

Gbk 2025/12/16 GBK I/1202/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.12.2025

Norm

§6 Abs1 Z2 GIBG, §6 Abs1 Z3 GIBG, §13 iVm §3 Z7 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, mangelnde Abhilfe, Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses

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 16. Dezember 2025 über den am 28. November 2023 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 (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch B (Zweitanspruchsgegner) sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 13 iVm § 3 Z 7 GIBG und durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer sexuellen Bela?stigung 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 durch die X GmbH (Erstantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1202/23, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 16. Dezember 2025 über den am 28. November 2023 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 Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch B (Zweitanspruchsgegner) sowie durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG und durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer sexuellen Bela?stigung 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 durch die römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin) 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/1202/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

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

2.

Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer sexuellen 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 wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine:n Dritte:n sexuell belästigt wurde (Z 3) und der:die Arbeitgeber:in nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser sexuellen Belästigung zu schützen. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer sexuellen 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 wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine:n Dritte:n sexuell belästigt wurde (Ziffer 3,) und der:die Arbeitgeber:in nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser sexuellen Belästigung zu schützen.

3.

A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 13 iVm § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 1. August 2019 bis 31. Juli 2023 bei der Erstantragsgegnerin angestellt gewesen. Im April 2023 habe sie von der Werkstatt in die Lackiererei gewechselt und sei dort die unmittelbare Kollegin des Zweitantragsgegners gewesen. Die Antragstellerin habe sich sehr auf den Wechsel und die Zusammenarbeit mit dem Zweitantragsgegner gefreut, da sie davor schon ein paar Mal in der Lackiererei ausgeholfen habe und die Zusammenarbeit und Stimmung gut gewesen sei.

Nach etwa einer Woche allerdings habe der Zweitantragsgegner begonnen, sich gegenüber der Antragstellerin übergriffig zu verhalten, diese Übergriffe hätten bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin angehalten. Exemplarisch seien hier einige erwähnt:

Der Zweitantragsgegner sei auf einem „Rollwagerl“ gesessen, während die Antragstellerin bei einem Fahrzeug gestanden und den Kotflügel geschliffen habe. Er habe die Antragstellerin bei den Hüften gepackt und sie zu sich nach hinten gezogen, wodurch sie ihr Gleichgewicht verloren habe und auf seinen Schoß gefallen sei. Einige Zeit später sei der Zweitantragsgegner in der Lackkammer gestanden und habe sich seine Hose ausgezogen und diese bei der Tür rausgestreckt und diese der Antragstellerin zu präsentieren. Der Zweitantragsgegner habe der Antragstellerin außerdem gesagt, dass, wenn sie seine Freundin wäre, würde er sie mit hohen Schuhen und Miniröcken einkleiden und ihr dann so bei der Arbeit zusehen.

Er habe die Antragstellerin auch aufgefordert, mit ihm in die Lackierbox zu gehen, er habe ihr etwas zeigen wollen. Die Antragstellerin sei mitgegangen. Hinter der Lackierbox sei ein kleiner Raum gewesen. Der Zweitantragsgegner habe

gesagt: „Komm schnell, jetzt können wir es schnell tun, solange keiner da ist. Ich wäre in fünf Minuten fertig. Ich hätte meinen Spaß und dir tut es nicht weh.“

Ein weiteres Mal sei er gemeinsam mit der Antragstellerin in der Lackierbox gestanden. In der Box habe eine lange Stange gehangen, der Zweitantragsgegner sei mit seinen Armen darüber gehangen und habe gemeint, dass die Antragstellerin so vor ihm stehen müsse und habe dabei obszöne Hüftbewegungen gemacht. Generell habe der Zweitantragsgegner des Öfteren Hüftbewegungen gemacht und der Antragstellerin erklärt, dass er sie „genauso nehmen“ würde. Des Weiteren habe er mehrfach das Gesäß der Antragstellerin berührt.

Bei einer Arbeit, wo die beiden gemeinsam von einem Fahrzeug Aufkleber entfernen hätten müssen, sei ein Sticker dabei gewesen, der wie eine Hand mit Finger ausgesehen habe. Diesen habe der Zweitantragsgegner der Antragstellerin zwischen Oberschenkel und ihr Geschlecht geklebt.

