

Gbk 2026/1/27 GBK I/1214/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.01.2026

Norm

§6 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 6 heute
2. GIBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritten

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 27.1.2026 über den am 22.1.2024 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1214/24, zu folgendem: Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 27.1.2026 über den am 22.1.2024 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch B (Antragsgegner) 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/1214/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch B diskriminiert worden. A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch B diskriminiert worden.

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

Der zugleich eingebrachte Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH wurde von der GAW am 21.5.2024 zurückgezogen. Der zugleich eingebrachte Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG durch die römisch zehn GmbH wurde von der GAW am 21.5.2024 zurückgezogen.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

A sei seit 15.08.2023 als Transitarbeitskraft bei der X GmbH tätig. Sie sei nach einem über das AMS vermittelten dreiwöchigen Praktikum durch die X GmbH, im Rahmen Projekts, für 10 Monate befristet angestellt worden. Ihr Arbeitsort sei die Y Fabrik in der Stadt 1 gewesen. Schon gegen Ende August 2023 habe B (einer der Vorarbeiter) damit begonnen regelmäßige Annäherungsversuche ihr gegenüber zu unternehmen. Einmal habe er ihr die Anweisung gegeben hinunterzukommen, wo sich eine Art kleiner Innenhof mit Raucherbereich befand und sie beide alleine gewesen seien. Dort habe er ihr gesagt, dass er Gefallen an ihr finde. Er habe gesagt, ihm würden ihre Haare, ihre Augen und ihr Lächeln sehr gefallen und er hätte in diesen acht Jahren seitdem er hier arbeite, noch nie jemanden so geliebt. Er habe auch nach ihrer privaten Telefonnummer und ihrem Instagram-account gefragt. Frau A habe ihm diese allerdings nicht gegeben. Sie sei schockiert gewesen und die Situation sei für sie äußerst unangenehm gewesen. Er habe sie auch eingeladen am Wochenende gemeinsam etwas zu unternehmen, was Frau A u.a. mit Verweis auf seinen Familienstand konsequent ablehnte und wegging. Später sei sie von B über Snapchat als Kontakt hinzugefügt worden und er habe damit begonnen, ihr Nachrichten zu schreiben. A sei seit 15.08.2023 als Transitarbeitskraft bei der römisch zehn GmbH tätig. Sie sei nach einem über das AMS vermittelten dreiwöchigen Praktikum durch die römisch zehn GmbH, im Rahmen Projekts, für 10 Monate befristet angestellt worden. Ihr Arbeitsort sei die Y Fabrik in der Stadt 1 gewesen. Schon gegen Ende August 2023 habe B (einer der Vorarbeiter) damit begonnen regelmäßige Annäherungsversuche ihr gegenüber zu unternehmen. Einmal habe er ihr die Anweisung gegeben hinunterzukommen, wo sich eine Art kleiner Innenhof mit Raucherbereich befand und sie beide alleine gewesen seien. Dort habe er ihr gesagt, dass er Gefallen an ihr finde. Er habe gesagt, ihm würden ihre Haare, ihre Augen und ihr Lächeln sehr gefallen und er hätte in diesen acht Jahren seitdem er hier arbeite, noch nie jemanden so geliebt. Er habe auch nach ihrer privaten Telefonnummer und ihrem Instagram-account gefragt. Frau A habe ihm diese allerdings nicht gegeben. Sie sei schockiert gewesen und die Situation sei für sie äußerst unangenehm gewesen. Er habe sie auch eingeladen am Wochenende gemeinsam etwas zu unternehmen, was Frau A u.a. mit Verweis auf seinen Familienstand konsequent ablehnte und wegging. Später sei sie von B über Snapchat als Kontakt hinzugefügt worden und er habe damit begonnen, ihr Nachrichten zu schreiben.

