

Gbk 2016/6/30 GBK I/595b/14-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.06.2016

Norm

§7 Abs1 Z3 GIBG, §21 Abs1 Z3 GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Belästigung durch Dritten (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit)

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 30. Juni 2016 über den am 8. April 2015 für Frau A (Antragstellerin) eingebrachten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG und § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch Herrn DI B (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/595b/14-M zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn DI B diskriminiert worden.
2. Frau A ist aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn DI B diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners, sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen Herr Ing. C, Herr D, Herr E, Herr F und G. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung an die GAW vom 13. Oktober 2014 (Beilage ./7 zur Antragserweiterung vom 8. April

2015), die Stellungnahme von Herrn Ing. C (Beilage ./14 zur Stellungnahme vom 13. Mai 2015), das Protokoll des Arbeits- und Sozialgerichtes ... (ASG ...) zu GZ ... vom ... (Beilage zum Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung vom 25. April 2016).

Dem Senat I der GBK lagen zudem u.a. Unterlagen zur Wetterlage am 1. Mai 2014 (Beilage ./3 zur Antragsweiterung vom 8. April 2015) sowie E-Mails des Antragsgegners an die Antragstellerin vom 9. April, 20. April und 23. April 2014 (vorgelegt am 19. April 2016) vor.

Vorbringen und Aussagen

Im Antrag der GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von Februar 2009 bis September 2014 bei der X GmbH ... angestellt gewesen. Die X GmbH biete eine Ausbildung zum/zur Airline Pilot/in an. Die Antragstellerin sei zunächst als Chief Ground Instructor tätig gewesen, wozu vor allem die Planung und Überwachung sämtlicher Theoriefächer und der Aufbau der Kursinhalte gehören. Seit 2012 sei sie auch als Chief Flight Instructor tätig gewesen, wozu vor allem das Management der praktischen Ausbildung und die Verantwortung der sicheren Durchführung der Flüge gehören.

Die Antragstellerin habe sich zunächst im Betrieb sehr wohl gefühlt. Dies habe sich jedoch massiv verschlechtert, als ein neuer Fluglehrer, der Antragsgegner, in ihrem Team als Fluglehrer im Herbst 2012 begonnen habe. Der Antragsgegner habe ihre Autorität als Chief Flight Instructor zu untergraben versucht.

Im Mai 2014 sei es zu einer lautstarken Auseinandersetzung gekommen. Der Antragsgegner habe der Antragstellerin unterstellt, sie hätte einen Flugschüler in ein Gewitter geschickt, und habe sie vor FluglehrerInnen und -schülerInnen angeschrien. Zunächst sei festzuhalten, dass dieser Vorwurf unberechtigt gewesen sei. Die Antragstellerin habe am 1. Mai 2014 die beiden Schüler, H und I, als Fluglehrerin betreut. Beide Schüler hätten zwei Stunden Flugvorbereitung unter Supervision der Antragstellerin erarbeitet und seien in Folge von ihr zu einem Alleinflug freigegeben worden. Im Rahmen der Flugvorbereitung sei selbstverständlich auch besprochen worden, welche Maßnahmen zu treffen seien, wenn sich das Wetter ändere und wann dies gefährlich werden könne.

Herr H habe den Flug nach einer Stunde abgebrochen. Herr I habe seinen Flug fortgesetzt und eine sichere Landung auf seinem Zielflughafen gemeldet. Er habe vereinzelt Wolken berichtet, und habe diese leicht umfliegen können. Er habe mitgeteilt, dass er nun die Landegebühren entrichtete, einen Kaffee trinken und seinen Heimflug beginnen werde. Laut dem relevanten GAFOR2 vom 1. Mai 2014 (Gültigkeitszeitraum 06 Z bis 12 Z; Beilage ./3 der Antragsweiterung) habe es vereinzelt Gewitter gegeben, die jedoch gut isoliert und leicht erkennbar gewesen und außerdem nicht entlang der geplanten Flugstrecke des Schülers gelegen seien. Die Antragstellerin sei daher in keiner Weise ein Sicherheitsrisiko eingegangen. Herr DI B habe sich an diesem Tag offenbar aus privaten Gründen bei der X GmbH befunden, da keine Flugstunden für ihn eingetragen gewesen seien. Nach dem Mittagessen sei die Antragstellerin zurück zur X GmbH gekommen, um sich für einen Flug am kommenden Tag vorzubereiten und mit Herrn H im Briefing-Raum den abgebrochenen Flug aufzuarbeiten. Bei ihrer Ankunft seien die Lehrer Herr J und Herr E, sowie die SchülerInnen Herr K, Herr F, Herr L, Herr M und Frau N anwesend gewesen. Der Antragsgegner habe sie lautstark in einem schroffen Ton angesprochen und ihr zu verstehen gegeben, er müsse sofort mit ihr reden. Gerade auch weil Herr DI B eigentlich in der Hierarchie der Flugschule der Antragstellerin untergeordnet war, habe sie den Ton und seine Art vor anwesenden Lehrern und Schülern als unangemessen empfunden und den Eindruck gehabt, dass massiv ihre Autorität untergraben werde. Dies sei für die Antragstellerin auch deswegen sehr unangenehm gewesen, weil sie im Unternehmen einen sehr freundschaftlichen und in höchstem Maß professionellen Umgang als Chief Flight Instructor mit den Fluglehrern gewohnt gewesen sei.

