herrn GF F über den Skype Account des Betriebsrates sei ausdrücklich festzuhalten, dass diese Behauptung nicht richtig sei, es auch Gespräche darüber gegeben habe und dies im Übrigen auch technisch gar nicht möglich sei, ohne dass dies den anderen Betriebsräten auffallen würde. Zusammenfassend sei zu diesem Themenbereich zu betonen, dass die Antragstellerin entgegen der Behauptungen des Antragsgegners sehr großes Engagement in ihrer Funktion gezeigt habe und immer wieder Vorschläge hinsichtlich der Betriebsratstätigkeit gebracht habe. Sie habe jedoch bei jeder, von ihr ausgehenden, Initiative hinsichtlich möglicher Betätigungsfelder beim Antragsgegner nie Gehör gefunden. Der Ablauf betreffend die Vorfälle während des Betriebsratsseminars sei so erfolgt, dass der Antragsgegner seinen Platz bereits eingenommen habe, und die Antragstellerin sich bewusst nicht in seine Nähe gesetzt habe. Sie habe das gesamte Seminar in der Gesellschaft anderer Kolleginnen verbracht. Eine Auseinandersetzung mit dem behaupteten Inhalt hat es nicht gegeben. Die

Antragstellerin habe ab diesem Vorfall versucht, ähnliche Situationen mit dem Antragsgegner zu vermeiden. Hinsichtlich der Übergriffe in ... sei lediglich zu erwähnen, dass die Antragstellerin bei ihrem Vorwurf bleibe, da ihr Laptop an einen Monitor angehängt gewesen sei, sei ein näheres Zusammenrücken auch nicht erforderlich gewesen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 28. Juli 2017 bestritten dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Zur fehlenden Bereitschaft der Antragstellerin zur Absolvierung entsprechender Ausbildungen werde vorweg festgehalten, dass die allfällig durch den Antragsgegner geäußerte Kritik an der Antragstellerin stets nur fachlicher Natur gewesen sei. So habe der Antragsgegner insbesondere bemängelt, dass die Antragstellerin, trotz ihrer Freistellung, seit ihrer Ernennung im März 2015 bis zum heutigen Tage die für das Betriebsratsmandat erforderlichen Ausbildungen trotz mehrfacher Aufforderung hierzu nicht absolviert habe. Erst recht seien keine Zusatzausbildungen absolviert worden, wenngleich dies von einem freigestellten Betriebsratsmitglied nicht zu viel verlangt sei. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin im Sinne der Gewährleistung einer qualifizierten Ausbildung sämtlicher Betriebsratsmitglieder mehrfach zur Absolvierung dieser Ausbildungen aufgefordert, bislang jedoch ohne Erfolg. Demgegenüber hätten Betriebsräte/innen, wie etwa G, H und I, welche ebenso mit März 2015 ernannt worden seien, aber nicht freigestellt seien, eine Vielzahl an Ausbildungen absolviert. Auf dieses Ungleichgewicht habe der Antragsgegner die Antragstellerin auch aufmerksam gemacht. Es sei für den Antragsgegner nicht nachvollziehbar, warum sich die Antragstellerin derart weigere, sich eine qualifizierte Ausbildung anzueignen, dies sei zwischen ihnen auch ein regelmäßiger Diskussionspunkt gewesen. Zur Arbeitsweise der Antragstellerin als Betriebsrätin werde ausdrücklich festgehalten, dass seitens des Antragsgegners auch das Bestehen eines für eine Betriebsrätin unangebrachten Naheverhältnisses zwischen der Antragstellerin und der Geschäftsführung der Z, respektive Herrn GF F bestehe. Dass die Antragstellerin nicht stets zum Vorteil der Arbeitnehmerschaft handle, sei auch durch konkrete Beispiele belegbar:

So sei es zwar richtig, dass die Antragstellerin kurzzeitig, einen Monat lang, im März 2017 (sohin nicht „zu Beginn“ wie von ihr vorgebracht) aufgrund von Überlastung des Antragsgegners die Abwicklung der Kündigungsverfahren interimistisch übernommen habe, dies jedoch nach wie vor im Auftrag des Antragsgegners als Verantwortlichen.