B habe auch am Arbeitsplatz immer offensichtlicher ihre Nähe gesucht. Frau A habe in der Regel in einem Arbeitsbereich gearbeitet wo sich ein längerer Arbeitstisch befand an dem verschiedene Mitarbeiter:innen gemeinsam Verpackungstätigkeiten durchführen. Gleichzeitig gebe es aber auch einen einzelnen kleinen Arbeitstisch an einer nicht so gut einsehbaren Ecke der Halle, an dem die Verpackungsschachteln mit einem Datum versehen werden. B habe Frau A immer wieder angewiesen dort zu arbeiten und die Artikel zu datieren. Während dann Frau A an diesem einzelnen Arbeitsplatz ihre Tätigkeit verrichtet habe, sei er regelmäßig zu ihr gekommen und habe sie beobachtet und sie nach persönlichen Informationen gefragt, etwa wie alt sie sei und ob sie mit der Familie zusammenwohne oder alleine. Weil B in seiner betrieblichen Position übergeordnet ist, dachte Frau A sie müsse ihm antworten. So sagte sie ihm, dass sie 21 Jahre alt ist bzw auch mit der Familie zusammenwohnt. Einmal habe B auch zu ihr gesagt: „Du musst diese Tätigkeit eigentlich nicht machen, du bist die wichtigste Person für mich hier. Du kannst also machen, was du willst. Du kannst auch länger Pause machen und wenn du später aus der Pause kommst, ist es auch in Ordnung.“

B habe dann auch damit begonnen sie nach der Arbeit über Snapchat anzuschreiben und zu fragen, wo sie sei und meinte er würde auch hinkommen, damit sie zusammen einen Kaffee trinken gehen könnten. Ein anderes Mal - es war Wochenende - als sie auf seine Frage antwortete, dass sie gerade im Fitnessstudio sei, fragte er sie nach der genauen

