

# Gbk 2021/12/7 GBK I/919/19-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.12.2021

## Norm

§3 Z7 GIBG, §6 Abs1 Z1 GIBG, §21 Abs1 Z1 GIBG

1. GIBG § 3 heute
2. GIBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GIBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

## Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

## Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in, Belästigung durch den/die Arbeitgeber/in (sexuelle Orientierung)

## Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF) Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Dezember 2021 über den am 18. Juli 2019 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG sowie aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 21 Abs 1 Z 1 GIBG durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/919/19-M, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Dezember 2021 über den am 18. Juli 2019 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) und durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG sowie aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/919/19-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden. A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden.

2.

A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden. A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden.

3.

A ist aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 21 Abs 1 Z 1 GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden. A ist aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden.

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

#### VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 19. November 2018 bis zu der Kündigung durch die Arbeitgeberin am 15. März 2019 geringfügig, im Ausmaß von acht Stunden pro Woche, bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Dieser Job habe die Antragstellerin vor allem zur Finanzierung ihres Studiums der ... an der Universität ... gedient. Das Verhältnis zu ihrem Chef, Ing. Y, sei von Anfang an ein lockeres gewesen. Sie seien per Du gewesen. Die Antragstellerin habe Ing. Y bereits vom Hören gekannt, da er der ... Lehrer ihrer Cousine gewesen sei.

Die Antragstellerin habe mit Ing. Y vereinbart, acht Stunden pro Woche in der Werkstatt zu arbeiten. Ebenfalls sei vereinbart gewesen, dass sie sich die Arbeitszeit frei einteilen könne, um die Arbeit mit dem Studium, insbesondere den Anwesenheitspflichten an der Universität, vereinbaren zu können. Meistens habe sie samstags Vormittag und einmal unter der Woche (meist Dienstag) gearbeitet.

Ihre Aufgabe sei im Wesentlichen das Zusammenbauen von ..., unter der Anleitung ihres Chefs oder der Produktionsleiterin (Kollegin) B, gewesen. Neben der Antragstellerin und B, die sich allerdings ab Ende 2018/Anfang 2019 im Krankenstand befunden habe, seien eine Sekretärin und eine Mitarbeiterin, die für ein paar Stunden Reinigungs- und Hilfsarbeiten erledigt habe, in der Firma tätig gewesen. Abgesehen von Ing. Y seien ausschließlich Frauen in der Firma beschäftigt gewesen.

Noch vor dem bereits vereinbarten Arbeitsbeginn habe die Antragstellerin, die gerade auf Wohnungssuche gewesen sei, ihren Chef gefragt, ob er eine Wohnung für sie wisse, da er doch so viele Menschen kenne. In dem darauffolgenden Chatverkehr auf WhatsApp habe Ing. Y unter anderem am 30. Oktober 2018 um 23:15 Uhr „Die zwei (!) Kätzchen auf deinem WhatsApp-Profilfoto sind voll süüüüüß...“ geschrieben. Gemeint seien damit die Antragstellerin und ihr Kater gewesen. Die Antragstellerin habe Ing. Y erklärt, dass derartige Aussagen für sie unangenehm seien und sie das nicht wolle.

Da die Antragstellerin über die Uni eine Reise nach ... geplant habe, habe sie sich ein Zoomgerät für ihre Kamera kaufen wollen. Sie habe in der Arbeit um diesbezügliche Empfehlungen gebeten, da Ing. Y während der Arbeit des Öfteren erwähnt habe, sich gut mit Kameras auszukennen. Daraufhin habe er Anspielungen gemacht, dass er ihr etwas kaufen werde. Die Antragstellerin habe gemeint, sie wolle das nicht. Als sie das nächste Mal in die Arbeit gekommen sei, habe ihr Chef für sie eine – nach ihrer Schätzung teure – Kamera für sie gekauft und habe ihr diese schenken wollen. Die Antragstellerin habe die Kamera jedoch nicht angenommen, woraufhin Ing. Y beleidigt reagiert habe und gemeint habe, dass die Antragstellerin undankbar sei. Er habe sie immer wieder gebeten die Kamera anzunehmen, sie habe abgelehnt und so sei es einige Zeit hin und hergegangen. Schließlich habe sie die Kamera angenommen, woraufhin er gemeint habe, dies sei ihr Weihnachtsgeschenk und die Kolleginnen hätten auch etwas bekommen.

Kurz darauf habe die Antragstellerin Fotos auf ihrem Facebook Account gepostet. Da sie auch mit Ing. Y auf Facebook befreundet gewesen sei, habe auch er die Fotos gesehen. Er habe sie gefragt, mit welchen Einstellungen und unter

welchen Umständen sie die Fotos gemacht habe, denn er wisse nicht, ob er mit der Leistung der Kamera zufrieden sei. Ing. Y habe das Öffnen vorgeschlagen, sie solle die Kamera in die Arbeit mitnehmen, damit er sie ausprobieren könne, die Einstellungen modifizieren und ihr einiges zeigen könne. Der Antragstellerin sei dies unangenehm gewesen, insbesondere, weil die Kamera über NFC – near field communication – verfügt habe und sie damals bereits Angst gehabt habe, dass sich Ing. Y, der eine Softwarefirma habe und Profi im Programmieren sei, mit der Kamera verbinden könne und somit Zugriff auf ihre Fotos gehabt hätte. Das habe die Antragstellerin jedoch nicht gewollt.

Ing. Y habe sich immer sehr offen gegenüber der Antragstellerin verhalten. Während der Arbeit habe er versucht mit ihr zu plaudern, wobei er über sein Privatleben gesprochen habe, unter anderem auch über sein Sexualleben. Dies sei für die Antragstellerin sehr unangenehm gewesen. Sie habe ihn daraufhin gewiesen, dass sie zum Arbeiten hier sei. Er habe erwidert, dass er aber mit ihr befreundet sein wolle. Er habe auch gemeint, nicht zu wissen wie er es aushalten solle, wenn sie für 2,5 Wochen in ... sein werde.

Ing. Y habe zu der Antragstellerin auch gesagt, dass er sie scharf fände, sie ihm gefalle und habe immer wieder wiederholt, dass er mit ihr befreundet sein möchte. Die Antragstellerin habe darauf geantwortet, dass sie hier arbeite und er ihr Chef sei. Sie wolle einfach ihre Arbeit machen und nichts darüber hinaus. Ing. Y habe gemeint, es könne so nicht weitergehen, wenn sie seine Freundschaft nicht erwidere.

Im Februar 2019 sei die Antragstellerin für 2,5 Wochen nach ... geflogen (Exkursion mit der Universität ... Februar 2019). Kurz vor der Abreise habe Ing. Y gemeint, sie müsse noch einmal in die Werkstatt kommen. Zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin ihr vereinbartes Arbeitspensum jedoch bereits erledigt gehabt und es habe keinen Grund gegeben, weshalb sie noch einmal zur Arbeit hätte gehen sollen. Ing. Y habe ihr jedoch erklärt, sie solle ihm die alte Kamera zurückgeben, und dass er eine neue für sie beschafft habe. Er habe dies damit begründet, dass ihm Amazon das Geld für die alte zurücküberwiesen hätte, und er die Kamera deshalb zurückgeben müsse. Sie habe ihm erklärt, die Kamera samt Zubehör in die Firma zu legen, sobald sie – nach Erledigungen auf der Uni und Reisevorbereitungen – dazu komme. Weiter habe sie klargemacht, dass sie die neue Kamera nicht annehmen werde.

Ing. Y habe sie daraufhin mehrmals kontaktiert und habe unbedingt gewollt, dass sie gleich in die Arbeit komme. Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, es sei weniger um die Kamera gegangen, als darum, dass er sie sehen habe wollen. Sie habe erklärt, die Kamera voraussichtlich erst am Abend zu bringen, woraufhin er der Antragstellerin komische Nachrichten geschrieben habe, die vermuten hätten lassen, dass er sie eventuell kündigen werde. Diese Nachrichten seien von Ing. Y im Nachhinein wieder gelöscht worden.

In weiterer Folge habe die Antragstellerin eine Nachricht der Sekretärin bekommen, dass sie die Kamera und den Schlüssel bei ihr abgeben müsse. Ing. Y habe sie zu dieser Zeit auf WhatsApp blockiert gehabt, sodass sie ihm weder schreiben, noch ihn anrufen habe können.

Als er nach einiger Zeit die Blockade wieder gelöst habe, habe sie ihn angerufen und gefragt, was das solle und ob er sie jetzt kündige, weil sie die neue Kamera nicht annehme. Ing. Y habe sie als undankbar beschimpft und habe ihr gedroht, es könne so nicht weitergehen und wäre vielleicht besser, wenn sie sich einen anderen Job suche. Schließlich hätten sie sich darauf geeinigt, sich ab sofort auf das Arbeitsverhältnis zu konzentrieren und, dass die Antragstellerin den Schlüssel und die Kamera zwar abgeben solle, den Job jedoch behalten könne. Noch am selben Abend habe die Antragstellerin alles in die Firma gebracht, habe den Schlüssel dazu gelegt und die Türe hinter sich zugezogen.

Am nächsten Tag habe Ing. Y die Antragstellerin angerufen und ihr mitgeteilt, er habe jetzt einen Schlüssel für sie nachmachen lassen, den sie sich abholen könne. Die Antragstellerin habe ihm daraufhin geantwortet, dass sie sich veräppelt vorkomme, da sie gestern noch den Schlüssel abgeben habe müssen und nun doch einer für sie nachgemacht worden sei. Der Eindruck, dass ihr Chef sie in die Arbeit locken habe wolle, um sie vor der Abreise noch einmal zu sehen, habe sich bei der Antragstellerin immer mehr verstärkt. Wiederum habe sie daraufhin gewiesen, dass sie ein Arbeitsverhältnis hätten und nicht mehr. Ing. Y habe darauf aus Sicht der Antragstellerin beleidigt reagiert und gemeint, es gehe nicht um die Arbeit, vielmehr wolle er ihr nur helfen.

Immer wieder nahm die Antragstellerin wahr, dass ihr Chef sie komisch ansah und auch anstarrte. Er erzählte ihr ungefragt von seiner Frau und seinem seit einiger Zeit nicht mehr vorhandenen Sexualleben in seiner Ehe. Gleichzeitig fragte er auch die Antragstellerin nach ihrem Privatleben.

Bereits kurz nach Beginn des Arbeitsverhältnisses habe er sie nach ihrer sexuellen Orientierung gefragt. Er habe auf

Grund ihres Aussehens den Eindruck gehabt, sie sei lesbisch. Die Antragstellerin habe dies bestätigt. Ing. Y habe darauf gemeint, während auch die Kollegin der Antragstellerin anwesend gewesen sei, wie es mit ihnen beiden wäre, „soll ma euch verkuppeln, hm?“. Es sei der Eindruck entstanden, Ing. Y habe dies lustig gefunden. Die Antragstellerin habe das aber nicht gewollt und für sie sei dieses Gerede alles andere als lustig gewesen.

Immer wieder habe er nachgefragt, ob sie denn nun endlich jemand kennengelernt habe. Sobald sie von der Uni und Professorinnen erzählt habe, habe er sofort nachgefragt, ob sie auf die stehe, wie sie aussehe usw. Für die Antragstellerin seien diese Fragen von ihrem Chef komplett unangebracht gewesen. Ing. Y habe die Antragstellerin auch mit seiner Ex-Mitarbeiterin verkuppeln wollen. Er habe der Antragstellerin Fotos von ihr gezeigt, habe gefragt ob er ihr ihre Nummer geben dürfe, und habe gemeint, dass sie sicher total gut zueinander passen würden und wie füreinander geschaffen wären. Die Antragstellerin habe ihm immer wieder mitgeteilt, er solle damit aufhören, sie suche niemand und sei zufrieden und glücklich. Sie habe ihm auch gesagt, dass ihr diese ganzen Anspielungen unangenehm seien. Darauf habe er erwidert, dass alles nur Spaß sei und dass sie ihn doch kenne, wie er sei und wie er es meine.

Auch als die Antragstellerin in ... gewesen sei, habe sie Nachrichten von Ing. Y erhalten. Kurz nach ihrer Landung habe er wieder eine Nachricht ausgeschildet und gefragt, wann sie in die Werkstatt komme. Er habe das Produkt geändert und müsse ihr etwas zeigen. Er habe ihr erzählt, dass er im Internet die Nachrichten bezüglich allfälliger Flugzeugabstürze verfolgt habe, da er sich Sorgen um sie gemacht habe.

Als die Antragstellerin auf die Nachrichten nicht reagiert habe, da sie erst wieder am Samstag Dienst gehabt habe, habe er ihr geschrieben und ihr auch Nachrichten auf der Mobilbox hinterlassen, wobei er gemeint habe, die Firma interessiere sie doch gar nicht und er brauche verlässliche Leute.

Die Antragstellerin habe ihm erklärt, sie komme wie immer am Samstag in die Arbeit. Sie hätten vereinbart, dass er ihr den Schlüssel in ihr privates Postfach lege.

Am Samstag sei die Antragstellerin wie gewohnt zur Arbeit gegangen. Normalerweise habe sie sie samstags bis 12.00 Uhr gearbeitet. Da Ing. Y um 11.00 Uhr noch nicht da gewesen sei, habe sie ihn angerufen, um zu fragen was beim Zusammenbau der ... jetzt neu bzw. anders sei. Daraufhin sei er wütend in die Werkstatt gekommen und habe ihr gesagt, dass er sehr enttäuscht von ihr sei, da er gedacht habe sie könne länger als bis 12.00 Uhr bleiben.

Im nächsten Moment habe sich seine Stimmung geändert und er habe gemeint, er habe sich solche Sorgen um sie gemacht und habe nachgefragt, wie es in ... gewesen sei. Er habe ständig versucht, über Privates zu sprechen. Als die Antragstellerin darüber keine Antwort gegeben habe und nachfragt habe, was er ihr arbeitstechnisch zeigen wolle, habe er wütend und gereizt reagiert. Er habe Werkzeug und Nägel aus den Kisten ausgeschüttet und habe dies damit erklärt, dass sie jetzt Inventur machen müssten. Dazwischen habe er versucht sie immer wieder privat auszufragen. Er habe ihr keine konkreten Arbeitsaufträge gegeben und habe sie wiederholt eindringlich angeschaut. Diese Blicke seien für die Antragstellerin furchtbar und nur schwer zu ertragen gewesen.

Einmal – ohne für die Antragstellerin erkennbaren Zusammenhang habe Ing. Y zu ihr gesagt, sie solle sich keine Sorgen machen, er habe schon keine feuchten Träume von ihr.

Ing. Y habe auch gesagt: „Was soll ich tun, wenn du mir gefällt?“ oder auch: „Tu nicht so, geh zuwa!“ oder „Geh zuwa ..., i tu da nix.“. Die Antragstellerin habe jedoch Abstand von ihm gehalten, sie habe Körperkontakt explizit vermeiden wollen. Als sie an diesem Samstag (2. März 2019) Um 12.00 Uhr wie üblich von der Arbeit gegangen sei, habe er ihr ein schlechtes Gewissen gemacht und ihr danach Nachrichten über WhatsApp geschickt. Da es der Antragstellerin zu viel geworden sei, habe sie Ing. Y auf WhatsApp blockiert. Daraufhin habe sie Nachrichten per SMS und Facebook bekommen. Der Facebook-Chat sei später jedoch von Ing. Y gelöscht worden.

Der Antragstellerin sei es danach sehr schlecht gegangen. Sie sei am selben Tag zu ihrer Ärztin gegangen, die gemeint habe, es könne sich bei den Vorfällen um sexuelle Belästigung handeln. Die Antragstellerin sei krankgeschrieben worden.

Ing. Y habe die Antragstellerin auch im Krankenstand wiederholt kontaktiert. Einerseits habe er vorwurfsvoll geschrieben, andererseits habe er versucht ihr Interesse zu wecken, vor allem mit der Anfrage mit nach ... zu einer Fernsehsendung zu fahren, wo er ein Angebot gehabt habe die ... vorzustellen.

Am 3. März 2019 habe die Antragstellerin per E-Mail eine fristlose Kündigung, nachdem sie der Antragsgegnerin

mitgeteilt habe, dass sie im Krankenstand sei und er aufhören solle, ihr zu schreiben. Am Dienstag 5. April habe sie per Post eine weitere Kündigung erhalten, datiert mit 4. März 2019. Am selben Tag habe sie per E-Mail eine neuerliche Kündigung mit geänderten Kündigungsbedingungen erhalten. Anfangs sei behauptet worden, dass nie ein Dienstvertrag unterzeichnet worden sei, was aber nicht stimmt, dann sei der Dienstvertrag wohl doch gefunden worden, woraufhin sie mit 15. des Monates (März) gekündigt worden sei. In dieser letzten Kündigung sei explizit darauf verwiesen, dass sie ihre Arbeitskraft leisten müsse.

Bezüglich der Kamera sei es am letzten Arbeitstag der Antragstellerin noch einmal zu einer anderen Darstellung gekommen. Da habe Ing. Y erklärt, er habe die Kamera von seiner Frau zu Weihnachten geschenkt bekommen. Davor habe der Antragstellerin gegenüber behauptet, die Kamera gehöre der Firma.

