

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 8. Jänner 2019 über den am 19. Jänner 2017 eingelangten Antrag von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß §§ 3 Z 4 und 17 Abs. 1 Z 4 GIBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), beim **beruflichen Aufstieg** gemäß §§ 3 Z 5 und 17 Abs. 1 Z 5 GIBG, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß §§ 3 Z 6 und 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß §§ 3 Z 7 und 17 Abs. 1 Z 7 GIBG und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß §§ 13 und 27 GIBG durch **X (1. Antragsgegnerin)** sowie durch eine **Belästigung** gemäß §§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch **B (2. 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/740/17-M, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Aus- und Weiterbildung gemäß § 3 Z 4 GIBG und § 17 Abs. 1 Z 4 GIBG durch X diskriminiert worden.
2. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG und § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG durch X diskriminiert worden.
3. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG und § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG durch X diskriminiert worden.
4. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch X diskriminiert worden.

5. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG und § 27 GIBG durch X diskriminiert worden.
6. A ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG und §21 Abs. 1 Z 3 durch B diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

### Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, der 1. Antragsgegnerin und des 2. Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von C (informierte Vertreterin der 1. Antragsgegnerin) und des 2. Antragsgegners am 8. Jänner 2019. Als weitere Auskunftspersonen wurden D, E sowie F am 8. Jänner 2019 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das E-Mail vom 11. Juni 2016 des 2. Antragsgegners.

### Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 23. November 2015 bei der 1. Antragsgegnerin in St. Pölten als Beraterin für geflüchtete Menschen und seit 1. Jänner 2016 als Einrichtungsleiterin beschäftigt gewesen. Seit Ende Mai 2016 sei sie Problemen am Arbeitsplatz ausgesetzt gewesen. Als unmittelbar Vorgesetzter habe der 2. Antragsgegner ihr gegenüber bei einem Gespräch am 20. Mai 2016 überraschend mitgeteilt, dass er diese nicht als Leiterin sehen würde und ihr deshalb dazu aufgefordert, wieder in die Position als Beraterin zu wechseln oder einvernehmlich zu kündigen. Zeitgleich habe er angekündigt, dass der nächste Einrichtungsleiter Deutsch als Muttersprache haben werde. Diese Aussage habe die Antragstellerin als verletzend empfunden und mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit in Zusammenhang stehend. Nach diesem Gespräch sei sie von dem 2. Antragsgegner zu einem einwöchigen Urlaub aufgefordert worden, den diese auch zeitnah angetreten.

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Im Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen sei es bereits Ende Mai 2016 wiederholt zu Benachteiligungen gekommen. So habe der 2. Antragsgegner angefangen, Einzelgespräche mit Mitarbeiterinnen zu führen, zunächst jedoch nur die österreichischen Kolleginnen dazu eingeladen. Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund seien jedoch nicht zu einem Gespräch geladen. Erst als sich ihre Kollegen/innen, G und D, über diese Praxis beschwert hätten, hätten die Nichtösterreicher/innen die Gelegenheit zu einem Einzelgespräch bekommen.

Die Antragstellerin habe E, dem Fachbereichsleiter, ihre Situation erzählt. Er habe vorgeschlagen, dass sie sich am 9. Juni 2016 gemeinsam mit dem 2. Antragsgegner zusammensetzen und ihre weitere Beschäftigung als Einrichtungsleiterin besprechen würden. Daraufhin sei entschieden worden, dass sie weiterhin als Einrichtungsleiterin beschäftigt bleibe.

Nach diesen Gesprächen, habe sich der 2. Antragsgegner auch mit ihr unterhalten und sich dieser gegenüber wiederholt beleidigend geäußert. So habe er die Antragstellerin am 10. Juni 2016 gefragt: „Glaubst Du, dass ich Dich eingestellt habe, weil Du so schön bist?“ Auch diese Frage habe die Antragstellerin als demütigend und unangebracht empfunden.