Während sitzenden Schleifarbeiten unter Verwendung eines Rollwagens habe sich der Zweitantragsgegner mit seinem Geschlecht direkt vor das Gesicht der Antragstellerin positioniert und gesagt: „Also das wäre die perfekte Höhe“ und habe sich immer weiter in die Nähe der Antragstellerin gedrängt. Diese habe ihm gesagt, dass er sich nicht so nahe zu ihr stellen solle. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin auch gefragt, ob sie mit ihrer Oberweite unzufrieden sei, da diese seiner Meinung nach doch recht klein sei.

Diese sexuellen Übergriffe hätten mit Unterbrechungen ca. zwei Monate gedauert. Bei manchen dieser Übergriffe sei die Antragstellerin derart perplex gewesen, dass sie nichts darauf antworten habe können, bei anderen wiederum habe sie es geschafft, sich zu wehren und dem Zweitantragsgegner gesagt, dass sie das nicht wollen würde.

Wohl auch aufgrund der Tatsache, dass sich die Antragstellerin gewehrt habe, habe sich das Verhältnis zwischen ihr und dem Zweitantragsgegner verschlechtert. Es sei schließlich zu einem Streit zwischen den beiden gekommen, in dem der Zweitantragsgegner der Antragstellerin vorgeworfen habe, „verlogen und falsch“ zu sein, er würde die Antragstellerin nicht mehr in der Lackiererei brauchen können, dies habe er ihr gegenüber nicht weiter begründet, er habe gemeint, dass er nicht darüber reden wolle. Die Antragstellerin sei „kindisch“.

Nach dem Streit habe sich die Antragstellerin dem Mechaniker C anvertraut. Dieser habe die Antragstellerin Mitte Mai in der Mittagspause zu einem Gespräch mit dem Werkstättenleiter D begleitet. D habe gesagt, dass „sowas nicht OK“ sei und in der Firma nicht sein dürfe. Die Antragstellerin solle aber nicht so laut darüber reden, da die Firma überall ihre Ohren habe und auch der Zweitantragsgegner immer wieder durch die Werkstatt laufen würde. Die Antragstellerin habe D darauf angesprochen, ob er E als Unternehmensinhaber der Erstantragsgegnerin davon berichten würde, dieser habe gemeint: „Nein das geht nur mich was an und nicht den Chef. Er macht seine Sachen und ich meine.“

Wenige Tage später sei die Antragstellerin gekündigt worden.

In der auf Ersuchen des Senates I der von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 16. Februar 2024 verwies dieser auf die Stellungnahmen gegenüber der GAW vom 21. Dezember 2023 in welche dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe bestritt, 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 von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 16. Februar 2024 verwies dieser auf die Stellungnahmen gegenüber der GAW vom 21. Dezember 2023 in welche dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe bestritt, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei vom 1. August 2019 bis 31. Juli 2023 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Im Zuge dieser Ausbildung sei sie auf ihren eigenen Wunsch ab April 2023 anstelle in der Werkstatt in der Lackiererei eingesetzt worden. Ausgebildet worden sei sie dabei vom Zweitantragsgegner, der nicht nur die Antragstellerin, sondern auch einen zweiten Lehrling ausgebildet habe. Die Erstantragsgegnerin habe dabei feststellen müssen, dass sich die Antragstellerin nicht in dem Ausmaß bemüht habe, die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse dieses Lehrberufes zu erwerben.

Obwohl ihr ausreichend Zeit gegeben worden sei sich auf die Lehrabschlussprüfung, die ursprünglich für den 21. April und 22. April 2023 vorgesehen gewesen sei, vorzubereiten, habe die Antragstellerin die Lehrabschlussprüfung beim Ersatztermin am 6. Mai 2023 nicht bestanden. Auch ihre Leistungen in der Berufsschule hätten zu wünschen

übriggelassen. Diese Minderleistung sei letztendlich ausschlaggebend dafür gewesen, dass die Erstantragsgegnerin das Lehrverhältnis mit der Antragstellerin nach Einhaltung der kollektivvertragliche Behaltefrist beendet habe.