Im Nachhinein habe die Antragstellerin mit ihrer Schwester, C, die Ing. Y ebenfalls kenne, über ihre Kündigung gesprochen. Ihre Schwester habe ihr erzählt, dass ihr Ing. Y von Anfang komisch vorgekommen sei. Die Schwester der Antragstellerin habe einen Tag in der Werkstatt geschnuppert, und darüber nachgedacht, neben ihrer regulären Arbeit ein geringfügiges Dienstverhältnis bei Ing. Y zu beginnen, da dieser immer wieder erwähnt habe, dass er mehr Arbeitskräfte brauche. Die Antragstellerin habe ihrer Schwester die Arbeit empfohlen und sie mitgenommen, wobei Ing. Y sie nur kurz (ein bis zwei Stunden) gesehen habe und sie im Nachhinein immer wieder Lara Croft genannt habe. Die Schwester der Antragstellerin habe sich nach dem Schnuppertag entschieden, den Job nicht anzunehmen. Erst im Nachhinein habe sie der Antragstellerin gestanden, dass es wegen Ing. Y gewesen sei, weil sie damals schon vermutet habe, dass „etwas komisch sei“.

Abgesehen davon habe Ing. Y schon vorher die Geschwister der Antragstellerin auf Facebook gesucht, sie nach ihnen ausgefragt und erwähnt, dass ihre Schwester hübsch sei.

Nachdem die Antragsgegnerin die Antragstellerin gekündigt habe, habe Ing. Y ihrer Schwester am 9. März 2019 um 00:26 Uhr eine Nachricht geschrieben, in der er erklärt habe, sich Sorgen um die Antragstellerin zu machen, dass sie bereits kurz vor der Abreise nach ... „komisch“ gewesen sei und er sie wegen ihrer Art ihm gegenüber kündigen habe müssen. Es habe ihm jedoch sehr leidgetan, dass er sie kündigen habe müssen, da er ihre Arbeit, die vielen netten Gespräche und ihre ganze Art sehr geschätzt habe. Abschließend habe er gemeint, wenn die Antragstellerin wieder fit wäre und sich wieder so verhalten würde wie vor ... könne sie gerne wieder bei ihm arbeiten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 19. August 2019 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 19. August 2019 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei Ing. Y während der Zeit ihrer Anstellung bei der Antragsgegnerin anfänglich sehr offen und kommunikativ begegnet. Bereits beim Vorstellungsgespräch habe sie von sich aus sehr viele persönliche Dinge erzählt, die nichts mit der von der Antragstellerin erbetenen Anstellung zu tun gehabt hätten. Nicht nur, dass sie eine sehr schwere Kindheit mit massiven Problemen (vor allem mit Ihrem Vater) gehabt habe, dass sie ständig nur gemobbt worden sei und auch kaum Freunde gehabt habe. Sie habe Ing. Y auch versichert, dass sie handwerkliches Geschick habe, sich voll in die Arbeit reinhängen werde und dass sie schnell etwas lernen könne. Da die Antragstellerin Ing. Y leidgetan habe, und sie ihn bereits von früher bekannt gewesen sei (sie habe sich aktiv an der Suche nach seinem vermissten Kater beteiligt und diesbezüglich immer wieder Kontakt zu Ing. Y aufgenommen. Zudem habe er ihren Namen von seiner Zeit als Lehrer an der Hauptschule Stadt 1 gekannt, wo ihre Cousine in seine Klasse gegangen sei). Er habe ihr eine Chance geben wollen und habe sie mit acht Wochenstunden als Hilfskraft angestellt.

Als sie ab 19. November 2018 ihre Arbeitsstelle in der Werkstätte der Antragsgegnerin begonnen habe, sei sie die meiste Zeit mit der Produktionsleiterin (B) allein in der Werkstätte gewesen, da Ing. Y sich in erster Linie um die ... seines neuen ..., der „...“ im Home-Office kümmern habe müssen. Es sei die Antragstellerin gewesen, welche seiner Produktionsleiterin in einem Gespräch von sich aus erzählt habe, dass sie lesbisch sei. Später habe die Antragstellerin auch Ing. Y gegenüber sehr offen, und wieder von sich aus von ihrer sexuellen Orientierung gesprochen, und dass sie schon als Kind in der Hauptschule immer auf die Lehrerinnen „gestanden“ sei und nie auf einen Lehrer.

Die Antragsgegnerin halte fest, dass in ihrem kleinen Team sehr viel und auch oft über private Themen gesprochen werde, die in keinem Zusammenhang mit der unmittelbaren Arbeit stünden. Gerade diese, von ihren Mitarbeitern sehr

geschätzte, „lockere Atmosphäre“ habe wesentlich dazu beigetragen, dass sich alle — trotz enormen Arbeitspensums und Zeitdruck in der Arbeit – wohlgefühlt hätten und sich gut verstanden hätten. Allen seinen Arbeitnehmern trete Ing. Y stets als Kumpel und guter Kollege gegenüber, er schätze alle seine Mitarbeiter gleich und bevorzuge niemanden. Soweit es die Verrichtung der Arbeiten zulasse, werde immer sehr viel gelacht, gescherzt und manchmal auch „geblödel“.

Die Antragstellerin habe auch einmal erzählt, dass sie einen „Knall“ habe. Den Ausdruck „einen Knall“ habe sie auch bei weiteren Unterhaltungen immer wieder erwähnt – vermutlich auch im Beisein der Produktionsleiterin (B).

Es habe anfänglich kein Problem mit der Aufteilung der wöchentlichen Arbeitszeit von acht Stunden, welche die Antragstellerin in Absprache mit Ing. Y bzw. der Produktionsleiterin verrichtet habe, gegeben. Bei der Einstellung habe die Antragstellerin zwar gefragt, ob sie in Ausnahmefällen auch samstags arbeiten könne, dass dies jedoch der Regelfall werden solle, sei für Ing. Y und seine Familie tatsächlich ein zunehmendes Problem gewesen. Die Produktionsleiterin, welche nur vormittags gearbeitet habe, sei in erster Linie für die Arbeitsaufträge an die Antragstellerin am Dienstag zuständig gewesen, welche diese anfänglich auch nach Anweisungen von B verrichtet habe.

Im Jänner 2019 sei es jedoch erstmals zu einer verbalen Auseinandersetzung, zwischen der Antragstellerin und B betreffend der, von der Antragstellerin, vorgenommenen Änderung ihrer Arbeitsstunden, gekommen. Bei der Einstellung der Antragstellerin habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin zwar ein gewisses Maß an flexibler Zeiteinteilung zugesichert, jedoch immer in Vereinbarkeit mit den Firmenerfordernissen. Zudem habe die Antragsgegnerin nicht gewollt, dass die Antragstellerin ihre Arbeitszeiten so lege, dass niemand anderer in der Werkstätte sein könne, da für diese nur zwei Schlüssel zur Verfügung gestanden seien. Einen Schlüssel habe fix die Produktionsleiterin aus Stadt 2, welche täglich (Montag bis Freitag) vormittags gearbeitet habe. Den zweiten Schlüssel habe Ing. Y als Arbeitgeber selbst gehabt. Einen dritten Schlüssel habe die Antragsgegnerin erst nach mehrmaligem Nachfragen Anfang Februar 2019 von der Vermieterin D erhalten. Zudem sei von Anfang an geplant gewesen, dass die Antragstellerin der Produktionsleiterin B unterstellt sei und dieser zuarbeiten solle.

Eine Zusammenarbeit von der Antragstellerin mit B sei immer schwieriger geworden, auch weil die Antragstellerin Arbeitszeiten gewählt habe, an denen niemand außer ihr in der Firma anwesend gewesen sei. Da Ing. Y unmöglich jeden Samstag in der Werkstätte sein habe können und dies auch nicht gewollt habe, sei dies auch für ihn zunehmend zu einem Problem geworden. Nicht selten habe die Antragstellerin ihn ersucht, bei ihr zuhause den Firmenschlüssel vorbeizubringen, damit sie allein arbeiten könne. Da die Antragstellerin keinerlei Erfahrung im Umgang mit elektronischen Komponenten gehabt habe, sei es unabdingbar gewesen, dass man ihr die einzelnen, teilweise sehr komplexen Arbeitsschritte immer wieder vorzeigen habe müsse. Die Anwesenheitszeiten hätten die Mitarbeiter selbst in bereitgestellte Formulare eingetragen, welche die Produktionsleiterin gesammelt am Monatsende (bzw. am Beginn des Folgemonats) bei der Sekretärin abgeben solle. Dies sei der Antragstellerin offenbar nicht Recht gewesen und sie habe die Produktionsleiterin mehrmals deswegen ziemlich aufgebracht und im rüden Ton angeherrscht, dass sie „es nicht nötig habe, sich von B kontrollieren zu lassen!“. Die Antragsgegnerin habe noch nie die Zeitaufzeichnungen ihrer Arbeitnehmer kontrolliert – im Gegenteil. Sie vertraue auf deren Ehrlichkeit! Sie wisse, dass dies auch B so sehe und keine „Kontrollfunktion“ ausüben wolle.

Das Verhältnis von der Antragstellerin zu B sei zunehmend belastet geworden und Ing. Y habe beide zu einem Gespräch in der Werkstätte gebeten, bei welchem B und Ing. Y mehrfach von der Antragstellerin angeschrien worden seien. Dabei sei die Grenze des Anstandes, des Respekts und der Beleidigung von der Antragstellerin mehrfach überschritten worden! Bereits zu diesem Zeitpunkt habe Ing. Y intensiv darüber nachgedacht, die Antragstellerin wieder zu kündigen und sei auch im Gespräch mit seiner Frau, X (Firmeneigentümerin), dahingehend immer wieder bestärkt worden. Schließlich habe er die Wogen halbwegs wieder glätten können und die Antragstellerin soweit beruhigen, dass eine Zusammenarbeit wieder möglich gewesen sei. Da Ing. Y ein Mensch sei, der grundsätzlich jedem eine zweite Chance gäbe, sei ihm dies sehr wichtig. Das Verhältnis von der Antragstellerin zu B sei zunehmend belastet geworden und Ing. Y habe beide zu einem Gespräch in der Werkstätte gebeten, bei welchem B und Ing. Y mehrfach von der Antragstellerin angeschrien worden seien. Dabei sei die Grenze des Anstandes, des Respekts und der Beleidigung von der Antragstellerin mehrfach überschritten worden! Bereits zu diesem Zeitpunkt habe Ing. Y intensiv darüber nachgedacht, die Antragstellerin wieder zu kündigen und sei auch im Gespräch mit seiner Frau, römisch zehn

(Firmeneigentümerin), dahingehend immer wieder bestärkt worden. Schließlich habe er die Wogen halbwegs wieder glätten können und die Antragstellerin soweit beruhigen, dass eine Zusammenarbeit wieder möglich gewesen sei. Da Ing. Y ein Mensch sei, der grundsätzlich jedem eine zweite Chance gäbe, sei ihm dies sehr wichtig.

Das Verhältnis von der Antragstellerin und B sei nach wie vor angespannt gewesen und die Antragstellerin habe ab diesem Zeitpunkt wollen, dass ich Ing. Y die notwendigen Arbeitsschritte persönlich vorzeige und erkläre — was er auch immer wieder getan habe.

Zu dieser Zeit habe es sich begeben, dass die Antragstellerin Ing. Y immer öfter ihr Herz bei ihm ausgeschüttet habe und ihm – auch im Beisein von B – die privatesten Dinge von sich aus erzählt habe. Die Antragsgegnerin möchte betonen, dass viele Problembereiche sich einfach aus den Gesprächen ergeben hätten, aber auch von der Antragstellerin von sich aus angesprochen worden seien und weder Ing. Y noch B den Eindruck gehabt hätten, dass ihr irgendwelche Themen unangenehm oder peinlich gewesen wären. Im Gegenteil – die Antragstellerin habe diese von sich aus erzählt.

Die offen gelebte Homosexualität der Antragstellerin sei häufig ein Gesprächsthema gewesen. Sie habe von ihren Liebschaften an verschiedenen Orten mit Frauen unterschiedlicher Nationalität und Alters, vom „High Life“ auf der „Piste“, vom Ausgehen in Großstädten, von einer längeren Beziehung in Stadt 3, vom Anbahnen und Kennenlernen potentieller Partnerinnen, von ihrem „eingebauten Gay-Radar“, dass sehr viele Mädchen homosexuelle Neigungen hätten und dies daher auch bei der Tochter von Ing. Y der Fall sein könne, erzählt. Die Antragstellerin habe sogar wörtlich zu Ing. Y gesagt: „Du kannst mir ja einmal deine Tochter zum Fortgehen „borgen“, dann kann ich dir gleich sagen, was mit ihr los ist“. Er habe geantwortet: „... sei erst 17 und dass sie generell nicht fortgehe.“ Die Antragstellerin habe ihm auch von einer Uni-Professorin erzählt, in welche sie sich verliebt habe, jedoch nicht wisse, ob und wie sie ihr dies mitteilen solle. Sie habe ihm aber auch erzählt, dass es nicht leicht sei, die richtige Partnerin zu finden, weil sie eben einen „massiven Knall“ habe und ihre vegane Lebensweise auch nicht jedem Partner zusage. Daraufhin habe Ing. Y eine Bekannte erwähnt, die wie die Antragstellerin vegan lebe, und habe im Spaß gemeint, dass die beiden „vielleicht super zusammenpassen“ würden. Eine, von der Antragstellerin dargestellte, von Ing. Y beabsichtigten „Verkuppelung“ sei aber nie die Rede. Schon gar nicht über eine mit B!

Die sexuelle Orientierung eines Menschen sei und war für Ing. Y niemals ein Problem! Im Gegenteil. Gerade in Ausübung seiner Tätigkeit als ..., sei er auch mit mehreren Personen befreundet, die homosexuell seien. Er habe dies auch der Antragstellerin erzählt, und zwar im Zusammenhang damit, dass er Menschen bewundere, die sich „outen“ und offen dazu stehen. Er habe ihr auch gesagt, dass er es echt traurig fände, dass in der Gesellschaft immer noch so viele Vorurteile und Ressentiments homosexuellen Personen entgegengebracht werden würden. Bereits in seiner Zeit als Lehrer sei es ihm ein großes Anliegen gewesen, die Schüler und Schülerinnen zu toleranten, vorurteilslosen Menschen zu erziehen. Daran habe sich bis heute nichts geändert. Umso fassungsloser mache die Antragsgegnerin der im Antrag an die Kommission geäußerte „Vorwurf“ von Homophobie oder gar einer Mehrfachdiskriminierung!

Die Antragstellerin habe Ing. Y immer wieder von ihren großen Geldsorgen und derer ihrer Familie berichtet. Sie habe erzählt, dass sie mit 15 oder 16 gezwungen gewesen sei ihre schulische Ausbildung abzubrechen. Zudem habe sie für ihre Geschwister da sein wollen, weil es zuhause „massive Probleme“ gegeben habe. Mehrmals habe sie dabei eine sehr problematische Beziehung zu ihrem Vater erwähnt. Auch sei das Verhältnis zu ihrem Bruder „problematisch“, da dieser immer „komischer“ werden würde. Ing. Y habe nicht nachgefragt. Sie habe erwähnt, dass ihr Elternhaus auf ihren Bruder geschrieben sei, sie jedoch dieses gerne gehabt hätte und beabsichtige, dieses einmal „herauszukaufen“, aber sie habe ja keinen Beruf und daher würde sie vermutlich auch keinen Kredit dafür bekommen. Er habe ihr geraten, sie solle doch einmal darüber ein Gespräch mit der Bank führen.

Immer wenn die Antragstellerin Probleme gehabt habe, habe sie das Gespräch gesucht. Dabei habe sie wiederholt erwähnt, dass Ing. Y ein so netter und verständnisvoller Mensch sei und sie dankbar sei, so einen Menschen zu kennen (siehe Anhang). Und dass so jemand noch dazu ihr „Chef“ sei, sei sowieso ein einziger Glücksfall, habe sie oft gemeint. Kurz vor Weihnachten 2018 habe es eines Abends an der Wohnungstür von Ing. Y geläutet und die Antragstellerin sei mit einem großen Tablett selbstgebackener veganer Zimtschnecken vor seiner Haustüre gestanden. Ein anderes Mal habe sie ihn nach der persönlichen Meinung über ein von ihr zu malen begonnenes Bild einer Schildkröte gefragt. Nachdem er gesagt habe, dass er selbst drei Schildkröten im Garten habe und diese zu seinen Lieblingstieren gehören würde, habe sie gemeint, dass sie jetzt endlich wisse, wem sie das Bild schenken werde, wenn es fertiggestellt sei.

Wenn sie zuhause Streit gehabt habe, habe sie ihm darüber berichtet. Auch privat habe sie ihn öfters angerufen und erzählt, wenn es ihrer Katze schlecht gegangen sei, wenn ihr Auto zu reparieren sei, oder wenn sie „so viel für die Uni“ zu tun gehabt habe. Zudem habe sie oft erzählt, dass sie ja eigentlich mit Männern gar nicht richtig kommunizieren könne – Ing. Y jedoch Gott sei Dank „kein typischer Mann“ sei und sie sich wahrscheinlich deshalb so gut mit ihm verstehe.