Die Antragstellerin habe Herrn DI B mitgeteilt, dass sie zunächst das De-Briefing mit dem Schüler beenden wolle. Herr DI B habe sein Insistieren auf ein sofortiges Gespräch noch unfreundlicher fortgesetzt, sodass ihm die Antragstellerin schließlich in den Nebenraum gefolgt sei. Dort habe Herr DI B die Antragstellerin beschuldigt, unverantwortlich und fahrlässig gehandelt und das Leben von Flugschülern riskiert zu haben, und sie mit der Bemerkung: „Hat man dir das in Ungarn nicht beigebracht?“ gerügt. Die Antragstellerin habe klargestellt, dass eine Kritik in diesem Ton unpassend sei und dass aus ihrer Sicht keinerlei Risiko bestanden habe. Sie habe zuvor bereits das fordernde Verhalten vor den anderen Anwesenden als demütigend empfunden und sei nun umso mehr durch die Äußerung mit Bezugnahme auf ihre ungarische Herkunft verletzt gewesen, die sie als deutlichen „Platzverweis“ empfunden habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Antragsgegner bestreite aufs Entschiedenste, eine diskriminierende Äußerung gegenüber der Antragstellerin abgegeben zu haben. Insbesondere habe er zu keiner Zeit gesagt: "Hat man dir das in Ungarn nicht beigebracht?". Wie sich aus der Stellungnahme des Geschäftsführers der X GmbH ergebe, widersprüchen die Angaben der Antragstellerin auch absolut dem Charakter des Antragsgegners, welcher als besonnene und ruhige Person beschrieben werde. Der Geschäftsführer der X GmbH, welcher mit dem Antragsgegner ja bereits seit Jahren zu tun gehabt habe, gebe an, dass die von der Antragstellerin geschilderten Äußerungen und Vorkommnisse in Bezug auf das Gespräch mit dem Antragsgegner den Erfahrungen mit dem Antragsgegner in keiner Weise entsprächen. Richtig sei jedoch, dass der Antragsgegner ebenso wie andere Piloten, die für die X GmbH oder sonstige Luftfahrtunternehmen tätig seien, immer wieder Meldungen erstatteten, wenn sie potenziell gefährliche Situationen oder Vorfälle bzw. Unfälle wahrnehmen. Dies entspreche auch einer Verpflichtung. Im Sinne eines präventiven Safety Management Systems müssten potenzielle Gefahren der zuständigen Person zur Kenntnis gebracht werden, auch wenn es noch nicht zu einem Unfall oder Vorfall gekommen sei. Derartige Meldepflichten bestünden unabhängig von einer Hierarchie, was bedeute, dass auch der Untergebene verpflichtet sei, seinen Vorgesetzten zu melden, wenn er derartige Situationen wahrnehme. Die genannten Personen müssten derartige Meldungen sogar erstatten, wenn sie außerdienstlich von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangen. Daher sei der Antragsgegner jedenfalls verpflichtet gewesen, die Antragstellerin anzusprechen, und habe dies gerade im Sinn eines respektvollen Umganges in einem Gespräch unter vier Augen tun wollen. Wie sich aus der Stellungnahme des Geschäftsführers der X GmbH ergebe, seien die Vorfälle, welche der Antragsgegner gemeldet und mit der Antragstellerin besprochen habe, als sehr ernst anzusehen. Wenn aus Verfehlungen der Antragstellerin tatsächlich Unfälle resultierten, so würde dies bedeuten, dass die Flugschüler dabei durchaus auch ums Leben kommen könnten. Gerade deswegen sei das Meldesystem in Flugbetrieben so wichtig, und sei es eine Verpflichtung eines jeden Piloten, derartige Vorfälle, auch wenn kein Unfall resultiert sei, unverzüglich zu melden.

Die Antragstellerin brachte in der mündlichen Befragung ergänzend vor, dass der Antragsgegner sie einmal negativ auf ihre ungarische Herkunft angesprochen habe. Er habe sich dabei nicht auf ihr fliegerisches Fachwissen, sondern auf Benimmregeln bezogen. Sie wisse nicht, was er genau meine, was Ungarn nicht gleich beherrschten wie Österreicher. Sie bilde sich ein, es sei um Benimmregeln, Höflichkeit oder Respekt gegangen, dass er gemeint habe, die Ungarn seien da vielleicht anders gestrickt. Gefragt, welches Verhalten ihm missfallen habe, führte die Antragstellerin aus, dass es natürlich ein erhitztes Gespräch gewesen sei. Die Stimmen seien erhoben gewesen – ihre womöglich auch. Es sei nicht um ein Schimpfwort gegangen, sondern eher um das Austragen des Konflikts, wobei vielleicht sogar er von ihr mehr Respekt hätte haben wollen. Sie habe das Gefühl gehabt, als wäre er ihr Chef und würde sie jetzt tadeln, nicht so zu reagieren oder zu agieren, wie er es sich von ihr gewünscht hätte.

In ihr sei oft das Gefühl aufgekommen, dass der Antragsgegner sie nicht respektiere, dass er sie als Chefin überhaupt nicht wahrnehme und akzeptiere, nicht einmal als gleichwertig, sondern komplett von oben herab behandle, was überhaupt nicht begründet sei.

Gefragt nach ihrer Reaktion auf die Aussage des Antragsgegners, gab die Antragstellerin an, dass sie glaube, den Tränen nahe gewesen zu sein. Sie habe ihn nicht zur Rede gestellt. Es sei eine derartige Kränkung gewesen, dass sie glaube, ihr habe der Atem gestockt. Es sei für sie nämlich absolut unverzeihlich, auf eine Ethnie loszugehen.

Sie glaube, dass ihr Frausein beim Antragsgegner ausschlaggebend dafür gewesen sei, dass er sich solche Töne ihr gegenüber erlaubt habe. Wäre sie ein Mann gewesen, hätte er sich nie getraut, so die Stimme zu erheben und so oft vor den Schülern ihre Autorität zu untergraben.