Die Antragstellerin habe diese sehr verantwortungsvolle Position nicht ernst genommen und beispielsweise Stellungnahmen zu bevorstehenden Kündigungen selbstständig, ohne im Vorfeld Rücksprache mit dem Antragsgegner zu halten, abgegeben. Auch habe die Antragstellerin stets darauf gedrängt, Stellungnahmen zu bevorstehenden Kündigungen möglichst rasch abzugeben („Urlaub“); dies, obwohl sich dadurch die Vorbereitungszeit auf die allfällige Kündigungsanfechtung verkürzt und dies nicht einer verantwortungsvollen Vorgehensweise

eines Betriebsrats entspreche. Die Antragstellerin trete nach wie vor – trotzdem sie freigestelltes Betriebsratsmitglied sei – als „Teil des Teams“ der Z, verantwortlich für Kunden- und Personalberatung, sowie als „Ombudsfrau“ als Anlaufstelle für Beschwerden an die Z, auf. Noch dazu sei dabei nicht die E-Mail-Adresse der Antragstellerin als Betriebsrätin angegeben, sondern jene in der Personalabteilung. Dabei sei nicht einmal erwähnt, dass die Antragstellerin Betriebsrätin sei. Sie trete vielmehr nur im Namen der Z auf. Ferner habe der Antragsgegner im Zuge des gemeinsamen Termins am 30. März 2017 (dazu später) am Arbeitslaptop bemerkt, dass die Antragstellerin über den Skype Account des Betriebsrats zur Abhaltung fernmündlicher Betriebsratssitzungen auch mit Herrn GF F kommuniziere. Darauf angesprochen habe die Antragstellerin äußerst hektisch jeglichen Kontakt zu Herrn GF F verneint. Seitens des Antragsgegners bestehe daher nach wie vor die Befürchtung, dass Herr GF F zu den fernmündlichen Betriebsratssitzungen zugeschaltet oder auf andere Art und Weise informiert worden sei. Auch habe die Antragstellerin die Arbeit des Antragsgegners insofern zu torpedieren bzw. zu beeinflussen versucht, als sie den Antragsgegner mehrfach angesprochen habe, er solle langsamer machen und der Geschäftsführung mehr entgegen kommen bzw. zuarbeiten. Stets habe der Antragsgegner der Antragstellerin daraufhin erklärt, dass es Aufgabe des Betriebsrats sei, die Arbeitnehmerschaft bestmöglich zu vertreten und nicht möglichst bequem für die Geschäftsführung zu sein. Alles in allem sei für den Antragsgegner das Bild entstanden, dass die Antragstellerin mehr der Geschäftsführung zuarbeite und die Interessen der Arbeitnehmerschaft nicht ordnungsgemäß vertrete bzw. wahrnehme und auch gar kein Interesse daran hatte, sich diesbezüglich weiterzubilden. Dieser Eindruck sei auch bei einigen weiteren Betriebsratsmitgliedern unabhängig vom Antragsgegner berechtigterweise aufgekommen. Allenfalls gegenüber der Antragstellerin geäußerte Kritik von Seiten des Antragsgegners habe sich stets nur auf die Arbeitsweise der Antragstellerin bezogen und sei jedenfalls berechtigt und in Erfüllung der Aufgabe als Betriebsratsvorsitzender gewesen.

Der Vorwurf der geschlechtsbezogenen Belästigung der Antragstellerin werde auf Schärfste zurückzuweisen, zumal es die Antragstellerin in jeglicher Weise unterlasse, darzutun, aus welchem Grund ein solcher zwingender Zusammenhang mit dem „weiblichen Geschlecht“ bestehe. Lediglich pauschal zu behaupten, es würde ein zwingender Zusammenhang bestehen, ohne dies in irgendeiner Weise zu begründen bzw. zu konkretisieren, werde gegenständlich nicht ausreichend sein. In diesem Zusammenhang werde nochmals darauf hingewiesen, dass es sich bei der Antragstellerin bei Weitem nicht um das einzige weibliche Betriebsratsmitglied handle. Tatsächlich bestehe der Betriebsrat nämlich aus 11 weiblichen und 10 männlichen Mitgliedern:...