Zu einem relevanten Problem seien allerdings die zunehmenden starken Gemütsschwankungen von der Antragstellerin geworden. Wenn sie beispielsweise an einem Tag gut gelaunt und fröhlich zur Arbeit erschienen sei, sie über lustige Dinge geplaudert oder einfach nur „dahinblödelten“ hätten, sei die Antragstellerin am nächsten Arbeitstag oft wie ausgewechselt gewesen, wortkarg, traurig und sehr leicht reizbar. Es habe dann die leiseste Kritik genügt und sie habe Tränen in den Augen bekommen und habe die folgenden Stunden kein einziges Wort mehr geredet. Diese Erfahrung habe auch B im Umgang mit der Antragstellerin immer wieder machen müssen. Es habe so geschienen, als ob sie mit Vorgesetzten ein generelles „Problem“ gehabt habe. B habe sich einmal darüber beklagt, dass die Antragstellerin auf eine Kritik ihrerseits geantwortet habe: „Von dir lass ich mich sicher nicht kontrollieren!“. Seien derartige Äußerungen der Antragstellerin an Ing. Y gerichtet gewesen, habe sie ihn an seine zwei pubertierenden Kinder erinnert. Im Allgemeinen habe ihr Verhalten viel mehr einem Teenager als einer 32-jährigen erwachsenen Frau entsprochen. Dieser Eindruck sei auch von B Ing. Y gegenüber oft erwähnt worden.

Es gehöre zu der Unternehmerphilosophie der Antragsgegnerin, dass sich ihre Mitarbeiter möglichst zu 100% mit dem Firmenprodukt identifizieren würden. Genau deshalb bekomme jeder Mitarbeiter eine ... im Wert von über 700,- Euro. Der Verkaufspreis inkl. Zubehör läge derzeit bei ca. 450,- Euro. Die Herstellungskosten in Kleinserie lägen aber bis dato immer noch weit über dem Verkaufspreis! Dieser Umstand sei auch der Antragstellerin bekannt. Sie habe kein Problem gehabt, die ... im Herstellungswert von 700 Euro anzunehmen. Im Gegenteil, sie sei mächtig stolz darauf gewesen. Weil sie aber nicht wirklich darauf spielen habe können, habe sie Ing. Y mehrmals gebeten, dass er ihr dies unbedingt lernen müsse, sie habe sich dann sogar damit „vor die Uni“ setzen wollen, um die anderen Studierenden auf dieses „geile“ ... aufmerksam zu machen. Ing. Y habe die Antragstellerin immer wieder auf später vertröstet, da er rasch gemerkt habe, wie ... sie sei und er viel Zeit mit ihr dahingehend verbringen hätte müssen, um ihr das Spiel auf der ... zu lernen. Seine ohnehin nur sehr spärliche Freizeit habe er lieber mit seiner Familie verbracht.

Die Antragstellerin habe auch oft von der Uni berichtet. Für ihre Studienreise nach ... habe sie jeden Euro gespart, was nicht immer einfach für sie gewesen sei. Sie habe Ing. Y sogar gefragt, ob sie außerhalb der Arbeitszeit für ihn arbeiten könne, um sich weiteres Geld dazuverdienen. Sie habe jeden Euro dringender nötig als jeder andere gehabt. Als sie Ing. Y mitgeteilt habe, dass sie jetzt auch noch für ihre sehr alte Kamera ein Zoom kaufen müsse, um ... fotografieren zu können und er ihr bei der Suche nach einem geeigneten Objektiv helfen solle, habe er ihr ohne gezögert zu haben angeboten, sie solle sich das Geld sparen und eine seiner zahlreichen Kameras für die Reise ausborgen. Da sie aber Befürchtungen dahingehend geäußert habe, die Kamera könne gestohlen werden oder auf der Reise beschädigt bzw. verloren gehen, habe sie ein derartiges Angebot abgelehnt. Er habe ihr gesagt, dass selbst ein Verlust einer seiner (alten) Kameras kein größeres Problem für ihn sei, da er ohnehin einige davon habe und diese ständig mit solchen auf dem neuesten Stand der Technik austausche und die alten Kameras bei ihm sowieso meistens nur herumliegen würden. Zudem habe sowieso die Absicht gehabt, gerade wieder eine kompakte Kamera anzuschaffen.

Nachdem er gewusst habe, dass nicht jede Kamera für den ... geeignet sei und sich bei seinen Recherchen nach einem gebrauchten Zoom beim Durchlesen der Testberichte herausstellte habe, dass diese allesamt ungeeignet für feuchte Umgebungen seien, habe er sich entschlossen der Antragstellerin das Angebot zu machen, eine von ihm zur Ansicht bestellte Sony-Kamera in den ... mitzunehmen, was diese wieder mit dem Argument: „wenn was damit passiert, kann ich dir dies niemals bezahlen“ ablehnt habe. Daraufhin habe er spontan gesagt: „Weißt du was, dann schenk ich sie dir halt!“ Als dann die neue Kamera endlich angekommen sei, habe sie ihr einfach auf ihren Arbeitsplatz gelegt. Sie habe zu ihm gesagt: „...., du kannst mir doch nicht einfach etwas schenken! Ich kann das unmöglich annehmen!“ „Du kannst mir die Kamera ja nach deiner Reise wieder zurückgeben!“, habe er geantwortet. Auch B habe zu der Antragstellerin gesagt: „.... ist immer so, außerdem bist du nicht die erste, der er etwas schenkt!“ Es sei kurz vor Weihnachten gewesen und er habe überlegt, was er seinen Mitarbeitern schenken könne, und so habe er einfach gesagt: „Ich weiß deine Bescheidenheit sehr zu schätzen, aber auch die anderen Mitarbeiter bekommen von mir ein Weihnachtsgeschenk.“

(Seine Sekretärin habe für ihn Einkaufsgutscheine für ein Einkaufszentrum in ... von über 1.000,- Euro besorgt), also kannst du die Kamera wirklich annehmen.“ Damit sei die Sache für ihn endlich erledigt und gewesen und sie hätten sich wieder der Arbeit widmen können.

Während der freien Tage nach Weihnachten habe die Antragstellerin mehrere Fotos bei Facebook, deren technische Qualität weit unterhalb jener gewesen sei, die Ing. Y sich von dieser Kamera, die er vorher selber noch nicht einmal ausprobiert gehabt habe, erwartet habe. Er habe ihr dies mitgeteilt und ihr angeboten, die System-Einstellungen gemeinsam mit ihr durchzugehen, um die Kamera optimal einzustellen. Die Antragstellerin sei nicht darauf eingegangen und habe nur gemeint, sie sei sehr „stolz“ auf das Weihnachtsgeschenk und sie würde schon noch lernen, richtig damit umzugehen bis zur Reise nach .... Sie habe ihm in der Folge weitere Naturfotos (Vogel im Garten...) gezeigt und er habe den Eindruck bekommen, dass mit dieser Kamera unmöglich alles stimmen könne, da die Aufnahmen alle ziemlich unscharf gewesen seien. Er habe ihr dies mitgeteilt und angeboten, doch auch eine andere seiner Kameras auszuprobieren. Er habe selbst eine NIKON-Kamera mit großem Zoom-Bereich zu Weihnachten 2018 gekauft, welche zwar für den Zoombereich perfekt gewesen sei, jedoch in der Nähe gewisse technische Schwächen gezeigt habe. Daher sei er am Überlegen gewesen, die beiden Kameras, welche er über Amazon gekauft habe, auszutauschen, so dass die Antragstellerin die für ihren Zweck aus seiner Sicht bessere, jedoch preisgünstigere NIKON bekommen solle und er sich mit der Sony Kamera auseinandersetzen könne. Es sei definitiv unwahr, dass er nach einem Vorwand gesucht habe, sich mit der Antragstellerin treffen zu können, vielmehr entspreche es der Wahrheit, dass er die korrekten Einstellungen der Kamera der Antragstellerin während der Arbeitsstunden zeigen habe wollen. Die Antragstellerin habe aber unbedingt ihre Kamera behalten wollen und habe nur gemeint: „Noch nie hat mir jemand ein größeres Weihnachtsgeschenk gemacht.“ In der Woche vor ihrer Abreise nach ... habe sich die Stimmung der Antragstellerin zunehmend verschlechtert und Ing. Y habe mehrmals nachgefragt, was denn los sei.

Sie habe ihm von einer bevorstehenden „mega-schweren Prüfung“, von welcher der gesamte Verlauf ihres Studiums abhängig sei, erzählt und wenn sie diese nicht bestehen würde, dies eine riesengroße Katastrophe für sie wäre, möglicherweise müsse sie dann überhaupt ihr Studium völlig aufgeben. Ihre „Scheiß“-Studienkollegen hätten alle den Prüfungstermin schon lange gewusst und ihr nicht davon erzählt! Sie habe außerdem gesagt, dass das alles sowieso in der kurzen Zeit, die ihr noch zum Lernen bliebe, nicht schaffbar sei. Aber sie würde halt nach ... „Tag und Nacht“ lernen.

Auf den Zeitraum ihrer Studienreise bezogen, habe er erwähnt, dass er die vielen netten Gespräche mit ihr in der Zeit Ihrer Abwesenheit vermissen werde und sie ihm vor allem aber in der Arbeit abgehen werde. Zumal auch B damals nicht nur gesundheitlich ziemlich angeschlagen gewesen sei und zudem auf jeden Fall während der Semesterferien bei ihrer 10-jährigen Tochter zuhause sein habe wollen. Er habe also sämtliche Produktionsarbeiten völlig allein machen müssen!

Kurz vor ihrer Abreise nach ... habe die Antragstellerin einmal erzählt, dass sie befürchtet habe, eventuell eine schwere Erkrankung zu haben, da sie immer wieder Schmerzen im Unterbauchbereich gehabt habe und diese zunehmend schlimmer geworden seien. Ing. Y habe versucht sie zu beruhigen, habe ihr jedoch vorsichtshalber empfohlen einen Frauenarzt aufzusuchen, was die Antragstellerin ihren Erzählungen nach auch getan habe. Anschließend habe die Antragstellerin erzählt, dass ihr Arzt sie zu einem CT (MR?, Röntgen?) überwiesen habe. Er habe zu der Antragstellerin gemeint: „Mach dir keine Sorgen, vielleicht hast du ja auch nur Würmer, schließlich kommt so etwas bei Tierliebhabern mitunter häufiger vor.“ Natürlich sei er jedoch auch beunruhigt gewesen, denn gesundheitliche Schicksale von ihm bekannten Menschen hätten ihn nicht kalt gelassen. Nachdem er sie am 28.1.2019 (20:14 Uhr) um ihre Meinung für das Layout einer Werbung per Mail gefragt habe, habe er auch im Mail ein post skriptum (PS) geschrieben:

„PS. Ich denke ständig an dich (eigentlich müsstest du immer Schluckauf haben...) und schicke dir alle positive Energie der Welt vorbei... auch wenn ich nicht glaube, dass du wirklich etwas Schlimmes hast! Wirst sehen, dass es gut ausgeht. Wünsche dir so sehr, dass du auch bei deiner neuen Flamme "erfolgreich" landen kannst!“ (Die Antragstellerin habe kurz zuvor von sich aus erzählt, dass sie ein „nettes Mäd!“ kennengelernt habe und Ing. Y habe ihr gesagt, dass ihn dies sehr für sie freue!)

E-Mail vom 28. Jänner 2019:

Re: ... Werbung

Absender: A <.....@.....ac.at

Empfänger: ... – Y

„Super Werbung. Mir fällt zumindest gerade nichts auf, aber ich denk für so eine Lehrerzeitschrift passts [sic] perfekt.

Und danke, aber bitte denke nicht so viel an mich. Das ist nicht gut für dich und mir auch ein bisschen unangenehm. Ich muss/mag mich in meiner Freizeit abgrenzen und auch für mich sein, um aufzutanken. Dabei sollte dann auch nicht immer jemand an mich denken und schon gar nicht sorgenvoll.

Viele Frauen haben Wucherungen die gutartig sind.

Also geh ich mal vom Besten aus und falls es doch etwas sein sollte, das Behandlung bedarf, Sorge ich mich nicht zu viel weit wir in einem medizinisch sehr ausgereiftem [sic] Land leben.

Also - danke für deine Fürsorge - aber zu viel Sorge oder Nachdenken kann den Energien schaden. Head up und denk an dich und nur an Schönes.

Und um realistisch zu bleiben, das MädL..hat mir einfach nur gefallen...es werden mir noch 100.000 gefallen...bitte nicht arg hineinsteigern. Reality!

Lg A"

Am Montag, 28. Januar 2019 schrieb ... - Y <...@gmx.at>

„Hallo A!

... möchte deine Konzentration nicht stören.

Was hältst du von beiliegender Werbung für die Lehrervereinszeitschrift, welche im Februar erscheinen wird?

(Besser kann ich es einfach nicht ...)

LG und alles Gute!

Y"

Ing. Y sei froh gewesen und habe sich für die Antragstellerin gefreut, als sie ihm telefonisch berichtet habe, dass bei der fachärztlichen Untersuchung nichts Schlimmes festgestellt worden sei.

Dieses Mail zeige deutlich, wie „offen“ die Antragstellerin über private Dinge mit Ing. Y kommuniziert habe.

Während private Kommunikationen zumeist mündlich – auch in Gegenwart von B – aber auch telefonisch außerhalb der Arbeitszeiten stattgefunden hätten, sei die obenstehende schriftliche Kommunikation ein typisches Beispiel, welches auch das sehr vertraute Verhältnis unterstreiche, auch wenn sie darin erstmals (28. Jänner2019), ungefähr eine Woche vor Reiseantritt kundgetan habe, er solle sich keine übertriebenen Sorgen um sie machen.

Bei der Bestellung der Kameras (Ing. Y habe mehrere Stück in der Zeit kurz vor Weihnachten bestellt) habe es Liefer- bzw. Zustellungsprobleme gegeben, sodass er im Endeffekt jene Kamera, die die Antragstellerin von ihm bekommen habe, zweimal von Amazon geschickt bekommen habe, da eine Sendung vorerst vermutlich am Transportweg verloren gegangen sei und später doch noch aufgetaucht sei. Am 5. Februar 2019 seien Ing. Y und die Antragstellerin beide wieder in der Werkstätte gewesen. Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, dass Ing. Y an diesem Tag „grantig“ gewesen sei und habe dies auch im Gespräch thematisiert. Eigentlich habe er ihr das Missgeschick mit der Kamera mitteilen wollen und sie ersuchen, ihm diese wieder auszuhändigen, um mit Amazon eine gute Lösung zu suchen. Ing. Y habe an diesem Tag jedoch keine gute Gesprächsbasis zu der Antragstellerin aufbauen können. Sie habe gemeint, dass er einen schlechten Tag gehabt habe und „grantig“ gewesen sei. Er sei wirklich grantig gewesen, jedoch nicht auf die Antragstellerin!

Da er nicht sicher sein habe können, welche Kamera mit welcher Seriennummer bei Amazon als „verschollen“ geführt worden sei, und er sichergehen habe wollen, dass diese nicht jene sei, die die Antragstellerin mit nach ... nehmen habe wollen, und da ihm diese Sache auch keine Ruhe gelassen habe, habe er die Antragstellerin in einem Mail gebeten, ihm die Kamera doch zurückzugeben bzw. mit einer meiner anderen Kameras zu tauschen. An diesem Tag sei es vormittags zu einem Telefonat zwischen Ing. Y und der Antragstellerin gekommen – während er in der Werkstätte neben B gearbeitet habe und sein Smartphone wie immer auf Lautsprecher geschaltet habe (dieser Umstand sei auch Antragstellerin bekannt gewesen), weil er nach einem Hörsturz nur mehr ein eingeschränktes Hörvermögen habe. Er sei von der Antragstellerin ziemlich wüst am Telefon aufgrund der Kameraangelegenheiten beschimpft und beflügelt

worden. Dies alles habe B mitgehört. In diesem Telefonat habe er gegenüber der Antragstellerin erwähnt, dass er daraus seine Schlüsse ziehen werde. Er habe jedoch das Wort „Kündigung“ bewusst vermieden. Trotzdem habe die Antragstellerin ihn immer wieder angeschrieben, ob dies jetzt heiße, dass sie nach ... keinen Job mehr bei ihm hätte, und habe mehrmals angedeutet, dass dann alles sowieso keinen Sinn mehr hätte und habe eine Bemerkung gemacht, die sowohl er, als auch B eindeutig als „Suizid-Drohung“ verstanden hätten. Er habe gebeten, sich zu beruhigen, was sie jedoch vorerst nicht getan habe. Sie habe die Kamera definitiv nicht gegen eine andere tauschen wollen.