Zum Ablauf am 1. Mai 2014 schilderte die Antragstellerin ergänzend, dass der Antragsgegner in den Raum gekommen sei und gesagt habe, dass sie miteinander reden müssten. Sie habe geantwortet, dass sie mitten im Debriefing sei. Sobald sie fertig sei, könnten sie das machen. Der Antragsgegner habe mit erhobener Stimme in ziemlichem Befehlston „Nein, jetzt!“ gesagt. Sie habe erwidert: „Ich möchte gerne dieses Debriefing beenden und wir können dann gerne das Gespräch dort weiterführen.“ Sie wisse nicht, ob sie beim zweiten oder beim dritten Mal dann doch aufgestanden sei und das Debriefing unterbrochen und sich beim Flugschüler entschuldigt habe, um in den Nachbarraum zu gehen. Dort habe es angefangen mit: „Bist du wahnsinnig, wie kannst du da jemanden fliegen

schicken!“, worauf sie gesagt habe: „Erstens ist das nicht der Ton, zweitens bist du – was ich weiß – gar nicht zum Dienst eingeteilt, ...“ Er habe sie dann schroff angefahren, an den genauen Wortlaut könne sie sich nicht erinnern, aber es seien Beschimpfungen im Sinne von „bist du wahnsinnig“ oder „wie kannst du so etwas überhaupt nur machen“ gewesen. Sie habe ihn gefragt: „Weißt du überhaupt, wo der Schüler jetzt ist, welche Flughöhe er fliegt, welche Strecke er fliegt oder was wir vor dem Flug gebrieft haben, kennst du unsere Wetterunterlagen?“ So wie der Antragsgegner vorging, würde kein anderer Kollege jemandem helfen wollen. Hilfe und Kritik seien annehmbar, aber die Art, wie der Antragsgegner das präsentiert habe, sei nicht akzeptabel. Ob auch ein guter Wille dabei gewesen sei, ihr helfen zu wollen, oder wirkliche Sorgen um den Schüler, wisse sie nicht. Für sie stelle sich die Frage, warum er Herrn D als erstes angerufen habe, und nicht sie. Dem Vorbringen des Antragsgegners, er habe sie nicht erreicht, hielt die Antragstellerin entgegen, dass sie nicht einmal fünf Minuten vom Flugplatz entfernt mit Herrn F und einem anderen Flugschüler beim Mittagessen gegessen sei. Er hätte sie anrufen und fragen können. Das Telefon sei neben ihr am Tisch gelegen. Wenn sie zwei Flugschüler unterwegs habe – wobei Herr H schon zurück gewesen sei –, habe sie ihr Telefon immer dabei. Herr E habe sie angerufen und vorgewarnt, dass der Antragsgegner tobe. Herr E selbst habe sich keine Sorgen um die Flugschüler gemacht. Er habe ihrem Urteilsvermögen als erfahrener Fluglehrerin vertraut. Sie habe die Schüler gebrieft, diese hätten Bescheid gewusst, dass es an gewissen Stellen nördlich von ... zu tiefliegenden Wolken kommen könne. Es seien alle Eventualitäten, Möglichkeiten mit Zwischenlandung, Umdrehen, wie viel Kraftstoff die Schüler haben, bis ins Detail besprochen gewesen. Die Flugvorbereitung bestehe nicht nur aus dem GAFOR, man nehme verschiedene Wetterquellen. Sie hätten Radarbilder angeschaut und die Wolkenuntergrenze. Fliegen sei flexibel – wenn etwas auf einen zukomme, dann ändere man den Kurs. Den zweiten GAFOR, den ihr der Antragsgegner dann gezeigt habe, habe sie zu dem Zeitpunkt noch nicht gesehen gehabt, jedoch sei eindeutig zu erkennen, dass die Gewitterzone über ... und südlich davon gewesen sei, sprich ... vielleicht noch ein bisschen in ... Aber das sei alles nicht relevant. Der zweite GAFOR sei von 11:30 Uhr, da sei der eine Schüler quasi schon zurückgelandet gewesen. Der andere habe schon angerufen, dass er gelandet und es ganz ok gewesen sei. Der Antragsgegner habe ihr nicht zugehört und habe gar nicht wirklich wissen wollen, was sie mit dem Flugschüler geplant habe, wo dieser tatsächlich sei. Es sei kein lösungsorientiertes oder positives Gespräch gewesen, sondern ein reines Geschrei: „Bist du wahnsinnig?“ und „wie kannst du nur!“.

Zum Argument, dass es zwar nicht ausgeschlossen sei, bei diesem Wetter-Forecast zu fliegen, im Zweifel fliege man aber nicht, führte die Antragstellerin aus, dass eine große Komponente die menschliche sei, wie gut man den Schüler kenne, ob er resilient sei, auch, was er sonst für einen Beruf habe. Sie sei die diensthabende Fluglehrerin gewesen und habe befunden, dass es zwar auf der Strecke einen Passus gebe, wo vielleicht eine Entscheidung des Flugschülers nötig sein werde, dass er womöglich umdrehe, aber das sei jenseits irgendeiner Gefahr. Im Zweifel schicke sie keinen Schüler los. Jeder Fluglehrer wisse, dass es, wenn er jemanden allein losschickt, eine immense Verantwortung darstellt. Aber sie habe keinen Zweifel gehabt, dass die beiden das schaffen. Auch sei sie vom Geschäftsführer auf diesen Flug danach nie angesprochen worden.

Abgesehen vom Vorfall am 1. Mai habe der Antragsgegner sie auch sonst öfters in einer Weise angesprochen, die kompromittierend gewesen sei, vor Schülern ebenso wie vor Kollegen. Beispielweise sei er ihr bei Meetings ins Wort gefallen. Kollegen seien an sie herangetreten, dass sie „schon ganz schön was schluckt“. Aber gesagt habe niemand etwas. Es sei sehr offensichtlich gewesen, dass das Verhältnis zwischen dem Antragsgegner und ihr nicht gut gewesen sei.

Der Antragsgegner hielt in seiner mündlichen Befragung fest, dass ihm nach dem Gespräch vom 1. Mai klar gewesen sei, dass es wechselseitig ein etwas aufgebrachtes Gespräch gewesen sei. Er meine, dass er es vielleicht auch „anders überbringen“ hätte können. Die Vorwürfe der Antragstellerin träfen ihn jedoch, da das überhaupt nicht seiner Wahrnehmung entspreche. Er könne sich nicht erinnern, dass er sie irgendwie auf ihre Ausbildung in Ungarn angesprochen habe, zumal er glaube, sie habe eine fliegerische Ausbildung in Amerika gemacht. Das wäre auch in dem Fall überhaupt nicht passend gewesen, weil es ihm nur darum gegangen sei, dass sie noch einmal zu Herrn E hinaus gehe und sich dort um das Thema kümmere, dass Herr I noch in der Luft sei. Auf die Frage, ob er in einer anderen Hinsicht Ungarn angesprochen habe, vielleicht in Bezug auf den Umgangston, entgegnete der Antragsgegner, dass er sich den Vorwurf wirklich nicht erklären könne. Er habe in seinem Leben auch sehr viele Nicht-Österreicher eingestellt und habe das immer wertzuschätzen gewusst. Er wisse nicht, ob sie sich eventuell als Frau in einem Technikerberuf in einer schwierigeren Position gefühlt und deswegen gedacht habe, sie werde von Untergebenen nicht so ernst

genommen. Er habe in der Not, in der sie gewesen sei, da sie überfordert gewesen sei, gerne helfen wollen. Sie habe diese Hilfe offensichtlich aus welchen Gründen auch immer – Stolz; falsches Vortragen durch ihn – nicht annehmen können.

