

Gbk 2025/12/16 GBK I/1213/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.12.2025

Norm

§3 Z7 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

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

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 16.12.2025 über den am 21.1.2024 eingelangten Antrag (Ergänzung des Antrags am 1.2.2024) 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) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1213/24, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 16.12.2025 über den am 21.1.2024 eingelangten Antrag (Ergänzung des Antrags am 1.2.2024) 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) 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/1213/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

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

2.

Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG wurde von A zurückgezogen. Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG wurde von A zurückgezogen.

3.

Der Antrag betreffend die 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 von A zurückgezogen. Der Antrag betreffend die 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 von A zurückgezogen.

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 25.2.2022 bis 18.8.2023 bei der B (Antragsgegnerin) beschäftigt gewesen. Von Beginn an sei sie mittels Überlassung bei der C in der Abteilung von D beschäftigt gewesen.

Bei der Firmen-Weihnachtsfeier am 18.11.2022 sei es zu Annäherungsversuchen und unerwünschten Berührungen durch D gekommen.

Ab 21.11.2022 habe sie in eine andere Abteilung gewechselt. Sie sei dort räumlich und hierarchisch getrennt von D gewesen. Am 24.11.2022 sei er jedoch zu ihr gekommen und habe sie mit der Hand am Rücken berührt. Die Antragstellerin sei habe ihm gesagt, er solle sie nicht anfassen und sei auf die Toilette geflüchtet. Danach habe die Antragstellerin mit ihrem neuen Abteilungsleiter E gesprochen. Es sei in der Folge zu einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und D gekommen, indem er von ihr wissen wollte in welchem Gesetz stehe, dass es nicht in Ordnung sei, was er getan habe. Die Antragstellerin habe das Gespräch abgebrochen, da er nicht einsichtig gewesen sei.

Die Antragstellerin habe sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) gewandt. Es habe daraufhin ein Gespräch stattgefunden bei dem der Vorstandsvorsitzende F und die Leiterin der HR-Abteilung G teilgenommen haben. D sei vermahnt worden und angewiesen worden, die Antragstellerin zu meiden. Eine Zeit lang habe er sich daran gehalten, danach sei es wieder vermehrt zu Begegnungen gekommen.

Daraufhin habe sich die GAW mit einem Schreiben an D gewandt. Dieser sei nicht einsichtig gewesen. Daher habe die Antragstellerin die GAW erneut ersucht an die Firma, bei der die Antragstellerin beschäftigt gewesen ist zu schreiben. Währenddessen sei die Rückstellung der Antragstellerin an das Leiharbeitsunternehmen X erfolgt. Diese haben mit einer Nachricht an die Antragstellerin, mit der eine einvernehmliche Auflösung in den Raum gestellt wurde, reagiert. Da die Antragstellerin sich mit einer solchen nicht einverstanden erklärte, habe sie am 21.7.2023 die Kündigung erhalten. Da die Antragstellerin kurz davor noch mit einer Mitarbeiterin der B über den Vorfall der sexuellen Belästigung durch D gesprochen habe, sei die mangelnde Unterstützung und sofortige Kündigung durch das Leiharbeitsunternehmen für sie wie eine zusätzliche Benachteiligung gewesen. Daraufhin habe sich die GAW mit einem Schreiben an D gewandt. Dieser sei nicht einsichtig gewesen. Daher habe die Antragstellerin die GAW erneut ersucht an die Firma, bei der die Antragstellerin beschäftigt gewesen ist zu schreiben. Währenddessen sei die Rückstellung der Antragstellerin an das Leiharbeitsunternehmen römisch zehn erfolgt. Diese haben mit einer Nachricht an die Antragstellerin, mit der eine einvernehmliche Auflösung in den Raum gestellt wurde, reagiert. Da die Antragstellerin sich mit einer solchen nicht einverstanden erklärte, habe sie am 21.7.2023 die Kündigung erhalten. Da die Antragstellerin kurz davor noch mit einer Mitarbeiterin der B über den Vorfall der sexuellen Belästigung durch D gesprochen habe, sei die mangelnde Unterstützung und sofortige Kündigung durch das Leiharbeitsunternehmen für sie wie eine zusätzliche Benachteiligung gewesen.