Zusätzlich habe ihr ihre damalige Kollegin, D, im November 2016 berichtet, dass der 2. Antragsgegner mit ihr im Juni 2016 über die Antragstellerin als alleinerziehende Mutter gesprochen und gesagt habe, dass dieser Umstand eine dauerhafte Beschäftigung von dieser als Einrichtungsleiterin verunmögliche. Nach einem Gespräch am 5. Dezember 2016 sei der Antragstellerin schließlich ohne nachvollziehbare Gründe mitgeteilt worden, dass sie bis auf weiteres freigestellt werde. Durch die Freistellung habe sie auch nicht an geplanten Weiterbildungsmaßnahmen (Führungslehrgang) im Dezember 2016 teilnehmen können. In der Folge habe sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gewandt und diese habe am 22. Dezember 2016 ein Interventionsschreiben an den 2. Antragsgegner sowie die Geschäftsführung der Flüchtlingsbetreuung der 1. Antragsgegnerin, H, gesendet und um Stellungnahme gebeten. Im besagten Schreiben habe die GAW ebenso auf die Notwendigkeit der Beachtung des Benachteiligungsverbot hingewiesen. Aufgrund der Feiertage habe H jedoch um Fristverlängerung bis 20. Jänner 2017 gebeten; diese sei auch gewährt worden. Dennoch habe die Antragstellerin wiederholt ohne Angabe von Gründen am 5. Jänner 2017 schriftlich die Kündigung per 28. Februar 2017 erhalten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK durch die rechtsfreundlichen Vertretung der 1. und 2. Antragsgegner/innen übermittelten Stellungnahme vom 22. Februar 2017 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Sämtliche Entscheidungen die Antragstellerin betreffend seien stets sachlich und durch ihre eigenes Verhalten begründet. Der besseren Übersicht halber werde auf die Vorwürfe thematisch gegliedert jeweils einzeln eingegangen.

## 1. Leitungsposition

Die Darstellung des Gespräches am 20.Mai 2016 durch die Antragstellerin beruhe offensichtlich auf Missverständnissen. Tatsächlich sei das Gespräch in einem anderen Kontext abgelaufen und sei der Inhalt auch nicht wie gefolgt geschildert worden:

Im Oktober 2015 habe die Antragstellerin als Beraterin bei der 1. Antragsgegnerin begonnen. Mit Jahresanfang 2016 sei ihr vom 2. Antragsgegner die Einrichtungsleitung der Grundversorgung für den Bereich NÖ ... übertragen worden, wobei sich diese Stelle im Aufbau befunden habe und somit auch jederzeit mit strukturellen Änderungen und Anpassungen an die tatsächlichen Erfordernisse zu rechnen gewesen sei. Der 2. Antragsgegner habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass mit dieser Position auch einige Herausforderungen verbunden seien, die man ihr zutraue, allerdings nach einigen Monaten evaluieren müsse, ob sie dieser Position auch tatsächlich gewachsen sei. Ihre Aufgaben seien u.a. der Aufbau der Einrichtung, Verbesserung der räumlichen Situation sowie Teamentwicklung gewesen. Ihr Vorgesetzter sei seit ihrer Anstellung unverändert der 2. Antragsgegner gewesen. Er habe sowohl die Entscheidung getroffen, die Antragstellerin einzustellen, als auch sie zu befördern. Bis etwa März/April 2016 habe der 2. Antragsgegner den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin für die ihr übertragenen Aufgaben geeignet sei. Dann hätten sich aber nach und nach erste Anzeichen einer Überlastung gezeigt. Die Antragstellerin habe sich nicht an bereits besprochene Themen und vereinbarte Vorgehensweisen zu erinnern vermocht, habe immer wieder dieselben, bereits geklärten, Fragen zu Grundlagen ihrer Tätigkeit gestellt und habe versucht, in ihre Kompetenz fallende Entscheidungsprozesse an B abzutreten.

In der Kalenderwoche 20 sei der 2. Antragsgegner auf Urlaub gegangen, um nach seiner Rückkehr festzustellen, dass sich während seiner Abwesenheit die Situation im Team NÖ ... drastisch verschlechtert habe. Am 27.April 2016 habe eine Klausur des Teams stattgefunden, bei welcher ein schwelender Streit zwischen der Antragstellerin und dem Haustechniker I eskaliert sei. Da die Stimmung im Team NÖ ...äußerst angespannt gewesen sei, sei der 2. Antragsgegner vom zuständigen Regionalkoordinator, J, gebeten worden, die Situation zu

klären. Am 19. Mai 2016 habe eine Mitarbeiterin aus dem Team NÖ ..., K, schließlich J mitgeteilt, aufgrund vom Führungsstil der Antragstellerin und Reaktion bei der Klausur die 1. Antragsgegnerin zu verlassen. Sie habe ihn weiters darauf hingewiesen, dass auch noch andere Mitarbeiter/innen mit diesem Gedanken spielen würden, da die Antragstellerin in Stresssituationen schnell emotional und unsachlich werde, Kritik nur schwer oder gar nicht annehme und sich schwertäte, Entscheidungen zu treffen, was jedoch eine wesentliche Voraussetzung zur Erfüllung von Leitungsaufgaben sei. Aus diesem Grund sei es in Abstimmung mit J und L, der damaligen Fachbereichsleiterin, zu dem Gespräch zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin am 20. Mai 2016 gekommen.