Zum Vieraugengespräch selbst führte der Antragsgegner aus, dass er sich erinnern könne, dass die Antragstellerin sich mit der Situation nicht ganz wohl gefühlt habe, als er darauf beharrt habe, dass sie mit ihm in den anderen Raum komme. Sie sei zu ihm herein gekommen und habe ihm Dinge an den Kopf geworfen, er untergrabe ihre Autorität. Er habe gesagt, er möchte sie nur darauf hinweisen, dass ein Schüler in der Luft sei: „bitte geh noch einmal zu E und tue“. Sie habe gesagt: „Misch dich da nicht ein.“ Ob das wörtlich alles so gefallen ist, wisse er nicht. Sie habe ihm ungefähr gesagt, es gehe ihn nichts an, warum er überhaupt da sei. Er sei komplett perplex gewesen, weil es ihm immer noch darum gegangen sei, dass ein Schüler möglicherweise in Gefahr sei. Nachdem sie dann nichts getan habe, sei er sicher auch ein bisschen lauter und eindringlicher geworden, aber in diesen vier Wänden. Die Antragstellerin sei total laut gewesen. Er habe seiner Hinweispflicht Genüge getan, bis sie es für ihn erkennbar gehört habe. Dann habe er gesagt, er gehe. Gefragt, ob sie dann zu Herrn E gegangen sei, gab der Antragsgegner an, dass er das nicht wisse. Er sei dann gegangen, weil er es genauso total unpassend gefunden habe. Bis zum Schluss sei eigentlich kein Einlenken, keine Reaktion wahrnehmbar gewesen. Er habe noch kurz Herrn E mitgeteilt, dass dieses Gespräch stattgefunden habe und Herrn D informiert, was vorgefallen sei. Danach habe er ... verlassen. Es sei dann sogar die Information gekommen, Herr I sei schon gelandet oder so. Damit sei das abgehakt gewesen.

Gefragt, ob sein Ton gegenüber einem männlichen Kollegen in derselben Situation ein anderer gewesen wäre, brachte der Antragsgegner vor, dass es bisher nicht notwendig gewesen sei, aber wenn ein Kollege in dem Fall ihn oder einen anderen Kollegen nicht ernst nähme, würde er genauso handeln.

Es sei in dem Moment keine Frage der Kompetenz der Antragstellerin gewesen. Das Thema sei gewesen, dass sie sich, aus welchen Gründen auch immer, nicht auf diese spezielle Situation eingelassen habe. Die Antragstellerin habe ihn nicht noch einmal auf dieses Gespräch angesprochen. Sie sei ein bisschen distanzierter gewesen, das möge nach so einer Situation durchaus nicht unüblich sein. Er wisse nicht, was sie nun von ihm wolle.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie sei von ihm, im Gegensatz zu den anderen Fluglehrern, oft kritisiert worden, gab der Antragsgegner an, dass sie, was die Planung betreffe, sehr oft Roster sehr spät und nicht fliegbare ausgeschickt habe. Wenn er für irgendetwas eingeteilt gewesen sei, das nicht fliegbare gewesen sei, habe sie von ihm das entsprechende Feedback schon bekommen, aber mit Mails wie: „Könnten wir nicht dort ...“ usw.

Gefragt, warum er Herrn E nicht in das Gespräch mit der Antragstellerin miteinbezogen habe, gab der Antragsgegner an, dass er ja nicht in der Rolle gewesen sei, darüber zu sprechen. Er sei eigentlich nur zufällig dort gewesen. Herr E sei auf ihn zugekommen und habe gesagt, die Schüler seien irgendwie im Wetter, was sie machen sollten. Dann hätten sie mit Herrn D telefoniert und die Austro Control angerufen, da die Antragstellerin zu dem Zeitpunkt nicht erreichbar gewesen sei. Sie hätten probiert sie anzurufen, sie aber nicht erreicht. Sie hätten nur gewusst, dass einer der Schüler bereits umgedreht habe und mit der Vorbereitung so nicht hätte fliegen können. Das sei es gewesen, womit er konfrontiert gewesen sei. Für ihn sei das Gefahr in Verzug oder „möglicherweise Gefahr in Verzug“ gewesen. Solange nicht geklärt gewesen sei, was mit dem Schüler passiere, sei für ihn das Thema unklar gewesen. Er sei mit Herrn E damals seiner Wahrnehmung nach so verblieben, dass dieser die Antragstellerin darauf anspreche. Der Antragsgegner habe vom Nebenraum aus den Eindruck gehabt, dass sie Herrn E nicht wirklich zugehört und das ausdiskutiert hätte, sondern zum Briefing weitergegangen wäre. Für ihn sei nicht erkennbar gewesen, dass Herrn Es Sorge schon ausgeräumt gewesen sei. Er habe eine inhaltliche Diskussion über die Situation erwartet – wie sie den Schüler weggeschickt habe, was sie wisse – dass sie einfach Teile des Puzzles ergänze. Sie hätten das, was sie über Radar, Austro Control, Herrn D an Dingen zusammengetragen hatten, auf den Tisch gelegt und gemeinsam beraten, ob der Schüler schon durch sei. Es sei am Radar erkennbar gewesen, dass sich auf der ganzen Strecke Gewitter begonnen hätten zu bilden. Es hätte sehr wohl eine Gefahr darstellen können. Er habe ihr in dem Vieraugengespräch gesagt, dass sich das Wetter verschlechtert habe – „es hat sich jetzt hier eine Situation ergeben, bitte lass dir von ... (Anm.: Vorname von Herrn E) schildern, was wir in der halben Stunde erarbeitet haben“ – was eigentlich ihre Aufgabe gewesen wäre. Sie hätte sich als Verantwortliche seines Erachtens bei einer Wetterverschlechterung oder selbst bei der Ausgangssituation nicht so lange wegbewegen dürfen. Gefragt, ob er sie mit dem zweiten GAFOR konfrontiert habe, antwortete der Antragsgegner, dass sie über die inhaltlichen Dinge dann gar nicht mehr so detailliert gesprochen hätten, weil ihm wichtig gewesen sei, dass sie sich mit Herrn E fachlich austausche, da er selbst zu dem Zeitpunkt ja