Daraufhin habe die GAW erneut ein Schreiben an die C geschrieben, um den Grund für die Rückstellung zu erfahren und die Notwendigkeit von langfristiger Beobachtung der Wirksamkeit von Abhilfemaßnahmen zu betonen. Die

Leiterin der HR Abteilung habe geantwortet, dass die Überprüfung der Leistung der Leiharbeiter:innen durch eine andere Abteilung und einen Betriebsdirektor erfolgen würde. Sollte die Leistung nicht passen, werde nach einem gewissen Beobachtungszeitraum jedenfalls zurückgestellt. Die Antragstellerin sei zwar gewissenhaft gewesen, habe aber das „sportive Produktionsziel“ nicht erreichen können. Die Fluktuation sei hoch unter den Leiharbeitskräften, wenn die Leistung passe, werde aber nach etwa einem Jahr übernommen. Zur Abhilfe habe sie ausgeführt, dass mit den Beteiligten im Juni 2023 noch einmal gesprochen worden war und bekräftigt worden sei, dass Begegnungen vermieden werden sollten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 7.3.2026 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 rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 7.3.2026 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin im Zeitraum von 25.2.2022 bis 18.8.2023 bei der Antragsgegnerin in Teilzeit beschäftigt gewesen sei. Während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses sei die Antragstellerin an die C überlassen worden. Das bestandene Arbeitsverhältnis endete durch Dienstgeberkündigung. Richtig sei, dass die Antragstellerin bei der C zunächst in der Abteilung von D's eingesetzt war. Richtig sei auch, dass die Antragstellerin im November 2022 in eine andere Abteilung im Betrieb der C gewechselt sei. Ferner sei zutreffend, dass sich die Antragstellerin während der Dauer der Überlassung an den Beschäftigerbetrieb, um eine Vollzeitbeschäftigung und eine Übernahme in die Stammebelegschaft bemüht habe.

Unrichtig sei, dass die Antragstellerin die Antragsgegnerin bereits im Frühjahr 2023 über einen Belästigungsvorfall bei der am 18.11.2022 stattgefundenen Weihnachtsfeier der C informiert habe. Entgegen den Ausführungen der Antragstellerin habe sich diese tatsächlich erst im Juni 2023 und sohin ganze sieben Monate nach der Weihnachtsfeier an ihre Arbeitgeberin gewandt. Konkret habe die Antragsgegnerin im Juni 2023 eine Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, telefonisch kontaktiert und ihr eröffnet, dass sie sich bei der Weihnachtsfeier der C von einem Stammarbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs, in dessen Abteilung sie im Zeitpunkt der Weihnachtsfeier damals noch tätig war, belästigt gefühlt hatte. Dass die Antragstellerin von D unerwünscht am Gesäß berührt worden sei, habe sie jedoch nicht behauptet. Die Antragsgegnerin habe die Beschwerde ihrer Arbeitnehmerin sofort sehr ernst genommen. Frau N habe die Antragstellerin eingeladen zu einem persönlichen Gespräch ins Büro der Antragsgegnerin zu kommen. Der Antragstellerin wurde auch angeboten eine andere Einsatzmöglichkeit für sie zu suchen. Von Seiten der Antragstellerin wurde beides jedoch abgelehnt. Die Antragstellerin habe Frau N mitgeteilt, dass sie bereits im November 2022 in eine andere Abteilung des Beschäftigerbetriebs gewechselt sei und nicht mehr in der Abteilung von D's tätig sei. In der neuen Abteilung sei aber alles in Ordnung. Die Antragsgegnerin habe aufgrund der Beschwerde der Antragstellerin auch umgehend Kontakt mit der C aufgenommen und einen Besprechungstermin vereinbart. Am 20.6.2023 sei eine Besprechung im Büro der C abgehalten worden. Anlässlich dieser Besprechung habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr I, klargestellt, dass die Belästigung der an die C überlassenen Arbeitnehmerin durch einen Stammarbeitnehmer des Beschäftigerbetriebs jedenfalls nicht toleriert werde und die Wiederholung eines solchen Verhaltens die Rückstellung der Arbeitnehmerin nach sich ziehen werde. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe anlässlich der gemeinsamen Besprechung auch auf die Notwendigkeit der Einhaltung der Fürsorgepflicht in Hinblick auf die überlassene Arbeitnehmerin hingewiesen und klargestellt, dass diese vom Beschäftiger nicht anders behandelt werden dürfe. I habe von der C eingefordert, jegliche Diskriminierungen und Belästigungen der Mitarbeiterin im Beschäftigerbetrieb mit sofortiger Wirkung zu unterbinden. I sei von Seiten der C versichert worden, dass D für sein Fehlverhalten abgemahnt und weiters auch angewiesen werde, weitere Begegnungen am Arbeitsplatz mit der Antragstellerin zu vermeiden. C habe der Antragsgegnerin auch zugesagt, dass mit beiden - sowohl der Antragstellerin als auch D - noch gesprochen werde. Die Antragstellerin habe sich in der Folge dann noch einige Male bei Frau N telefonisch gemeldet und sich darüber beschwert, dass D heiratet und zur Hochzeit die gesamte Belegschaft eingeladen habe. Ferner habe die Antragstellerin Frau N gegenüber geschildert, dass ihr D in der Arbeit über den Weg gelaufen sei. Es sei ihr nicht recht gewesen, dass er in der Abteilung, in der sie nun eingesetzt war, sich arbeitsbedingt aufgehalten habe und sie darüber im Vorfeld niemand in Kenntnis gesetzt habe. Frau N habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass es bei einem gemeinsamen Arbeitsplatz immer wieder mal zu zufälligen Begegnungen