Bei diesem Gespräch sei v.a. die Klausur Thema gewesen. Der Eindruck des 2. Antragsgegners, dass die Antragstellerin mit ihrer Leitungsposition massiv überfordert gewesen sei und die Kritik der Mitarbeiter/innen berechtigt gewesen sei, habe sich verfestigt. Erst auf ihre eigene Frage hin, ob er sie überhaupt als Leiterin für geeignet halte, habe der 2. Antragsgegner geantwortet, dass ihm seit den Rückmeldungen anderer Mitarbeiter/innen auf die Klausur mittlerweile daran Zweifel gekommen wären. Er habe ihr mitgeteilt, dass sie womöglich als Beraterin besser geeignet wäre, wolle das aber in Ruhe und gemeinsam mit ihr und dem Team klären. Er habe keinerlei Intention gehabt, sie umgehend zu versetzen, dies sei auch niemals Veranlassung und Inhalt des Gespräches am 20. Mai 2016 gewesen. Vielmehr habe er lediglich ehrlich auf eine ihm gestellte Frage geantwortet.

Der 2. Antragsgegner habe v.a. gemeinsam mit der Antragstellerin evaluieren wollen, wodurch ihre Überlastung und die Schwierigkeiten im Team bedingt gewesen seien, um allfällige Ursachen zu reduzieren und die Situation für sie und ihr Team zu verbessern. Wiederum sei die Frage, ob er denn eine deutschsprachige Leitung bevorzugen würde, von der Antragstellerin selbst gestellt worden. Dieser habe jedoch betont, dass ihre Herkunft und Muttersprache für ihn definitiv nicht relevant seien, im Gegenteil, er dies im Bereich, in dem die Antragstellerin tätig sei eher als Zusatzqualifikation sehe. Er habe somit niemals behauptet, eine deutschsprachige Leiterin zu wünschen oder die Antragstellerin gar durch eine solche ersetzen zu wollen. Zusammenfassend sei es bei dem Gespräch keineswegs um eine allfällige Versetzung oder Kündigung gegangen, sondern um Ursachenforschung.

Der Urlaub sei angeregt worden, da der 2. Antragsgegner der Meinung gewesen sei, sie brauche dringend Erholung, u.a. um die angespannte Teamsituation entschärfen zu können. Die Antragstellerin habe nicht nur zahlreiche uneingelöste Überstunden gehabt, sondern schon seit längerem keinen Urlaub mehr konsumiert und habe, wie bereits erwähnt, Anzeichen einer massiven Überarbeitung gezeigt. Darüber hinaus sei sich der 2. Antragsgegner durchaus bewusst gewesen, dass die Grundversorgung in NÖ noch in der Aufbauphase gewesen sei und

daher eine anspruchsvolle und anstrengende Aufgabe dargestellt habe. Die Anregung, Urlaub zu konsumieren sei daher aus einem Fürsorgegedanken heraus erfolgt.

Während ihres Urlaubs habe sich die Antragstellerin allerdings an den Betriebsrat gewandt und habe die Vermutung geäußert, man wolle sie rassistisch motiviert kündigen. Das Betriebsratsmitglied, F, habe davon am 6. Juni 2016 den 2. Antragsgegner informiert. Da so ein Vorwurf in einem karitativen Unternehmen wie der 1. Antragsgegnerin selbstverständlich besonders schwer wiege, sei augenblicklich sein damaliger Vorgesetzter, E, unterrichtet worden. E habe daraufhin unmittelbar mit allen Beteiligten Gespräche geführt, um abzuklären, ob die Vermutung der Wahrheit entspreche. Dies habe sich nicht bestätigt, die Quintessenz dieser Gespräche sei vielmehr gewesen, dass man diverse Kommunikationsprobleme zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin identifiziert habe. Während eines gemeinsamen Gesprächs am 8. Juni 2016 habe der Rassismusbegriff aus der Welt geräumt werden können und es sei vereinbart worden, an Kommunikationsproblemen zu arbeiten. In diesem Zusammenhang habe sich auch die Antragstellerin geäußert, dass ihr die Leitungsstelle als solche nicht so wichtig wäre und sie auch bereit wäre, in die Beratung zu wechseln. Es seien daher noch einige weitere Treffen und Gespräche zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin gefolgt.