Adresse des Fitnessstudios und bat sie ein Video von sich selbst zu machen, wie sie trainiere, worauf Frau A allerdings nicht mehr antwortete. An einem anderen Tag während Frau A zusammen mit Arbeitskolleg:innen auf den Arbeitsbeginn wartete, sei B gekommen, habe sich auf einen Sessel gesetzt und zu den anderen ebenfalls anwesenden Mitarbeiter:innen gesagt, sie könnten alle eine Rauchen gehen, mit Ausnahme von Frau A. Nachdem die anderen weggegangen waren, habe er zu ihr gesagt, „du darfst nicht gehen, du musst hierbleiben, damit ich dich weiter ansehen kann. Ich will dich sehen, damit ich arbeiten kann“. Frau A habe nicht geantwortet, sondern sei weg gegangen und habe sich woanders hingesetzt. Später dann habe er ihr wieder über Snapchat geschrieben und sie gefragt, warum sie nicht mit ihm sprechen würde und ob sie kein Interesse an ihm hätte und dass er Snapchat wieder löschen könne, wenn dem so wäre. Sie habe ihm geantwortet, dass er Snapchat wieder löschen könne und ihn niemand dazu verpflichten würde es zu verwenden, woraufhin er ihr Emoticons mit Herz und Küssen schickte. B habe Frau A auch beobachtet, wenn sie mit anderen männlichen Arbeitskollegen gesprochen habe, insbesondere jenen die ebenfalls persischsprachig waren und habe sie über Snapchat gefragt, ob sie denn gefallen an diesen Kollegen finde. Die ohnehin bedrückende und äußerst unangenehme Situation habe sich für Frau A nochmals beträchtlich verschärft, als B ihr am Abend gegen 21 Uhr über Snapchat geschrieben habe, dass er unten in ihrer Haustür stehen würde und dass sie herunterkommen solle. Frau A sei im Schock gewesen und habe weder gewusst, woher er ihre private Wohnadresse gekannt habe, noch was er von ihr wollte. Sie habe ihm geschrieben, dass sie nicht hinaus gehen würde und dass sie auch keine Erlaubnis habe, um diese Zeit hinauszugehen. Frau A habe große Angst gehabt, zumal B nicht locker zu lassen schien und ihr immer wieder geschrieben habe, sie solle herunterkommen. Frau A habe ihm geschrieben, ob nicht seine Frau sich wundern würde, wo er um diese Zeit bleibe, er jedoch antwortete ihr damit, dass seine Frau an diesem Abend ohnehin beschäftigt wäre. Frau A habe ihm geschrieben „geh bitte nachhause und komm nicht mehr zu diesem Haus“. Sie habe ihm auch geschrieben, dass sie gar nicht dort wohne, sondern nur ihre Schwester (die tatsächlich ebenfalls über das Z Projekt bei der Y Fabrik arbeitet). Es schien zunächst so, als hätte B endlich aufgegeben. Doch am nächsten Morgen als Frau A gegen 6:35 Uhr die Haustür öffnete, um in die Arbeit zu gehen, habe sie erschrocken festgestellt, dass B auch da gewesen sei. Er habe so getan, als wäre er zufällig in ihrer Gasse vorbeigekommen und habe zu ihr „Guten Morgen“ gesagt und sie gefragt, ob sie gemeinsam mit dem Bus in die Arbeit fahren sollen. Frau A sei in einer Art tiefem Schock gewesen. Sie habe ihm nicht geantwortet, sondern sei in eine andere Richtung als sonst zur Straßenbahn gegangen, um ihm aus dem Weg zu gehen. Als sie dann in die Straßenbahnlinie eingestiegen sei und sich umgesehen habe, konnte sie ihn nicht sehen und atmete vorerst durch. Als sie dann in weiterer Folge in eine andere Straßenbahnlinie umstieg, habe sie von B eine Nachricht über Snapchat bekommen in der er geschrieben habe: „Ich sitze hinten, komm sitz da“. Für Frau A sei es wie ein Albtraum gewesen, sie habe sich umgesehen aber konnte ihn nicht sehen. Die Straßenbahn sei sehr voll gewesen. Sie habe ihm nicht geantwortet, woraufhin B ihr geschrieben habe, ob sie glaube, dass er ein Kind sei, dass sie ihn anlügen könne und was für ein Zufall es doch sei, dass er sie heute beim Rausgehen aus der Wohnungstür gesehen habe und sie also doch dort wohne. Sie habe nicht gewusst, was sie machen sollte, und schickte ihm ein ratlos wirkendes Emoticon. Als sie dann bei der Station ankamen, wo sie hätte aussteigen sollen, um zur Y Fabrik zu gelangen, sei sie aus Furcht vor ihm nicht ausgestiegen, sondern eine Station weiter gefahren und dann zu Fuß den nunmehr längeren Weg in Richtung Arbeit gegangen, wobei sie auf dem Weg auch eine Arbeitskollegin getroffen habe, die sich scheinbar auch darüber wunderte warum sie von dieser Seite kam, woraufhin Frau A gesagt habe, dass sie unabsichtlich eine Station zu weit gefahren sei. Später dann erzählte Frau A ihrer Arbeitskollegin von den Vorfällen, der bereits aufgefallen sei, dass B ihr ständig die Anweisung gegeben habe an dieser uneinsehbaren Ecke die Artikel zu datieren. Frau A habe von Montag bis Donnerstag gearbeitet. Es hätte die Möglichkeit für sie bestanden zusätzlich auch freitags zu arbeiten, wofür auch ein zusätzliches Goodie in Form eines Gutscheins in der Höhe von EUR 30,- vorgesehen gewesen wäre. Aus Angst davor freitags wohlmöglich aufgrund der geringeren Mitarbeiter:innenanzahl mit B alleine zu sein, vermied Frau A es bislang aber freitags zu arbeiten. Als sich Frau A einmal geweigert habe, der Anweisung von B nachzukommen und „Nein“ gesagt habe, habe dieser sie lange eindringlich angeschaut, weshalb sie dann aus Furcht trotzdem in die Ecke gegangen sei und Artikel datierte. Sie habe versucht das Gespräch mit C (ebenfalls eine Vorarbeiterin) zu suchen und sich bei dieser darüber beschwert, dass B ihr ständig die Anweisung gebe in dieser Ecke zu arbeiten. Frau C habe ihr versprochen mit B zu sprechen, was sie scheinbar einmal gemacht habe, als Frau A ein paar Tage nicht in der Arbeit gewesen war, weil es ihr aufgrund der belastenden Situation nicht gut ging. Sie habe auch bereits daran gedacht, deswegen zu kündigen. Als Frau A dann wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sei, hatte sich B auch in seinem Verhalten ihr gegenüber verändert. Er habe ihr nicht mehr die Anweisung gegeben datieren zu gehen, gleichzeitig