Die Vorwürfe, die gegenüber dem Zweitantragsgegner erhoben werden würden, stelle dieser entschieden in Abrede. Auch der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin habe keinen Grund an den glaubwürdigen und lebensnahen Ausführungen des Zweitantragsgegners zu zweifeln.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 29. April 2025, von GF E (informierter Vertreter der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 13. Oktober 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und F am 29. April 2025, G am 13. Oktober 2025 sowie D am 16. Dezember 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Lehrlingsvertrag der Antragstellerin vom 22. Juli 2019 sowie Fotos des Betriebsgeländes (vorgelegt von der Erstantragsgegnerin am 1. Dezember 2025). Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 29. April 2025, von GF E (informierter Vertreter der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 13. Oktober 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und F am 29. April 2025, G am 13. Oktober 2025 sowie D am 16. Dezember 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Lehrlingsvertrag der Antragstellerin vom 22. Juli 2019 sowie Fotos des Betriebsgeländes (vorgelegt von der Erstantragsgegnerin am 1. Dezember 2025).

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

[...]

7.

bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

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

[...]

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis 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.

[...]“

„§ 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des

betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 gilt sinngemäß.“, § 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Paragraph 12, gilt sinngemäß.“

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:der Antragsteller:in sprechen als dagegen

Dem:Der Antragsgegner:in 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:der Antragsgegner:in 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 der sexuellen Belästigung durch den Zweitantragsgegner mittels mehrerer Bemerkungen, Gesten und Berührungen, sowie der Kündigung und damit Benachteiligung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin als Folge der Beschwerde bezüglich der sexuellen Belästigung durch den Zweitantragsgegner, 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 der sexuellen Belästigung durch den Zweitantragsgegner mittels mehrerer Bemerkungen, Gesten und Berührungen, sowie der Kündigung und damit Benachteiligung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin als Folge der Beschwerde bezüglich der sexuellen Belästigung durch den Zweitantragsgegner, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 1. August 2019 bis 31. Juli 2023 als Lehrling für Kfz-Technikerin/Personenkraftwagentechnikerin bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt und wurde am 31. Mai 2023 gekündigt. Ursprünglich war sie in der Werkstatt tätig und wechselte im April 2023 in die Lackiererei, wobei sie dort vom Zweitantragsgegner ausgebildet wurde. Neben der Antragstellerin war ein zweiter Lehrling in der Lackiererei tätig, welcher sich daher immer in unmittelbarer Nähe der Antragstellerin und des Zweitantragsgegners befand.

Der Zweitantragsgegner sei nicht nach einer Woche gegenüber der Antragstellerin übergriffig zu geworden.

Insbesondere saß der Zweitantragsgegner nicht auf einem Rollwagerl, während die Antragstellerin bei einem Fahrzeug stand und den Kotflügel schliff. Er hat die Antragstellerin nicht bei den Hüften gepackt und sie zu sich nach hinten gezogen, wodurch sie ihr Gleichgewicht verlor und auf seinen Schoß gefallen ist.

Der Zweitantragsgegner hat sich nicht seine Hose ausgezogen und diese bei der Tür der Lackkammer rausgestreckt, um sie der Antragstellerin zu präsentieren. Der Zweitantragsgegner hat der Antragstellerin außerdem nicht gesagt, dass, wenn sie seine Freundin wäre, er sie mit hohen Schuhen und Miniröcken einkleiden und ihr dann so bei der Arbeit zusehen würde.

Der Zweitantragsgegner hat die Antragstellerin auch nicht aufgefordert, mit ihm in die Lackierbox zu gehen, weil er ihr etwas zeigen wollte. Er hat nicht – bezogen auf einen kleinen Raum hinter der Lackierbox – gesagt: „Komm schnell, jetzt

können wir es schnell tun solange keiner da ist. Ich wäre in fünf Minuten fertig. Ich hätte meinen Spaß und dir tut es nicht weh.“

Der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin sind gemeinsam in der Lackierbox gestanden. Allerdings hat sich der Zweitantragsgegner nicht auf die dort befindliche Stange gehängt, dabei obszöne Hüftbewegungen gemacht und gemeint, dass die Antragstellerin so vor ihm stehen müsse. Generell hat der Zweitantragsgegner nie Hüftbewegungen gemacht und der Antragstellerin erklärt, dass er sie „genauso nehmen“ würde.

Der Zweitantragsgegner hat nie das Gesäß der Antragstellerin berührt.

Das Entfernen von Aufklebern und Kleberesten wurde meist von den Lehrlingen erledigt, weshalb die Antragstellerin und der Zweitantragsgegner auch nicht gemeinsam Aufkleber von einem Fahrzeug entfernt haben. Deshalb kam es auch nicht zu der Situation, dass der Zweitantragsgegner der Antragstellerin einen Sticker, der wie eine Hand mit Finger aussah, zwischen Oberschenkel und ihr Geschlecht geklebt hat.