eher zufällig dort gewesen sei. Die Antragstellerin habe ihm in dem Gespräch sicher nicht gesagt, dass sie mit Herrn E schon gesprochen hätte. Für ihn sei in dem Moment die Situation so gewesen, dass sie sich mit der möglichen Gefahr überhaupt nicht auseinandergesetzt habe. Wenn sie gesagt hätte: „Ich habe mit ... (Anm.: Vorname von Herrn E) schon gesprochen“, oder „Ich habe mir das angeschaut“, wäre die Sache vom Tisch gewesen. Es sei nur zurückgekommen: „Warum bist du da?“ usw., was nicht sehr hilfreich sei.

Herr Ing. C, Geschäftsführer der X GmbH, gab an, dass er von der Antragstellerin gehört habe, dass sie mit dem Antragsgegner mehrmals Diskussionen gehabt hätte, er habe das aber nicht als Herabsetzung ihrer Position wahrgenommen. Diesbezüglich habe sie ihn auch nicht explizit angesprochen. Er habe in den Gesprächen im Mai und Juni, die er mit ihr geführt habe, nicht den Eindruck gehabt, dass auch die Kommunikationsprobleme mit dem Antragsgegner an der für sie belastenden Arbeitssituation Anteil gehabt hätten. Sie habe nicht dezidiert gesagt, sie fühle sich vom Antragsgegner angegriffen oder belästigt oder ähnliches. Eine Äußerung über die ungarische Herkunft der Antragstellerin sei ihm nicht bekannt. Die Antragstellerin habe ihm nie über eine Bemerkung abfälliger Art berichtet.

Herr D, Head of Training der X GmbH, führte aus, dass er bei dem Gespräch am 1. Mai nicht anwesend gewesen sei, und ihm die Antragstellerin zu dem Gespräch auch nichts erzählt habe. Von einer Äußerung: „Hast du das in Ungarn nicht gelernt?“ habe er nicht gehört. Er wisse nur, dass sie sauer gewesen sei und gesagt habe, dass sie die Handlungen, die der Antragsgegner damals gesetzt habe, nicht in Ordnung finde. Er habe ihr gesagt, aufgrund der Nichterreichbarkeit und dessen, dass sich Leute Sorgen gemacht und durchaus auch Gefahr im Verzug gesehen hätten, stehe er hinter der Geschichte, zumal er auch selbst versucht habe, sie zu erreichen. Er hätte die Wetterentwicklung im Internet gesehen, nachdem er informiert worden sei, und hätte die Sorge geteilt. Das sei das einzige Gespräch gewesen, das er jemals mit der Antragstellerin zu diesem Thema geführt habe.

Die Reiberei bezüglich dieses Fluges habe er natürlich mitbekommen. Aber unabhängig von diesem Vorfall sei sie nicht zu ihm gekommen und habe gesagt, sie fühle sich bedrängt oder ähnlich. Dass sein Eingreifen irgendwo gefordert sei, sei nie mit ihm besprochen worden. Als Vorgesetzter und Ausbildungsleiter sei er wahrscheinlich nicht so in den Flurfunk eingebunden.

Herr E gab zum Vorfall am 1. Mai an, dass er damals in der Flugvorbereitung für eine andere Session gewesen sei. Dadurch hätten sie das Wetter analysiert. Es seien Gewitter in der Vorhersage gewesen. Das sei eine beunruhigende Sache gewesen, weil Solo-Schüler unterwegs gewesen seien. Die Antragstellerin sei in dem Moment nicht im Schulungsraum anwesend gewesen. Sie hätten sich dann kurzgeschlossen, dass sie vielleicht überlegen sollten, die Antragstellerin zu kontaktieren und zumindest darauf hinzuweisen. Sie hätten nicht wirklich gewusst, wo die Schüler gerade waren, da es die Aufsicht der Antragstellerin gewesen sei. Er habe sie angerufen, dass sie vielleicht vorbeikommen sollte, um das zu klären. Beim ersten Mal habe er sie nicht erreicht. Es müsse schon ein gewisser Zeitraum dazwischen gewesen sein, weil sonst hätten sie nicht den Kollegen D angerufen. Den Zeitraum könne er aber schwer bestimmen. Zur Frage, ob er der Antragstellerin bei seiner folgenden Kontaktaufnahme gesagt habe, dass es aktuelle Bilder gebe, gab Herr E an, er habe gesagt, dass es nicht so gut ausschaue. Sie habe gemeint, sie sei schon am Weg zurück. Da habe er gesagt, es wäre gut, dass sie komme, weil eine Unruhe herrsche, sie machten sich Sorgen. Sie sei dann wieder in den Briefing-Raum gekommen und habe auf das, worauf er sie angesprochen habe, reagiert. Sie habe mit ihm geredet – es sei alles geregelt und ausgemacht. Daraufhin habe der Antragsgegner die Initiative ergriffen, weil er nicht zufrieden damit gewesen sei, dass das jetzt erledigt sei, und habe die Antragstellerin aufgefordert, kurz in den anderen Raum mitzukommen, damit sie das besprechen. Schroff sei es nicht gewesen, eher ein „... (Anm.: Vorname der Antragstellerin), kommst du mal bitte“. Herr E habe es eher positiv gefunden, dass sie in den Nebenraum gehen, um es auszusprechen, weil an dem Tag im Schulungsraum viel los gewesen sei und eine Beratung unter den Lehrern – während die Schüler im selben Raum seien – nicht besonders professionell gewesen wäre. Wenn nicht das Verfahren vor der GBK wäre, hätte er gar keine besondere Erinnerung, dass da etwas besonders Unangenehmes vorgefallen sei. Einen Report gab es aufgrund dieses Ereignisses seiner Erinnerung nach nicht.