Zum Vorwurf der „nicht-physischen“ Teilnahme an BR-Sitzungen sei Folgendes zu entgegnen:

Vorab werde festgehalten, dass die Antragstellerin zwischenzeitig zugegeben habe, an allen BR-Sitzungen teilgenommen zu haben. Aufgrund der Tatsache, dass es sich beim gegenständlichen Betriebsrat um einen österreichweit tätigen handle, sei ein persönliches Zusammentreffen sämtlicher Betriebsratsmitglieder nur selten möglich, da die meisten

Betriebsratsmitglieder nicht freigestellt seien. Aus diesem Grunde sei für alle Betriebsratsmitglieder ein Skype-Account eingerichtet worden, mittels dem sämtliche Betriebsratsmitglieder kommunizieren können bzw. über welchen auch die Sitzungen fernmündlich stattfinden können. Abgesehen davon ergehe ohnehin jedes Mal eine ordnungsgemäße, förmliche Ladung an sämtliche Betriebsratsmitglieder, welche stets u.a. Zeit und Ort der nächsten Sitzung beinhalte. Es stehe sämtlichen Mitgliedern des gegenständlichen Betriebsrats vollkommen frei zu entscheiden, ob an der Sitzung fernmündlich via Skype oder persönlich teilgenommen werde. Wenn es die Antragstellerin als freigestelltes Betriebsratsmitglied bevorzuge, an den Sitzungen fernmündlich via Skype teilzunehmen, so könnten ihre nicht persönliche Teilnahme an den jeweiligen Sitzungen bzw. an den Gesprächen zwischen den persönlich Anwesenden nach Beendigung der Sitzungen wohl kaum dem Antragsgegner angelastet werden. Diese Vorwürfe seien daher vollkommen haltlos und liege daher keine - wie auch immer geartete - Diskriminierung vor.

Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung betreffend den Seminarbesuch in ... (März 2016):

Richtig sei, dass der Antragsgegner, die Antragstellerin sowie ein weiterer Betriebsrat, D, gemeinsam bei einem eigens für Betriebsräte und für Mitglieder der Gewerkschaft abgehaltenes Weiterbildungsseminar in ... gewesen seien. Wie oben bereits angeführt, sei das Verhältnis zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin aufgrund der Arbeitsweise der Antragstellerin bereits etwas angespannt gewesen, sodass der Antragsgegner stets versuche habe, ihr möglichst aus dem Weg zu gehen. Die Antragstellerin habe aber scheinbar den Kontakt mit dem Antragsgegner gesucht. So habe sich der Antragsgegner absichtlich im Zuge des Seminars im Seminarraum auf einen Platz gesetzt, welcher weiter entfernt von jenem der Antragstellerin gewesen sei. Die Antragstellerin habe den Antragsgegnern jedoch aufgefordert, neben ihr Platz zu nehmen, da sie einen Stuhl für ihn freigehalten habe. Aus Höflichkeitsgründen sei der Antragsgegner diesem Angebot gefolgt. Richtig sei weiters, dass abends noch in einer Bar ein Zusammentreffen mehrerer Seminarteilnehmer stattgefunden habe. Neben der Antragstellerin und dem Antragsgegner seien – soweit erinnerlich – u.a. auch J, K, C (allesamt Gewerkschafter), D als auch Herr Alexander Hofmeister anwesend gewesen. Wie bereits mehrfach vorgebracht, sei der Antragsgegner mit der Einstellung der Antragstellerin als Betriebsrätin nicht zufrieden gewesen. Aufgrund ihres engen freundschaftlichen Verhältnisses zu Herrn GF bzw. zu dessen Lebensgefährtin habe überdies die Vermutung bestanden, dass die Antragstellerin eher der Geschäftsführung zuarbeiten würde, anstatt die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Im Rahmen des Zusammentreffens an der Bar sei der Antragsgegner von der Antragstellerin sodann auf seine Tätigkeit als Betriebsratsvorsitzender angesprochen worden, und dass er im Sinne der Geschäftsführung doch etwas zurückschrauben solle. D.h. die aktive Kontaktaufnahme sei von der Antragstellerin ausgegangen. Daraufhin sei es berechtigterweise zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen, da der Antragsgegner seine Tätigkeit sowie die Interessen und die bestmögliche Vertretung der Arbeitnehmer äußerst gewissenhaft wahrnehme. Diese Auseinandersetzung seien fachlicher bzw. beruflicher Natur gewesen und sei diese von der