kommen könne. Sie habe der Antragstellerin aber erneut angeboten, ihr eine andere Überlassungsmöglichkeit zu suchen, was von Seiten der Antragstellerin ausdrücklich verneint worden sei. Die Antragstellerin habe unbedingt bei C tätig bleiben wollen. Die Antragsgegnerin habe die Wünsche der Antragstellerin respektiert und die Überlassung der Antragstellerin an die C nicht beendet. Am 19.7.2023 habe sich die Antragstellerin via Whats-App auch an J, Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, gewandt und auch diese über die Geschehnisse auf der betrieblichen Weihnachtsfeier des Beschäftigterbetriebs informiert. Sie habe J auch mitgeteilt, dass sie nun in einer anderen Abteilung tätig sei und ihr dort keine Vollzeitstelle gegeben werde. Konkret habe sie sich über ihren neuen Chef, der ihr Stundenausmaß trotz ihrer Bitte nicht auf Vollzeit aufgestockt habe. J habe der Antragstellerin erklärt, dass Vollzeitstellen ihrer Kenntnis nach nur sehr selten vergeben werden. Sie habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie nichts machen könne, wenn ihr im Beschäftigterbetrieb keine Vollzeitstelle gegeben werde. Der Beschäftigter könne grundsätzlich selbst entscheiden, wen er in Vollzeit und wen in Teilzeit einsetze. Sie habe ihr zu einem anderen Arbeitsplatz geraten, wenn sie sich im Beschäftigterbetrieb unwohl fühle. Auch J habe der Antragstellerin angeboten zu einem persönlichen Gespräch im Überlasserbetrieb vorbeizuschauen. Die Antragstellerin habe der Einladung von J jedoch keine Folge geleistet. Am 19.7.2023 habe J beim Beschäftigter dann auch noch nachgefragt, ob mit den Beteiligten schon gesprochen worden war. Mit E-Mail vom 19.7.2023 habe C der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass sie einige Arbeitnehmer und unter anderem auch die Antragstellerin mit Ende Juni 2023 an die Überlasserin zurückstellen möchte, da die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerinnen nicht den Erwartungen des Beschäftigterbetriebs entsprechen würden. Da für die Antragstellerin keine andere Überlassungsmöglichkeit denkbar gewesen sei, sei ihr nach Rückstellung an die Antragsgegnerin die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden. Da zwischen den Arbeitsvertragsparteien jedoch keine Einigung erzielt werden konnte, habe die Antragsgegnerin das zur Antragstellerin bestandene Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist zum 18.8.2023 gekündigt. Unrichtig sei, dass die Antragstellerin die Antragsgegnerin bereits im Frühjahr 2023 über einen Belästigungsvorfall bei der am 18.11.2022 stattgefundenen Weihnachtsfeier der C informiert habe. Entgegen den Ausführungen der Antragstellerin habe sich diese tatsächlich erst im Juni 2023 und sohin ganze sieben Monate nach der Weihnachtsfeier an ihre Arbeitgeberin gewandt. Konkret habe die Antragsgegnerin im Juni 2023 eine Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, telefonisch kontaktiert und ihr eröffnet, dass sie sich bei der Weihnachtsfeier der C von einem Stammarbeitnehmer des Beschäftigterbetriebs, in dessen Abteilung sie im Zeitpunkt der Weihnachtsfeier damals noch tätig war, belästigt gefühlt hatte. Dass die Antragstellerin von D unerwünscht am Gesäß berührt worden sei, habe sie jedoch nicht behauptet. Die Antragsgegnerin habe die Beschwerde ihrer Arbeitnehmerin sofort sehr ernst genommen. Frau N habe die Antragstellerin eingeladen zu einem persönlichen Gespräch ins Büro der Antragsgegnerin zu kommen. Der Antragstellerin wurde auch angeboten eine andere Einsatzmöglichkeit für sie zu suchen. Von Seiten der Antragstellerin wurde beides jedoch abgelehnt. Die Antragstellerin habe Frau N mitgeteilt, dass sie bereits im November 2022 in eine andere Abteilung des Beschäftigterbetriebs gewechselt sei und nicht mehr in der Abteilung von D's tätig sei. In der neuen Abteilung sei aber alles in Ordnung. Die Antragsgegnerin habe aufgrund der Beschwerde der Antragstellerin auch umgehend Kontakt mit der C aufgenommen und einen Besprechungstermin vereinbart. Am 20.6.2023 sei eine Besprechung im Büro der C abgehalten worden. Anlässlich dieser Besprechung habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr römisch eins, klargestellt, dass die Belästigung der an die C überlassenen Arbeitnehmerin durch einen Stammarbeitnehmer des Beschäftigterbetriebs jedenfalls nicht toleriert werde und die Wiederholung eines solchen Verhaltens die Rückstellung der Arbeitnehmerin nach sich ziehen werde. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe anlässlich der gemeinsamen Besprechung auch auf die Notwendigkeit der Einhaltung der Fürsorgepflicht in Hinblick auf die überlassene Arbeitnehmerin hingewiesen und klargestellt, dass diese vom Beschäftigter nicht anders behandelt werden dürfe. römisch eins habe von der C eingefordert, jegliche Diskriminierungen und Belästigungen der Mitarbeiterin im Beschäftigterbetrieb mit sofortiger Wirkung zu unterbinden. römisch eins sei von Seiten der C versichert worden, dass D für sein Fehlverhalten abgemahnt und weiters auch angewiesen werde, weitere Begegnungen am Arbeitsplatz mit der Antragstellerin zu vermeiden. C habe der Antragsgegnerin auch zugesagt, dass mit beiden - sowohl der Antragstellerin als auch D - noch gesprochen werde. Die Antragstellerin habe sich in der Folge dann noch einige Male bei Frau N telefonisch gemeldet und sich darüber beschwert, dass D heiratet und zur Hochzeit die gesamte Belegschaft eingeladen habe. Ferner habe die Antragstellerin Frau N gegenüber geschildert, dass ihr D in der Arbeit über den Weg gelaufen sei. Es sei ihr nicht recht gewesen, dass er in der Abteilung, in der sie nun eingesetzt war, sich arbeitsbedingt aufgehalten habe und sie darüber im Vorfeld niemand in Kenntnis gesetzt habe. Frau N habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass es bei einem gemeinsamen