## 2. Beleidigungen

Der Vorwurf, der 2. Antragsgegner habe der Antragstellerin gesagt, "Glaubst du ich habe dich eingestellt, weil du so schön bist?", sei falsch. Das einzige Gespräch, in dem eine diesem Inhalt ähnliche Aussage getroffen worden sei, habe sich bei einem der Folgetreffen ereignet, in dem die Antragstellerin und der 2. Antragsgegner abermals die Spannungen im Team von NÖ ... und ihren Führungsstil thematisiert hätten. Der 2. Antragsgegner habe versucht, ihr verständlich zu machen, dass persönliche Befindlichkeiten in einer Leitungsposition zweitrangig sein sollten und er von ihr erwarte, mit Problemen sachlicher umzugehen. Sie müsse lernen, auch Entscheidungen zu treffen, die ihr unangenehm seien. Daraufhin habe die Antragstellerin sehr emotional reagiert und habe ihm vorgeworfen, sie als Leitung nicht zu würdigen und ihr nicht zu vertrauen. Das Gespräch sei hitzig geworden und der 2. Antragsgegner habe sich gerechtfertigt, die Vorwürfe seien nicht berechtigt, er habe die Antragstellerin nicht etwa aufgrund ihres Aussehens oder aufgrund anderer vermeintlicher persönlicher Befindlichkeiten, sondern wegen ihrer Qualifikationen, wie ihrer Berufserfahrung, ihrer Ausbildung, ihres Engagements, und ihres Migrationshintergrundes,

der bei der 1. Antragsgegnerin ausdrücklich als Zusatzkompetenz wahrgenommen und geschätzt werde, mit der Leitung betraut. Abschließend habe er festgehalten, dass er ihre Fähigkeiten immer noch sehr schätze. Es habe sich daher um eine allenfalls unglücklich gewählte Äußerung in einer aufgeladenen Situation gehandelt und keineswegs um eine sexuell motivierte Diskriminierung. Im Zuge des weiteren Verlaufs des Gesprächs habe sich die Stimmung auch verbessert und der 2. Antragsgegner habe danach eigentlich den Eindruck gehabt, im Guten auseinander gegangen zu sein und Fortschritte erzielt zu haben. Auf welche angeblichen weiteren Beleidigungen die Antragstellerin anspiele, sei nicht nachvollziehbar. Hätte es tatsächlich welche gegeben, wären diese wohl auch detailliert angeführt worden. Es dürfte sich somit um einen weiteren leeren Vorwurf handeln.

### 3. Mutterschaft

Inwiefern der 2. Antragsgegner die Antragstellerin aufgrund ihrer Rolle als alleinerziehende Mutter diskriminiert haben soll, sei ebenso in keinster Weise nachvollziehbar. Vielmehr habe er versucht, die Zeit der Antragstellerin bei den zahlreichen Besprechungen nicht über Gebühr in Anspruch zu nehmen, um ihr eine zeitige Heimkehr zu ihren Kindern zu ermöglichen.

Sowohl bei der Einstellung als auch bei ihrer Beförderung sei dem 2. Antragsgegner die Mutterschaft jedenfalls bekannt gewesen. Insofern sei es geradezu unmöglich gewesen, dass man sie aufgrund dessen im beruflichen Aufstieg diskriminiert habe, da man sie trotz dieser Kenntnis eingestellt und auch befördert habe. Man habe der Antragstellerin auch selbst die Wahl überlassen, ob sie das Team NÖ ... oder ... übernehmen wolle. Sie habe sich nach eigenen Worten für das Team Lares NÖ Mitte entschieden, da dies für sie als Mutter einfacher mit dem Familienleben zu vereinbaren sei.

Tatsächlich hätten sich andere Mitarbeiter/innen im Team von NÖ ... darüber beschwert, dass die Antragstellerin ihnen gegenüber kein Verständnis betreffend Mutterschaft bzw. die damit einhergehenden Kinderbetreuungspflichten gezeigt habe. Der 2. Antragsgegner habe die Vorwürfe der Teammitglieder ernst genommen und habe diese mit der Antragstellerin in der Hoffnung besprochen, bei ihr mehr Verständnis für die Situation ihrer Kollegen und Kolleginnen schaffen zu können. Er sei somit lediglich seiner Pflicht als Vorgesetzter nachgegangen.

### 4. Freistellung

Der 2. Antragsgegner habe die Urlaubsabwesenheit der Antragstellerin dazu genutzt, die chaotische Klausurtagung aufzuarbeiten um die Wogen zu glätten. Es seien daher zahlreiche Gespräche mit Mitarbeiter/innen des Team NÖ ... geführt worden. Der Vorwurf, der 2. Antragsgegner habe vorgehabt, diese nur mit Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund zu führen, sei absurd. Es sei von Anfang an geplant gewesen, sämtliche Mitarbeiter/innen des Teams NÖ ... zu befragen. Die Reihenfolge habe sich spontan und zufällig ergeben, v.a. nach gegenseitiger Kapazität. Viele der Gespräche seien erst am selben Tag vereinbart worden, an dem sie auch stattgefunden hätten. D sei hingegen nur an 3 Tagen die Woche beschäftigt gewesen, es sei daher schlicht komplizierter gewesen, mit ihr einen Termin zu finden, was den späteren Termin erkläre. Dieser sei keineswegs nur aufgrund der Nachfrage von D erfolgt, er sei von Anfang an eingeplant gewesen.

