

Gbk 2025/11/26 GBK I/1264/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.11.2025

Norm

§3 Z4 GIBG, §3 Z5 GIBG, §3 Z6 GIBG, §3 Z7 GIBG, §6 Abs1 Z2 GIBG, §6 Abs1 Z3 GIBG, §7 Abs1 Z3 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

Aus- und Weiterbildung, beruflicher Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sexuelle Belästigung durch Dritten, mangelnde Abhilfe, 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 26. November 2025 über den am 30. August 2024 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 3 Z 4, Z 5, Z 6 und Z 7 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch X GmbH (Erstantragsgegnerin), sowie gemäß §§ 6 Abs. 1 Z 2, Z 3 und §§ 7 Abs. 1 Z 2, 3 durch X GmbH (Erstantragsgegnerin), B (Zweitantragsgegner) bzw. C (Drittantragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1264/24, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 26. November 2025 über den am 30. August 2024 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung, beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraphen 3, Ziffer 4., Ziffer 5., Ziffer 6 und Ziffer 7, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin), sowie gemäß Paragraphen 6, Absatz eins, Ziffer 2., Ziffer 3 und Paragraphen 7, Absatz eins, Ziffer 2, 3, durch römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin), B (Zweitantragsgegner) bzw. C (Drittantragsgegner) 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/1264/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist. 1. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß Paragraph 3, Ziffer 4, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden ist.

2. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A nicht aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist. 2. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A nicht aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 3, Ziffer 5, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden ist.

3. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist. 3. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden ist.

4. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist. 4. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden ist.

5. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch C, uPM uZM diskriminiert worden ist. 5. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch C, uPM uZM diskriminiert worden ist.

6. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in 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 durch die X GmbH diskriminiert worden ist. 6. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in 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 durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden ist.

7. Der Senat I der GBK gelangte zur Ansicht, dass A nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch B diskriminiert worden ist. 7. Der Senat römisch eins der GBK gelangte zur Ansicht, dass A nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch B diskriminiert worden ist.

8. Der Antrag, ob A aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert wurde, konnte von Senat I der GBK nicht behandelt werden, da die mangelnde Abhilfe nur überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine:n Dritte:n aufgrund des Geschlechtes belästigt wurde und der:die Arbeitgeber:in nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen. 8. Der Antrag, ob A aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des:der Arbeitgeber:in im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert wurde, konnte von Senat römisch eins der GBK nicht behandelt werden, da die mangelnde Abhilfe nur überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine:n Dritte:n aufgrund des Geschlechtes belästigt wurde und der:die Arbeitgeber:in nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen.

Es 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 habe am 20. September 2021 als Expertin Strategie und Unternehmensentwicklung („SUE“) bei der Erstantragsgegnerin zu arbeiten begonnen. Die Funktionsbeschreibung sehe insbesondere die Mitwirkung an der Entwicklung der Unternehmensziele sowie an Funktional- und Gesellschaftsstrategien, deren Ableitung in die Planungsprozesse der Erstantragsgegnerin im Rahmen des Team-Ziel-Dialogs („TZD“) 2 sowie die Strategiekommunikation vor.

Nichtsdestotrotz sei die Antragstellerin fast ausschließlich und dauerhaft mit Aufgaben betraut worden, die nicht dem strategischen Aufgabenprofil ihrer Funktion entsprochen hätten (z. B. Umzug 2022). Strategische Aufgaben seien ihr in einem sehr geringen Ausmaß übertragen worden. Ebenso sei die Antragstellerin ab 2022 nicht in strategierelevante Meetingformate eingebunden worden.

Nach dem Wechsel in den Stab Lean- und Performance Management („LPM“) innerhalb der Organisationseinheit ... („OZ“) im Herbst 2022 sei sie durchgängig nicht mit der Leitung von Projekten im Kontext der Strategie oder dem strategischen Performancemanagement betraut worden. Neu gegründet im September 2022 hätten LPM Projekte sowie Prozessverbesserungen rund um die Zugfahrt entwickelt und umgesetzt werden sollen, wobei die Antragstellerin einen Projektleiter:innenpool aufbauen und koordinieren habe sollte. Ihre Aufgaben im Rahmen des Projektleiter:innenpools seien jedoch von Herrn G wahrgenommen worden. Stattdessen habe die Antragstellerin organisatorisch-administrative Aufgaben (z. B. Bereitstellung von Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln für die Projektleiter:innen, Terminorganisation und Protokollführung) übernommen. Nach der Auflösung des Projektleiter:innenpools durch Herrn H Leiter der OZ, seien der Antragstellerin – trotz mehrmaliger Nachfragen – keine neuen Aufgaben zugewiesen worden. Stattdessen sei der Antragstellerin nahegelegt worden, sich intern und extern zu bewerben. Erst nach zweieinhalb Monaten sei die Zuweisung zum Projekt „P“ erfolgt, wobei sie wieder organisatorisch-administrative Aufgaben übernommen habe. Sämtliche übertragenen Aufgaben habe die Antragstellerin stets zur vollsten Zufriedenheit erfüllt.