Antragstellerin aufgrund ihres aktiven Ansprechens initiiert gewesen. Die Behauptung, der Antragsgegner habe die Antragstellerin bedrängt, werde daher auf das Allerschärfste zurückgewiesen. Zu erwähnen sei noch, dass im Schreiben der GAW laut Angaben der Z sogar von einem „an die Wand drängen“ die Rede sei. Dieses Vorbringen sei jedoch in der gegenständlichen Klage auf Zustimmung nicht mehr aufrecht erhalten gewesen. Allein diese unterschiedlichen Behauptungen würden die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin bzw. der Z äußerst in Frage stellen. Im Übrigen handle es sich beim Vorwurf des Bedrängens bzw. an die Wanddrängens doch um einen erheblichen. Es ist daher jedenfalls zu hinterfragen, warum die Antragstellerin diese Anschuldigung erst über ein Jahr später erhoben und den Antragsgegner zuvor noch nie damit konfrontiert habe. Weiters seien in der Bar diverse Zeugen/innen anwesend gewesen, welche gegebenenfalls auch bestätigen werden, dass ein solcher Vorfall nicht stattgefunden habe. Überdies sei anzunehmen, dass die weiteren Barbesucher/innen bzw. Seminarteilnehmer/innen eingegriffen hätten, hätte sich der behauptete Vorfall tatsächlich so zugetragen, wie es von der Antragstellerin vorgebracht werde. Zuletzt werde noch darauf hingewiesen, dass es der gerichtlichen Beweiswürdigung obliege, warum der Vorwurf des „an die Wanddrängens“ zwar im Rahmen der Intervention durch die GAW aber nicht im gegenständlichen Verfahren erhoben werde, zumal ein solches Vorbringen, sofern es der Wahrheit entsprechen würde - was ausdrücklich bestritten werde - das Vorbringen der klagenden Partei ja stärken würde.

Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung betreffend ein Zusammentreffen in ... (März 2017):

Dem voranzustellen sei, dass das Zusammentreffen zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin gesondert zur Sichtung der Mitarbeiterliste und zur Lohnkontrolle vereinbart worden sei. Dies sei Teil der üblichen Tätigkeit von Betriebsräten. Der Antragsgegner habe es der Antragstellerin freigestellt, wo dieser Termin stattfinden solle. Die Antragstellerin habe dezidiert schriftlich den Wunsch geäußert, der Termin möge in ihrem eigenen Büro in ... stattfinden. Tatsächlich habe der Termin auch im Büro der Antragstellerin am 30. März 2017 stattgefunden. Trotzdem habe der Termin in den Räumlichkeiten der Antragstellerin stattgefunden, da die Antragstellerin über einen PC mit Großbildschirm verfügt habe und sie aufgrund der gewählten Örtlichkeit für die Terminvorbereitung zuständig gewesen sei, sei die Betriebsratsarbeit in Form der Sichtung der Mitarbeiterliste und der Lohnkontrolle auf einem kleinen, der Antragstellerin gehörenden, Laptop durchgeführt worden. Es wäre der Antragstellerin auch freigestanden, einen weiteren Laptop für den Antragsgegner für die Dauer der gemeinsamen Tätigkeit zu besorgen.