Auf Wunsch der Geschäftsleitung sei es zu weiteren Treffen und Besprechungen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen, um die Kommunikationsprobleme zu bereinigen. Obwohl es zunächst nach jedem Gespräch so gewirkt habe, als ob etwas bewirkt worden wäre, sei es dennoch jedes Mal erneut zu Rückschlägen gekommen. Zwar hätten die vereinbarten Maßnahmen zur Entspannung im Team beigetragen, trotzdem habe sich abgezeichnet, dass die Antragstellerin mit den Herausforderungen, welche mit der Leitungsfunktion verbunden gewesen seien, weiterhin Schwierigkeiten gehabt habe und daher in Belastungssituationen nicht angemessen reagieren habe können. Vor diesem Hintergrund habe der 2. Antragsgegner anlassbezogen das Gespräch mit der Antragstellerin gesucht, diese sei jedoch zusehends unkooperativer geworden. Es sei daher mit der Antragstellerin vereinbart worden, ihre Tätigkeit als Einrichtungsleiterin vorerst bis 20. September 2016 zu beobachten und zu evaluieren. Danach sollte entschieden werden, ob die Antragstellerin weiterhin die Leitungsstelle von NÖ ... bekleiden könne.

Aufgrund von Urlauben und anderer privater Gründe, habe sich dieses Evaluierungsgespräch auf den 10. November 2016 verschoben. Zu einer Besserung der Situation sei es in der Zwischenzeit keineswegs gekommen. Folglich habe der 2. Antragsgegner im Beisein der zuständigen Fachbereichsleitung, C, der Antragstellerin bei diesem Gespräch mitgeteilt, dass angesichts der weiteren negativen Entwicklungen der vergangenen Wochen und Monate ab sofort er selbst interimistisch die Einrichtungsleitung übernehmen werde. Im Zuge dieses Gesprächs sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass man sie als für die Leitungsposition nicht geeignet sehe, aber grundsätzlich das Dienstverhältnis mit ihr als Beraterin innerhalb der 1. Antragsgegnerin - wofür sie ca. 1 Jahr zuvor auch eingestellt worden sei - fortsetzen wolle. Nur wenn sie dies absolut nicht wünsche, hätte man eine ihr entgegenkommende einvernehmliche Auflösung angestrebt. Die Antragstellerin habe daraufhin geantwortet „dann müsst ihr mich kündigen“.



Am 5. Dezember 2016 habe es ein weiteres Gespräch mit der Antragstellerin im Beisein von C und den beiden Betriebsräten F und M gegeben. Bei dieser Gelegenheit sei ihr erneut angeboten worden, eine andere Beraterinnenstelle innerhalb der 1. Antragsgegnerin in Betracht zu ziehen. Dieses Angebot habe die Antragstellerin erneut abgelehnt und C sei keine andere Möglichkeit geblieben, als eine bezahlte Freistellung auszusprechen. In der Folge sei nach Einhaltung der betriebsverfassungsrechtlichen Vorgaben die Kündigung ausgesprochen worden. Keineswegs sei die Freistellung ausgesprochen worden, um die Antragstellerin von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen abzuhalten, vielmehr sei aufgrund ihrer feindseligen Haltung an eine weitere Zusammenarbeit bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht zu denken gewesen.

### Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 4 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

Gemäß § 17 Abs. 1 Z 4 GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

Die Begriffe der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen, zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach §§ 3 und 17 GIBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis“. Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Maßnahme organisiert, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanziert. Die Entscheidungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle der §§ 3 und 17 GIBG.<sup>2</sup>

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG bzw. §§ 17, 18, oder 21 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG bzw. § 26 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 bzw. §§ 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht

---

<sup>2</sup> Vgl. *Rebhahn* in *Rebhahn*, GIBG, § 3 Rz 131.

unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 bzw. §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfs der Antragstellerin, durch die Freistellung an der Teilnahme am Führungskräftelehrgangs gehindert worden zu sein, ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin, Österreicherin mit türkischen Wurzeln und Mutter, von 23. November 2015 bis zum 28. Februar 2017 zunächst als Flüchtlingsberaterin und dann ab 1. Jänner 2016 als Einrichtungsleiterin beschäftigt war.