Im Zuge der Reorganisation ab 1. Jänner 2024 sei die Antragstellerin dem neu geschaffenen Team Unternehmenssteuerung und Kontrolle („UNST“) zugeordnet worden. Der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin hätten als Expert:innen Strategie und Unternehmensentwicklung eingesetzt werden sollen. Im direkten Gegensatz zum Zweitantragsgegner sei die Antragstellerin durchgängig nicht in Themen im Kontext der Strategie eingebunden gewesen und habe an keinem der Workshops, Reviews oder vergleichbaren Formaten teilgenommen.

Die Antragstellerin habe in dieser Funktion die jeweiligen Projektleiter:innen organisatorisch und administrativ unterstützen sollen und sei nicht mit der Leitung von Projekten betraut worden. Hingegen sei der Drittantragsgegner, Senior Spezialist im Projektmanagement, von der Geschäftsleiterin in der Funktion des Leiters vorgesehen worden. Gemäß der gültigen Funktionsbeschreibung der Expertin Projekt/Programmmanagement stehe das von der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin für sie vorgesehene Aufgabenfeld in völligem Widerspruch zu den vorgesehenen Aufgaben einer Expertin Projekt-/Programmmanagement. Darüber hinaus sei es eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechtes, wenn der Drittantragsgegner als Senior Spezialist Projekte leiten dürfe, während die Antragstellerin als Expertin keine Projekte leiten dürfe. Es gebe keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund für diese eklatante Ungleichbehandlung zwischen weiblichen und männlichen Angestellten im Projektmanagement.

Darüber hinaus habe der Zweitantragsgegner ihr gegenüber Aufgaben einer disziplinierten und fachlichen Führungsfunktion übernommen, obwohl sie gleichgestellte Kolleg:innen seien. Dies sei ohne formale Grundlage erfolgt und stehe im Widerspruch zur X GmbH-Policy für Führungsfunktionen im Konzern. Dazu passe, dass der Zweitantragsgegner sich im Nachgang zu einem Workshop am 20. November 2023 im Rahmen der Reorganisation auf einmal mit dem Kosenamen „A“ angesprochen habe. Im Laufe des Telefonats habe der Zweitantragsgegner die Antragstellerin mehrfach „A“ genannt, obwohl diese ihn aufgefordert habe, dies unverzüglich zu unterlassen, mit dem Hinweis, dass sie nicht einmal im engsten Freundes- und Familienkreis „A“ genannt werde. Die Verwendung eines offensichtlich abwertenden Kosenamens illustriere das frauenfeindliche, diskriminierende und respektlose Verhalten vom Zweitantragsgegner, v.a. weil dieser männliche Kollege nicht ungefragt mit Spitz- und Kosenamen rufe. Am 8. Jänner 2024 habe es deshalb ein Treffen gegeben. In dem Gespräch zwischen der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner habe die Geschäftsführerin klargestellt, dass die

Antragstellerin ihr direkt unterstellt sei, und habe den Zweitantragsgegner gebeten, Spitznamen künftig nicht zu verwenden. Die Antragstellerin solle aber nicht jedes Wort auf die Waagschale legen. Darüber hinaus habe der Zweitantragsgegner ihr gegenüber Aufgaben einer disziplinierten und fachlichen Führungsfunktion übernommen, obwohl sie gleichgestellte Kolleg:innen seien. Dies sei ohne formale Grundlage erfolgt und stehe im Widerspruch zur römisch zehn GmbH-Policy für Führungsfunktionen im Konzern. Dazu passe, dass der Zweitantragsgegner sich im Nachgang zu einem Workshop am 20. November 2023 im Rahmen der Reorganisation auf einmal mit dem Kosenamen „A“ angesprochen habe. Im Laufe des Telefonats habe der Zweitantragsgegner die Antragstellerin mehrfach „A“ genannt, obwohl diese ihn aufgefordert habe, dies unverzüglich zu unterlassen, mit dem Hinweis, dass sie nicht einmal im engsten Freundes- und Familienkreis „A“ genannt werde. Die Verwendung eines offensichtlich abwertenden Kosenamens illustriere das frauenfeindliche, diskriminierende und respektlose Verhalten vom Zweitantragsgegner, v.a. weil dieser männliche Kollege nicht ungefragt mit Spitz- und Kosenamen rufe. Am 8. Jänner 2024 habe es deshalb ein Treffen gegeben. In dem Gespräch zwischen der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner habe die Geschäftsführerin klargestellt, dass die Antragstellerin ihr direkt unterstellt sei, und habe den Zweitantragsgegner gebeten, Spitznamen künftig nicht zu verwenden. Die Antragstellerin solle aber nicht jedes Wort auf die Waagschale legen.