Auf Basis der von der Antragstellerin gewählten Arbeits- und Raumsituation seien sohin die Sichtung der Mitarbeiterliste und die Lohnkontrolle am Laptop durchgeführt, wobei situations- und arbeitsbedingt ein näheres Zusammenrücken vor dem Laptop erforderlich gewesen sei. Dabei habe der Antragsgegner keinerlei Hintergedanken jedweder Art und sei jedenfalls die äußerste Distanz gewahrt, welche bei einem Zusammenarbeiten vor einem gemeinsamen Laptop noch möglich sei. Die Antragstellerin habe im Übrigen auch mit keinem Wort erwähnt

oder auf sonst irgendeine Art und Weise deutlich gemacht, dass sie mehr Abstand wünsche. Vielmehr wäre es ihr auch anheim gestanden, andere Arbeitsbedingungen, wie etwa das Wechseln auf den Großbildschirm oder die Herbeiholung eines zweiten Laptops, zu schaffen. Ebenso der Vorwurf über die allfällige Aussage des Antragsgegners über eine weitere Kollegin werde teilweise, dafür entschieden zurückgewiesen. Zwar sei es richtig, dass der Antragsgegner gemeint habe, die besagte Mitarbeiterin hätte „einen Scheiß gemacht“, obszöne oder geschlechtsverkehrbezogene Äußerungen habe der Antragsgegner aber jedenfalls nicht getätigt. Dies vorausgesetzt seien auch sämtliche Vorwürfe im Zusammenhang mit dem Termin am 30. März 2017 auf das Schärfste zurückzuweisen.

Zur sittenwidrigen Vorgehensweise der Z:

Wie bereits vorgebracht, würden die gegenständlichen Vorwürfe und der Widerstand, der dem Antragsgegner im Rahmen seiner Betriebsrattätigkeit von Seiten der Geschäftsführung entgegen gehalten werde, sowie die damit verbundene systematische Vorgehensweise den Antragsgegner schwer belasten.

Der Antragsgegner habe sich daher von 14. April 2017 bis 20. Juni 2017 im Krankenstand befunden. Es sei offensichtlich, dass das gegenständliche Verfahren von der Z initiiert worden sei, um einen Kündigungsgrund zulasten des Antragsgegners zu konstruieren. Dies sei nicht zuletzt daraus ersichtlich, dass nicht die Antragstellerin selbst, sondern die Z eine Sachverhaltsdarstellung an die GAW verfasst habe und damit das gegenständliche Verfahren in Gang gesetzt habe. Aber auch aus folgendem Umstand lasse sich das systematische Vorgehen der Z zweifelsohne erkennen: Die Z habe gewusst, dass sich der Antragsgegner im Krankenstand befinde. Dennoch sei der GAW die Büroadresse als Zustelladresse im Zusammenhang mit der Aufforderung zur Stellungnahme mitgeteilt worden. Eine andere Adresse sei der GAW nicht bekannt gewesen. Nur aufgrund des Hinweises eines Kollegen habe der Antragsgegner von diesem eingeschriebenen Brief erfahren. Die Frist zur Stellungnahme sei aber beinahe schon ausgelaufen gewesen. Aus diesem Grunde habe sich die Arbeiterkammer im Namen des Antragsgegners an die GAW gewandt und habe um 14-tägige Fristverlängerung ersucht, zumal die Entgegnung derartiger Vorwürfe selbstredend auch etwas Vorbereitungs- und Beratungszeit mit dem Rechtsvertreter bedürfe. Die Fristerstreckung sei gewährt worden.

Noch vor Ablauf der (erstreckten) Frist habe die Z die gegenständliche Klage auf Zustimmung zur Kündigung eines Betriebsratsmitglieds beim LG ... als ASG eingebracht. Dies mit der pauschalen Begründung, man habe die Frist zur Stellungnahme abgewartet, eine außergerichtliche Einigung mit dem Beklagten (hier: Antragsgegner) sei nicht möglich, sodass es keine andere Möglichkeit gegeben hätte, als die gegenständliche Klage einzubringen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Frist zur Stellungnahme aber noch offen gewesen und es sei die Stellungnahme fristgerecht am 22. Juni 2017 abgegeben worden. Auch im Rahmen der vorbereitenden Tagsatzung anlässlich der gegenständlichen Klage sei von der Klagsseite behauptet worden, man habe der GAW ebenso die Privatadresse des Antragsgegners mitgeteilt. Dies sei aber offensichtlich nicht richtig. Es sei mehr als offensichtlich, dass die Z das Schreiben

der GAW (trotz Krankenstand des Antragsgegners an dessen Büroadresse in der Absicht schicken ließ, dass die Frist zur Stellungnahme versäumt werde, sodass das Zustimmungsverfahren zur Kündigung „mangels Bereitschaft zur Klärung des Sachverhalts“ eingeleitet werden konnte. Dies sei eine grob sittenwidrige Vorgehensweise.