Wenig später sei es zu einem weiteren längeren Telefonat gekommen, diesmal im Büro der Sekretärin E, welche Ing. Y beauftragt habe, die Antragstellerin wegen der Kamera und dem Firmenschlüssel zu kontaktieren. Auch in diesem Telefonat habe sich alles darum gedreht, ob sie nach ... noch einen Job hätte oder dies jetzt eine Kündigung sei. Er habe ihr gesagt, er müsse darüber nachdenken und sich auch mit seiner Frau darüber beraten. Da er unbedingt verhindern habe wollen, dass sich Antragstellerin etwas antun würde, habe er ihr schließlich mündlich zugesichert, dass sie ihren Job nach ... weiter ausführen könne. Er habe ihr aber auch gesagt, dass er ihr rüdes Verhalten nicht tolerieren würde und vor allem mehr Respekt und Teamfähigkeit von ihr erwartete. Zudem habe er sie daran erinnert, dass er immer sehr zuvorkommend und großzügig zu allen seinen Mitarbeitern sei und noch keiner je auf die Idee gekommen wäre, ihn derart zu behandeln. Er habe ihr auch gesagt, dass er so eine Behandlung durch einen Mitarbeiter nicht notwendig habe – konkret habe er erwähnt, dass es ihm so vorkäme, als dass sie all sein Entgegenkommen „mit Füßen treten“ würde und ihn so ein Verhalten auch persönlich treffe. Weil ihm der „angedrohte Suizid“ nicht aus dem Kopf gegangen sei, habe er auch ziemlich viel auf sie eingeredet und versucht ihr das Gefühl zu geben, dass ich sie trotz ihres respektlosen Verhaltens, des ihn Anschreiens und der „rüden Wortwahl“ ihm gegenüber, grundsätzlich als einen ganz wertvollen und liebenswürdigen Menschen sehen würde, mit dem er immer gern plaudere und sie sehr oft gegenseitig so etwas ähnliches wie „Kummertante und Kummeronkel“ gewesen seien und er weiterhin auf eine Freundschaft mit ihr Wert lege und sie ihm schon einige Male in Gesprächen andere Perspektiven oder Blickwinkel aufzeigen habe können und sie vor allem auch dahingehend eine ganz wertvolle Mitarbeiterin sei.

Ing. Y habe gehofft dadurch, sie einerseits von einem möglichen Suizid abhalten zu können und andererseits habe er ihr das Gefühl der Wertschätzung vermitteln wollen. Er habe das relativ lange Telefonat mit einem erleichterten Gefühl beendet.

Die Begriffe „Freunde“ bzw. „Freundschaft“ unterscheiden sich für die Antragstellerin ganz enorm von einer „sexuellen Beziehung“.

B, die das (erste) Telefonat in der Werkstätte mitgehört habe, habe Ing. Y darin bestärkt, dass eine baldige Kündigung von der Antragstellerin auf Grund ihrer Teamunfähigkeit unausweichlich sei, da diese jede Zusammenarbeit extrem erschwere. Auch die offen ausgetragenen Differenzen mit der Antragstellerin würden das Betriebsklima nur unnötig belasten. Einzig die Tatsache, dass er sich ernste Gedanken darübergemacht habe, die Antragstellern könne sich zu einer unüberlegten Kurzschlussreaktion („angedrohter Suizid“?) hinreißen lassen, habe ihn daran gehindert, die Kündigung schon damals auszusprechen.

Ing. Y habe zu diesem Zeitpunkt – trotz mehrmaliger Nachfrage – immer noch keinen dritten Schlüssel erhalten (Die Berechtigung für Nachmachen eines „geschützten“ Wohnungsschlüssel habe nur Wohnungseigentümer!). Es habe sich jedoch ausgerechnet einen Tag, nachdem die Antragstellerin ihren Schlüssel vor der Reise abgegeben habe begeben, dass die Vermieterin auf neuerliche Nachfrage, einen weiteren Schlüssel gegeben habe. Er habe dies sofort der Antragstellerin mitgeteilt, dass nun ein eigener Schlüssel für sie da sei.

Am 8. Februar – also zwei Tage vor Abreise der Antragstellerin nach ... habe Ing. Y folgende WhatsApp-Nachricht von ihr erhalten:

A: „Ich weiß alles immaterielle [sic] von dir sehr zu schätzen. Und bin sehr dankbar dafür, so einem Menschen begegnet zu sein. Aber mit all dem Materiellen komme ich nicht klar.“

Er sei erleichtert gewesen, dass die Antragstellerin wieder soweit beruhigt gewesen sei, und habe ihr eine schöne Reise gewünscht: „Ich wünsch dir einen guten Flug und viel spannende Erlebnisse in .... Und selbst wenn du den ... nicht persönlich zu Gesicht bekommst, möge die Reise unvergesslich schön für dich werden!“ (9. Februar 2019)

A: „Danke, Y“

Nach dieser WhatsApp habe Ing. Y die Antragstellerin insgesamt nur mehr 40 Minuten gesehen! Und zwar am 2. März

2019 in der Zeit von ca. 11.15 Uhr bis 11.55 Uhr. Aufgrund ihres früheren mehrmaligen inakzeptablen Verhaltens, der nur äußerst schlampig bzw. nicht verrichteten Arbeit am 2. März 2019 und der von ihr angekündigten „Arbeitsverweigerung“ sei von seiner Frau (X, Firmeninhaberin) und ihm die Kündigung endgültig ausgesprochen worden! Nach dieser WhatsApp habe Ing. Y die Antragstellerin insgesamt nur mehr 40 Minuten gesehen! Und zwar am 2. März 2019 in der Zeit von ca. 11.15 Uhr bis 11.55 Uhr. Aufgrund ihres früheren mehrmaligen inakzeptablen Verhaltens, der nur äußerst schlampig bzw. nicht verrichteten Arbeit am 2. März 2019 und der von ihr angekündigten „Arbeitsverweigerung“ sei von seiner Frau (römisch zehn, Firmeninhaberin) und ihm die Kündigung endgültig ausgesprochen worden!

Während ihres Aufenthaltes in ... sei es weder zu Telefonaten noch zu anderer privaten Kommunikation gekommen. Kurz vor der Rückkehr der Antragstellerin habe Ing. Y allerdings ein ... Werbevideo an alle seine Mitarbeiter geschickt und ihr einen guten Heimflug gewünscht. Da B zu diesem Zeitpunkt erkrankt gewesen sei, und er trotz seiner vielfältigen betrieblichen Aufgaben auch noch selber die Produktion der ... durchführen habe müssen und die Antragstellerin bereits mehr als den ihr zustehenden Urlaub aufgebraucht habe, habe er nach ihrer Rückkehr nachgefragt, wann sie wieder zu arbeiten beginne. Er habe eigentlich gewollt, dass sie so rasch wie möglich wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehre. Die Antragstellerin habe vorgeschlagen, am 2. März gleich um 8 Uhr mit der Arbeit zu beginnen und auch am Nachmittag zu arbeiten. Er habe ihr mitgeteilt, dass er an diesem Tag unmöglich am Vormittag bei ihr in der Firma sein könne und vorgeschlagen, ihr einen Tag vorher die neuen Arbeitsschritte vorzuzeigen. Dies habe die Antragstellerin abgelehnt und ihn per WhatsApp ersucht, ihr die Schlüssel vorbeizubringen, damit sie am Samstagvormittags alleine arbeiten könne. Er habe ihr nochmals mitgeteilt, dass eine Weiterarbeit in der Produktion allein nicht möglich sei. Sie könne aber die Werkstätte aufräumen und saubermachen und habe ihr dann den Firmenschlüssel vorbeigebracht – genauer gesagt, er habe diesen in ihren Postkasten geworfen. Am späten Vormittag am Samstag, 2. März habe die Antragstellerin Ing. Y dann angerufen, wo er denn bleibe und wann er endlich bei ihr in der Firma aufkreuzen würde? Der Tonfall sei ihm sehr suspekt vorgekommen, und weil seine Frau das Gespräch mithört habe, habe diese gemeint, er solle sich von seinen Mitarbeitern so etwas nicht bieten lassen. Eigentlich habe er gar keine Lust gehabt, an diesem Samstag seine Familie allein zu lassen. Trotzdem sei er nach Stadt 4 gefahren. In der Werkstätte angekommen, habe er sich bei der Antragstellerin höflich erkundigt, wie es denn in ... gewesen sei. Er habe zuerst gar keine Antwort bekommen, und auf die Frage, ob sie wenigstens den „erhofften ...“ gesehen hätte, habe ihn die Antragstellerin mit den Worten „das geht dich überhaupt nichts an!“ befelegt. Außerdem solle er froh sein, dass sie sich überhaupt Zeit zum „in die Arbeit gehen“ genommen hätte, weil sie jetzt eigentlich zuhause sitzen sollte um „Tag und Nacht“ für die megaschwere Prüfung zu lernen, von der sie erst kurz vor ... erfahren hätte und sie daher auch deshalb an jenem Tag gar nicht wie versprochen auch nachmittags arbeiten könne, weil sie lernen müsse. Außerdem liege ihre Katze im Sterben. Auf seine Frage, was sie in den vergangenen drei Stunden in der Firma gearbeitet hätte, habe sie erklärt, sie hätte die Werkstätte geputzt. Auf seine Nachfrage, was sie dabei genau getan hätte, da auf den ersten Blick alles wie am Vortag ausgesehen habe, habe er keine Antwort bekommen.

Als Ing. Y sie dann darauf hinwiesen habe, dass er davon aber nicht viel gemerkt habe und dass der ganze Dreck vom Boden von ihr einfach unter den Tisch gekehrt worden sei, habe sie ihn angeschrien „Mach dir deinen Scheiß doch selber, ich bin nicht deine Putzfrau!“ Außerdem habe sie keinen Staubsauger gefunden (sie habe diesen nur aus dem Nebenraum holen müssen...). Er sei ziemlich perplex über diese Worte gewesen und habe die Antragstellerin nur entsetzt angeschaut und wortlos seinen Kopf geschüttelt. Schließlich habe er ihr erklärt, dass es so nicht weitergehen könne, er sich mehr Respekt von ihr erwartet, und man so nicht mit Freunden rede. Worauf sie ihn abermals anschrien habe: „Wir sind keine Freunde und werden es auch nie sein! Wenn du mit mir nicht zufrieden bist, kannst du mich jederzeit kündigen!“ Er habe ihr entgegnet, dass es hier weniger um die Arbeit, als um den Umgang miteinander gehe. Gerade weil sie sich stets freundschaftlich gesinnt gewesen seien, könne er nicht darüber hinwegsehen, wenn jemand so mit ihm spreche! Außerdem hätten sie immer eine sehr offene Gesprächsbasis gehabt und dass er daher ihr Verhalten überhaupt nicht verstanden habe vor allem, weil sie sich stets sehr freundschaftlich begegnet seien. Sie habe nur gemeint: „Wir waren niemals befreundet!“ Wenn sie nicht mehr von ... zurückgekommen wäre, dann hätte es Ing. Y und jedem anderen auch völlig egal sein müssen. Er habe ihr gesagt, dass dies wohl so sicher nicht stimme und die Bemerkung gemacht, dass er sehr froh darüber sei, dass sie wieder wohlbehalten in Österreich gelandet sei und ihr Flugzeug nicht über dem ... abgestürzt sei. Er habe auch an dem Tag ihres Rückfluges bei den Nachrichten im

Fernsehen besser aufgepasst als sonst, weil er immer in Sorge sei, wenn Freunde oder Bekannte eine größere Flugreise unternehmen, da er vor Jahren hautnah miterleben habe müssen, wie es gewesen sei, wenn eine Bekannte bei einem Flugzeugabsturz ... ums Leben gekommen sei.

Antragstellerin habe ihm daraufhin erklärt, dass er sich keine Sorgen um sie machen dürfe, sie wolle auch nicht, dass er sie nach ihrer Reise frage, sie sei nur zum Arbeiten da und private Themen wolle sie mit ihm ab sofort nicht (mehr) diskutieren. Er habe ihren Wunsch akzeptiert und versucht ihr die anstehenden Arbeiten für die kommende Woche zu erklären (...). Schließlich sei eine Menge Arbeit liegengeblieben, auch die Inventur sei immer noch nicht abgeschlossen, da B auf Grund einer Erkrankung ausgefallen sei. Die Antragstellerin habe allerdings gemeint: „Ich könnte es jetzt auch so wie B machen und mich krankschreiben lassen. Da könntest du gar nichts dagegen tun und den ganzen Scheiß da kannst du dir dann alleine machen!“ Sie habe sich umgedreht und sei gegangen – obwohl er davon ausgegangen sei, dass auch sie an diesem Tag nachmittags arbeiten würde um ihre reisebedingten Fehlzeiten hereinzuarbeiten. Davon habe die Antragstellerin jedoch nichts mehr wissen wollen. Er habe ihr noch nachgerufen: „Das brauche ich mir von dir wirklich nicht bieten lassen! Ende. Aus. Feierabend. Ich werde daraus meine Konsequenzen ziehen!“ Sie habe um 11.55 Uhr die Werkstätte verlassen. Den Schlüssel habe sie mitgenommen.

Ing. Y sei nach diesem Eklat den Eindruck nicht losgeworden, dass es Antragstellerin durch ihr Verhalten förmlich darauf anlegt habe, gekündigt zu werden.

Auch er habe nach ein paar Minuten die Werkstätte verlassen, fuhr nach Hause und habe alles seiner Frau berichtet, die beschlossen habe, dass die längst überfällige schriftliche Kündigung am darauffolgenden Montag von der Sekretärin E ausgestellt und versendet werden solle.

Er habe seiner Frau auch die Befürchtung mitgeteilt, dass sich Antragstellerin in Folge einer Kündigung tatsächlich (wie von ihr angedeutet) etwas antun könne und dass er sich moralisch nichts vorwerfen lassen möchte. Daher habe er in Absprache mit seiner Frau folgende Nachricht (per WhatsApp und per SMS) an die Antragstellerin geschickt, um sie auf den Kündigungsbrief vorzubereiten:

Ing. Y: „Hallo A, verstehe, dass auch du momentan genug Probleme hast - bist aber nicht die einzige... Habe nach Rücksprache mit X die undankbare Aufgabe, dir mitzuteilen, dass es so nicht mehr weitergeht. Du kannst nicht bezüglich Arbeitseinteilung einen Tag so und den anderen ganz anders sagen. Wir brauchen Verlässlichkeit und Planbarkeit im Team! Vorgestern bin ich nach deinem Anruf davon ausgegangen, dass du auch heute nachmittag [sic] arbeitest. Heute ist alles wieder anders. Vorgestern sprachst du von Professionalität und davon, dass du am Dienstag wieder mit B [sic] gemeinsam arbeitest. Heute willst du davon nichts mehr wissen...Ich brauche derzeit DRINGEND jede Arbeitskraft und muss mir daher ab sofort um verlässliche Arbeitskräfte umschauchen. Die Chance mit dem Fernsehen und damit verbundenen Investoren kann und darf ich nicht vergeigen! Danke, was du willst über mich. möglicherweise tust du mir halt wieder einmal massiv Unrecht, aber ich hab [sic] dir angedeutet, dass es große Veränderungen bei mir gibt. Du hast nicht nachgefragt. Der Dienstagvormittag war immer Vereinbarung zwischen uns. Zumindest solange du dich mit B verstanden hast... oder umgekehrt!“ Ing. Y: „Hallo A, verstehe, dass auch du momentan genug Probleme hast - bist aber nicht die einzige... Habe nach Rücksprache mit römisch zehn die undankbare Aufgabe, dir mitzuteilen, dass es so nicht mehr weitergeht. Du kannst nicht bezüglich Arbeitseinteilung einen Tag so und den anderen ganz anders sagen. Wir brauchen Verlässlichkeit und Planbarkeit im Team! Vorgestern bin ich nach deinem Anruf davon ausgegangen, dass du auch heute nachmittag [sic] arbeitest. Heute ist alles wieder anders. Vorgestern sprachst du von Professionalität und davon, dass du am Dienstag wieder mit B [sic] gemeinsam arbeitest. Heute willst du davon nichts mehr wissen...Ich brauche derzeit DRINGEND jede Arbeitskraft und muss mir daher ab sofort um verlässliche Arbeitskräfte umschauchen. Die Chance mit dem Fernsehen und damit verbundenen Investoren kann und darf ich nicht vergeigen! Danke, was du willst über mich. möglicherweise tust du mir halt wieder einmal massiv Unrecht, aber ich hab [sic] dir angedeutet, dass es große Veränderungen bei mir gibt. Du hast nicht nachgefragt. Der Dienstagvormittag war immer Vereinbarung zwischen uns. Zumindest solange du dich mit B verstanden hast... oder umgekehrt!“

A: „Dienstag und Samstag fix, außer ich habe Uni! Und darüber brauch ma [sic] jetzt nicht diskutieren.“

Ing. Y: „Hab mich einfach heute ziemlich geärgert, über deine Aussage bezüglich den Mist unter B's Arbeitsplatz. Weißt du noch, was du gesagt hast? Ich mein nicht den Satz mit dem Staubsauger... Und entschuldige bitte: Auch wenn du vielleicht nicht weißt, wo du das Zeug allrs [sic] hinräumen sollst - aber ich hätte mir zumindest erwartet, dass du den offensichtlichen Müll, der überall noch herumgelegen ist, weggeräumt hättest in dem 3 Stunden. Oder hast du nicht

um 8 Uhr angefangen? Und dann um 5 vor Zwölf einfach abhauen, noch bevor ich fertig war, dir die Arbeit mit den ... richtig zu zeigen hat mich doch ziemlich getroffen...Wann und was willst du jetzt kommende Woche genau arbeiten? Ich bin Montag nachmittag [sic] beim Anwalt bezüglich meiner Firma abends in der ... und Dienstags ganztags in ... Mittwoch in ... und Donnerstag abend [sic] wieder .... Ich kann mir kaum vorstellen, dass B – sollte sie wieder fit sein – abends in die Werkstätte kommt...also was willst du genau tun?“

Er habe ihr den gleichen Text auch als SMS geschickt aber keine Antwort bekommen. Er habe befürchtet, die Antragstellerin könne sich wirklich etwas angetan haben oder beabsichtigen sich etwas anzutun.