Die 1. Antragsgegnerin argumentierte glaubhaft, dass weder die 1. Antragsgegnerin noch der 2. Antragsgegner in irgendeiner Weise die ethnische Herkunft oder das Geschlecht der Antragstellerin als Grundlage für eine Entscheidung oder Handlungsweise herangezogen hätten. Dass die Antragstellerin alleinerziehende Mutter bzw. Migrationshintergrund hatte, war bei der Einstellung bekannt, und niemals ein Grund für Benachteiligungen der Antragstellerin. Wenn die Antragstellerin gewollt hätte, hätte sie den beanstandeten Lehrgang besuchen können. Die 1. Antragsgegnerin ermöglicht auch bereits aus dem Unternehmen ausgeschiedenen Mitarbeitern/innen die Beendigung ihrer Fortbildungen, was ebenfalls glaubwürdig vorgebracht wurde.

Die Antragstellerin betonte in der mündlichen Befragung abermals, dass die Freistellung sie an der Teilnahme des Führungskräfteseminars gehindert habe. Offensichtlich hat die Antragstellerin auch gar nicht nachgefragt, ob sie an diesem Lehrgang teilnehmen kann. Sie kann anscheinend angenommen, dass sie durch ihre Freistellung eine Teilnahme gar nicht möglich bzw. erwünscht wäre.

Nach Auffassung des Senates gehen die Diskriminierungsvorwürfe dahingehend ins Leere, als einerseits die Freistellung nicht in diskriminierender Weise erfolgt ist und darüber hinaus die Freistellung einer Teilnahme nicht entgegengestanden wäre.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß **§§ 3 Z 4 und 17 Abs. 1 Z 4 GIBG** vor.

Gemäß § 3 Z 5 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen.

Gemäß § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen.

Der Senat I der GBK konnte aus dem Verlangen der Antragstellerin keine Bewerbung für eine höherwertige Position bei der Antragstellerin erkennen. Es wurde auch keine solche in der mündlichen Befragung durch die Antragstellerin vorgebracht. Im Gegenteil wurde die Antragstellerin in Kenntnis der Tatsache, dass sie Alleinerzieherin bzw. Migrationshintergrund hatte, zur Einrichtungsleiterin bestellt. Eine Bewerbung für eine andere Position, beispielsweise für eine Bereichsleitung, liegt dem erkennenden Senat nicht vor.

Die geplante Aberkennung der Leitungsfunktion wurde nach Auffassung des Senates glaubhaft sachlich begründet (wie auch weiter unten ausgeführt wird). Auch in diesem Zusammenhang konnte der Senat I der GBK keine Schlechterstellung der Antragstellerin weder auf Grund ihres Geschlechtes noch auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erkennen.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei **beruflichen Aufstieg** gemäß **§§ 3 Z 5 und 17 Abs. 1 Z 5 GIBG** vor.

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist.<sup>3</sup> Er umfasst neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer/innen im laufenden Arbeitsverhältnis.<sup>4</sup> Es werden darunter u.a. die Schwere (Erschwerung) der Arbeitsleistung und die Wertschätzung im Betrieb verstanden.<sup>5</sup>

Die Antragstellerin brachte insbesondere in der Befragung vor dem Senat I GBK vor, dass sich der 2. Antragsgegner in ihre Arbeit als Einrichtungsleiterin eingemischt habe. Außerdem habe er gemeint, dass die nächste Einrichtungsleitung keine alleinerziehende Mutter und Person mit Deutsch als Muttersprache sein soll. Die 1. und 2. Antragsgegner/innen hielten dem Vorbringen der Antragstellerin entgegen, dass lediglich die teilweise Überforderung der Aufforderung der Antragstellerin und die Spannungen in ihrem Team dazu geführt hätten, dass sich der 2. Antragsgegner als Vorgesetzter gezwungen gesehen hätten, sich in das Aufgabengebiet „einzumischen“.

---

<sup>3</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 3 Rz 132.

<sup>4</sup> Vgl. ebenda, § 3 Rz 129.

<sup>5</sup> Vgl. ebenda, § 3 Rz 133.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Vorwürfe der Antragstellerin ins Leere laufen. Sowohl E als ehemaliger Bereichsleiter als auch der zuständige Betriebsrat F, der die Antragstellerin betreut hat, haben beide übereinstimmend erklärt, dass es Schwierigkeiten und Unruhe im Team der Antragstellerin gegeben hat, die aus dem Führungsstil der Antragstellerin herrühren würden. Der Betriebsrat F erklärte beispielsweise, dass die Vorwürfe der Antragstellerin sehr chaotisch dargelegt worden seien. E bestätigte, dass man auf Grund massiver Beschwerden versucht habe von Seiten der 1. Antragsgegnerin sie hier zu unterstützen, dass sie doch ihre Funktion als Einrichtungsleiterin fortführen könne, wie z.B. weitere Unterstützung durch den 2. Antragsgegner, regelmäßige Berichterstattung, Befragung des Teams der Antragstellerin, um die Probleme festmachen zu können.