Conclusio:

Wie sich aus den obigen Ausführungen ergebe, sei im gegenständlichen Fall weder von einer sexuellen noch von einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung auszugehen. Die geschilderten Vorkommnisse, insbesondere jene Vorfälle in ... und ... hätten sich entweder nicht derart zugetragen oder seien die „sexuell diskriminierenden“ Situationen von der Antragstellerin selbst herbeigeführt worden. Auch die Ausführungen hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Diskriminierung seien mehr als haltlos. So sei es schlichtweg unwahr, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechts in irgendeiner Weise ausgeschlossen oder diskriminiert worden sei, zumal es noch 10 weitere weibliche Betriebsratsmitglieder gebe. Einzige Kritikpunkte an der Antragstellerin seitens des Antragsgegners sei ihre unsachgemäße Arbeitshaltung sowie ihre mangelnde Bereitschaft zur Absolvierung erforderlicher Ausbildungen; dies insbesondere im Vergleich zu anderen, auch weiblichen, Betriebsratskollegen. Als Betriebsratsvorsitzender habe der Antragsgegner die Pflicht für einen ordnungsgemäßen Arbeitsablauf zu sorgen und die bestmögliche Vertretung der Arbeitnehmerschaft zu gewährleisten. Einer solchen Kritik liege jeglicher diskriminierender Hintergrund vollkommen fern. Es bestehe der begründete Verdacht, dass die gegenständlichen „Vorfälle“ in Zusammenarbeit bzw. im Auftrag der Geschäftsführung der Z konstruiert worden seien, um einen Weg zu finden, das Dienstverhältnis des Antragsgegners zu lösen bzw. ihn als Betriebsratsvorsitzenden abzusetzen, zumal eine „normale“ Kündigung aufgrund der Betriebsratsstellung gemäß § 120 ArbVG nicht möglich ist. Dieser Verdacht habe sich nunmehr - insbesondere durch die zwischenzeitige Klagsführung - bestätigt. Dies nicht zuletzt deshalb, da die klagende Partei sogar zugegeben habe, dass sie selbst - und nicht die Antragstellerin - die Intervention durch die GAW initiiert hat

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Als Dritte im Sinne des § 6 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so z.B. ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, GeschäftspartnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensartenⁱⁱ, „zufällige“ Körperberührungenⁱⁱⁱ.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.^{iv}

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Allerdings kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.^v

§ 12 Abs. 12 GIBG sieht für die Berufung auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG für die betroffene Person gewisse Beweiserleichterungen vor. Kann demnach die klagende Partei (hier: Antragstellerin) diejenigen Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft machen, verlagert sich die „Beweislast“.^{vi} Die Glaubhaftmachung stellt eine Senkung des notwendigen Beweismaßes gegenüber dem Voll- bzw. Regelbeweis dar.^{vii} Dabei reicht es, wenn der Richter (hier: der Senat) von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhalts überzeugt ist.^{viii} Gelingt daher die Glaubhaftmachung, obliegt der beklagten Partei (hier: Antragsgegner) der Gegenbeweis.^{ix} Die Regeln zur Verteilung der Beweislast kommen dabei jedoch nur dann zur Anwendung, wenn ein Beweis für strittige, entscheidungswesentliche Tatsachen nicht erbracht werden kann.^x Sie bieten allerdings keine Richtlinien dafür, zu wessen Gunsten das Gericht Beweise zu würdigen hat, oder ob ein Beweis als erbracht anzusehen ist.^{xi}