Trotz ihrer Funktion als Expertin für Strategie und Unternehmensentwicklung sei die Antragstellerin konsequent bei strategischen Treffen nicht eingebunden worden (z.B. bei der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung oder bei der Durchführung von Aufgaben) und habe zu keinem Zeitpunkt ihres Beschäftigungsverhältnisses Aus- und Weiterbildungen angeboten bekommen. Insbesondere habe die Antragstellerin die Ausbildung zur TZD-Moderator:in nicht erhalten, obwohl diese unmittelbar mit ihrem Aufgabenprofil verknüpft sei und als wesentliche Qualifikation dafür gelte. Stattdessen habe die Antragstellerin zahlreiche fachfremde Schulungen außerhalb ihres Berufsbildes absolviert, z. B. jene für den Betriebsdienst gemäß §... Trotz ihrer Funktion als Expertin für Strategie und Unternehmensentwicklung sei die Antragstellerin konsequent bei strategischen Treffen nicht eingebunden worden (z.B. bei der inhaltlichen Vor- und Nachbereitung oder bei der Durchführung von Aufgaben) und habe zu keinem Zeitpunkt ihres Beschäftigungsverhältnisses Aus- und Weiterbildungen angeboten bekommen. Insbesondere habe die Antragstellerin die Ausbildung zur TZD-Moderator:in nicht erhalten, obwohl diese unmittelbar mit ihrem Aufgabenprofil verknüpft sei und als wesentliche Qualifikation dafür gelte. Stattdessen habe die Antragstellerin zahlreiche fachfremde Schulungen außerhalb ihres Berufsbildes absolviert, z. B. jene für den Betriebsdienst gemäß Paragraph...

Beispielhaft sei folgendes passiert:

Am 24./25. Jänner 2024 habe eine Klausur zur zukünftigen Ausrichtung der Erstantragsgegnerin stattgefunden, insbesondere was Zusammenarbeit und Unternehmenskultur betreffe. Während der Zweitantragsgegner in Vor- und Nachbereitung involviert gewesen sei und an dem Workshop teilgenommen habe, sei die Antragstellerin in keiner Weise eingebunden worden, obwohl sie am Konzern-Programm „Programm 1“ teilgenommen habe, das sich mit diesen Themen beschäftigt habe.

Beim TZD der Erstantragsgegnerin sei die Antragstellerin ebenso nicht eingebunden worden. Während der Zweitantragsgegner mit seiner Beförderung zum Experten Strategie und Unternehmensentwicklung sofort die TZD Moderator:innen Ausbildung erhalten habe, sei der Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt ihres Beschäftigungsverhältnisses als Expertin Strategie und Unternehmensentwicklung diese Ausbildung angeboten worden. Eine sachliche Begründung für diese unterschiedliche Behandlung bei Aus- und Weiterbildungen zwischen männlichen und weiblichen Angestellten bestehe nicht.

Von 20. bis 22. Februar 2024 habe ein Workshop der Ressorts unter dem technischen Geschäftsführer, I, stattgefunden. Es sei u.a. über strategische Themen, z.B. der Entwicklung der Vision & Mission 2030, gesprochen worden. Erneut sei die Antragstellerin weder eingeladen noch in die Vor- oder Nachbearbeitung eingebunden worden. Nicht einmal die Unterlagen habe sie erhalten. Der Zweitantragsgegner habe hingegen an diesem Workshop teilgenommen. Es passe ins Bild, dass die Teilnehmer:innenliste bei besagtem Workshop – mit Ausnahme von Frau J, der Sekretärin von Geschäftsführer I – rein männlich gewesen sei. Von 20. bis 22. Februar 2024 habe ein Workshop der Ressorts unter dem technischen Geschäftsführer, römisch eins, stattgefunden. Es sei u.a. über strategische Themen, z.B. der Entwicklung der Vision & Mission 2030, gesprochen worden. Erneut sei die Antragstellerin weder eingeladen noch in die Vor- oder Nachbearbeitung eingebunden worden. Nicht einmal die Unterlagen habe sie erhalten. Der

Zweitenantragsgegner habe hingegen an diesem Workshop teilgenommen. Es passe ins Bild, dass die Teilnehmer:innenliste bei besagtem Workshop – mit Ausnahme von Frau J, der Sekretärin von Geschäftsführer römisch eins – rein männlich gewesen sei.

Beim Strategy Review mit der Erstantragsgegnerin sei die Antragstellerin nicht angemessen eingebunden worden. Unterlagen seien nur an den Zweitantragsgegner per E-Mail versandt worden. Bei den internen Abstimmungsterminen innerhalb der Erstantragsgegnerin sei sie von ihm nicht eingebunden worden. Bei den Steuerungsmeetings der Erstantragsgegnerin sei ebenfalls keine Teilnahme durch die Antragstellerin vorgesehen gewesen. Lediglich der Zweitantragsgegner habe teilnehmen sollen.

Auf diese Art und Weise sei die Antragstellerin ab dem ersten Quartal des Jahres 2024 von der Geschäftsführung der Erstantragsgegnerin und vom Zweitantragsgegner konsequent von prestigeträchtigen Meetings innerhalb der X GmbH ausgeschlossen worden, auch wenn diese für gewisse Themen mindestens ebenso gut qualifiziert gewesen sei, wie der Zweitantragsgegner. Die Teilnahme an solchen Meetings würde nicht nur den fachlichen Austausch ermöglichen, sondern auch eine (informelle) Vernetzung darstellen. Dies könne in weiterer Folge, insbesondere in einem so großen Unternehmen wie den X GmbH langfristig für die Karriereentwicklung wichtig sein. Im Vergleich zum Zweitantragsgegner sei das Aufgabenfeld der Antragstellerin konsequent auf wenig sichtbarere, weniger qualifizierte Aufgaben beschränkt worden, was langfristig ein großes Hindernis für meine Karriereentwicklung darstelle. Auf diese Art und Weise sei die Antragstellerin ab dem ersten Quartal des Jahres 2024 von der Geschäftsführung der Erstantragsgegnerin und vom Zweitantragsgegner konsequent von prestigeträchtigen Meetings innerhalb der römisch zehn GmbH ausgeschlossen worden, auch wenn diese für gewisse Themen mindestens ebenso gut qualifiziert gewesen sei, wie der Zweitantragsgegner. Die Teilnahme an solchen Meetings würde nicht nur den fachlichen Austausch ermöglichen, sondern auch eine (informelle) Vernetzung darstellen. Dies könne in weiterer Folge, insbesondere in einem so großen Unternehmen wie den römisch zehn GmbH langfristig für die Karriereentwicklung wichtig sein. Im Vergleich zum Zweitantragsgegner sei das Aufgabenfeld der Antragstellerin konsequent auf wenig sichtbarere, weniger qualifizierte Aufgaben beschränkt worden, was langfristig ein großes Hindernis für meine Karriereentwicklung darstelle.