(Der Bruder von Ing. Y habe vor einigen Jahren einen Suizid (Versuch) geplant, der nur durch ständiges Aufrechterhalten des Kontakts (Telefon, SMS) zwar nicht verhindert, jedoch soweit vereitelt werden konnte, dass er den letzten entscheidenden Schritt nicht gemacht habe.)

Je später es geworden sei, desto mehr sei er in Sorge gewesen. Er glaube, dass dies jeder Mensch mit etwas Empathie nachvollziehen könne... Also habe er darüber nachgedacht, wie er die Antragstellerin am besten von einem eventuellen Suizid abhalten könne. Nachdem er ihr bereits einmal von der großen Chance, das Produkt der Antragsgegnerin im TV vorstellen zu können erzählt habe und sie sich sehr dafür interessiert habe wie, wann und was dort genau ablaufen würde und er aufgrund ihres Interesses auch das Gefühl gehabt habe, dass sie dort gerne mit dabei sein würde, habe er sich gedacht, dass ich sie mit einer Einladung eventuell auf ganz andere Gedanken bringen könne und habe ihr ein Mail mit dem offiziellen Einladungsfolder von ... geschickt. Wenige Minuten später noch einen Video-Link eines interessanten Vortrages von Professor ....

Am Tag darauf (3. März 2019, 13.43 Uhr) habe die Antragstellerin folgende SMS an Ing. Y geschrieben:

„Mir geht es nicht gut, ich bin in Krankenstand. Und jetzt schreibe mir bitte nicht mehr, ich habe dich des öfteren [sic] schon darum gebeten. Ich habe dir immer wieder gesagt, dass wir keine Freunde sein können, sondern ein Arbeitsverhältnis haben. Deshalb höre bitte auf, mir unaufhörlich zu schreiben. E bekommt meine Krankmeldung per Mail“

Zuerst sei er sehr erleichtert gewesen, dass sich die Antragstellerin meldete und sich nichts angetan hatte. Entgegen der Aussage der Antragstellerin sei es das erste Mal gewesen, dass sich die Antragstellerin darüber „beschwerte“ Nachrichten von Ing. Y zu bekommen! Beim nochmaligen Lesen der Nachricht habe sein, und der Ärger seiner Frau überhandgenommen. Seiner Meinung nach habe die Antragstellerin nun ihre Drohung vom Vortag doch tatsächlich wahrgemacht und sich freie Tage, durch eine ihm nicht nachvollziehbare Erkrankung verschaffen. Dies habe das Fass endgültig zum Überlaufen gebracht und seine Geduld sei endgültig zu Ende gewesen!

Gemeinsam mit seiner Frau habe er daraufhin das geplante Kündigungsschreiben aufgesetzt und es noch per Mail an die Antragstellerin und an die Sekretärin, Frau E, mit der Bitte geschickt worden, dieses am nächsten Tag eingeschrieben per Post an die Antragstellerin zu schicken. Zudem habe seine Frau ihm geraten, die an die Antragstellerin ausgeliehenen Firmenschlüssel sofort einzufordern, was er der Antragstellerin auch sofort schriftlich mitgeteilt habe.

Am Montag habe Ing. Y von seiner Sekretärin die Mitteilung erhalten, dass die Antragstellerin offenbar am Sonntag eine Ärztin aufgesucht habe und vorerst für ein paar Tage krankgeschrieben worden sei. Da er als ihr Arbeitgeber wissen habe wollen, wann sie voraussichtlich wieder arbeitsfähig sei und die Antragstellerin jeden Kontakt mit ihr verboten habe, habe er nach einer Woche bei ihrer Schwester, welche er von einem Probearbeitstag bei ihm gekannt habe, nachgefragt. Auch von ihrer Schwester habe er keine Antwort bekommen. Allerdings sei eine für ihn völlig unverständliche Drohung von der Antragstellerin per SMS gekommen: „Wenn du noch einmal jemanden von meiner Familie kontaktierst (inkl. mich) schalte ich die Polizei ein!“ Seit die Antragstellerin am Samstag 2. März um 11.55 Uhr die Firma verlassen habe, habe Ing. Y sie weder getroffen noch gesehen.

Die Kündigung sei ausschließlich die Folge des für die Antragsgegnerin nicht mehr akzeptablen Verhaltens der Antragstellerin Ing. Y bzw. seinen Mitarbeitern gegenüber gewesen. Zudem hätten die Anforderungen der Firma eine Planbarkeit aller Mitarbeiterressourcen erfordert. Eine ständige Verfügbarkeit von Ing. Y auch an Samstagen, wie es aus Sicht der Antragstellerin notwendig gewesen sei, sei allein aus familiären Gründen nicht mehr zu akzeptieren gewesen.

Die Antragsgegnerin sei fassungslos und empört darüber, dass die Antragstellerin die Gleichbehandlungskommission

angerufen habe, da sie mit ihrem Verhalten tatsächlich keinerlei Anlass einer Ungleichbehandlung, Diffamierung, Diskriminierung oder gar sexuellen Belästigung gegeben habe und dies auch durch ihre Mitarbeiter bestätigt werden können! Vielmehr habe sie versucht die Antragstellerin, wie auch alle weiteren Mitarbeiterinnen, während ihrer Beschäftigung nach bestem Wissen und Gewissen zu unterstützen, ihr zu helfen und ihr so weit wie möglich entgegenzukommen.

Bei allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lege sie großen Wert auf Teamfähigkeit, freundschaftliche Gesinnung, gegenseitiges Interesse, Unterstützung und Bereitschaft zur gegenseitigen Hilfestellung. Ing. Y sei aber niemals an keinen darüberhinausgehenden Beziehungen zu meinen Mitarbeitern interessiert gewesen. Für Probleme und Sorgen seiner Dienstnehmer habe er als Arbeitgeber jedoch stets ein offenes Ohr. Immer wieder beschenke er seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gerne, weil er ihnen eine Freude machen wolle. Das gelte im Übrigen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im ungefähr gleichen Ausmaß. Dieser Umstand sei auch der Antragstellerin bekannt! Bei finanziellen Engpässen komme er zudem seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer wieder großzügig entgegen und behandle jeden so, wie er sich es von Vorgesetzten später auch für seine Kinder wünschen würde.

Die anstehende Kündigung der Antragstellerin sei bereits seit längerem im Firmenkreis diskutiert worden und nur deshalb nicht sofort ausgesprochen, weil Ing. Y die von der Antragstellerin gemachte Andeutung, die auf einen möglichen Suizid ihrerseits hindeutete, sehr ernst genommen habe und sehr sensibel und verantwortungsvoll damit umgegangen sei. Der einzige Grund, warum er die Antragstellerin schließlich doch gekündigt habe, war jener, dass eine Zusammenarbeit, insbesondere mit der Produktionsleiterin B, unter den gegebenen Umständen gänzlich unmöglich gewesen sei, da die Antragstellerin zunehmend ein unkooperatives Verhalten bezüglich ihrer Arbeitszeitenregelung an den Tag gelegt habe, welche ohnehin schon sehr großzügig gehandhabt worden sei. Der Umstand, dass Ing. Y selber Samstagvormittage lieber mit seiner Familie zuhause verbringen habe wollen anstatt der Antragstellerin die nächsten Arbeitsschritte zu zeigen, verstehe sich von selbst. Es sei unwahr zu behaupten, er habe die Antragstellerin mit seinem Verhalten von ihm abhängig machen wollen. Diese Aussage weise er mit Nachdruck zurück! Vielmehr sei der von der Antragstellerin zuletzt immer häufiger gewählte Tonfall seiner Mitarbeiterin und ihm gegenüber nicht mehr tragbar gewesen!

Den erwähnten Kommentar zu dem Profilbild der Antragstellerin habe Ing. Y zu einem Zeitpunkt verfasst, als diese noch in keinem Dienstverhältnis zu ihm gestanden sei. Er möchte zudem betonen, dass es sich um eine rein private Unterhaltung gehandelt habe, und er bis zu diesem Zeitpunkt mit der Antragstellerin fast ausschließlich über ihre Katzen kommuniziert habe (sein Kater .... war seit längerem verschollen und sie hätten auch in den sozialen Netzwerken nach ihm gesucht, wobei auch die Antragstellerin ungefragt immer wieder Fotos per Facebook von gefundenen Katzen an sie geschickt habe, mit der Frage, ob dies nicht ihr Kater sein könne). Für diesen Kommentar des Profilbildes „Zwei süße Kätzchen“ habe er sich bei der Antragstellerin umgehend entschuldigt, als er gemerkt habe, dass ihr dieses nicht gefallen habe und sie habe die Entschuldigung auch angenommen. Er habe diesen Kommentar unüberlegt und spät abends geschrieben, da er selber sieben Katzen besitze und die Antragstellerin unendlich große Liebe zu diesen Tieren kannte.

Das von Ing. Y verfasste Gedankenprotokoll habe er nach bestem Wissen und Gewissen wahrheitsgetreu angefertigt und dessen Inhalt könne sicher von Zeugen bestätigt werden. Zu den Beweggründen die Antragstellerin, sein freundschaftliches Verhältnis, welches er im Übrigen gleichsam mit allen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern pflege, so zu deuten, dass daraus eine beabsichtigte Diskriminierung oder gar ein sexuell motiviertes Fehlverhalten seinerseits konstruiert werden könne, weise er auf das Allerschärfste zurück! Die sexuelle Orientierung einer Person spiele für ihn sowohl als Arbeitgeber als auch privat keinerlei Rolle. Die Behauptung, die Kündigung der Antragstellerin sei aus sexuellen, homophoben, diskriminierenden Gründen erfolgt und der Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang sogar eine Mehrfachdiskriminierung vorgeworfen werde, finde sie ungeheuerlich und möchte sich dagegen ganz entschieden zur Wehr zu setzen!

In der abschließenden Betrachtung drängen sich für die Antragsgegnerin einige wichtige Fragen auf:

?

Warum habe die Antragstellerin bereits nach wenigen Wochen nicht mehr mit der Produktionsleiterin zur gleichen Zeit arbeiten wollen und Ing. Y gebeten, dass künftig er ihr die notwendigen Arbeitsschritte allein zeigen solle, wenn sie sein Verhalten belastend und unangenehm für sich empfunden habe?

?

Warum habe die Antragstellerin ihrer Schwester C empfohlen, sich zu bewerben, wenn das Verhalten von Ing. Y unangebracht und unangenehm empfunden habe und sie sich von ihm belästigt gefühlt habe, wie sie in Ihrer Aussage kundgetan habe. Es seien keine Arbeitszeiten möglich gewesen, wo beide Schwestern gleichzeitig da sein hätten können...

?

Warum habe C, die Schwester der Antragstellerin, am Ende der Probearbeit gesagt, dass sie voll begeistert sei und sie sich sehr darauf freue und am liebsten sofort bei der Antragsgegnerin anfangen würde. Nach steuerlicher Auskunft, dass ihr sehr wenig überbleiben würde, habe sie geschrieben, dass es „total schade“ sei, dass sie den Job leider nicht machen könne.

?

Warum habe die Antragstellerin behauptet, Ing. Y habe versucht, sie in ihrer Freizeit in die Firma zu „locken“? Sei er tatsächlich daran interessiert gewesen, Zeit mit ihr alleine zu verbringen, habe er genügend Gelegenheiten dazu gehabt, weil Antragstellerin ja solche Arbeitszeiten gewählt habe, wo sie sicher sein habe können, dass niemand sonst anwesend sei! Außerhalb ihrer Arbeitszeiten habe Ing. Y die Antragstellerin nur dann getroffen, wenn er ihr (auf ihr Ersuchen hin) den Schlüssel vorbeibringen habe müssen. In diesen Fällen habe er ihr den Schlüssel entweder in den Postkasten geworfen oder habe ihn direkt an sie auf der Straße vor ihrem Wohnhaus übergeben. Dies habe stets nur wenige Augenblicke gedauert.

?

Der mehrmaligen Bitte der Antragstellerin, ihr das ... zu lernen („Y, du musst mir unbedingt das ... lernen!“), sei er zu keinem Zeitpunkt nachgekommen, obwohl dies aus Sicht der, der Antragsgegnerin vorgeworfenen „Absichten“ vermutlich eine „willkommene Gelegenheit“ gewesen sei, eine intensivere Freundschaft außerhalb der Firma mit ihr aufzubauen, solle Ing. Y das tatsächlich jemals gewollt haben!

?

Warum habe sich das Verhalten von Antragstellerin Ing. Y gegenüber schlagartig zu jenem Zeitpunkt geändert, als sie von ihrer bevorstehenden „megaschweren“ Prüfung erfahren habe?

?

Warum die Antragstellerin Ing. Y noch am 28. Jänner 2019 (wenige Tage vor der Abreise!) in einer WhatsApp geschrieben, dass sie „alles Immaterielle an mir sehr schätze und froh ist, einen Menschen, wie mich getroffen zu haben“, wenn ihr die Gespräche mit ihm so unangenehm gewesen seien, wie sie behauptet habe?

?

Sei es nur ein Zufall gewesen, dass die Antragstellerin ihr Verhalten Ing. Y gegenüber genau ab jenem Tag sich massiv verschlechtert habe, als er sie um den Austausch der Kamera geboten habe?

?

Was genau habe die Antragstellerin mit ihrem, kurz vor ihrer Reise, plötzlich extrem „feindseligen“ Verhalten bei Ing. Y erreichen wollen? Sei es möglicherweise von ihr sogar „geplant“ gewesen, ihn (besonders am 2. März 2019) so lange zu provozieren, bis ihm gar nichts anderes mehr übriggeblieben sei, als die Kündigung auszusprechen?

?

Habe sie sich in der Folge „krankschreiben“ lassen, um genügend Zeit zu haben, um für die von ihr erwähnte „megaschwere“ Prüfung zu lernen? Vorausgesetzt sie habe die Prüfung geschafft, wie hätte sie dann in der Folge ihr Studium finanziert? Sie habe Ing. Y des Öfteren erzählt, dass sie allein mit dem Stipendium nicht über die Runden kommen würde und die Reise nach ... zudem „sau teuer“ sei...

?

Könne es daher sein, dass Antragstellerin die zum Teil völlig aus dem Zusammenhang gerissenen und unwahren Anschuldigungen gegen die Antragsgegnerin unter anderem deshalb vorgebracht habe, weil sie sich davon weiteres Geld (für ihr Studium?) als „Entschädigung“ verspreche?

?

Die Antragstellerin habe Ing. Y erzählt, dass sie immer wieder „gezwungen“ gewesen sei, ihre Jobs zu wechseln, weil die Arbeitgeber alle „so gemein“ zu ihr gewesen wären. Stecke dahinter vielleicht sogar eine der Antragsgegnerin (noch) nicht bekannte Strategie der Antragstellerin? Sie habe zudem erwähnt, dass sie mit ihrem letzten Arbeitgeber „noch eine offene Rechnung hätte“ und sie ohnehin noch Geld bekomme von ihm.

?

Lasse sich das Verhalten von Antragstellerin (besonders ab dem Zeitpunkt kurz vor ihrer Reise) möglicherweise auf eine (wieder aufgeflamnte) psychische Erkrankung zurückführen? (sie habe mehrfach diesbezügliche Andeutungen gemacht)

Ing. Y erinnere daran, dass Antragstellerin noch am 8. Februar 2019 geschrieben habe, dass „sie sehr dankbar sei, so einem Menschen wie mir begegnet zu sein“ Zwei Tage später sei sie bis zum 28. Februar nach ... gereist und sei anschließend nur mehr am 2. März 2019 in der Werkstätte gewesen, wovon Ing. Y nur 45 Minuten mit ihr gemeinsam dort anwesend gewesen sei.

Wenige Tage vor und insbesondere nach der Rückkehr von ihrer Reise sei das Verhalten von der Antragstellerin ihm gegenüber mit einem Schlag völlig anders als in den Wochen (Monaten) vor dieser Zeit gewesen. Was war der Grund? Diese Frage habe Ing. Y auch ihrer Schwester C gestellt – habe jedoch keine Antwort darauf bekommen.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass die Antragstellerin Ing. Y erstmals am 3. März 2019 – also erst am Tag der schriftlichen Kündigung – mitgeteilt habe, von ihm keine Nachrichten mehr erhalten zu wollen und er möge sie in ihrer „Nichtarbeitszeit“ nicht mehr kontaktieren.

Die Krankmeldung sei vorerst nur auf wenige Tage ausgestellt gewesen, weshalb die Nachfrage, wann die Antragstellerin voraussichtlich wieder arbeitsfähig sei, der Antragsgegnerin erlaubt gewesen sein müsste.