Auf Grund glaubhaft von mehreren Personen geschilderten Probleme im Team war ein Handeln bzw. ein Eingreifen in die Einrichtungsleitung der Antragstellerin sachlich gerechtfertigt. Diese „Einmischung“ ist nach Auffassung des Senates ein kein Zeichen mangelnder Wertschätzung.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 und 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der 1. Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die unterschiedliche Behandlung der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§§ 3 Z 6 und 17 Abs. 1 Z 6 GIBG** vor.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG darf aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Antragstellerin brachte weiters vor, dass die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf geschlechtsbezogenen und ethnischen Erwägungen beruhe.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass unbestrittenerweise der Kündigung ein langer Prozess mit Begleitmaßnahmen, wie Unterstützung der Antragstellerin vor Ort durch den 2. Antragsgegner, laufende Berichterstattung, Freistellung, zahlreiche Besprechungen bzw. Aussprachen zwischen allen beteiligten Personen uvm. vorausgegangen ist.

Die 1. Antragsgegnerin bestritt das Vorbringen der Antragstellerin dahingehend, dass der Grund für die Beendigung ausschließlich in den anhaltenden und bis zuletzt nicht verbesserten Fähigkeiten als Führungskraft der Antragstellerin gelegen sei.

Der Senat ist zu der Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin eine gute Arbeit als Flüchtlingsberaterin geleistet hat. Dies wurde von befragten Auskunftspersonen bestätigt, jedoch ihre neue Rolle als Führungskraft nicht gut gemeistert hat. Da die 1. Antragsgegnerin ihre bisherige Arbeit im Unternehmen geschätzt hat und sie als Mitarbeiterin nicht verlieren wollte, hat man ihr angeboten, dass sie wieder ihre frühere Tätigkeit aufnehmen kann. Dies hat die Antragstellerin für sich ausgeschlossen. Daher ist der 1. Antragsgegnerin auch für den erkennenden Senat nachvollziehbar nichts Anderes übriggeblieben, als das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin zu beenden.

Die Kündigung der Antragstellerin basiert nach Ansicht des Senates daher auf sachlichen Motiven.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§§ 3 Z 7 und 17 Abs. 1 Z 7 GIBG** vor.

Gemäß § 13 bzw. § 27 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/innen wenden. Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach §§ 13 bzw. 27 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.

Die Antragstellerin verwies auf den zeitlichen Zusammenhang zwischen der erfolgten Intervention der GAW am 22. Dezember 2016, dem Ersuchen um Fristerstreckung durch die 1. Antragsgegnerin bis 20. Jänner 2017 und der Kündigung am 5. Jänner 2017. Der Vorwurf wurde

von der Personalverantwortlichen der 1. Antragsgegnerin und dem Betriebsrat insofern entkräftet, da die Mitteilung an den Betriebsrat ging schon vor dem Interventionschreiben der GAW hinaus. Der Betriebsrat hat bereits am 17. Dezember 2016 von der Kündigung erfahren. Das war zeitlich weit vor dem Schreiben der GAW.

Es liegt somit **keine Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß §§ 13 und 27 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 § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 17 auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (hier §§ 7 und 21 GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine Verhaltensweise<sup>6</sup>, die mit einem der Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, gesetzt wird, die 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.

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.<sup>7</sup>

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der geschlechtsbezogenen 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

---

<sup>6</sup> 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 geschlechtsbezogenes 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. Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 7 Rz 3.

<sup>7</sup> Vgl. ebenda § 6 Rz 12.

und verändert. Wie aber bereits erwähnt, 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.<sup>8</sup>

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG bzw. §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG bzw. § 26 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 bzw. § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin brachte vor, der 2. Antragsgegner habe beziehungsweise auf ihre Arbeitsleistung insbesondere abwertende Äußerungen einerseits über ihr Aussehen („glaubst du denn, dass ich dich eingestellt habe, weil du schön bist?“) bzw. Kinderbetreuungspflichten, andererseits ihre über ihre Deutschkenntnisse bzw. ihren Migrationshintergrund gemacht.