Auch im Bereich Innovationsmanagement sei die Antragstellerin, trotz vorgesehener alleiniger Zuständigkeit, durch den Zweitantragsgegner wiederholt nicht in Abstimmungen und Termine eingebunden worden. Unterlagen seien nicht weitergeleitet, Verantwortlichkeiten nicht kommuniziert und Themen ohne ihre Beteiligung präsentiert worden. Eine tatsächliche Wahrnehmung der ihr übertragenen Rolle sei dadurch nicht möglich gewesen.

Ab November 2022 sei die Antragstellerin zudem mehrfach mit sexueller Belästigung durch den Drittantragsgegner konfrontiert worden. Sie habe am 30. November 2022 um 23:11 Uhr eine SMS erhalten, in der dieser geschrieben habe, dass es sich für den schönen Abend bedanke, es sehr genossen habe, mit der Antragstellerin Zeit zu verbringen und sehr froh gewesen sei und gehofft habe, dass nur die Antragstellerin und er selbst überbleiben würden. Außerdem habe er geschrieben, dass es nun genug mit den „Schnulzereien“ sei. Die Antragstellerin solle etwas Schönes träumen und sollte sie nicht schlafen wollen, solle sie von ihm träumen. Dieser habe die SMS-Nachricht mit den Worten „dein dich verehrender Kollege“ sowie „Ende der Nachricht Küsschen & Gute Nacht“ beendet. Die Antragstellerin habe die Nachricht ignoriert und versucht dem Drittantragsgegner aus dem Weg zu gehen.

Es sei daraufhin zu weiteren sexuellen Belästigungen durch den Drittantragsgegner gekommen. So habe dieser die Antragstellerin am Sommerfest der Erstantragsgegnerin am 31. August 2023 gefragt, ob sie ihn heiraten wolle, wenn er nicht schon verheiratet gewesen wäre. Auf der X GmbH Veranstaltung 1 am 13.09.2023 sei der Drittantragsgegner plötzlich auf die Antragstellerin zugekommen, während diese im Gespräch gewesen sei, und habe ihr ungefragt einen Kuss auf die Wange gedrückt. Bei einer Nachbesprechung zu einem Workshop im Herbst 2023 habe der Drittantragsgegner die Antragstellerin, als sie sich ihren Pullover ausgezogen habe, gefragt, ob sie sich denn jetzt ausziehen würde. Es sei daraufhin zu weiteren sexuellen Belästigungen durch den Drittantragsgegner gekommen. So habe dieser die Antragstellerin am Sommerfest der Erstantragsgegnerin am 31. August 2023 gefragt, ob sie ihn heiraten wolle, wenn er nicht schon verheiratet gewesen wäre. Auf der römisch zehn GmbH Veranstaltung 1 am 13.09.2023 sei der Drittantragsgegner plötzlich auf die Antragstellerin zugekommen, während diese im Gespräch gewesen sei, und habe ihr ungefragt einen Kuss auf die Wange gedrückt. Bei einer Nachbesprechung zu einem Workshop im Herbst 2023 habe der Drittantragsgegner die Antragstellerin, als sie sich ihren Pullover ausgezogen habe, gefragt, ob sie sich denn jetzt ausziehen würde.

Ein weiterer Zwischenfall habe sich ereignet, als ein Teilnehmer bei einer Besprechung Bilder, die einen erigierten Penis gezeigt hätten, auf einem Monitor geteilt habe und alle Anwesenden mit Ausnahme der Antragstellerin ausschließlich Männer gewesen seien, welche gelacht hätten. Es seien anschließend keine Maßnahmen gesetzt worden, obwohl der anwesende Herr K der zweiten Führungsebene im Stab Personal angehört habe.

Die Antragstellerin habe diese Vorfälle mehrfach gegenüber Vorgesetzten, Geschäftsführung, Personal und Gleichbehandlungsbeauftragten thematisiert. Auch L externe Beraterin, habe mit der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin über die Ungleichbehandlung, einschließlich der unklaren Aufgabenverteilung und der konflikthafter Kommunikation, insbesondere mit dem Zweitantragsgegner, gesprochen.