Gefragt, ob der Antragsgegner generell mit anderen Personen einen direkteren Ton gehabt habe, antwortete Herr E, dass man im Schulbetrieb natürlich immer wieder einmal ein bisschen erzieherisch wirken müsse. Aber das wäre nie unangenehm oder schroff. Eine unangebrachte Tonart könnte er nicht feststellen. Zur Frage, warum sie nicht zu dritt die Angelegenheit besprochen haben, führte Herr E aus, dass für ihn aufgrund der Informationen der Antragstellerin die Sache erledigt gewesen sei, der Antragsgegner habe vielleicht nicht alles mitbekommen, was er mit der

Antragstellerin besprochen habe, daher könne es sein, dass dieser noch mehr Klärungsbedarf gehabt habe. Wenn man als Lehrer nicht hundertprozentig sicher sei oder man nicht das Gefühl habe, dass die Sache im Griff sei, sei es legitim nachzufragen. Er selbst sei schon beruhigt gewesen, der Kollege anscheinend nicht. Da habe jeder ein unterschiedliches Wahrnehmungsvermögen. Mit dem Wetter sei auch alles nicht so eindeutig. Man könne nicht sagen, das sei die große Gefahr. Da habe jeder eine andere Interpretation.

Er könne sich nicht vorstellen, dass das in irgendeiner Form anders abgelaufen wäre, wenn es ein männlicher Kollege gewesen wäre. Zur Frage, ob der Antragsgegner die Antragstellerin unpassend behandelt habe, als Chefin nicht genug respektiert habe, sich über Entscheidungen, die sie getroffen habe, hinweggesetzt habe, konnte Herr E kein Beispiel nennen. Andere Konfliktsituationen als den 1. Mai habe es nicht gegeben. Es sei ein eher unterkühltes Verhältnis gewesen. Dass da besondere persönliche Sachen im Hintergrund gewesen wären, wäre ihm aber nicht aufgefallen. Es sei ihm auch nicht aufgefallen, dass der Antragsgegner, wenn die Antragstellerin zB in Meetings Vorschläge gemacht habe, anderer Meinung gewesen wäre und ihre Vorschläge als schlecht dargestellt hätte. Es seien sicher immer wieder Verbesserungsvorschläge oder Ideen eingebracht worden, aber ihm sei nicht aufgefallen, dass das ungut passiert wäre.

Direkt nach dem Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner habe er nicht mehr mit ihr über die Sache geredet. Sie sei nicht besonders gut drauf gewesen. Für ihn sei die Sache mit dem Beruhigen durch die Antragstellerin erledigt gewesen. Der Schüler sei dann gut zurückgekommen. Er selbst habe sich nie wieder damit befasst.

Er glaube nicht, dass der Antragsgegner einmal die ungarische Herkunft der Antragstellerin angesprochen habe. Generell sei es im positiven Sinn ein Thema gewesen, weil sie zu der Zeit vor allem viel in Ungarn unterwegs gewesen seien. Am Funk, wenn man Flugplätze anrufe und frage, ob der Schulbetrieb kommen könne, sei es das Angenehmste gewesen, wenn jemand Ungarisch spreche. Eine negative Grundstimmung sei ihm nicht aufgefallen.

Herr F gab an, dass er am Tag des Gesprächs dabei gewesen sei, als der Antragsgegner die Antragstellerin aufforderte mitzukommen. Er habe aber nicht gehört, was die beiden hinter verschlossenen Türen gesprochen haben. Die Antragstellerin und er seien gesessen und hätten ein Briefing gemacht, als der Antragsgegner gekommen sei und sie mit lauterer Stimme aufgefordert habe mitzukommen. Der Ton sei ihm unpassend erschienen, auch weil die Antragstellerin die Vorgesetzte des Antragsgegners gewesen sei. Schimpfwörter oder konkrete Beleidigungen seien nicht gefallen. Er habe nur mitbekommen, dass es um irgendeine Flugvorbereitung gegangen sei. Die Antragstellerin habe gesagt, dass sie gleich komme. Das Gespräch habe dann im Nebenraum, dem FluglehrerInnenzimmer, stattgefunden. Ansonsten habe er keine Gespräche zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner miterlebt.

Herr G führte aus, dass er am 1. Mai das Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner durch die Wand wahrgenommen habe. Die Stimmen beider seien erhoben gewesen. Er habe nicht feststellen können, ob es um etwas aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft gehe. Er habe auch Wahrnehmungen zu anderen Gelegenheiten, bei denen Differenzen vor einem Flugschüler besprochen wurden. Dies habe er als unangebracht empfunden. Gefragt, ob er darin eine Belästigung erkenne, beantwortete Herr G, dass es jeder für sich selbst auslegen möge, er hätte sich in ihrer Situation vielleicht aufgrund des Geschlechts im Gesamtkontext am Flugplatz ... herabgesetzt gefühlt. Bei einer Flugstunde mit der Antragstellerin habe diese generell darüber gesprochen, dass sie Probleme mit dem Antragsgegner habe. Sie habe sehr erschöpft gewirkt und er habe nach ihrem Befinden gefragt. Die Spannungen mit dem Antragsgegner seien weitergegangen, es sei keine Situation der Besserung für sie eingetreten. Es habe gewirkt, als wäre sie immer trauriger, unzufriedener mit der Gesamtsituation, auch weil die Unterstützung von Herrn D und ihrem weiteren Vorgesetzten gefehlt habe. Das habe einfach an ihr genagt. Er könne sich nicht erinnern, dass sie ihm gesagt hätte, was bei dem Streitgespräch passiert sei.