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, der Betriebsratsvorsitzende bzw. Antragsgegner habe sie bei einem Seminar in ... sexuell belästigt, indem er ihr in einem Vier-Augen-Setting zu sehr genähert und ihr Sachen ins Ohr geflüstert haben sollte und sie bis an die Wand gedrängt habe, woraufhin sie weggegangen sei, weil es für

sie eine sehr unangenehme und grenzüberschreitende Situation gewesen sei, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin – wie auch der Antragsgegner – ein freigestelltes Betriebsratsmitglied war. Beide haben das Seminar in ... besucht. Am Abend ist es zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner zu einer Unterredung in der Bar des Hotels gekommen. Die Bar wurde auch von den anderen Seminarteilnehmern/innen besucht. Es gab ein Kündigungsverfahren gegen den Antragsgegner. Mittlerweile ist der Antragsgegner nicht mehr bei Z beschäftigt.

Im Hinblick auf die von der Antragstellerin als sexuelle Belästigung geschilderten Vorfälle liegen widersprechende Darstellungen über deren Ablauf vor.

Nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens ist der Senat nicht vom Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen einer sexuellen Belästigung gemäß § 6 GIBG überzeugt. Für den Fall, dass der Beweis von strittigen, entscheidungswesentlichen Tatsachen nicht erbracht werden kann, greifen daher im Hinblick auf die hier behauptete sexuelle Belästigung die eingangs erwähnten besonderen Regeln zur Beweiserleichterung. Insbesondere beim Vorwurf der sexuellen Belästigung gestaltet es sich – wie sich auch hier zeigt – oft äußerst schwierig den vollen Beweis zu erbringen, da Behauptung gegen Behauptung steht.^{xii} Der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von ihnen gewinnt, kommt eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.^{xiii} Insbesondere beim Vorwurf der sexuellen Belästigung sind die Schilderungen der Antragstellerin/des Antragstellers von besonderer Bedeutung, da der Tatbestand nach § 6 GIBG eine subjektive Komponente des/der Betroffenen enthält.

Die Antragstellerin wurde zu den Sitzungen des Senates I der GBK am 12. Juni 2019 und am 23. Juli 2019 geladen. Sie hat sich für ihr Nichterscheinen zum ersten Befragungstermin wegen Urlaubs entschuldigt, zum zweiten Termin ist die Antragstellerin unentschuldigt nicht erschienen. Die R-GAW hat für diese den Antrag eingebracht und daher versucht, mit der Antragstellerin vor dem zweiten Termin in Kontakt zu treten. Dies ist allerdings nicht gelungen. Da die Antragstellerin auch zum zweiten Termin nicht erschienen ist, konnte sich der Senat keinen persönlichen Eindruck von ihr verschaffen und war ihm die Beurteilung der Glaubwürdigkeit ihres Vorbringens allein aufgrund des schriftlichen Antrages nicht in einem Ausmaß möglich, dass er von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens der behaupteten Tatsachen überzeugt worden wäre.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist eine sexuelle Belästigung glaubhaft zu machen. Daher kommt es zu keiner Beweislastverlagerung gemäß § 12 Abs. 12 GIBG und geht dieses Beweisdefizit folglich zu Lasten der Antragstellerin.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** vor.

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenem Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nicht mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.^{xiv}

Die Diskriminierungstatbestände der sexuellen Belästigung nach § 6 GIBG und der geschlechtsbezogenen Belästigung § 7 GIBG stehen zueinander in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung. Sexuelle Belästigung ist als ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung zu sehen.^{xv} Die allgemeinen Ausführungen zu § 6 GIBG, wie auch die Beweislastregel, sind auch für § 7 GIBG maßgeblich.

Die Antragstellerin brachte vor, der Betriebsratsvorsitzende bzw. Antragsgegner habe sie insbesondere durch überzogene Kritik an ihrer Person sowie den Vorwurf, sie sei eine „Spionin“ der Geschäftsführung, abgewertet und sie durch sein Verhalten in ihrer Position gegenüber den anderen Betriebsratskollegen geschwächt.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Antragsgegner die Antragstellerin wiederholt kritisiert hat, da sie nicht alle für ihre Funktion als Betriebsrätin erforderlichen Weiterbildungsseminare besucht hat, obwohl sie freigestellt war. Dies hat der Antragsgegner auch deshalb so stark kritisiert, da andere Betriebsratsmitglieder auch ohne Freistellung die Weiterbildungsseminare besucht haben. Fest steht zudem, dass die Antragstellerin nicht das einzige weibliche Betriebsratsmitglied war und Zugang zu allen Informationen hatte. Weiters war die Antragstellerin als Ombudsfrau trotz ihrer Betriebsratstätigkeit weiterhin tätig.