habe er sich ihr gegenüber unfreundlich und aggressiv verhalten. Er habe sie nun sogar noch mehr beobachtet als vorher und schien einen Fehler zu suchen, um sich an ihr rächen zu können. Als Frau A dann ein paar Tage später mit ihren ebenfalls persischsprachigen Kollegen zusammen an der Arbeit gewesen sei, sei B gekommen und habe ihr abermals die Anweisung gegeben in der Ecke die Artikel zu datieren und hinzu gefügt, sie solle auch den ganzen Müll vom Boden sammeln und saubermachen. Als D (eine weitere Kolleg:in) ihr angeboten habe diese Tätigkeit statt ihr zu machen, sei nach der Pause B zu Frau A gekommen und habe sie gefragt, warum sie nicht selbst datiere, wie er ihr aufgetragen habe und gesagt, dass sie gefälligst das machen solle, was er ihr aufgetragen habe. Es sei dann zu einer Diskussion gekommen. In weiterer Folge sei Frau A trotzdem wieder datieren gegangen. Sie habe erneut ans Kündigen gedacht. Auch andere Mitarbeiter:innen hatten die Diskussion mitbekommen. So auch E, der nachdem er mit B gesprochen hatte Frau A zu sich gerufen habe und ihr gesagt habe, dass B behauptet habe, sie hätte ihn auf Persisch beschimpft. Frau A habe B nicht beschimpft. Sie habe versucht mit E darüber zu sprechen, wie B mit ihr umging, dieser habe aber nur gesagt, dass er B vertraue, auf dessen Seite stehe und ihr nicht glaube. Er habe gesagt, sie solle nicht diskutieren, sondern das machen, was man ihr sage. E schien ihr offensichtlich nicht zu glauben. Der Großteil der Vorfälle hatte sich in Abwesenheit des Herrn E ereignet, etwa als dieser auf Urlaub war oder in der Früh vor seiner Ankunft in der Firma. Auch ging Herr F sehr geschickt vor und versuchte sich Frau A meistens mit Hilfe eines Vorwands zu nähern, etwa in dem er dabei ein Paket oder dergleichen in der Hand hielt, damit es so wirkte, als hätte er ein arbeitsbezogenes Anliegen.

Frau A habe dann auch ein Gespräch mit C und F gehabt, denen sie alles erzählt habe, was mit B vorgefallen war. Frau A habe dabei geweint und es sei ihr nicht gut gegangen. Sie habe ihnen auch gesagt, dass sie nicht mehr mit B zusammenarbeiten könne. F sagte ihr, sie könne vorerst nachhause gehen und dass sie sie kontaktieren würden. Am nächsten Tag folgte ein erneutes Gespräch mit C, E und F, in dem Frau A nochmal alles erzählte, was vorgefallen war und auch die Snapchatnachrichten soweit noch verfügbar vorzeigte. Nachher sei Frau A wieder nachhause geschickt worden. In weiterer Folge sei ihr von F die Anweisung gegeben worden, an einem anderen Ort weiterzuarbeiten, um B nicht mehr begegnen zu müssen. Auf ihre Frage hin, ob es auch eine Konsequenz für B geben würde, habe sie keine Antwort erhalten, nur, dass er dort weiterarbeiten werde, habe man ihr mitgeteilt. Für Frau A bedeutete die Versetzung zu einem anderen Ort auch eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen, da sie dort anders als bislang, Montag bis Freitag und damit einen weiteren Tag in der Woche, würde arbeiten müssen. Über eine etwaige Option auch dort nur vier Tage die Woche arbeiten zu können, sei sie nicht informiert worden. Auch waren die Arbeitsbedingungen am neuen Dienort schlechter als die vorherigen, so habe sie dort ihre gesamte Arbeitstätigkeit im Stehen verrichten müssen, wohingegen es ihr in der vorherigen Fabrik möglich gewesen sei im Sitzen zu arbeiten. Zudem sei der Arbeitsplatz selbst kälter, da sie unmittelbar an der Schokolade stehe (welche kühl gehalten werden muss). Hinzu kommen strengere Regelungen, was etwa die Frühstückspausen betreffe und das allgemeine Unbehagen, dass auch die Mitarbeiter:innen am neuen Dienort von „ihrem Fall“ wissen, was sich auch in entsprechenden Kommentaren seitens der Vorarbeiter:innen widerspiegelt habe. So sei sie auch immer wieder nach dem Grund für ihre Versetzung gefragt worden. Ein Umstand, der für Frau A sehr belastend sei, da sie es vermeiden wollte über die von ihr erfahrene sexuelle Belästigung durch den Vorarbeiter am früheren Dienort zu sprechen.