Der Zweitantragsgegner hat sich nicht während sitzenden Schleifarbeiten unter Verwendung eines Rollwagens mit seinem Geschlecht direkt vor das Gesicht der Antragstellerin positioniert und gesagt: „Also das wäre die perfekte Höhe“ und hat sich auch nicht immer weiter in die Nähe der Antragstellerin gedrängt.

Der Zweitantragsgegner hat die Antragstellerin auch nicht gefragt, ob sie mit ihrer Oberweite unzufrieden ist, da diese seiner Meinung nach doch recht klein sei.

Das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner hat sich während der Tätigkeit der Antragstellerin in der Lackiererei verschlechtert, da die Antragstellerin ihre Aufgaben gar nicht bzw. nicht zufriedenstellend erledigte und zusätzlich noch andere Lehrlinge einteilte, obwohl sie das nicht durfte. Dabei kam es zu Meinungsverschiedenheiten und der Zweitantragsgegner kam zum Schluss die Antragstellerin nicht mehr in der Lackiererei zu brauchen.

Die Antragstellerin hat sich dem Mechaniker C anvertraut, welcher eine enge Verbindung zur Antragstellerin hat. Nicht festgestellt werden konnte, ob die Antragstellerin zum fraglichen Zeitpunkt oder erst zu einem späteren Zeitpunkt in einer Beziehung mit C war.

Es fand ein Gespräch der Antragstellerin in Begleitung von C mit einem weiteren Arbeitskollegen – D – statt. Letzterer sagte, dass so etwas nicht in Ordnung sei und in der Firma nicht sein dürfe. Nicht festgestellt werden kann, wie D seine Aussage im Laufe dieses Gesprächs, dass die Antragstellerin „es nicht der ganzen Firma erzählen soll“ meinte. In anderen Worten, ob er damit bezwecken wollte, dass die Antragstellerin ihre Bedenken bezüglich der sexuellen Belästigungen der Erstantragsgegnerin meldet oder nicht. Ebenfalls nicht festgestellt werden konnte, ob dieses Gespräch vor oder nach dem Ausspruch der Kündigung stattfand.

Das Dienstverhältnis wurde von Seiten der Erstantragsgegnerin aus fachlichen Gründen beendet. So hat die Antragstellerin die erste Lehrabschlussprüfung nicht geschafft, eine Frühwarnung erhalten und ihre Aufgaben nicht in der erforderlichen Qualität erledigt. Außerdem gab es zur selben Zeit einen weiteren Lehrling, welcher die erforderliche Leistung abgeliefert hat und nach der Beendigung der Lehre übernommen wurde.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

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

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom: von der Arbeitgeber:in und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner:innen oder Kund:innen des:der Arbeitgeber:in. 4 Als Dritte iSd Paragraph 6, GIBG kommen vom: von der Arbeitgeber:in und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG sind das zB Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner:innen oder Kund:innen des:der Arbeitgeber:in. 4

Der Zweitantragsgegner war ein Arbeitskollege der Antragstellerin und somit als Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG zu qualifizieren. Der Zweitantragsgegner war ein Arbeitskollege der Antragstellerin und somit als Dritter iSd Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG zu qualifizieren.

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, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht.⁵ Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.⁶

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.⁷ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. 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.⁸ 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.⁷ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. 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.⁸ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

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.⁹ Es muss allerdings für den/die Belästiger:in erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.¹⁰ 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.⁹ Es muss allerdings für den/die Belästiger:in erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.¹⁰

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.¹¹ Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.¹²

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästiger:in grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des/der Belästiger:in bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.¹³

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.¹⁴

Das Packen einer Mitarbeiterin (eines Lehrlings) an den Hüften, das damit zusammenhängende Verlieren des Gleichgewichts und Fallen auf den Schoß, das Ausziehen der Hose und deren Präsentation durch Rausstrecken aus der