Arbeitsplatz immer wieder mal zu zufälligen Begegnungen kommen könne. Sie habe der Antragstellerin aber erneut angeboten, ihr eine andere Überlassungsmöglichkeit zu suchen, was von Seiten der Antragstellerin ausdrücklich verneint worden sei. Die Antragstellerin habe unbedingt bei C tätig bleiben wollen. Die Antragsgegnerin habe die Wünsche der Antragstellerin respektiert und die Überlassung der Antragstellerin an die C nicht beendet. Am 19.7.2023 habe sich die Antragstellerin via Whats-App auch an J, Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, gewandt und auch diese über die Geschehnisse auf der betrieblichen Weihnachtsfeier des Beschäftigterbetriebs informiert. Sie habe J auch mitgeteilt, dass sie nun in einer anderen Abteilung tätig sei und ihr dort keine Vollzeitstelle gegeben werde. Konkret habe sie sich über ihren neuen Chef, der ihr Stundenausmaß trotz ihrer Bitte nicht auf Vollzeit aufgestockt habe. J habe der Antragstellerin erklärt, dass Vollzeitstellen ihrer Kenntnis nach nur sehr selten vergeben werden. Sie habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie nichts machen könne, wenn ihr im Beschäftigterbetrieb keine Vollzeitstelle gegeben werde. Der Beschäftigter könne grundsätzlich selbst entscheiden, wen er in Vollzeit und wen in Teilzeit einsetze. Sie habe ihr zu einem anderen Arbeitsplatz geraten, wenn sie sich im Beschäftigterbetrieb unwohl fühle. Auch J habe der Antragstellerin angeboten zu einem persönlichen Gespräch im Überlasserbetrieb vorbeizuschauen. Die Antragstellerin habe der Einladung von J jedoch keine Folge geleistet. Am 19.7.2023 habe J beim Beschäftigter dann auch noch nachgefragt, ob mit den Beteiligten schon gesprochen worden war. Mit E-Mail vom 19.7.2023 habe C der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass sie einige Arbeitnehmer und unter anderem auch die Antragstellerin mit Ende Juni 2023 an die Überlasserin zurückstellen möchte, da die Arbeitsleistung der Arbeitnehmerinnen nicht den Erwartungen des Beschäftigterbetriebs entsprechen würden. Da für die Antragstellerin keine andere Überlassungsmöglichkeit denkbar gewesen sei, sei ihr nach Rückstellung an die Antragsgegnerin die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden. Da zwischen den Arbeitsvertragsparteien jedoch keine Einigung erzielt werden konnte, habe die Antragsgegnerin das zur Antragstellerin bestandene Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vierwöchigen Kündigungsfrist zum 18.8.2023 gekündigt.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 16.12.2025 und I (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden J, sowie H befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Nachricht über die Rückstellung der Antragstellerin vom Beschäftigterbetrieb am 19.7.2023. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 16.12.2025 und römisch eins (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden J, sowie H befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Nachricht über die Rückstellung der Antragstellerin vom Beschäftigterbetrieb am 19.7.2023.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lautet: Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lautet:

„§ 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“

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 dagegen3

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.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 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 diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war bei der Antragsgegnerin angestellt und wurde mittels Überlassungsvertrag an ein anderes Unternehmen überlassen. Im Beschäftigerbetrieb kam es zu einer sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch einen Mitarbeiter des Beschäftigerbetriebs im November 2022 und in der Folge zu Gesprächen, deren Ergebnis eine räumliche und organisatorische Trennung der Antragstellerin vom Belästiger, sowie eine Verwarnung des Belästigers und eine Anweisung Begegnungen zu vermeiden, war. Die Antragsgegnerin wurde von der Antragstellerin sechs Monate nach dem Vorfall über eine stattgefundene sexuelle Belästigung im Beschäftigerbetrieb informiert. Der Antragstellerin wurde daher von der Antragsgegnerin eine andere Beschäftigungsmöglichkeit angeboten. Sie lehnte das Angebot jedoch ab. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin suchte daraufhin das Gespräch mit dem Beschäftigerbetrieb und stellte klar, dass eine sexuelle Belästigung der überlassenen Arbeitnehmerin nicht geduldet werde und verwies auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Vom Beschäftigerbetrieb wurde ihm versichert, dass Abhilfemaßnahmen ergriffen worden sind und es wurde zugesichert, erneut ein Gespräch mit den Beteiligten zu führen. Einige Zeit später kontaktierte die Antragsgegnerin den Beschäftigerbetrieb erneut, um nachzufragen, ob mit den Beteiligten gesprochen worden sei, und dieser teilte mit, dass er drei überlassene Arbeitskräfte zurückstellen möchte, darunter die Antragstellerin. Der Antragstellerin wurde seitens der Antragsgegnerin erneut angeboten, eine andere Einsatzmöglichkeit für sie zu finden, was sie jedoch ablehnte. Daraufhin wurde ihr zunächst eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses angeboten und als sie dies ebenfalls ablehnte, wurde sie gekündigt.

Die Antragstellerin hat ihren Antrag zur Überprüfung der sexuellen Belästigung durch den Belästiger zurückgezogen, ebenso den Antrag zur Überprüfung angemessener Abhilfe durch den Beschäftigerbetrieb, nachdem mit beiden ein Vergleich zustande gekommen war.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

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

Niemand darf aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinn, beinhaltet aber auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es grundsätzlich kein entscheidendes Kriterium sein dürfte. Zu den Fallkonstellationen zählen neben Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten oder das Anknüpfen an den Familienstand auch Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft.⁴ Sexuelle Belästigung, sowie eine Beschwerde aufgrund einer sexuellen Belästigung sind ebenfalls vom Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts umfasst.

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.⁵ Gleiches gilt für Arbeitsverhältnisse mit Überlassungsvertrag. 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.⁵ Gleiches gilt für Arbeitsverhältnisse mit Überlassungsvertrag.