Zum Inhalt der Gespräche zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner führte Herr G aus, dass man sich das so vorstellen könne: Man sitze im Briefing-Raum, bereite sich mit einem Fluglehrer auf seinen Flug vor und es seien auch der Antragsgegner und die Antragstellerin anwesend. Dann gebe es eine Differenz, und da beginne man vor den Schülern beispielsweise über das Wetter zu diskutieren. Er finde das unangebracht, auf der einen Seite gegenüber der Vorgesetzten, auf der anderen Seite sei es auch für die Kunden ungut. Für Flugschüler, die das erste Mal in einem

Flugzeug sitzen, sei das tendenziell verunsichernd. Für ihn als dort Anwesender sei die Spannung spürbar gewesen. Gefragt, ob er gehört habe, dass sie auch mit anderen Fluglehrern einmal, zB über das Wetter, diskutiert habe, antwortete Herr G, nein, nicht in dieser Weise.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes u.a. dann vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 GIBG besteht eine geschlechtsbezogene Belästigung darin, dass 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 geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nicht mit sexuellem Verhalten zu tun haben.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, 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 diese/r die Absicht hatte, zu belästigen.³

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

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 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.

Wird eine Arbeitnehmerin von ihrem männlichen Mitarbeiter wiederholt vor anderen MitarbeiterInnen oder KundInnen in ihrer Autorität als Vorgesetzte untergraben, stellt dies eine Geschlechterabwürdigung⁴ dar, die unter den Tatbestand der Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG zu subsumieren ist.

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat vermittelte die Antragstellerin glaubwürdig den Eindruck, dass ihr Frausein ausschlaggebend gewesen sei, dass der Antragsgegner sie im Zuge des Vorfalls am 1. Mai 2014 und bei weiteren Gelegenheiten in Gegenwart von MitarbeiterInnen bzw. FlugschülerInnen auf eine Art angesprochen habe, die ihre Autorität untergraben habe (vgl. Aussage von Frau A vom 28. Juni 2016). Die Schilderung ihrer Betroffenheit erschien dem Senat authentisch. So war die Antragstellerin in der mündlichen Befragung selbst lange nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses (September 2014) noch dermaßen unangenehm berührt, dass sie jeglicher Konfrontation mit dem Antragsgegner auswich.

Die Antragstellerin brachte auch glaubwürdig vor, dass sie vom Antragsgegner regelmäßig in Gegenwart von Flugschülern in ihrer Autorität untergraben wurde. Die Angaben der Antragstellerin über den Vorfall am 1. Mai 2014 und die generelle Arbeitssituation, wonach der Antragsgegner im Dienstbetrieb vor SchülerInnen versucht habe, die Kompetenz der Antragstellerin in Frage zu stellen, wurden von der befragten Auskunftsperson Herrn G bestätigt. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch die Einschätzung von Herrn G, dass er selbst sich in der Situation der Antragstellerin möglicherweise aufgrund des Geschlechtes herabgesetzt gefühlt hätte (vgl. Aussage von Herrn G vom 28. Juni 2016; Protokoll des ASG ...). Ebenso äußerte sich Herr F zum Vorfall am 1. Mai 2014 dahingehend, dass ihm der Ton, mit dem der Antragsgegner die Antragstellerin aufgefordert habe, mitzukommen, unpassend erschienen sei (vgl. Aussage von Herrn F vom 28. Juni 2016). Weiters wird auf die Aussage von Herr O im ASG-Verfahren verwiesen, dass der Antragsgegner keine Gelegenheit ausgelassen habe, sich negativ über die Antragstellerin zu äußern (vgl. Protokoll vom ...).

Der Antragsgegner bestritt hingegen in der mündlichen Befragung abermals, die Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis aufgrund des Umstandes, dass sie eine Frau sei, herabgewürdigt zu haben, und hielt dem gegenständlichen Vorbringen entgegen, er habe die Antragstellerin wegen ihrer Überforderung unterstützen wollen (vgl. Aussage von Herrn DI B vom 19. April 2016). Wie schon erwähnt, ist die subjektive Einschätzung des Belästigers hinsichtlich der Wirkung seiner Handlungen irrelevant. In seiner Befragung durch den Senat I erweckte der Antragsgegner jedenfalls den Eindruck, sehr von sich überzeugt zu sein und dass es ihm besonders wichtig sei, Recht zu behalten. Gegenüber einer Vorgesetzten ist dieses sehr bestimmte Auftreten nach Überzeugung des Senats gerade vor weiteren Zeugen geeignet, den Eindruck mangelnden Respekts zu vermitteln. Auch der persönliche Eindruck, den der Senat vom Antragsgegner gewann, bestätigte die Glaubwürdigkeit des Vorbringens der Antragstellerin.