Ing. Y habe selbst am eigenen Leib verspürt, wie es ist, wenn man auf fremde Hilfe angewiesen sei. Weil auch er immer wieder großzügige Hilfe erfahren habe, sei es ihm ein echtes Herzensanliegen, jene Mitmenschen zu unterstützen, die Hilfe in welcher Form auch immer am meisten benötigen. Möglicherweise könne dies die Antragstellerin nicht nachvollziehen und sei tatsächlich in Sorge darüber, dass Ing. Y sich eine „Gegenleistung“, in welcher Form auch immer, erwarten würde. Genau das Gegenteil sei jedoch bei der Antragsgegnerin der Fall! Ing. Y schenke stets ohne zu fragen, was er dafür bekomme. Selbst in seiner Tätigkeit als ... und ... ..er oft mehrere Male pro Woche die ..., ..., ..., ... mit seiner ... und stoße immer wieder auf verwunderte Mitmenschen, wenn er sage, dass dies aus Herzen komme und er dies kostenlos mache. Wenn die so von ihm Beschenkten sich unbedingt trotzdem revanchieren wollen, sage er stets: „Geben sie das Geld bitte jemanden, der es nötiger hat als ich!“ Er schwimme wahrlich nicht im Geld, habe aber sein Einkommen und finde damit das Auskommen. Das reiche. Und wenn er jemanden etwas schenke, dann tue er dies einzig deshalb, weil er dem Gegenüber eine Freude bereiten wolle. Dies gelte für materielle Werte genauso wie für Zeit, Interesse, Verständnis... Das seien keine leeren Worte und eigentlich habe er darüber auch gar nicht reden wollen. Wer ihn kenne, werde dies jedoch zu 100% bestätigen!

Im gegenständlichen Fall sei Ing. Y sehr enttäuscht und fassungslos, weil er davon ausgegangen sei – und Antragstellerin daran auch keinen Zweifel gelassen habe, dass sie gewusst habe, wie er wirklich sei. Sie habe oft betont, er sei ein ganz besonders wertvoller Mensch – aber im Grunde habe sie ihn möglicherweise missverstanden. Sie hätten viele Stunden intensive und gute Gespräche geführt – über private Dinge, Biologie, Philosophie, Gesundheit, Krankheiten, Gott und die Welt – manchmal auch durchaus kontrovers, sehr oft hätten sie jedoch eine sehr ähnliche Sichtweise gehabt. Ing. Y habe niemals den Eindruck gehabt, dass der Antragstellerin die Gespräche irgendwie unangenehm gewesen seien. Sie habe oft gesagt, dass sie seine offene, kommunikative und freundschaftliche Art sehr schätze, sie im Gegensatz zu ihm jedoch zusätzlich „multitaskingfähig“ sei, und auch beim Reden gut arbeiten könne...

Sowohl als Lehrer als auch als Arbeitgeber sei und werde Ing. Y von seinen Schülern bzw. von seinen Mitarbeitern immer geschätzt worden. Er glaube, das hänge auch damit zusammen, weil er anders sei als die breite Masse der typischen „Chefs“ und es überhaupt nicht zu seiner Art gehöre, den Vorgesetzten „heraushängen“ zu lassen. Vielmehr sei er stets der Auffassung, dass man Zufriedenheit, Erfolg und Motivation der Angestellten niemals durch autoritäres Verhalten erreichen könne. Dies könne nur durch einen verständnisvollen, respektvollen, liebevollen, hilfsbereiten und vor allem freundschaftlichen Umgang miteinander gelingen. Dies spiegele sich auch in seinem Lebensmotto wieder: Behandle jeden Menschen so würdevoll, wie du selbst von diesem behandelt werden möchtest!

Es tue Ing. Y sehr leid, dass die Antragstellerin seine freundschaftliche Gesinnung, Hilfsbereitschaft und Empathie offenbar falsch verstanden habe. Wer ihn kenne, wisse, dass seine Art, wie er mit seinen Arbeitnehmern umzugehen pflege, möglicherweise eine für einen „Chef“ völlig untypische sei. Tatsächlich sei ich für jeden Mitarbeiter so etwas wie ein „Kumpel“.

Das Verhältnis zwischen ihm und meinen Arbeitnehmern sei stets ein sehr persönliches und kumpelhaftes. Er möchte

betonen, dass seine offene Art und sein kollegialer Umgang seinen Arbeitnehmern sehr viel bedeute und sich bislang noch niemand dadurch bedrängt, genötigt, belästigt oder gar diskriminiert gefühlt habe. Zudem behandle er alle nach bestem Wissen und Gewissen gleich. Im Gegenzug erwarte er von allen seinen Mitarbeitern einen freundschaftlichen und hilfsbereiten und respektvollen Umgang miteinander. Diesbezüglich seien auch noch nie Probleme aufgetreten. Die sexuelle Orientierung eines Menschen habe und spiele für ihn definitiv keine Rolle!

Ing. Y lege aber sehr großen Wert auf Empathie, freundschaftlichen Umgang sowie Teamfähigkeit. Daher habe er gehofft und auch aktiv daran gearbeitet, dass sich die, von Antragstellerin selbst eingestandene „Teamunfähigkeit“ im Laufe der Zeit bessern würde. Ihm sei dies vor allem durch die Herstellung einer amikablen Vertrauensbasis (die mit allen seinen Mitarbeitern bestehe) am besten möglich zu sein geschienen. Für das plötzlich offen zur Schau gestellten feindselige Verhalten Antragstellerin, finde er bis heute keine ausreichende Erklärung. Vielmehr habe er damals noch gemeint, es sei nur eine vorübergehende Phase. Die Antragstellerin habe sich ihm gegenüber bis Ende Jänner 2019 kein einziges Mal dazu geäußert, dass sie sich von ihm bedrängt, belästigt oder sich aufgrund ihrer homosexuellen Orientierung von mir diskriminiert gefühlt habe.

Ing. Y habe bewundert, dass sie es trotz der vielen Schicksalsschläge geschafft und die Uni absolviert habe – daher habe er ihr durch die Anstellung in seiner Firma eine Möglichkeit bieten wollen, ihr Studium zu finanzieren. Gerade und insbesondere auch darum, weil sie so offenherzig über ihre Probleme und ihr bisheriges Leben geredet habe, in dem sie immer wieder vom Pech verfolgt gewesen sei, habe er sich viel Zeit für persönliche Gespräche genommen – besonders dann, wenn sie ihn um Hilfe gebeten habe. Aufgrund ihrer ausgeprägten Stimmungsschwankungen sei dies zwar nicht immer leicht für ihn gewesen – aber er habe ihr stets von Neuem eine Chance geben wollen. Dies sei jedoch ausschließlich daran gelegen, dass er grundsätzlich niemals einen Menschen fallen lasse, auch wenn dieser – und jetzt verwende er eines der Lieblingswörter der Antragstellerin – noch so viel „Scheiß“ gebaut habe.

Ing. Y wünsche der Antragstellerin, dass sie ihr Studium, an welchem ihr stets sehr viel gelegen sei, bald und erfolgreich abschließen könne sowie Zufriedenheit, Gesundheit, Glück und Erfolg in Ihrem Berufsleben!

Ergänzungen der Stellungnahme (nicht in chronologischer Reihenfolge):

Als Ing. Y eines Tages – Ende Jänner 2019 – in die Firma gekommen sei, habe er die Antragstellerin gefragt, ob sie leicht Kopfschmerzen hätte, da sie mit beiden Ellenbogen auf den Tisch gestützt, die Handflächen auf ihrer Stirn einfach nur dagesessen sei und nicht gearbeitet habe. Er habe zu ihr gemeint, sie solle nach Hause gehen, wenn sie sich nicht wohl fühle. Sie habe geantwortet: „Ich glaube in meinem Hirn stimmt etwas nicht...“. Er habe diese Aussage damals auf etwaige Schmerzen im Kopfbereich bezogen und ich habe ihr Schmerztabletten angeboten, die er meistens dabei habe, weil er häufig an Migräne leide. Sie habe dankend abgelehnt und gemeint: „Danke, Y aber da hilft keine Schmerztablette...“. In weiterer Folge habe sie auch gemeint, sie hätte in letzter Zeit „wieder viele seltsame Gedanken“ und das Gefühl, dass es ihr das „Hirn zerreiße“. Er habe geantwortet, dass sie einfach überlastet sei und einmal wieder richtig abschalten solle. Sie habe jedoch gemeint, dass dies bei ihr nicht ginge. Als sie ein anderes Mal wieder in der beschriebenen Haltung dagesessen sei und Ing. Y sie darauf angesprochen habe, habe sie gemeint, er solle sich keine Sorgen machen, das würde schon wieder werden, solche Phasen habe sie schon des Öfteren in ihrem Leben gehabt und schließlich irgendwie wieder gemeistert. Da er keine Erklärung dafür finde, warum Antragstellerin ihm gegenüber so unfassbare Anschuldigungen im Nachhinein vorgebracht habe, für die sich die Antragsgegnerin nun vor der Kommission rechtfertigen bzw. diese entkräften müsse, stelle sich für sie die Frage, ob die Antragstellerin (zumindest zeitweise) mitunter an einer psychiatrisch relevanten Krankheit leide, welche eventuell ihr Wahrnehmungsvermögen beeinflusse bzw. verzerre. Ihr stehe kein Urteil darüber zu – es wäre jedoch zumindest eine Erklärung für ihr Verhalten.

Im Antrag der Kommission werde sinngemäß erwähnt: „Die Antragstellerin habe deshalb nicht mit Ing. Y die Einstellungen der neuen Kamera durchgehen wollen, weil diese über NFC verfüge, und da ich ein „Profi“-Programmierer sei, habe sie befürchtet, er könne die Kamera so umprogrammieren bzw. schon umprogrammiert haben, um sie „auszuspionieren!“ So eine Befürchtung sei in seinen Augen nicht nur völlig absurd, sondern schon fast „wahnhaft“ und sei schon allein technisch gar nicht möglich. Außerdem habe die Antragstellerin Ing. Y gesagt, dass Sie beim Fotografieren nur ihre eigene Speicherkarte verwendet habe.

Generell falle der Antragsgegnerin beim Durchlesen der gegen sie erhobenen Vorwürfe auf, dass manche Schilderungen von Antragstellerin zwar einen tatsächlichen Hintergrund hätten – diese Ereignisse jedoch teilweise völlig aus dem Zusammenhang gerissen werden würden, falsch wiedergegeben und durch dramaturgische

Aneinanderreihung und damit verbundener sequenzieller Betrachtung ein völlig verzerrtes Bild vom tatsächlichen „Verhältnis“ von Ing. Y und Antragstellerin zeichnen würden, insbesondere weil sich darunter auch immer wieder Passagen finden würden, die sich keineswegs so zugetragen hätten! Dies umso mehr, als ein unbeteiligter, neutraler Leser in seiner Vorstellung von einem „landläufig typischen Verhältnis“ zwischen Chef und Angestellter ausgehen dürfe. Wer Ing. Y jedoch kenne, weiß, dass er im Umgang mit seinen Mitarbeitern keineswegs der „seriöse, autoritäre Boss“ sei, sondern ein einfacher Mitarbeiter, Freund und „Kumpel“. Empathie, Hilfsbereitschaft und gelebte christliche Nächstenliebe seien für ihn sowohl als Lehrer als auch als Unternehmer immer eine Selbstverständlichkeit!

Die von Ing. Y tatsächlich getätigte Aufforderung: „Geh zuwa, I tua da nix!“ zeige deutlich, welche Wirkung diese je nach Kontext habe. Während es im Antrag der Gleichbehandlungsstelle quasi als eine Aufforderung zu einem von mir angeblich gewünschten „Körperkontakt“ dargestellt worden sei, sei dieser Satz in Wahrheit in einer Situation gefallen, die sich folgendermaßen zugetragen habe: Er habe der Antragstellerin einen Arbeitsschritt im Gehäuse der ... zeigen wollen, bei dem von ihr feine Drähte (Durchmesser ca. 0,3mm) an Sensorkontakte gelötet werden hätten sollen. Die Antragstellerin sei in ca. 1,5 Metern Entfernung gestanden und Ing. Y habe sie gebeten etwas näher zu kommen, um ihr genau beim Löten zusehen zu können. Nachdem die Antragstellerin auf seine Bitte vorerst nicht reagiert habe, sei der von Antragstellerin zitierte Ausspruch gefallen (beim Löten sei es erforderlich, dass man sehr genau sei, da es sonst sehr leicht zu Fehlfunktionen des Gerätes kommen könne). Dies könne auch die Produktionsleiterin, die anwesend war, bestätigen. Die von Ing. Y tatsächlich getätigte Aufforderung: „Geh zuwa, römisch eins tua da nix!“ zeige deutlich, welche Wirkung diese je nach Kontext habe. Während es im Antrag der Gleichbehandlungsstelle quasi als eine Aufforderung zu einem von mir angeblich gewünschten „Körperkontakt“ dargestellt worden sei, sei dieser Satz in Wahrheit in einer Situation gefallen, die sich folgendermaßen zugetragen habe: Er habe der Antragstellerin einen Arbeitsschritt im Gehäuse der ... zeigen wollen, bei dem von ihr feine Drähte (Durchmesser ca. 0,3mm) an Sensorkontakte gelötet werden hätten sollen. Die Antragstellerin sei in ca. 1,5 Metern Entfernung gestanden und Ing. Y habe sie gebeten etwas näher zu kommen, um ihr genau beim Löten zusehen zu können. Nachdem die Antragstellerin auf seine Bitte vorerst nicht reagiert habe, sei der von Antragstellerin zitierte Ausspruch gefallen (beim Löten sei es erforderlich, dass man sehr genau sei, da es sonst sehr leicht zu Fehlfunktionen des Gerätes kommen könne). Dies könne auch die Produktionsleiterin, die anwesend war, bestätigen.

Kurz vor Weihnachten habe Ing. Y das kleine Team zum Essen in ein Gasthaus in Stadt 4 eingeladen. Die Antragstellerin habe gemeint, sie käme nur dann mit, wenn sichergestellt sei, dass es dort auch vegane Speisen gäbe. Also hätten sie gemeinsam beim Wirt nachgefragt und er habe bestätigt, dass es auch rein veganes Essen gäbe. Er sei einer der ersten gewesen, die am Tisch Platz genommen hätten. Obwohl noch viele andere Plätze frei gewesen wären, habe sich die Antragstellerin sofort zu ihm gesetzt, obwohl er ihr gesagt habe, dass seine Frau etwas später nachkommen würde. Sie habe Salat und Pommes bestellt, während alle anderen wesentlich umfangreichere Speisen bekommen hätten. Die Antragstellerin habe bei der Bestellung sicherheitshalber noch nachgefragt, ob der Salat vegan sei, was die Kellnerin bejaht habe. Als dieser serviert wurde, habe sie unaufhörlich im Salat herumgestochert, habe jedes Blatt mehrmals umgedreht und alles fein säuberlich am Teller verteilt. Auf die Frage von Ing. Y, ob mit dem Salat etwas nicht stimme, habe sie leise zu ihm gesagt: „Y meinst du, dass der Salat wirklich vegan ist?“ Er sei ziemlich erstaunt gewesen und habe zu ihr im Spaß gesagt: „Wenn sich kein Wurm oder keine Schnecke auf den Salatblättern breitgemacht hat, gehe ich einmal davon aus.“ Sie habe nur gemeint, dass dies eh nicht der Fall sei, aber möglicherweise sei das Dressing mit nicht veganen Stoffen „verunreinigt“. Er kenne sich beim Kochen nicht so gut aus, aber das Dressing habe für ihn ausschließlich aus Essig und Öl zu bestehen geschienen. Nachdem sie weiterstochert habe und nichts davon gegessen, habe er ihr angeboten, die Kellnerin zu fragen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass dies sehr nett von ihm sei. Also habe er nach der Kellnerin gerufen, welche versichert habe, dass der Salat 100% vegan sei. Als die Kellnerin wenig später am Tisch nachfragt habe, ob eh alles in Ordnung sei, habe die Antragstellerin die Kellnerin selber ersucht, ob diese nicht doch noch einmal in der Küche nachfragen könne, ob sicher keine „nicht veganen Stoffe“ im Salat wären, was die Kellnerin auf Nachfrage in der Küche noch einmal bestätigt habe. Den Salat habe die Antragstellerin trotzdem stehen lassen. Die Antragsgegnerin möchte betonen, dass keiner die Antragstellerin irgendwann darauf angesprochen oder gar bloßgestellt habe! Diese kleine Episode zeige jedoch einmal mehr, dass die Antragstellerin zum Teil eine „eigene“ Sichtweise auf die Dinge habe.