Trotz dieser wiederholten Hinweise seien keine wirksamen Maßnahmen gesetzt worden. Stattdessen sei es zu weiteren Benachteiligungen, insbesondere zum Teamausschluss und zur Sperre von IT-Zugängen, gekommen. Eine klare Neuordnung sei nicht erfolgt. Im direkten zeitlichen Zusammenhang mit dem Gespräch mit den regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten sei es zu weiteren nachteiligen Maßnahmen gekommen. So sei die Antragstellerin nicht mehr zum Sommerfest eingeladen worden.

Insgesamt habe sich während ihres Beschäftigungsverhältnisses eine fortlaufende Einschränkung der tatsächlichen Einsatzmöglichkeiten der Antragstellerin in der vorgesehenen Funktion, ihrer fachlichen Entwicklung sowie ihrer organisatorischen Einbindung ergeben.

Unmittelbar nach einem weiteren Ersuchen der Antragstellerin um Abhilfe an die Geschäftsführung vom 6. Mai 2024 sei ihr am 7. Mai 2024 die Kündigung mit 15. August 2024 ausgesprochen worden. Am Kündigungsgespräch habe außerdem die Leitung des Stab Personal der Erstantragsgegnerin teilgenommen. Nach der Kündigung sei es zu weiteren Unregelmäßigkeiten gekommen, u. a. im Zusammenhang mit der Abwicklung offener Ansprüche sowie der Ausstellung des Dienstzeugnisses.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 30. Oktober 2024 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 Erstantragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 30. Oktober 2024 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Erstantragsgegnerin bestreite die Ausführungen der Antragstellerin in ihrem Antrag und die geltend gemachten Verstöße zur Gänze. Richtig sei, dass die seit 20. September 2021 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigte Antragstellerin als „Expert:in Strategie und Unternehmensentwicklung“ tätig gewesen sei. Zutreffend sei auch, dass die Erstantragsgegnerin die Antragstellerin am 7. Mai 2024 nach vorangehender Verständigung des Betriebsrates gekündigt und dass das Dienstverhältnis der Antragstellerin zur Erstantragsgegnerin unter Berücksichtigung der maßgeblichen Kündigungsfristen und Kündigungstermine sohin zum 15. August 2024 geendet habe.

Alle übrigen Ausführungen der Antragstellerin in ihrem Antrag vom 30. August 2024 seien unrichtig und würden bestritten werden.

Wenngleich die Antragstellerin bei der Erstantragsgegnerin durchgehend als „Expert:in Strategie und Unternehmensentwicklung“ tätig gewesen sei, habe sie in einem relativ kurzen Zeitrahmen von weniger als drei Jahren innerhalb des Unternehmens der Erstantragsgegnerin mehrmals die Bereiche gewechselt. So sei sie bis zu ihrer Dienstfreistellung am 7. Mai 2024 in den folgenden vier Bereichen der Antragstellerin eingesetzt gewesen.

?

20. September 2021 bis 31. Juli 2022: Stab Management Systeme und Qualität

?

August 2022 bis 30. September 2022: Assistenz der Geschäftsführung (interimistisch)

?

1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2023: Bereich Lean- und Performancemanagement

?

Jänner 2024 bis 7. Mai 2024: Bereich Unternehmenssteuerung und -kontrolle

Hintergrund der mehrfachen Bereichswechsel der Antragstellerin innerhalb des Unternehmens der

Erstantragsgegnerin sei neben organisatorischen Änderungen (wie betreffend die interimistische Übernahme der GF-Assistenz) insbesondere ihre anhaltende Unzufriedenheit mit den ihr in den jeweiligen Bereichen zugeteilten Aufgabengebieten gewesen. Die angesprochenen einvernehmlichen Bereichswechsel seien somit ein Entgegenkommen der Erstantragsgegnerin, von dem sich die Erstantragsgegnerin auch eine Verbesserung der Leistungserbringung der Antragstellerin erhofft habe.

Während die Antragstellerin die von ihr bevorzugten Aufgaben (zumeist) in zufriedenstellender Qualität erledigt habe, habe sie doch erhebliche Defizite bei der Erledigung jener Aufgabengebiete gezeigt, die ihr nicht zusagten oder ihr zu „minder“ gewesen seien. Die Erstantragsgegnerin habe die Antragstellerin als Expertin mit mehrjähriger Erfahrung für wichtige Abläufe in der Strategie- und Unternehmensentwicklung eingestellt, weil die Antragstellerin nach eigenen Aussagen schon sehr viel Projekterfahrung gehabt habe. Deshalb sei die Erstantragsgegnerin davon ausgegangen, dass die Antragstellerin in der Lage sei, weitgehend selbstständig zu arbeiten.

Umso überraschender sei es für die Erstantragsgegnerin gewesen, dass die Antragstellerin von Beginn ihrer Tätigkeit an zahlreiche fachliche Fragen gehabt habe (die nicht mit dem Einstieg bei der Erstantragsgegnerin zu tun gehabt hätten) und ihr die fachliche Expertise, um die Aufgaben in ihrem Bereich wie vorgesehen eigenständig zu erledigen, offenbar an verschiedenen Stellen gefehlt habe. Das habe zur Folge gehabt, dass die Antragstellerin die ihr übertragenen Aufgaben teilweise nicht oder derart mangelhaft erledigt habe, dass die Arbeitsergebnisse von der Erstantragsgegnerin nicht genutzt werden hätten können. Dabei habe die Antragstellerin regelmäßig organisatorische Probleme oder mangelnde Unterstützung durch andere Kollegen:innen als Grund vorgeschoben, obwohl diese Aufgaben in ihrem Tätigkeits- und Entscheidungsfeld gelegen seien. Diese inhaltlichen Defizite seien von der Erstantragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin auch mehrfach thematisiert worden, dennoch sei keine Besserung eingetreten.