Zum Vorfall am 1. Mai 2014 wird festgehalten, dass der Senat nicht zu beurteilen hatte, ob die Antragstellerin ihre Sorgfaltspflichten hinsichtlich einer (potenziell) gefährlichen Situation für die Flugschüler H und I erfüllt hat, sondern ob sie durch den Antragsgegner diskriminiert wurde. Wäre tatsächlich Gefahr im Verzug gewesen, hätte ein diskriminierendes Verhalten sogar besonders nachteilige Folgen haben können, da bei Fehlen der gebotenen Sachlichkeit eine Erhöhung der Gefahr zu befürchten wäre, z.B. indem die von Diskriminierung betroffene Person von ihrer Aufgabe abgelenkt wird. Gegen die Annahme eines Fehlverhaltens der Antragstellerin sprechen aber ohnehin die Tatsachen, dass der diensthabende Fluglehrer Herr E aufgrund der Erklärungen der Antragstellerin die Angelegenheit als erledigt angesehen hat (Aussage von Herrn E vom 28. Juni 2016), sowie dass es in der Folge weder zu einem Report gekommen ist, noch ein Vorgesetzter die Antragstellerin wegen der Flüge am 1. Mai zur Rede gestellt hat. Die Wetterdaten unterlagen offenbar ebenso wie das Können der Flugschüler in einer bestimmten Bandbreite der individuellen Beurteilung durch die Antragstellerin und sprachen nicht objektiv eindeutig gegen die durchgeführten Flüge. In diesem Sinn gab ja sogar der Antragsgegner selbst an, durch die bloße Versicherung der Antragstellerin, sie habe sich das angeschaut, wäre die Sache für ihn vom Tisch gewesen. Auch die Aussage des Antragsgegners, es sei in dem Moment nicht um die Kompetenz der Antragstellerin gegangen, sondern nur darum, dass sie sich auf ein Gespräch mit ihm einlassen müsse, spricht dafür, dass nicht die Vermutung eines Fehlverhaltens der Antragstellerin Grund für die Eskalation des Gesprächs war, sondern der Versuch einer Machtdemonstration Herrn DI Bs gegenüber der ihm vorgesetzten Antragstellerin. Dadurch entstand in Summe für den erkennenden Senat der Eindruck, dass es dem Antragsgegner nicht wirklich darum ging, einer vermuteten realen Gefahr entgegenzuwirken, sondern vielmehr darum, die Antragstellerin in der konkreten Situation als inkompetent und sich selbst als ehrlich besorgt dastehen zu lassen, was er auch durch seine Aussage vor dem Senat I, er habe „ihr helfen“ müssen, unterstrich. Signifikant erscheint dem erkennenden Senat in diesem Zusammenhang, dass auch Herr E aufgrund der Erklärungen der Antragstellerin die Angelegenheit als erledigt angesehen hat, wohingegen der Antragsgegner angeblich einen weiteren Klärungsbedarf gesehen hat – obwohl seiner eigenen Aussage zufolge sein Bestreben einzig darin gelegen habe, dass die Antragstellerin Herrn E Informationen bereitstellt, was sie augenscheinlich auch in ausreichendem Maß getan gehabt hat, wäre dieser sonst ja nicht beruhigt gewesen – und damit zur Eskalation der Situation beigetragen hat. Zudem hatte der Antragsgegner keinerlei hierarchische Funktion gegenüber der Antragstellerin. Sein Zur-Rede-Stellen untermauert daher die Ansicht, dass er – offenbar auch geschlechtsspezifisch motiviert – sich eine besondere Position gegenüber der Antragstellerin herausnahm. Dass die Konfrontation für die Antragstellerin unangenehm war, bestätigte der Antragsgegner selbst u.a. damit, dass sie in deren Verlauf zu ihm gesagt habe, er untergrabe ihre Autorität.

Die Aussage von Herrn E, dass er keine Wahrnehmungen zu einem „unguten“ Verhalten des Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin in Meetings gehabt habe, erscheint dem Senat I vor dem Hintergrund, dass Herr E noch gemeinsam mit dem Antragsgegner im Unternehmen tätig ist, weniger aussagekräftig.

Zusammenfassend hält der erkennende Senat fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als die Ausführungen des Antragsgegners.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das belästigende Verhalten gegenüber der Antragstellerin nicht gesetzt hat.

Es liegt somit eine Belästigung iSd § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 17 auch vor, wenn eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit belästigt wird.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 26 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei der Berufung auf § 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.

Wird eine Arbeitnehmerin von ihrem Mitarbeiter im Zuge eines Streitgesprächs gefragt, ob man ihr „das in Ungarn nicht beigebracht“ habe, stellt dies eine Herabwürdigung ihrer ethnischen Herkunft dar, die unter den Tatbestand der Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG zu subsumieren ist.

Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass der Antragsgegner im Zuge des Streitgesprächs am 1. Mai 2014 negativ Bezug auf ihre ungarische Herkunft genommen hat.

Der Antragsgegner konnte das glaubhafte Vorbringen der Antragstellerin nicht entkräften. Dass der Antragsgegner von Herrn Ing. C in dessen Stellungnahme (Beilage .14 zur Stellungnahme vom 13. Mai 2015) als ruhige und besonnene Person beschrieben wird, ändert nichts daran, dass es durchaus plausibel erscheint, dass der Antragsgegner in der – von diesem selbst als angespannt beschriebenen – Situation eine derartige Aussage getätigt hat, zumal der Befragung der Auskunftsperson E zu entnehmen war, dass Herr Ing. C als Geschäftsführer nicht ins Tagesgeschäft der Flugschule eingebunden war (vgl. Aussage von Herrn E vom 28. Juni 2016) und dieser folglich – außer in Fällen, in denen es an ihn herangetragen wird – keine Wahrnehmungen zum unter den Fluglehrern vorherrschenden Arbeitsklima haben konnte. Es erscheint dem erkennenden Senat auch völlig unwahrscheinlich, dass die Antragstellerin, deren Vorbringen hinsichtlich der geschlechtsbezogenen Belästigungen insgesamt sehr authentisch schien, diesen einen Aspekt der herkunftsbezogenen Belästigung frei erfunden haben sollte.

Zwar handelt es sich bei der Aussage des Antragsgegners um eine einmalige Belästigungshandlung im Hinblick auf die ethnische Zugehörigkeit der Antragstellerin. Zur Erfüllung des vom Gesetz geforderten Mindestmaßes an Intensität ist dieses Verhalten allerdings in Zusammenschau mit dem Umstand zu sehen, dass der Antragsgegner die Antragstellerin bereits zuvor, und auch vor Beginn, sowie im Zuge des gegenständlichen Vieraugengesprächs, mehrfach als Frau in ihrer dienstlichen Autorität untergraben und somit in ihrem Arbeitsumfeld gedemütigt hat.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 26 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er die belästigende Aussage nicht getätigt hat. Der alleinige Umstand, dass es keine unmittelbare Wahrnehmung der Belästigung durch andere Personen gegeben hat, reicht nicht aus, das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

Es liegt daher eine Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Vorschlag

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in bzw. dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, Herr DI B, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 30. Juni 2016

Ass.-Prof.in Dr.in Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 General Aviation Forecast.

3 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 12.

4 Nach der Judikatur des OGH (2.9.2008,8 ObA 59/08x) fallen unter § 7 GIBG herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, sofern sie darauf beruhen, dass die Person eine Frau ist.

Zuletzt aktualisiert am

30.05.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2024 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at