Da in der kleinen Werkstätte sehr wenig freie Flächen zum Arbeiten seien, sei es vorgekommen, dass Ing. Y, wenn B oder Antragstellerin nicht da gewesen seien, selbst deren Tisch für Tätigkeiten im Zusammenhang mit der ... benutzt

habe. Einmal habe er Klebstoffreste vom bereits lackierten Holzgehäuse entfernen wollen und sei auf der Suche nach einem dafür geeigneten Lösungsmittel gewesen. Er habe dies und das versucht und sei schließlich auf die Idee gekommen es mit seinem Deo, welches er aus meinem Auto geholt habe, zu versuchen. Er habe damit Erfolg gehabt, und die Klebstoffreste hätten sich durch die im Deo enthaltene Alkoholverbindung tatsächlich ausgezeichnet entfernen lassen ohne dass der darunterliegende Lack beschädigt worden sei. Da sie dieses Problem immer wieder gehabt hätten, habe er sein Deo gleich am Arbeitsplatz von der Antragstellerin stehen lassen, da diese für das Bekleben der ... zuständig gewesen sei. Als sie das nächste Mal zur Arbeit gekommen sei und das Männer-Deo neben ihrem Werkzeug stehen sehen habe, sei sie äußerst aufgebracht gewesen und habe zornig gefragt, was diese Anspielung solle und wer das Männer-Deo auf ihren Platz gestellt hätte. Ing. Y habe versucht die Sache aufzuklären, sei aber gar nicht richtig zu Wort gekommen, denn die Antragstellerin habe ihn ständig unterbrochen und gemeint, er solle diesen „Scheiß“ jemand anderem erzählen, es handle sich ausschließlich um eine gemeine, gegen sie gerichtete Aktion von ihm, die Konsequenzen für ihn haben würde. Er habe ihr erklärt, dass hier ein völliges Missverständnis ihrerseits vorliege und dass sie ihn mit ihren Anschuldigungen massiv Unrecht täte. Erst als er ihr habe beweisen dürfen, wozu er das Deo verwendet habe und ihr erklärt habe, warum es auf ihren Platz stünde, habe sie sich wieder beruhigt. Allerdings habe sie sich geweigert, das Deo zum schonenden Entfernen der Klebstoffreste zu verwenden, was für ihn weiter kein großes Problem gewesen sei. Er habe nach einer anderen Lösung gesucht.

Eines Tages habe die Antragstellerin ein Gespräch mit Ing. Y begonnen, in dem sie Andeutungen gemacht habe, dass sie nicht immer „A“ geheißen hätte. Er habe nachgefragt, ob sie vielleicht einen zweiten Vornamen hätte. Sie habe jedoch gemeint, dass es sich bei der Namensänderung vielmehr um den Familiennamen handle. Er habe sie gefragt, ob sie leicht schon einmal verheiratet gewesen sei. Sie habe dies verneint und gemeint, dass sei eine sehr lange Geschichte. Da ihm aufgefallen sei, dass sie dabei Tränen in den Augen gehabt habe, habe er nicht nachgefragt und rasch auf ein anderes Gesprächsthema gewechselt. Ihn habe dies trotzdem keine Ruhe gelassen und er habe sich erinnert, dass sie ihm früher einmal etwas über massive Probleme mit ihrem Vater erzählen habe wollen. Möglicherweise habe das eine mit dem anderen etwas zu tun. Er habe damals auch mit B kurz darüber geredet. Ob die Antragstellerin Andeutungen über einen Wechsel des Familiennamens auf Probleme im Zusammenhang mit ihrem Vater zurückzuführen sein könnten, wisse er nicht. Möglicherweise liege aber darin auch eine Ursache für das unerklärliche Verhalten ihm gegenüber, sowie für die vorgebrachten Anschuldigungen gegen die Person des Ing. Y.

Wenn die Antragstellerin einmal eine Meinung zu einem Thema gefasst habe, sei sie „durch nichts und niemanden“ davon abzubringen gewesen. Gegenargumente habe sie dann nicht gelten lassen. Und auch wenn sie sich in der Diskussion selbst widersprochen habe, sei sie hartnäckig bei ihrer ursprünglichen Auffassung geblieben. Ein Beispiel sei die Geschichte mit dem dritten Schlüssel für die Werkstätte. Ing. Y sei selbst daran interessiert gewesen, dass die Antragstellerin einen eigenen Schlüssel erhalten habe sollen. Daher habe er immer wieder bei der Vermieterin danach gefragt, die jedes Mal verspochen habe einen weiteren Schlüssel nachmachen zu lassen. Nachdem dies allerdings nie passiert sei und die Antragstellerin Ing. Y abermals darauf angedeutet habe, warum er „immer noch nicht nachgefragt hätte“ habe er umgehend bei D geläutet, deren Wohnungstür sich gleich gegenüber der Werkstätte in ca. drei Meter Entfernung befunden habe und habe sein Anliegen bei offenstehender Werkstattdüre vorgebracht, sodass die Antragstellerin das Gespräch mithören habe können. Es sei wieder nur eine Zusage, dass sie „eh schon dabei sei“ den Schlüssel nachmachen zu lassen. Die Antragstellerin habe darauf reagiert mit: „Y, gib zu, dass du heute das erste Mal danach gefragt hast!“ – was natürlich so überhaupt nicht stimme! Als er dann endlich einen dritten Schlüssel bekommen habe, und der Antragstellerin mitteilt habe, sie könne sich diesen jetzt in der Werkstätte abholen, sei dies von ihr als „hinterhältiger Vorwand“ dargestellt worden.

Einmal sei Ing. Y aufgefallen, dass ihre Schminke im Bereich der Augen ziemlich verwischt gewesen sei. Er habe jedoch nichts zu ihr gesagt, weil ihm dies nicht angebracht erschienen sei. Nachdem sie die Toilette aufgesucht habe und die verronnene Schminke im Spiegel selbst bemerkt habe, habe sie ihm lautstarke Vorwürfe gemacht, dass ihm dies ganz sicher schon vorher aufgefallen sein habe müssen und er gemein sei, dass er sie nicht darauf aufmerksam gemacht habe. Etwas verlegen habe er sich bei ihr „entschuldigt“ und gemeint, dass er dies auch von seiner Frau in bestimmten Situationen kenne und es ihn auch nicht gestört habe. Die Antragstellerin habe nachgefragt, was er mit „bestimmten Situationen“ gemeint habe. Er sei etwas verlegen worden und habe erklärt, dass manche Schminke „nicht unbedingt kuscheltauglich“ sei, aber nach 18 Jahre Ehe mit seiner Frau ohnehin nur mehr selten in Situationen kommen würde, wo „kuscheltaugliche“ Schminke gefragt sei...Jedenfalls habe ihm die Antragstellerin „befohlen“, immer sofort etwas zu

sagen, wenn ihm künftig etwas an ihr auffallen solle. Er habe sie daraufhin gefragt, ob sie eigentlich immer schon so geschminkt in die Arbeit gegangen sei, schließlich sei sie sicher auch ohne Schminke eine attraktive Frau. Sie habe darauf gemeint, dass er so etwas nicht sagen dürfe, weil er ja verheiratet sei. Daraufhin habe er ihr erklärt, dass man auch als verheirateter Mensch sehr wohl sagen könne, ob man jemanden attraktiv finde und dass man sich auch als verheirateter Mann nicht dafür entschuldigen müsse, wenn man auch eine andere Frau attraktiv finde. (Eigentlich habe ihr damit ein kleines Kompliment machen wollen, damit sie die Gedanken an die verronnene Schminke abhaken könne). Auch sei „jemanden attraktiv zu finden“ keine Schande, solange man deshalb nicht gleich ständig von jemand anderem träume. Sie brauche sich diesbezüglich auch keine Sorgen machen – er würde selbstverständlich nicht von ihr träumen! Wenn die Antragstellerin dieses Gespräch so aufgefasst habe, (was ihre Aussage gegenüber der Kommission vermuten lasse) dass Ing. Y sie „scharf“ finde, sie jedoch keine Sorgen haben müsse, dass er „feuchte Träume“ wegen ihr hätte, dann sei dies für ihn entweder ein weiteres Indiz für eine vollkommen verzerrte Wahrnehmung der Realität in eine bestimmte Richtung.

Die Antragstellerin habe sich bereits beim Einstellungsgespräch und auch später immer wieder als „Opfer“ dargestellt, so dass jeder halbwegs empathische Mensch automatisch Mitleid mit ihr haben hätte müssen. Sie sei immer gemobbt worden. Ihre Probleme mit ihrem Vater; die bisherigen Arbeitgeber, welche alle „so gemein“ zu ihr gewesen wären; die Lehrer in der Schule, welche ihr nicht geholfen hätten, wenn sie von ihren Mitschülern verspottet und schlecht behandelt worden sei; ihr „komischer“ Bruder, der noch dazu das Elternhaus bekommen hätte die „Scheiß-Studienkollegen“, welche ihr den Prüfungstermin vorenthalten hätten; B, die sie angeblich nur kontrollieren habe wollen – und nicht zuletzt Ing. Y, der der Antragstellerin gegenüber „homophob“ gewesen sein soll, sie „sexuell belästigt“ und sie „diskriminiert“ haben soll. Was den Teil der Antragsgegnerin betrifft, könne sie nur aus ehrlicher Überzeugung ganz entschieden feststellen, dass nichts davon der Wahrheit entspreche!

#### PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Ing. Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 9. November 2021. Als weitere Auskunftspersonen wurden E am 9. November 2021 sowie B am 7. Dezember 2021 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin, die ergänzenden Stellungnahmen der Antragsgegnerin vom 8. November 2021, 29. November 2021 und 1. Dezember 2021, die ergänzende Stellungnahme der Antragstellerin vom 6. Dezember 2021 sowie die schriftliche Stellungnahme von C. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Ing. Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 9. November 2021. Als weitere Auskunftspersonen wurden E am 9. November 2021 sowie B am 7. Dezember 2021 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin, die ergänzenden Stellungnahmen der Antragsgegnerin vom 8. November 2021, 29. November 2021 und 1. Dezember 2021, die ergänzende Stellungnahme der Antragstellerin vom 6. Dezember 2021 sowie die schriftliche Stellungnahme von C.

#### BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...] „§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht, [...]

7.

bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

„§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

1.

vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird [...]

(2) Sexuelle Belästigung liegt 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 oder anstößig ist und

1.

eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2.

der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt wird.“

„§21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person „§21. (1) Eine Diskriminierung nach Paragraph 17, liegt auch vor, wenn eine Person

1.

vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird [...]

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 17, im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1.

die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

2.

die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3.

die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren ethnischer Zugehörigkeit, deren Religion oder Weltanschauung, deren Alters oder deren sexueller Orientierung belästigt wird.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 6 und 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 3, 6 und 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen<sup>3</sup> Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

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

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe, die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin sexuell belästigt, in dem sie am 30.10.2018 eine WhatsApp Nachricht an die Antragstellerin geschickt habe mit dem Inhalt: „Die zwei Kätzchen auf deinem WhatsApp - Profilfoto sind voll süüüüüüß“ (Foto der Antragstellerin und ihres Kater); sie habe weiters über das eigene Sexualleben gesprochen und nach dem Privatleben der Antragstellerin gefragt und zu ihr gemeint: „Tu nicht so, geh zuwa“ oder „Ge zuwa ..., I tu da nix“ wenn sie versucht habe Anstand zu halten und Körperkontakt zu vermeiden; des Vorwurfes, die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin aufgrund der sexuellen Orientierung belästigt, in dem Verknüpfungsversuche mit seiner Ex-Mitarbeiterin in Aussicht gestellt worden seien und sie bei Gesprächen mit der Antragstellerin zB über deren Professorinnen Fragen gestellt habe, ob die Antragstellerin „auf sie stehe, wie sie aussehen“; und des Vorwurfes, die Antragstellerin sei bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden, da sie nicht auf die gewünschte Art auf Nachrichten und Aussagen der Antragsgegnerin reagiert und im Krankenstand keinen Kontakt gewollt habe; ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe, die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin sexuell belästigt, in dem sie am 30.10.2018 eine WhatsApp Nachricht an die Antragstellerin geschickt habe mit dem Inhalt: „Die zwei Kätzchen auf deinem WhatsApp - Profilfoto sind voll süüüüüüß“ (Foto der Antragstellerin und ihres Kater); sie habe weiters über das eigene Sexualleben gesprochen und nach dem Privatleben der Antragstellerin gefragt und zu ihr gemeint: „Tu nicht so, geh zuwa“ oder „Ge zuwa ..., römisch eins tu da nix“ wenn sie versucht habe Anstand zu halten und Körperkontakt zu vermeiden; des Vorwurfes, die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin aufgrund der sexuellen Orientierung belästigt, in dem Verknüpfungsversuche mit seiner Ex-Mitarbeiterin in Aussicht gestellt worden seien und sie bei Gesprächen mit der Antragstellerin zB über deren Professorinnen Fragen gestellt habe, ob die Antragstellerin „auf sie stehe, wie sie aussehen“; und des Vorwurfes, die Antragstellerin sei bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden, da sie nicht auf die gewünschte Art auf Nachrichten und Aussagen der Antragsgegnerin reagiert und im Krankenstand keinen Kontakt gewollt habe; ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Vor Beginn des Arbeitsverhältnisses waren Y, der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, und die Antragstellerin bereits privat über WhatsApp in Kontakt. Die Antragstellerin fragte bei dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin, ob es eine Beschäftigungsmöglichkeit gäbe, wonach dieser ihr bei einem Treffen eine Anstellung zusicherte. Die Antragstellerin hatte ein Foto von ihr und ihrem Kater als Profilbild. Y sendete der Antragstellerin folgende Nachricht: „Die zwei (!) Kätzchen auf deinem WhatsApp-Profilfoto sind voll süüüüüüß [sic]...“. Die Antragstellerin forderte ihn danach auf, solche Kommentare in Zukunft nicht mehr zu machen.

Die Antragstellerin war bei der Antragsgegnerin von November 2018 bis Anfang März 2019 für den Zusammenbau eines ..., der ..., beschäftigt. Die wöchentliche Normalarbeitszeit der Antragstellerin betrug acht Stunden an zwei Arbeitstagen. Die Arbeitszeiten waren flexibel, jedoch war die Antragstellerin regulär Dienstag- und Samstagvormittag für jeweils vier Stunden bei der Antragsgegnerin tätig. Die Arbeitszeiten machte die Antragstellerin von ihrem Studium abhängig, da sie hauptberuflich Studentin war und neben dem Studium eine geringfügige Beschäftigung benötigte.

B, die Produktionsleiterin bei der Antragsgegnerin, schulte die Antragstellerin anfangs in die einzelnen Schritte des Zusammenbaus des ... ein.

Die Antragstellerin und der Geschäftsführer der Antragsgegnerin hatten von Anfang an eine offene Gesprächsbasis und generell gab es bei der Antragsgegnerin ein lockeres Arbeitsverhältnis. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin wusste auch von der sexuellen Orientierung der Antragstellerin. Er fragte bei der Antragstellerin nach ihrem Privatleben und welches „Mädl“ ihr gerade gefalle. Als sie Y erzählte, dass eine Professorin an der Uni ihr anbot an einem Projekt mitzuarbeiten, fragte er danach, ob die Professorin ihr gefallen würde. Y erzählte auch frei aus seinem Sexual- und Privatleben.

Die Antragstellerin plante im Zuge ihres Studiums eine Reise nach ... vom 10. bis 27. Februar 2019 und fragte den Geschäftsführer der Antragsgegnerin um eine Empfehlung bzgl. eines Zoomgeräts für ihre Kamera. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin wollte der Antragstellerin daraufhin eine Kamera als Weihnachtsgeschenk

schenken, da auch seine anderen Mitarbeiterinnen Geschenke bekamen. Nach Öfteren hin und her nahm die Antragstellerin die Kamera schließlich an.

Am Samstag, dem 2. März 2019, nach ihrer Rückkehr ging die Antragstellerin in die Arbeit und hatte vor wie gewohnt bis 12 Uhr zu bleiben. Y kam gegen 11 Uhr ebenfalls in die Werkstätte und zeigte ihr einen Arbeitsschritt bei dem Zusammenbau des .... Y saß an einem Schreibtisch und baute ein ... mit kleinen Bauteilen zusammen. Die Antragstellerin sollte dabei zuschauen und stand mit Abstand neben ihm, da sie ihm nicht zu nahekommen wollte. Er sagte zu ihr „Ge zuwa! Ich tua dir schon nichts“ und sah sie dabei eindringlich an. Die Antragstellerin ging um 12 Uhr nach Hause und blockierte in Folge Y auf WhatsApp.

Die Antragstellerin ließ sich noch am selben Tag von einer Ärztin krankschreiben.

Während des Krankenstandes kontaktierte Y die Antragstellerin wiederholt. Am 3. März 2019 erhielt sie per Mail eine Kündigung, nachdem sie der Antragsgegnerin mitteilte im Krankenstand zu sein. Am 5. März 2019 erhielt sie von der Antragsgegnerin per Post ein mit 4. März 2019 datiertes Kündigungsschreiben unter Einhaltung einer 14-tägigen Kündigungsfrist.