Im Hinblick auf die von der Antragstellerin als Belästigung geschilderten Vorfälle liegen widersprechende Darstellungen über deren Ablauf vor.

Nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens ist der Senat nicht vom Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen einer Belästigung gemäß § 7 GIBG überzeugt. Für den Fall, dass der Beweis von strittigen, entscheidungswesentlichen Tatsachen nicht erbracht werden kann, greifen daher im Hinblick auf die hier behauptete Belästigung die eingangs erwähnten besonderen Regeln zur Beweiserleichterung.

Wie bereits ausgeführt, wurde die Antragstellerin zwei Mal geladen und erschien zu keinem der beiden Befragungstermine.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist eine Belästigung glaubhaft zu machen. Daher kommt es zu keiner Beweislastverlagerung gemäß § 12 Abs. 12 GIBG und geht dieses Beweisdefizit folglich zu Lasten der Antragstellerin.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung durch Dritte** gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Abschließend ist es dem Senat wichtig, folgendes festzuhalten:

Die vorgelegten Unterlagen lassen darauf schließen, dass der Antragsgegner als ein sehr aktiver Betriebsrat im Unternehmen unerwünscht war (siehe auch die Kündigungsklage vom 16. Juni 2017). Es steht die Vermutung im Raum, dass versucht wurde, den Antragsgegner als Betriebsrat mit allen Mitteln aus dem Unternehmen zu entfernen. Der Antrag an Senat I der GBK, eine mögliche positive Entscheidung des Senates bzgl. des Vorliegens einer (sexuellen) Belästigung, könnte auch dazu als Vorwand gedient haben. Bereits zuvor wurde, dem glaubwürdigen Vorbringen des Antragsgegners zufolge, bereits versucht, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Dieser Eindruck ist bei den Mitgliedern der GBK im Laufe des Ermittlungsverfahrens entstanden. Der Senat I GBK konnte diesen Eindruck zum einen nicht näher überprüfen, da die Antragstellerin nicht zu einem Befragungstermin erschienen ist, um die Angelegenheit zu erhellen, zum anderen ist es nicht die Aufgabe der GBK, mögliche arbeitsrechtlich relevante Sachverhalte ohne Bezug zum GIBG zu überprüfen. Es ist daher umso wichtiger hervor zu streichen, dass das Verfahren nicht als Instrument dienen kann bzw. darf, „unbequeme“ bzw. „unliebsame“ Personen in ihrem weiteren beruflichen Fortkommen zu schaden.

Wien, 23. Juli 2019

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

i Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

ii Vgl. *Posch* in *Rebhahn/GIBG*, §§ 6-7 Rz 76f.

iii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, *GIBG* (2009) § 6 Rz 20.

iv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, *GIBG* (2009) § 6 Rz 12.

v Vgl. ebenda § 6 Rz 28.

vi OGH 9.7.2008, 9 ObA 177/07f.

vii Vgl. *Kletecka in Rebhahn/GIBG*, § 12 Rz 57; *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) §12 Rz 128; *Rebhahn in Rebhahn/GIBG*, § 5 Rz 70.

viii OGH 9.7.2008, 9 ObA 177/07f mwN.

ix Ebenda.

x OGH 7.7.2004, 9 ObA 46/04m; RIS-Justiz RS0039875.

xi Ebenda.

xii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 12 Rz 127; 307 der Beilagen XXII. GP – Regierungsvorlage, § 20.

xiii Zur Bedeutung des persönlichen Eindrucks RIS-Justiz RS0098413 (OGH); zum Zweck einer mündlichen Anhörung RIS-Justiz RS0130315 (EGMR).

xiv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 7 Rz 3.

xv Vgl. ebenda § 7 Rz 4.