Um die Qualität der Arbeitsleistung der Antragstellerin zu verbessern, seien zahlreiche Gespräche mit ihr geführt und ein Ausbildungsplan zum Aufbau bzw. Ausbau ihrer Fähigkeiten definiert worden. So habe die Antragstellerin innerhalb eines Zeitraums von weniger als drei Jahren an insgesamt zehn Aus- und Weiterbildungen teilgenommen. Die erwähnten Gespräche und Abstimmungen mit der Antragstellerin seien Großteils äußerst unproduktiv gewesen, da die Antragstellerin Fehler ausschließlich bei anderen gesehen und den Großteil der Zeit damit verbracht habe, aufzuzeigen, was Andere falsch gemacht hätten, anstatt zu reflektieren, was in ihrem Verantwortungsbereich auch ohne die Unterstützung von Kollegen möglich sei.

Die erwähnte Eigenschaft der Antragstellerin, Fehler grundsätzlich bei anderen Personen zu suchen und sich anschließend über diese zu beschweren, habe zudem wiederholt zu Konflikten im Team der Antragstellerin geführt und ein negatives Licht auf ihre Kollegen:innen und Vorgesetzten bzw. die jeweilige Abteilung geführt. Die Antragstellerin habe auch in gemeinsamen "Jour-Fixe" Terminen in Anwesenheit des gesamten Teams verkündet, dass sie mit ihren Aufgaben (die nicht ihren Qualifikationen entsprächen) und ihrer Abteilung insgesamt unzufrieden sei.

Entgegen der Darstellung der Antragstellerin in ihrem Antrag sei weder die Zuweisung bestimmter Tätigkeiten noch der sonstige (von der Antragstellerin als negativ empfundene) Umgang mit der Antragstellerin durch ihr Geschlecht oder durch ein sonstiges geschütztes Merkmal veranlasst gewesen. Der Grund für die Probleme in der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin, die auch ausschlaggebend für die ausgesprochene Kündigung gewesen seien, seien vielmehr die soeben beschriebenen Probleme in ihrer Arbeitsweise, ihr Kommunikationsstil und der Umgang mit ihren Kollegen:innen gewesen.

Durch alle Bereichswechsel hindurch habe die Antragstellerin ihre ursprüngliche Funktion als Expert:in Strategie und Unternehmensentwicklung behalten. Die der Antragstellerin konkret zugewiesenen Aufgaben im Rahmen der beschriebenen Bereichswechsel seien zudem stets Teil des mit ihrer Funktion verbundenen Aufgabenbereichs gewesen, der naturgemäß – und entgegen dem Fehlverständnis der Antragstellerin – nicht nur die Planung und Unternehmensstrategie im engeren Sinn gewesen sei, sondern auch die damit verbundenen administrativen bzw. organisatorischen Tätigkeiten umfasst habe. So hätten insbesondere auch die Umsetzung von Projekten und die daraus resultierenden Tätigkeiten im jeweiligen Einsatzbereich zu ihren Aufgaben gehört.

Selbst wenn der Antragstellerin im Einzelfall andere Tätigkeiten als solche, die mit ihrer Funktion typischerweise verbunden seien, zugewiesen worden sein sollten, so sei der Erstantragsgegnerin als Dienstgeberin ein entsprechendes Recht bereits in Punkt 3 des Dienstvertrags der Antragstellerin eingeräumt worden und könne

entgegen dem Standpunkt der Antragstellerin somit keinesfalls von einer Zuweisung vertraglich nicht vereinbarter Tätigkeiten und einer daraus resultierenden Diskriminierung die Rede sein. Wann immer die Antragstellerin aber – so wie andere Mitarbeiter auch – Tätigkeiten übernehmen sollte, für die sie sich persönlich nicht interessiert und die sie als "minderwertig" angesehen habe, habe sie die Aufgaben unzureichend erledigt und sich ungerecht behandelt gefühlt.

Wenn die Antragstellerin in ihrem Antrag weiters moniere, dass zahlreiche der von ihr angeführten Aufgaben und ihr zugeordneten Tätigkeiten angeblich Herr G wahrgenommen hätte, und sie sich über die mangelnde Kommunikation von Herrn G ihr gegenüber beschwert habe, dann sei dies nur ein Beispiel für die bereits erwähnten, konstanten ungerechtfertigten bzw. übertriebenen Beschwerden über Kollegen:innen und Vorgesetzte. Dabei versuche die Antragstellerin nunmehr aus einzelnen unbeantworteten E-Mails oder Terminabsagen eine Grundlage für eine behauptete Diskriminierung aufgrund des Geschlechts herzuleiten, was ihr aber schon mangels entsprechender Begründung ihrer pauschalen Behauptung nicht gelingen könne. Dass einzelne E-Mails durchrutschen oder unbeantwortet blieben und Termine kurzfristig abgesagt werden müssten, komme in der Geschäftswelt und insbesondere in größeren Strukturen nun einmal vor. Dies würde mitnichten nur der Antragstellerin gegenüber passieren und habe auch nichts mit ihrem Geschlecht zu tun.