Y schrieb am 9. März 2019 C, der Schwester der Antragstellerin, eine Nachricht auf Facebook, dass er sich um die Antragstellerin Sorge und dass ihm die Kündigung leidtue, er die Antragstellerin sehr geschätzt hätte und sie, wenn sich ihr Verhalten wieder ändere, jederzeit wieder bei ihm arbeiten könne.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG vor. Der Begriff „Arbeitgeber/Arbeitgeberin“ ist im Arbeitsrecht kaum determiniert, auch nicht im GIBG. Nach dem hier durch die Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis zu Grunde zu legenden arbeitsvertraglichen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen-Begriff ist als Arbeitgeber/Arbeitgeberin jede Person anzusehen, die im Rahmen des Arbeitsvertrags über die Arbeitskraft einer anderen Person verfügt. Ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine juristische Person, ist dieser das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer/Geschäftsführerin, etc.) unmittelbar zuzurechnen.<sup>4</sup>

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten<sup>5</sup>, anzügliche – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben.<sup>6</sup> Letztlich ist einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.<sup>7</sup>

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.<sup>8</sup> Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG sollen Beispiele wie das Nachpfeifen oder die unerwünschte Einladung zum Kaffee oder zum Essen „grundsätzlich“ nicht genügen, um bereits die Voraussetzung der Verletzung der Würde und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.<sup>9</sup> Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Um von einer sexuellen Belästigung iSd Paragraph 6, Absatz 2, sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.<sup>8</sup> Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG sollen Beispiele wie das Nachpfeifen oder die unerwünschte Einladung zum Kaffee oder zum Essen „grundsätzlich“ nicht genügen, um bereits die Voraussetzung der Verletzung der Würde und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.<sup>9</sup> Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (§ 6 Abs 2). Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.<sup>10</sup> Es muss allerdings für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.<sup>11</sup> Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (Paragraph 6, Absatz 2,). Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.<sup>10</sup> Es muss allerdings für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.<sup>11</sup>

Was das ablehnende Verhalten der betroffenen Person betrifft, so dürfen an dieses keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist nämlich keine Tatbestandsvoraussetzung. Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.<sup>12</sup>

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>13</sup>

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.<sup>14</sup> Durch körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (sog. „Begrapschen“) wird im Allgemeinen die Toleranzgrenze überschritten. Zu beachten ist allerdings, dass es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen geht, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, die Beeinträchtigung der Würde und Persönlichkeitsverletzungen. Auch im Gebrauch ordinärer Worte sowie in unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit kann bereits eine sexuelle Belästigung liegen.<sup>15</sup>

Sexuelle Belästigung liegt somit vor, wenn ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, gesetzt wird und dieses Verhalten objektiv eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist.

Das Verhalten von Y ist der Antragsgegnerin als Arbeitgeberin iSd § 6 Abs 1 GIBG zuzurechnen, da er deren Geschäftsführer ist. Das Verhalten von Y ist der Antragsgegnerin als Arbeitgeberin iSd Paragraph 6, Absatz eins, GIBG zuzurechnen, da er deren Geschäftsführer ist.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, das die Würde der Antragstellerin beeinträchtigte, indem er während der Anbahnung des Arbeitsverhältnisses das WhatsApp Profilbild der Antragstellerin damit kommentiert, wie süß die „beiden“ Katzen auf dem Foto seien, obwohl lediglich die Antragstellerin und ihr Kater auf dem Foto waren; und er bei Einschulung in einen neuen Arbeitsschritt zur Antragstellerin, die nicht zu nahe an ihn herantreten wollte, sagte, sie solle nicht so tun und zu ihm kommen, er tue ihr nichts. Außerdem fragte er nach dem Privatleben der Antragstellerin und sprach über sein eigenes Sexualleben.

Das Verhalten des Geschäftsführers der Antragsgegnerin war für die Antragstellerin unerwünscht, was sie auch durch eine WhatsApp Nachricht an den Geschäftsführer der Antragsgegnerin vom 3. März 2019 sehr deutlich machte.

Weiters ist die Voraussetzung, dass eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitswelt für die betroffene Person geschaffen werden muss bzw. bezweckt wird, erfüllt. Die Antragstellerin, fühlte sich wie festgestellt, aufgrund

des wiederholt belästigenden Verhaltens des Geschäftsführers der Antragsgegnerin nicht mehr wohl nach der Kündigung durch die Antragsgegnerin, in die Arbeit zu gehen und befand sich die verbleibenden Tage bis zum Ende des Dienstverhältnisses im Krankenstand.

Der Antragstellerin gelang es, im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen. Sie konnte glaubhaft schildern, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bei Anbahnung des Arbeitsverhältnisses ihr WhatsApp Profilbild, auf dem die Antragstellerin und ihr Kater zu sehen waren, damit kommentierte, wie süß die zwei Kätzchen seien. Ebenso gelang es ihr glaubhaft darzustellen, dass sie durch den Geschäftsführer der Antragsgegnerin sexuell belästigt wurde, indem dieser zu ihr sagte „Geh zuwa A, I tua da nix“, als sie eine körperliche Distanz zu ihm halten wollte. Weiters konnte sie überzeugend schildern, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin über sein eigenes Sexualleben sprach sowie nach dem Privatleben der Antragstellerin fragte. Der Antragstellerin gelang es, im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen. Sie konnte glaubhaft schildern, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bei Anbahnung des Arbeitsverhältnisses ihr WhatsApp Profilbild, auf dem die Antragstellerin und ihr Kater zu sehen waren, damit kommentierte, wie süß die zwei Kätzchen seien. Ebenso gelang es ihr glaubhaft darzustellen, dass sie durch den Geschäftsführer der Antragsgegnerin sexuell belästigt wurde, indem dieser zu ihr sagte „Geh zuwa A, römisch eins tua da nix“, als sie eine körperliche Distanz zu ihm halten wollte. Weiters konnte sie überzeugend schildern, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin über sein eigenes Sexualleben sprach sowie nach dem Privatleben der Antragstellerin fragte.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Es ist für den Senat evident, dass neben dem Vorwurf der sexuellen Belästigung noch weitere Konflikte zwischen der Antragstellerin und Antragsgegnerin bestanden haben, die in den mündlichen Befragungen thematisiert wurden. Diese sind jedoch nicht Gegenstand des Verfahrens. Aufgabe des Senates ist einzig die Überprüfung jenes Sachverhaltes, dem eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG inhärent ist.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bestätigte das Vorbringen der Antragstellerin, den Kommentar zu dem Foto mit ihrem Kater gemacht zu haben, betonte dabei aber, dass dies vor Beginn des Arbeitsverhältnisses war und er ihr damit lediglich ein Kompliment machen wollte, um ihr Selbstbewusstsein zu stärken. Die Antragsgegnerin brachte zu dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorfall vor, als der Geschäftsführer der Antragsgegnerin die Antragstellerin aufforderte näher zu kommen und er ihr nichts tue, dass er sie zuvor bereits aufforderte, näher zu kommen, die Antragstellerin jedoch nicht reagierte. Da es notwendig war, dass sie näher an den Geschäftsführer der Antragsgegnerin herantrat, forderte er sie durch den zitierten Ausspruch nochmals dazu auf.

Zu den von der Antragstellerin vorgebrachten Gesprächen über ihr Privatleben, brachte der Geschäftsführer der Antragsgegnerin vor, dass diese bereits von Anfang an viel von sich aus erzählte und sehr offen kommunizierte. Die Auskunftspersonen E und B bestätigten bei ihren mündlichen Befragungen, dass es im Unternehmen der Antragsgegnerin ein sehr lockeres und familiäres Arbeitsumfeld gäbe.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme selbst eine im Antrag der Antragstellerin nicht enthaltenden Situation vor, in der er der Antragstellerin über sein Sexualleben erzählte. Als die Antragstellerin mit verwischter Schminke in die Werkstätte gekommen sei, habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin daraufhin erzählt, dass es bei seiner Frau zu nur noch wenig Gelegenheiten für „kuschelfeste“ Schminke kommen würde.

Der Senat verweist bezüglich des Kommentares des Geschäftsführers der Antragsgegnerin zu dem Bild der Antragstellerin mit ihrem Kater darauf, dass dies zwar vor Beginn des Arbeitsverhältnisses war, aber die Antragsgegnerin der Antragstellerin bei einem vorherigen Treffen bereits zugesichert hat, dass diese mit im Unternehmen einen Platz für die Antragstellerin finden werde.

Die Antragsgegnerin bestritt in diesem Sinn die Vorkommisse grundsätzlich nicht, sondern lediglich den Umstand, dass sie zu keinem Zeitpunkt mit der Absicht handelte, die Antragstellerin sexuell zu belästigen.

Abschließend wird festgehalten, dass der Senat aufgrund der Schilderungen über den Geschäftsführer der Antragsgegnerin nicht davon ausgeht, dass dieser die Verhaltensweisen gegenüber der Antragstellerin in der Absicht gesetzt hat, ihre Grenzen im Sinne einer vorsätzlichen Belästigungshandlung zu überschreiten. Es wird jedoch nochmals betont, dass es unerheblich ist, ob er die Absicht hatte, die Antragstellerin zu belästigen oder es womöglich eine bloße Interessensbekundung war. Das subjektive Empfinden, ob für eine Person das Verhalten eines anderen

bereits belästigend ist oder nicht, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Dieser Umstand ist zu respektieren und in der Überprüfung mitzudenken, zumal die Antragstellerin das Verhalten des Antragsgegners offenkundig nicht als bloß freundschaftlich, sondern als unangenehm und bedrängend empfunden hat. Dass sie dies vielleicht nicht immer nachdrücklich kundgetan hat, erklärt sich daraus, dass die Antragstellerin auf den Job angewiesen war und darüber hinaus verunsichert war, wie sie mit ihrem Vorgesetzten nun umgehen sollte und sich deshalb dafür entschied, die Umstände so hinzunehmen.

Zusammengefasst geht der Senat davon aus, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin durch die von ihm getätigten Äußerungen und Handlungen, objektiv ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt hat, das aufgrund der Intensität geeignet war, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, für die Antragstellerin persönlich unerwünscht war und zudem objektiv geeignet war, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

2.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 21 Abs 1 Z 1 GIBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung durch eine Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG vor.

Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (hier §§ 7 und 21 GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine Verhaltensweise, 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. Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (hier Paragraphen 7 und 21 GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine Verhaltensweise, 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.

In Bezug auf die Definition des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, ein die Würde verletzendes Verhalten, das geforderte Mindestmaß an Intensität und das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die obigen Ausführungen zu § 6 GIBG zu verweisen. Auch betreffend eine fehlende Ablehnungsobliegenheit von Seiten der betroffenen Person und die Verschuldensunabhängigkeit des Belästigers/der Belästigerin gilt das oben Gesagte. In Bezug auf die Definition des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, ein die Würde verletzendes Verhalten, das geforderte Mindestmaß an Intensität und das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die obigen Ausführungen zu Paragraph 6, GIBG zu verweisen. Auch betreffend eine fehlende Ablehnungsobliegenheit von Seiten der betroffenen Person und die Verschuldensunabhängigkeit des Belästigers/der Belästigerin gilt das oben Gesagte.

Der Begriff „sexuelle Orientierung“ ist im GIBG nicht näher definiert. Nach allgemeinem Verständnis bezeichnet sexuelle Orientierung die Präferenz bei der sexuellen „Objektwahl“, das heißt zu welchem Geschlecht sich jemand hingezogen fühlt, und wird daher in erster Linie als heterosexuell, homosexuell und bisexuell definiert und verstanden. Um dem angestrebten Schutzzweck gerecht zu werden, hat eine möglichst weite, über diese drei Grundorientierungen hinausgehende Auslegung zu erfolgen. Weder im Gesetz noch in der RL 2000/78/EG findet sich in Bezug auf die sexuelle Orientierung ein Hinweis auf eine Differenzierung zwischen Status (Eigenschaft) und Verhalten (Betätigung); eine derartige Differenzierung ist daher, wenn sie mit einer Einschränkung des Begriffs einhergeht, zufolge der gebotenen weiten Auslegung nicht zulässig.<sup>16</sup>

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin setzte ein die sexuelle Orientierung der Antragstellerin betreffendes, belästigendes Verhalten, indem er sie fragte auf wen sie „steht“ und ansprach welches „Mädl“ ihr gefalle.

Durch die Äußerungen des Geschäftsführers wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie waren überdies

unerwünscht und unangebracht und schufen eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt iSd § 21 Abs 2 Z 3 GIBG. Das Arbeitsklima war belastend. Durch die Äußerungen des Geschäftsführers wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie waren überdies unerwünscht und unangebracht und schufen eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt iSd Paragraph 21, Absatz 2, Ziffer 3, GIBG. Das Arbeitsklima war belastend.

Die Antragstellerin konnte glaubwürdig schildern, dass sie durch die Antragsgegnerin in Bezug auf ihre sexuelle Orientierung belästigt wurde, indem der Geschäftsführer der Antragsgegnerin sie darauf ansprach, welche Frauen ihr gefallen. Sie konnte glaubhaft darlegen, dass sie zu Beginn des Arbeitsverhältnisses offen mit der Antragstellerin kommunizierte, da es kein wie sonst üblich autoritäres Verhältnis zu dem Geschäftsführer gab. Jedoch wurde ihr bewusst, dass die Gespräche zu sehr in ihr Privatleben eindringen, weshalb sie sich in der Arbeit unwohl fühlte, ihr Gehalt jedoch dringend brauchte. Ebenso brachte sie vor, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin versuchte sie mit einer ehemaligen Mitarbeiterin zu verkuppeln bzw. ebenso bezüglich B Anspielungen machte.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin. Hinsichtlich den von der Antragstellerin vorgebrachten Verkopplungsversuchen hat sich der Verdacht aus Sicht des Senates jedoch nicht erhärtet, weshalb diesbezüglich kein Gegenbeweis durch den Geschäftsführer der Antragsgegnerin notwendig war.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass die Antragstellerin von sich aus sehr offen mit ihrer sexuellen Orientierung umging und von Beziehungen bzw. Bekanntschaften erzählte. Die Stellungnahme der Antragsgegnerin umfasste darüber hinaus einen Mailverlauf zwischen dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin und der Antragstellerin, in welchem er eine „neue Flamme“ der Antragstellerin ansprach. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bestritt in seiner mündlichen Befragung jedoch Verkopplungsversuche, insbesondere mit B, von der er wisse, dass sie an Männern und nicht Frauen interessiert sei.

In Bezug darauf, dass für die Erfüllung des Tatbestandes der Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung kein Vorsatz des Belästigers/der Belästigerin notwendig ist, wird nochmals auf die diesbezügliche Ausführung zu Punkt 1. verwiesen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 26 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 26, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

3.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG vor.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im § 3 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen.<sup>17</sup> Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen.<sup>17</sup>

Die Antragstellerin brachte im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsverhältnis durch die Antragsgegnerin deshalb beendet wurde, weil die Antragstellerin nicht mehr auf die gewünschte Weise auf die Nachrichten des Geschäftsführers der Antragsgegnerin reagierte. Die Antragstellerin konnte dieses Vorbringen auch bei ihrer mündlichen Befragung glaubhaft darstellen.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin brachte dem entgegen, dass Grund für die Kündigung das Verhalten der Antragstellerin gewesen sei sowie die Notwendigkeit einer Planbarkeit der Mitarbeiterressourcen. Die Möglichkeit der Kündigung der Antragstellerin sei bereits seit längerem im Raum gestanden, jedoch habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin Bedenken gehabt, dass diese Suizidgedanken habe und ihr deshalb das Angebot gemacht habe, bei ... einer Fernsehpräsentation dabei zu sein.

Die Argumentationslinie der Antragsgegnerin erscheint dem Senat widersprüchlich. Zum einen kündigte sie die Antragstellerin am 3. März 2019 unter Verweis auf unkooperatives Verhalten der Antragstellerin sowie Uneinsichtigkeit betreffend Arbeitszeitenregelung, wobei die Kündigung schon länger im Firmenkreis diskutiert worden sei. Nur einen Tag vor der Kündigung jedoch bot die Antragsgegnerin der Antragstellerin an, gemeinsam mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin, eine Einladung von ... einem Fernsehsender wahrzunehmen. Am Tag der Kündigung gab die Antragstellerin schließlich bekannt, dass sie im Krankenstand sei und wies den Geschäftsführer der Antragsgegnerin darauf hin, dass sie keine Freunde seien, sondern lediglich ein Arbeitsverhältnis hätte und er sie deshalb nicht mehr so oft kontaktieren sollte. Bereits am 9. März 2019 schrieb der Geschäftsführer der Antragsgegnerin der Schwester der Antragstellerin, C, dass er die Antragstellerin wieder beschäftigen würde, wenn sich diese wieder wie vor ihrer Reise verhielte. Es gibt darüber hinaus keine, wie von der Antragsgegnerin vorgebrachten, Anhaltspunkte für mögliche Suizidgedanken der Antragstellerin.

Dem Senat erscheint unschlüssig, warum die Antragsgegnerin die Antragstellerin wiedereinstellen wollte, wenn der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich im Verhalten der Antragstellerin lag. In Zusammenschau mit dem engen zeitlichen Zusammenhang der abermaligen Abmahnung des Geschäftsführers der Antragsgegnerin durch die Antragstellerin, dass diese kein freundschaftliches Verhältnis zu haben, und der Kündigung ist kein anderer Grund für die Kündigung der Antragstellerin ersichtlich.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren.

#### VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt 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. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt 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 Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 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 die Antragsgegnerin, Z GmbH, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die Antragsgegnerin, Z GmbH, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Wien, 7. Dezember 2021

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK  
Vorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

- 2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.
- 3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.
- 4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 7.
- 5 Vgl. Posch in Rebhahn/GIBG, §§ 6-7 Rz 76f.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.
- 9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.
- 10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; 114 ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- 12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 12.
- 14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.
- 15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.
- 16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 17 Rz 51.
- 17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.

**Zuletzt aktualisiert am**

24.06.2022

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)