Türe, die Aussage, man würde seine Mitarbeiterin, wenn sie die eigene Freundin wäre, in Miniröcke und hohe Schuhe kleiden, um ihr beim Arbeiten zuzusehen, das Deuten auf einen Raum gemeinsam mit der Aussage „Komm schnell, jetzt können wir es schnell tun, solange keiner da ist. Ich wäre in fünf Minuten fertig. Ich hätte meinen Spaß und dir tut es nicht weh.“, obszöne Hüftbewegungen und die Aussage, dass die Mitarbeiterin genauso stehen müsse, das Kleben eines handförmigen Stickers zwischen Oberschenkel und Geschlechtsteil einer Mitarbeiterin, die Annäherung mit dem Geschlechtsteil an das Gesicht einer sitzenden Mitarbeiterin und die Aussage, dass das die perfekte Höhe sei, die Frage, ob die Mitarbeiterin mit ihrer Oberweite zufrieden sei, da diese recht klein sei, sowie die (mehrfache) Berührung einer Mitarbeiterin am Gesäß, weisen allesamt eine sexuelle Konnotation auf und sind damit grundsätzlich als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten zu qualifizieren.

Objektiv betrachtet ist das von der Antragstellerin geschilderte Verhalten des Zweitantragsgegners geeignet, die Würde einer Mitarbeiterin zu beeinträchtigen, da es sich um in die Privat- bzw. Intimsphäre eingreifende Äußerungen und Verhaltensweisen handelt. Durch die mehrmalige Tötigung derartiger Handlungen wird das Mindestmaß an Intensität jedenfalls erfüllt, wobei auch einzelne der vorgebrachten Bemerkungen und Handlungen nach Ansicht des Senates bereits das Mindestmaß an Intensität erreichen würden.

Dass die Antragstellerin das Verhalten des Zweitantragsgegners subjektiv als unerwünscht empfand, ergibt sich für den Senat aus dem Umstand, dass sie sich ihren Arbeitskollegen C und D sowie ihrer Mutter anvertraute.

Die von der Antragstellerin geschilderten Äußerungen und Verhaltensweisen des Zweitantragsgegners sind darüber hinaus grundsätzlich geeignet, die Arbeitsumwelt einer Mitarbeiterin zu beeinträchtigen. Im konkreten Fall war die Antragstellerin zum Zeitpunkt der mündlichen Befragung erkennbar betroffen. Allerdings war es für den Senat nicht klar erkennbar, ob diese Betroffenheit den Handlungen und Aussagen des Zweitantragsgegners oder dem Umstand, nun nicht mehr an ihren Oldtimern arbeiten zu können, geschuldet ist.

Da sich im Ermittlungsverfahren aufgrund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen sowie der Bilder der Betriebsstätte der Erstantragsgegnerin bestätigte, dass die Antragstellerin und der Zweitantragsgegner zu keinem Zeitpunkt völlig allein waren und die Antragstellerin sich ihrer Mutter anvertraut hat, kam bei der Überprüfung des Vorbringens dem unmittelbaren Eindruck aller befragten Personen durch den Senat eine entscheidende Rolle zu.

Sowohl die Mutter der Antragstellerin als auch C schilderten Wahrnehmungen, welche sich mit dem Vorbringen der Antragstellerin deckten. Allerdings entstand beim Senat der Eindruck, dass die Schilderungen der Mutter nicht glaubhaft waren, da diese einerseits überdramatisierte und andererseits anmerkte, dass für die Antragstellerin nichts schlimmer sei, als der Umstand, nicht mehr an den Oldtimern arbeiten zu können. Zwar habe die Antragstellerin eine Beschäftigung in einer Kfz-Werkstatt, allerdings sei sie dort nicht so glücklich, da diese nur an Neuwagen arbeiten würden. Die Antragstellerin sei nicht in dem Bereich, wo sie hingehöre. Sie liebe ihre Oldtimer.

Die Glaubhaftigkeit der Schilderungen von C konnte der Senat nicht mit Sicherheit annehmen, da dieser im Zeitpunkt der Sitzungen in einer Beziehung mit der Antragstellerin war und es dabei unklar war, ob dies bereits vor der Beendigung des Dienstverhältnisses der Fall war, oder ob die beiden Personen (lediglich) eine enge Freundschaft hatten. Jedenfalls standen die Antragstellerin und C bereits während des im Vorbringen geschilderten relevanten Zeitrahmens in einem nahen Verhältnis zueinander.