Zusammengefasst sei Frau A nicht nur mehrfach von B sexuell belästigt worden, sondern habe sich dadurch auch mit nachteiligen Konsequenzen hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen konfrontiert gesehen. Die ganze Angelegenheit war und ist nach wie vor äußerst belastend für Frau A und hinterließ bei ihr ein bedrückendes Gefühl von Furcht und Ohnmacht.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 3.4.2024 bestritt dieser 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 rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 3.4.2024 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin belaste den Antragsgegner zu Unrecht und konfrontiere ihn mit unrichtigen Vorwürfen. Der Antragsgegner war Vorarbeiter und habe Frau A regelmäßig ermahnt, da sie die Hygienevorschriften nicht eingehalten hätte. Eine sexuelle Belästigung von Frau A weise der Antragsgegner entschieden zurück. Er sei seit Jahren im

gegenständlichen Unternehmen tätig, und zwar seit acht Jahren und es habe keinerlei Vorfälle zuvor gegeben. Die Anzeigerin sei erst zwei Monate im Unternehmen. Die Vorwürfe bezüglich der Snapchat-Korrespondenz werden ebenfalls zurückgewiesen, da der Antragsgegner gar keinen Account auf Snapchat besitze.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 16.12.2025, einer ergänzenden Befragung des Antragsgegners vom 27.1.2026. Als weitere Auskunftspersonen wurden G, H und C am 16.12.2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf Snapchat-Nachrichten zwischen Antragstellerin und Antragsgegner. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 16.12.2025, einer ergänzenden Befragung des Antragsgegners vom 27.1.2026. Als weitere Auskunftspersonen wurden G, H und C am 16.12.2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf Snapchat-Nachrichten zwischen Antragstellerin und Antragsgegner.

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:

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

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

(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.

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des 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 dagegen³ 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, 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 des Vorwurfes, einer sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, einer sexuellen

Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin wurde vom Antragsgegner während der Arbeit mehrfach über persönliche Informationen ausgefragt, sie erhielt unerwünschte Komplimente und Einladungen zu gemeinsamen Unternehmungen, außerdem wurde seitens des Antragsgegners bedrängt, über Snapchat mit ihm zu kommunizieren. Die Antragstellerin verhielt sich reserviert und zurückhaltend, beantwortete jedoch teilweise seine Fragen, da sie dachte, sie müsse es, weil er ihr Vorarbeiter war. Der Antragsgegner lauerte der Antragstellerin vor ihrem Haus auf. Er versuchte bei mehreren Gelegenheiten in der Arbeit mit ihr alleine zu sein, u.a. bestellte er sie hinunter zum Raucherbereich, teilte ihr einen uneinsehbaren Arbeitsplatz zu und sagte den anderen, sie sollen eine rauchen gehen, nur die Antragstellerin müsse bleiben. Diese Situationen nutzte er für unerwünschte Annäherungsversuche, die die Antragstellerin nicht erwiderte. Sie wies ihn auf seinen Ehestand hin und versuchte sich, wenn möglich den Situationen zu entziehen.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch den Antragsgegner vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Antragsgegner vor.

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴ Der Antragsgegner ist Dritter, da er Vorarbeiter der Antragstellerin war und im gleichen Unternehmen arbeitete, wie die Antragstellerin. Als Dritte iSd Paragraph 6, GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴ Der Antragsgegner ist Dritter, da er Vorarbeiter der Antragstellerin war und im gleichen Unternehmen arbeitete, wie die Antragstellerin.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, 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 anstößiges ist.