Die von der Antragstellerin rechtlich verfehlt als Mobbing qualifizierten „Missetaten“ des Herrn G hätten nach der Darstellung der Antragstellerin schließlich in der ungefragten Weiterleitung von Jobanzeigen innerhalb des X GmbH-Konzerns gegipfelt, von denen er gemeint habe, sie könnten für die Antragstellerin interessant sein. Die Antragstellerin selbst habe zuvor gegenüber Herrn G mehrfach erklärt, dass ihr die Tätigkeiten im "LPM" zu operativ seien und habe die Tätigkeiten bzw. Outputs des Stabes Managementsysteme und Qualität wiederholt kritisiert und dabei klar zu erkennen gegeben, dass sie in ihrer damaligen Position nicht zufrieden sei. Herr G habe die Antragstellerin in ihrem Bestreben (andere) strategische Aufgabenstellungen zu finden, unterstützen wollen und – nachdem er die Tätigkeiten in seinem Bereich insoweit nicht verändern habe können und nachdem strategische Themen eher in den Muttergesellschaften der Erstantragsgegnerin angesiedelt seien – die Antragstellerin unterstützend auf entsprechende Jobangebote aufmerksam gemacht. Die von der Antragstellerin rechtlich verfehlt als Mobbing qualifizierten „Missetaten“ des Herrn G hätten nach der Darstellung der Antragstellerin schließlich in der ungefragten Weiterleitung von Jobanzeigen innerhalb des römisch zehn GmbH-Konzerns gegipfelt, von denen er gemeint habe, sie könnten für die Antragstellerin interessant sein. Die Antragstellerin selbst habe zuvor gegenüber Herrn G mehrfach erklärt, dass ihr die Tätigkeiten im "LPM" zu operativ seien und habe die Tätigkeiten bzw. Outputs des Stabes Managementsysteme und Qualität wiederholt kritisiert und dabei klar zu erkennen gegeben, dass sie in ihrer damaligen Position nicht zufrieden sei. Herr G habe die Antragstellerin in ihrem Bestreben (andere) strategische Aufgabenstellungen zu finden, unterstützen wollen und – nachdem er die Tätigkeiten in seinem Bereich insoweit nicht verändern habe können und nachdem strategische Themen eher in den Muttergesellschaften der Erstantragsgegnerin angesiedelt seien – die Antragstellerin unterstützend auf entsprechende Jobangebote aufmerksam gemacht.

Dass sich die Antragstellerin dadurch subjektiv diskriminiert, gedemütigt oder beleidigt gefühlt habe, habe sie damals weder Herrn G der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin, der HR-Abteilung, den Gleichbehandlungsbeauftragten oder sonst jemandem gemeldet. Es sei daher klar in Zweifel zu ziehen, dass dies für die Antragstellerin damals tatsächlich ein Problem dargestellt habe.

Viel naheliegender erscheine es, dass die Antragstellerin nach der Ankündigung der seitens der Erstantragsgegnerin gewünschten bzw. der tatsächlichen Beendigung des Dienstverhältnisses begonnen habe, nach möglichen Grundlagen zu suchen, um eine Diskriminierung seitens der Erstantragsgegnerin zu konstruieren, um ihre Kündigung anzufechten bzw. ein Druckmittel gegenüber ihrer ehemaligen Arbeitgeberin in der Hand zu haben, so wie sie auch weitere Vorwürfe erst nach Ausspruch der Kündigung bzw. erstmals in ihrer Anfechtungsklage geäußert habe.

Herr G habe keinesfalls versucht, die Antragstellerin „loszuwerden“, sie zu isolieren oder von allen Aufgaben abzuziehen. Herr G habe die Antragstellerin vielmehr ab Mitte August 2023 einem neuen Projekt „P“ zugewiesen, auf das sie sich „mit Elan stürzte“. Auch mit diesem neuen Team rund um den Teamleiter Herrn W, mit dem die Zusammenarbeit nach eigener Aussage der Antragstellerin zunächst sehr gut funktioniert habe, habe die Antragstellerin aber nach nicht allzu langer Zeit wiederum Probleme gehabt und sich erneut von der Projektarbeit ausgeschlossen gefühlt.

Diese subjektive Einschätzung der Antragstellerin, dass ihr unabhängig vom konkreten Team nach jedem Wechsel in ein neues Team ihre Aufgaben entzogen worden wären und die Kommunikation mit den anderen Teammitgliedern erkaltet wäre, ziehe sich wie ein roter Faden durch die Beschreibung ihrer Tätigkeit in den Ausführungen der Antragstellerin. Dass ihr eigenes Verhalten bzw. ihre Arbeitsweise und die völlig fehlende Bereitschaft, ihre Zuständigkeiten gesamthaft zu sehen und sich nicht nur einzelne Aufgaben herauszupicken, auf die sie Lust hätte, etwas mit den von ihr beschriebenen Entwicklungen zu tun haben könnten, scheine der Antragstellerin dabei nicht in den Sinn zu kommen. Dies, obwohl es zur Einstellung der Antragstellerin wiederholt Gespräche mit ihr gegeben habe.