Ausschlaggebend für eine Diskriminierung ist daher eine Kündigung oder Entlassung wegen des Geschlechts oder einer Beschwerde über sexuelle Belästigung. Daher sind die Gründe, die zu der Entscheidung geführt haben, das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin zu beenden, maßgeblich.

Die Antragstellerin brachte in der mündlichen Befragung vor, dass sie am 19. Juli 2023 einer Mitarbeiterin der Antragsgegnerin von der sexuellen Belästigung im Beschäftigterbetrieb im November 2022 erzählt habe. Sie gab an, dass diese daraufhin zur Vorgesetzten gegangen sei. Die Antragstellerin habe das eigentlich nicht gewollt. Ihr sei alles zu viel geworden, sie habe sich krank gemeldet. Sie habe eine Arbeitsunfähigkeitsmeldung an die Antragsgegnerin übermittelt und daraufhin sei das Arbeitsverhältnis aufgelöst worden.

Die Antragstellerin konnte somit nach Ansicht des Senats glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen, weshalb sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin verlagerte.

Der Antragsgegnerin gelang es, den Senat zu überzeugen, dass sie im vorliegenden Fall korrekt gehandelt hat. In der mündlichen Befragung gab es übereinstimmende Aussagen darüber, dass die Antragstellerin der Antragsgegnerin im Juni 2022 erstmalig von der sexuellen Belästigung und der – ihrem Empfinden nach – mangelnden Abhilfe im Beschäftigterbetrieb berichtet hatte. Der Vertreter der Antragsgegnerin brachte in der mündlichen Befragung vor, dass er daraufhin unverzüglich das Gespräch mit dem Beschäftigterbetrieb gesucht habe, und diesen auf die Fürsorgepflicht und die Notwendigkeit einer angemessenen Abhilfe hingewiesen habe, sowie die Bitte geäußert habe, die Antragstellerin ihrem Wunsch gemäß weiterhin zu beschäftigen. Der Antragstellerin sei von Seiten der Antragsgegnerin mehrfach angeboten worden, für sie eine andere Beschäftigungsmöglichkeit zu suchen. Der Vertreter der Antragsgegnerin konnte den Sachverhalt schlüssig argumentieren und vermochte den Senat zu überzeugen, dass er alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel ausgeschöpft hatte.

Die Antragstellerin wurde vom Beschäftigterbetrieb am 19.7.2026 gemeinsam mit zwei anderen Mitarbeitern zurückgestellt, da ihre Arbeitsleistung nicht den Erwartungen entsprochen habe. Nachdem der Antragstellerin von der Antragsgegnerin mehrfach andere Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten worden waren, sie diese jedoch ausdrücklich abgelehnt hatte, sah man sich zur Kündigung gezwungen. Der Vertreter der Antragsgegnerin argumentierte, dass es nicht im Interesse der Antragsgegnerin sei, Mitarbeiter:innen zu kündigen, wenn diese keine Verfehlungen begangen haben, und argumentierte das Unternehmen verdiene Geld damit Arbeitnehmer:innen zu überlassen. Im Falle der Antragstellerin seien jedoch die Alternativen ausgeschöpft gewesen, nachdem sie eine andere Beschäftigung abgelehnt habe.

Aus Sicht des Senates hat die Antragsgegnerin damit die ihr als Überlasserbetrieb zur Verfügung stehenden Mittel ergriffen. Da es sich beim Belästiger um einen Mitarbeiter des Beschäftigterbetriebes handelt, ist die Handhabe der Antragsgegnerin eingeschränkt. Arbeitsrechtliche Maßnahmen betreffend des Belästigers waren dem Beschäftigterbetrieb vorbehalten. Mit dem Beschäftigterbetrieb und dem Belästiger hat sich die Antragstellerin verglichen.

Der Senat gelangte daher zu der Überzeugung, dass weder das Geschlecht der Antragstellerin noch ihre Beschwerde über eine sexuelle Belästigung beziehungsweise die mangelnde Abhilfe im Beschäftigterbetrieb der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen ist, sondern sachliche Gründe vorlagen. Konkret bewertete der Beschäftigterbetrieb ihre Arbeitsleistung als nicht den Erwartungen entsprechend und stellte sie zurück. Die Antragstellerin verweigerte eine anderwertige Beschäftigung.

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

Wien, 16.12.2025

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 Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 3 Rz 2.

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

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