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 Redensarten⁵ - die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und deren sexuelle Integrität herabzusetzen als auch deren Ehrengefühl grob zu verletzen.⁶ Darunter fallen außerdem Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben⁷, das Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS⁸, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht⁹, das Drängen zur Aufnahme einer intimen Beziehung unter Ausnutzung der Stellung¹⁰, anzügliche - sei es auch in „Komplimente“ verpackte - Bemerkungen über die Figur¹¹. Derartige Verhaltensweisen können auch geeignet sein, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person durch Geringschätzung, mangelnden Respekt oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.¹²

Der Antragsgegner hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, indem er der Antragstellerin unerwünschte Komplimente über ihr Aussehen gemacht hat, sie aufgefordert ihm ein Video von sich im Fitnessstudio zu schicken, sie mehrfach in eine abgelegene Ecke beordert hat, um ihr persönliche Fragen zu stellen, ihr gesagt hat, die anderen können rauchen gehen, aber sie soll hierbleiben, er will sie anschauen. Der Antragsgegner hat die Antragstellerin beharrlich bedrängt. Er hat sowohl in der Arbeit, per Snapchat, als auch vor ihrem Haus versucht sie zur Kontaktaufnahme mit ihm zu drängen. Das Angebot „auszugehen“, „schwimmen zu gehen“ und die Frage nach ihrer Wohnadresse sind ebenfalls als unerwünschte Annäherungsversuche zu werten. Das Aufsuchen des Wohnhauses der Antragstellerin und die Aufforderung hinaus zu kommen sind als schwerwiegend einzustufen. Dieses Verhalten grenzt bereits an das strafrechtlich relevante Verhalten Stalking.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 GIBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.¹³ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor.

Im Einzelfall kann auch schon ein einmaliger Vorfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist und daher auch, ohne dass es eines besonderen Hinweises bedarf, erkennbar ist, dass das Verhalten unerwünscht ist.¹⁴ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Um von einer sexuellen Belästigung iSd Paragraph 6, Absatz 2, GIBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.¹³ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Im Einzelfall kann auch schon ein einmaliger Vorfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist und daher auch, ohne dass es eines besonderen Hinweises bedarf, erkennbar ist, dass das Verhalten unerwünscht ist.¹⁴ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Der Antragsgegner hat das Haus der Antragstellerin unaufgefordert, unabgesprochen und unerwünscht aufgesucht und ihr mittels Nachricht mitgeteilt, sie solle hinunterkommen, er wolle sie sehen. Er hat ihr am nächsten Morgen vor ihrem Haus aufgelauert. Die Antragstellerin brachte glaubhaft vor, dass sie Angst vor dem Antragsgegner hatte, als dieser ihr Wohnhaus aufsuchte. Stalking ist ein strafrechtlich relevantes Verhalten, das jedenfalls dazu geeignet ist, eine Person zu ängstigen und in weiterer Folge auch ein einschüchterndes Arbeitsumfeld zu schaffen. Dieses Verhalten erfüllt jedenfalls das geforderte Mindestmaß an Intensität.

Objektiv betrachtet ist das Verhalten des Antragsgegners geeignet die Würde der Antragstellerin zu verletzen. Da die Antragstellerin seine Avancen über einen längeren Zeitraum so weit wie möglich ignorierte und nicht darauf einging, der Antragsgegner jedoch beharrlich Kontakt suchte und auch nicht davor zurückschreckte ihr vor ihrem Haus aufzulauern, obwohl sie seine Nachrichten weitgehend ignorierte und versuchte nicht auf seine Avancen einzugehen. Der Antragsgegner hat seine Position als Vorarbeiter missbraucht, um die Antragstellerin in eine abgelegene Ecke zu senden und sie dort über private Angelegenheiten auszufragen. Dadurch, dass er dies wiederholt getan hat und die Antragstellerin in einer beruflich untergeordneten Position war und ihr daher wenig Möglichkeiten blieben, sich zur Wehr zu setzen, erfüllt auch dieses Verhalten das geforderte Mindestmaß an Intensität. Der Antragsgegner hatte eine Führungsrolle und somit trifft ihn eine Fürsorgepflicht für die ihm unterstellten Mitarbeiter:innen. Stattdessen hat er seine Vormachtstellung missbräuchlich verwendet, um eine Arbeitnehmerin zu bedrängen.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach § 6 Abs 2 GIBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. 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.¹⁵ 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.¹⁶ Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach Paragraph 6, Absatz 2, GIBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. 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.¹⁵ 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.¹⁶