Bei der Aussage bzgl. Deutsch als Muttersprache für Führungskräfte wurde die Aussage des 2. Antragsgegners falsch interpretiert. Der 2. Antragsgegner wollte damit zum Ausdruck bringen, dass Führungskräfte mit nicht Deutsch als Muttersprache durchaus Probleme mit Behörden und so sonstigen Arbeitseinrichtungen haben können. Es war aber nicht so zu verstehen, dass er nur Inländer/innen als Führungskräfte bei 1. Antragsgegnerin beschäftigt sehen möchte. Das ergibt sich für den Senat I der GBK schon daraus, dass er ja die Antragstellerin, die Migrationshintergrund hat, eingestellt hat. Bei der vorgeworfenen Aussage handelt es sich um eine allgemeine Feststellung.

Die Antragstellerin konnte die ansonsten sehr allgemein vorgebrachten Vorwürfe bezüglich einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gegen den 2. Antragsgegner in ihrem schriftlichen Vorbringen sowie ihrer ergänzenden mündlichen Befragung nicht weiter konkretisieren. Dabei wiederholte sie in die erhobenen Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner in der mündlichen Befragung, aber trotz wiederholter Nachfrage durch den Senat I der GBK blieben die Vorwürfe eher unkonkret und schwammig. Die Auskunftsperson E, bestätigte diesen Eindruck. Er gab in der Befragung an, dass er den Rassismus Vorwurf gegen den 2. Antragsgegner überhaupt nicht verstanden habe, da auch trotz mehrfachen Nachfragens seinerseits die Antragstellerin nicht darlegen habe können, worin der Rassismus Vorwurf begründet ist. Auch der Betriebsrat, F, bestätigte dies, da es auch für ihn sehr schwierig gewesen sei, aus ihr etwas Konkretes herauszuholen.

Der Vorwurf der Belästigung wurde vom 2. Antragsgegner bestritten. Seine Erklärungsversuche in der mündlichen Befragung, worauf sich die ihm vorgeworfenen Aussagen bezogen haben, waren nachvollziehbar. Die Befragungen der geladenen

---

<sup>8</sup> Vgl. ebenda § 6 Rz 28.

Auskunftspersonen ergaben für den Senat I der GBK eine sehr konfliktbeladene bzw. emotionale Situation zwischen der Antragstellerin und dem 2. Antragsgegner, die weniger eine Geschlechtsdiskriminierung bzw. Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellt, als eigentlich ein persönliches Thema zwischen der Antragstellerin und dem 2. Antragsgegner. Es geht insbesondere, wie alle bestätigt haben, um Kommunikationsschwierigkeiten zwischen den Beiden. Alle Auskunftspersonen haben übereinstimmend festgehalten, dass die Antragstellerin sehr emotional und konfliktbehaftet, chaotisch und nicht sehr strukturiert in ihrem Tun ist. Auch dem Senat gegenüber machte die Antragstellerin in ihrer Befragung teils einen eher unstrukturierten Eindruck. Demgegenüber gewann der Senat den Eindruck, dass der 2. Antragsgegner über ein sehr leidenschaftsloses Naturell verfügt. Es erscheint dem Senat nachvollziehbar, dass eine Zusammenarbeit zwischen den beiden Personen schwierig war.

Bei der rechtlichen Beurteilung des Vorwurfes bezüglich der vorgeworfenen geschlechtsbezogenen Belästigung ging es vor allem darum, ob es durch die nicht bestrittene Aussage „glaubst du, dass ich dich eingestellt habe, weil du so schön bist“ zu einer Herabwürdigung oder Schaffung eines feindseligen Arbeitsumfeldes gekommen ist. Die Äußerung bzgl. des Aussehens der Antragstellerin ist nach einem sehr langen und emotionalen Klärungsgespräch erfolgt, welches alle Beteiligten als sehr anstrengend schilderten. Die Aussage des 2. Antragsgegners hatte sich darauf bezogen, dass er vermitteln wollte, dass er die Qualifikationen der Antragstellerin schätzt und sie nicht „weil sie so schön ist“ eingestellt habe. Der 2. Antragsgegner hat sich darauf umgehend entschuldigt. In einem E-Mail vom 11. Juni 2016 hat sich der 2. Antragsgegner nochmals auf ihre fachliche Qualifikation bezogen, und dies versucht klarzustellen. Es ist für die Antragstellerin, die seine sofortige Entschuldigung auch angenommen hat, zu keiner demütigenden Arbeitssituation oder zu Verschlechterungen gekommen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 und 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem 2. Antragsgegner gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** aufgrund des **Geschlechtes** und der **ethnischen Zugehörigkeit** durch eine **Belästigung durch Dritte** gemäß **§§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG** vor.

Wien, 8. Jänner 2019

Mag.<sup>a</sup> Stefanie Mandl

Stv. Vorsitzende des Senates I der GBK