Hingegen erschienen dem Senat Aussagen des informierten Vertreters der Erstantragsgegnerin, des Zweitantragsgegners, sowie der Auskunftspersonen G und D glaubhaft. Alle vier Personen hatten ein authentisches und ehrlich wirkendes Auftreten. Der Zweitantragsgegner und G bestätigten die Angabe der Antragstellerin dahingehend, dass die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt mit dem Zweitantragsgegner alleine war, sondern G (zum damaligen Zeitpunkt ebenfalls Lehrling) immer dabei gewesen ist. G konnte auf glaubhafte Weise darstellen, dass er von den im Vorbringen geschilderten Handlungen und Bemerkungen nichts mitbekommen hat, obwohl er immer in der Nähe der Antragstellerin und des Zweitantragsgegners war. Von den Anschuldigungen erfahren hat er erst, als die Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegner davon mittels Briefen verständigt worden waren.

Dem Zweitantragsgegner gelang es, das Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften. Seine Schilderungen in der mündlichen Befragung waren für den Senat glaubhaft und schlüssig.

So legte er glaubhaft dar, dass es nicht zu einer Situation gekommen ist, wo er am Rollwagen gesessen ist und die Antragstellerin auf den Schoß gezogen hat. Viel mehr hat die Antragstellerin ihn einmal gebeten, sie auf ein Auto zu

heben, woraufhin der Zweitantragsgegner abgelehnt hat, da er keine Frauen angreife. Er sei, was das betrifft, immer sehr vorsichtig und sei froh gewesen, dass G immer in unmittelbarer Nähe gewesen sei. Zudem habe der Zweitantragsgegner während seiner Zeit am WIFI gelernt, dass es riskant sei, am Arbeitsplatz alleine mit einer Frau zu sein.

Dem Zweitantragsgegner gelang es weiters glaubhaft darzulegen, dass es zwar manchmal – wenn es in der Lackierkammer sehr heiß ist – Situationen gibt, in denen man die Hose auszieht, dass er allerdings nie die Hose aus der Lackierkammer gehängt hat, um sie der Antragstellerin zu präsentieren. Vielmehr tauscht man die Hose und Arbeitsmantel, wobei derselbe Hacken für das Aufhängen beider Kleidungsstücke verwendet wird.

Des Weiteren konnte der Zweitantragsgegner glaubhaft verneinen, dass es nicht zu den Situationen im Vorbringen bezüglich der Aussage, der Zweitantragsgegner würde die Antragstellerin, wenn sie seine Freundin wäre, in Miniröcke und hohe Schuhe kleiden und ihr dann bei der Arbeit zusehen, bezüglich des Hängens an der Stange und den damit einhergehenden obszönen Hüftbewegungen sowie den Hüftbewegungen im Allgemeinen, bezüglich des mehrmaligen Berührens des Gesäßes und bezüglich des Stellens mit dem Geschlechtsteil vor dem Gesicht der Antragstellerin und der damit verbundenen Aussage, dass dies die perfekte Höhe sei, gekommen ist.

Zu der Situation bezüglich des kleinen Raumes hinter der Lackierbox in den der Zweitantragsgegner die Antragstellerin laut deren Vorbringen hätte mitnehmen wollen und dabei gesagt habe, dass „keiner da sei und sie es schnell tun können würden“, konnte der Zweitantragsgegner glaubhaft schildern, dass dieser Raum so vollgeräumt ist, dass man gar nicht hineingehen kann und dass er diese Aussage nicht getätigt hat. Auch in der Bildbeilage 7 der ergänzenden Unterlagen vom 1. Dezember 2025 ist nur ein kleiner freier Bereich im ohnehin kleinen Raum zu sehen.

Der Zweitantragsgegner konnte außerdem nachvollziehbar darlegen, dass Klebereste oder Sticker meist von Lehrlingen entfernt werden und er selbst der Antragstellerin keinen Kleber zwischen Oberschenkel und Geschlechtsteil geklebt hat. Von G wurde zudem glaubhaft erwähnt, dass die Sticker nach deren Entfernung ohnehin nicht mehr haften, da der Kleber nicht mehr klebt und zudem meist am Auto zurückbleibt.

Auf glaubhafte Weise schilderte der Zweitantragsgegner, dass die Antragstellerin sich häufig mit den anderen bei der Erstantragsgegnerin beschäftigten Frauen verglich, er selbst sie allerdings nicht auf ihre Oberweite angesprochen hat.