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 der sexuellen Belästigung iSd GIBG. Eine irgendwie geartete Verpflichtung oder Obliegenheit der betroffenen Person, ein auf die sexuelle Sphäre bezogenes Verhalten abzulehnen, besteht daher nicht.¹⁷

Ein Verhalten ist unerwünscht, wenn es gegen den Willen der Antragstellerin und ohne ihr Einverständnis erfolgte.¹⁸ All die Verhaltensweisen des Antragsgegners waren von Seiten der Antragstellerin unerwünscht, was sie dadurch zum Ausdruck brachte, dass sie nicht auf seine Aufforderungen reagierte. Als er vor ihrem Haus auftauchte und sie aufforderte hinunter zu kommen, hat sie dem nicht Folge geleistet. Sie hat sie ihn konfrontiert und ihn gefragt: „Schämst du dich nicht, du bist verheiratet“. Die Unerwünschtheit des Verhaltens zeigte die Antragstellerin auch

dadurch, dass sie einen anderen Weg einschlug, als sie den Antragsgegner vor ihrem Haus erblickte. Bei anderen Gelegenheiten widersetzte sie sich den Wünschen des Antragsgegners, beispielsweise als sie sich weigerte ihm ihre Wohnadresse zu nennen oder indem sie behauptete, sie wohne bei ihrer Schwester, um ihn abzuwimmeln.

Da die Antragstellerin den Avancen des Antragsgegners reserviert begegnete, wäre für ihn die Unerwünschtheit seines Verhaltens erkennbar gewesen. Dennoch setzte er es beharrlich fort und erhöhte sogar die Intensität. Der Antragsgegner konnte nicht davon ausgehen, dass es in Ordnung ist, einer ihm unterstellten Mitarbeiterin vor ihrem Haus aufzulauern, nachdem sie bereits seine Einladungen gemeinsam etwas zu unternehmen ausgeschlagen hatte. Objektiv betrachtet ist das Verhalten als unangemessen, unangebracht und anstößig einzustufen.

Der Antragsgegner hat die Vorwürfe nicht ausreichend entkräftet. Er hat ausweichend auf Fragen der Vorsitzenden geantwortet und erst bei Nachfrage verneint. Er hat pauschal abgestritten, jemals persönliche Gespräche mit der Antragstellerin oder anderen Mitarbeiter:innen geführt zu haben, er bestritt, dass es sich um seinen Snapchat-Account handle, gab an nicht zu wissen wie sein Foto ins Profilbild gelangt sei. Er sagte in der mündlichen Befragung, er sei nicht beim Wohnhaus der Antragstellerin aufgetaucht. Insgesamt erschien dem Senat das pauschale Abstreiten aller Vorfälle unglaubwürdig. Hinzu kommt, dass andere Mitarbeiterinnen – die Schwester der Antragstellerin und eine weitere Mitarbeiterin – glaubwürdig von einem Streit mit dem Antragsgegner berichteten, bei dem dieser sowohl geschrien hat als auch im Begriff gewesen ist handgreiflich zu werden. Dies widerspricht dem Bild, das der Antragsgegner von sich selbst gezeichnet hat, wonach er seit acht Jahren in dem Betrieb arbeite und es noch nie Beschwerden über ihn gegeben habe. Dass die Aussagen der Auskunftspersonen stimmen, dem entspricht auch die Tatsache, dass der Antragsgegner nach diesem Streit versetzt worden ist.

Daher vermochte der Antragsgegner den Senat nicht zu überzeugen. Der Senat gelangte zu der Ansicht, dass der Antragsgegner die Antragstellerin bedrängt hat.

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

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 der Antragsgegner, B, 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 der Antragsgegner, B, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, B, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, B, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1.

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 27.01.2026

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 9.

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

6 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 37.

7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.

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

11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.

12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.

13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.

14 Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.

15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.

16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.

17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.

18 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2026

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