Zu einer Auseinandersetzung zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner ist es gekommen, allerdings konnte letzterer glaubhaft machen, dass es hierbei nicht um eine Auseinandersetzung bezüglich der im Vorbringen beschriebenen Handlungen und Aussagen des Zweitantragsgegners ging, sondern um die Arbeitsleistung und das Verhalten der Antragstellerin selbst. Diese hatte zuvor G Anweisungen gegeben, obwohl sie selbst Lehrling war und ihr dies deshalb nicht zustand. In der Befragung der Auskunftsperson G meinte dieser ebenfalls glaubhaft, dass ihm die Antragstellerin des Öfteren Anweisungen gegeben hatte, er dies aber nicht an den Zweitantragsgegner weiterleitete, da es auch zwischen Lehrlingen – je nach fortgeschrittener Dauer des Lehrverhältnisses – eine gewisse Hierarchie gibt und er seine Lehre nach der Antragstellerin begonnen hatte.

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

2.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 13 iVm § 3 Z 7 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

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

Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein:e Arbeitnehmer:in durch den:die Arbeitgeber:in nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes („Viktimisierungsverbotes“) ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer:innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskolleg:innen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber:innen zur Wehr setzen.

Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd § 13 GIBG keine bestimmte Form vor.¹⁵ Die benachteiligende Reaktion des:der Arbeitgeber:in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des:der Arbeitnehmer:in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.¹⁶ Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd Paragraph 13, GIBG keine bestimmte Form vor.¹⁵ Die benachteiligende Reaktion des:der Arbeitgeber:in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des:der Arbeitnehmer:in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.¹⁶

§ 13 GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen.¹⁷ Paragraph 13, GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen.¹⁷

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. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.¹⁸ 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. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.¹⁸

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des:der Arbeitgeber:in von der betroffenen Person subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹⁹ Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach Paragraph 13, GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des:der Arbeitgeber:in von der betroffenen Person subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹⁹

Die Antragstellerin konnte in ihrem schriftlichen Vorbringen den Vorwurf einer Benachteiligung nach § 13 GIBG, nämlich dass sie aufgrund ihrer Beschwerde über die sexuelle Belästigung gekündigt wurde, glaubhaft darlegen. Die Antragstellerin konnte in ihrem schriftlichen Vorbringen den Vorwurf einer Benachteiligung nach Paragraph 13, GIBG, nämlich dass sie aufgrund ihrer Beschwerde über die sexuelle Belästigung gekündigt wurde, glaubhaft darlegen.

Damit verlagerte sich die Beweislast auf die Erstantragsgegnerin.

Die Erstantragsgegnerin konnte für den Senat glaubhaft und nachvollziehbar darstellen, dass das Dienstverhältnis der Antragstellerin nicht aufgrund der Beschwerde bezüglich der sexuellen Belästigung, sondern aus fachlichen Motiven beendet wurde.

Während der mündlichen Befragung des informierten Vertreters der Erstantragsgegnerin, E, stellte dieser glaubhaft dar, dass die Antragstellerin nicht die nötige Leistung erbrachte, die es gebraucht hätte, um sie nach Beendigung ihrer Lehre weiterhin als Mechanikerin anzustellen. So hat sie zum Beispiel die Lehrabschlussprüfung nicht geschafft, brauchte länger als üblich bei der Erledigung von Aufgaben und konnte auch nach mehrfacher Erklärung nicht alle Aufgaben eigenständig erledigen. Um die Antragstellerin dennoch weiterhin beschäftigen zu können, wurde sie ab April 2023 in der Lackiererei beim Zweitantragsgegner eingesetzt. Doch auch dort konnte sie, laut den glaubhaften Aussagen des Zweitantragsgegners, die Aufgaben nicht in der erforderlichen Qualität erbringen.

Darüber hinaus hat E glaubhaft erklärt, dass er Entscheidungen über die Beendigung von Dienstverträgen allein trifft und zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin noch nichts von deren Beschwerden bezüglich sexueller Belästigung wusste. Das Gespräch zwischen der Antragstellerin und ihren beiden Arbeitskollegen, C

und D, fand statt, wobei nicht klar ist, ob dieses vor oder nach Aussprache der Kündigung stattfand. Jedenfalls hat der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin erst durch die Briefe der GAW von den Anschuldigungen und somit nach der Kündigung erfahren.

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

Wien, 16. Dezember 2025

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 37.

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

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

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.

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

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

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

12 OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04 p.

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) § 13, Rz 14.

16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 33.

17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9.

18 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.

19 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9; OGH 9 ObA 113/11z.

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at