Richtig sei hingegen, dass die Antragstellerin ab 1. Jänner 2024 dem neu gegründeten Team „Unternehmenssteuerung und -kontrolle“ zugeordnet wurde, das direkt der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin unterstanden habe.

Der Zweitantragsgegner, der bis dahin als Chief Process Manager im Prozessmanagement tätig gewesen sei, habe mit der erwähnten Änderung die Funktion Experte Strategie und Unternehmensentwicklung erhalten und somit grundsätzlich dieselbe Funktionsbezeichnung wie die Antragstellerin innegehabt. Dieser habe aber aufgrund seiner einschlägigen Vorerfahrung zusätzlich als „Ansprechperson“ des Teams fungieren sollen, was die Antragstellerin offenbar gestört habe.

Anstatt dies aber offen gegenüber der Geschäftsführerin anzusprechen und mit sachlichen Argumenten ihre Sichtweise und eine mögliche Änderung der Zuordnung der Aufgaben zu begründen zu versuchen, habe die Antragstellerin versucht, ihre Sichtweise mit wiederholten, nicht nachvollziehbaren Beschwerden über den Zweitantragsgegner durchzusetzen. Tatsächlich habe die Antragstellerin die Änderungen und die Zuordnung von Aufgaben an den Zweitantragsgegner offenbar nicht akzeptieren können und habe den Zweitantragsgegner daher – nach Herrn G– zunehmend zu ihrem neuen Angriffspunkt und Ziel ständiger Kritik und Kontrolle gemacht. Eine Zusammenarbeit sei aufgrund ihrer klar zum Ausdruck gebrachten Ablehnung und der mangelnden Akzeptanz der Rolle und Aufgaben vom Zweitantragsgegner bald kaum bis gar nicht mehr möglich gewesen, weil sich die Antragstellerin aufgrund ihrer ablehnenden Haltung wiederholt wegen Kleinigkeiten (z.B. Weitersenden eines Termins oä) bei Herrn F, Leitung Stab Personal, ausgiebig über den Zweitantragsgegner beschwert habe.

Dazu passe auch die Reaktion der Antragstellerin auf die einmalige Verwendung der Kurzform „A“ durch den Zweitantragsgegner, die sie als „frauenfeindlich, diskriminierend und respektlos“ bezeichnet und sich über Wochen hinweg bis hin zur Geschäftsführerin über diesen Fehler beschwert habe. Der Zweitantragsgegner habe die einmalige Verwendung dieses Kurznamens nie bestritten. Er habe sich sofort bei der Antragstellerin entschuldigt und den Kurznamen nicht noch einmal verwendet, als sie ihn darauf hingewiesen habe, dass sie das nicht wünsche.

Die Antragstellerin habe sich auch darüber beschwert, dass der Zweitantragsgegner zwar aufgrund der Entscheidung der Geschäftsführung der Erstantragsgegnerin als „Ansprechperson“ des Teams geführt worden sei, formal jedoch nicht der Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen sei. Sowohl der Leiter des Stabs Personal als auch die Geschäftsführerin hätten dem Zweitantragsgegner mitgeteilt, dass er nicht ihr Vorgesetzter sei.

Wenn die Antragstellerin in ihrem Antrag bemängle, nach der erfolgten Neuorganisation des Teams UNST ab Jänner 2024 nicht mehr in strategische Themen eingebunden worden zu sein, so sei ihr zu entgegnen, dass der Zweitantragsgegner der Hauptansprechpartner des frisch gegründeten Teams gewesen sei und die Antragstellerin grundsätzlich dazu geneigt habe, statt Lösungen Probleme in den Vordergrund zu stellen.

Aufgrund seiner positiven und konstruktiven Herangehensweise an neue Themen und Projekte sei der Zweitantragsgegner ein beliebter Gast bei diversen Workshops und Veranstaltungen der Erstantragsgegnerin, was wiederum nichts mit seinem Geschlecht, sondern mit seiner – sich stark von jener der Antragstellerin unterscheidenden – Einstellung und Arbeitsweise zusammengehangen sei. Tatsächlich sei die Antragstellerin aber ohnehin zu sämtlichen für sie relevanten Terminen eingeladen worden und sei weiterhin Teil von regelmäßigen Team-Jour-Fixes (z.B. Jour Fixe Unternehmenssteuerung und – kontrolle, internationale Arbeitszeitaufzeichnungen, 3D-Lernwelt, Projektlenkungsausschuss für das Projekt „P“ usw.) gewesen, an denen sie auch teilgenommen habe.

Wenn die Antragstellerin meine, es passe ins Bild, dass die Teilnehmer:innen bestimmter Workshops rein männlich gewesen seien, so unterstelle sie damit wiederum eine geschlechterbezogene Ungleichbehandlung bei der Auswahl von Teilnehmer:innen für diese Workshops. Dabei ignoriere sie aber offenbar bewusst den ihr bekannten Umstand, dass die Erstantragsgegnerin, nun einmal ein technisches und historisch bedingt, insbesondere bei den schon lange tätigen Mitarbeitern:innen, großteils (über 90%) mit Männern besetztes Unternehmen sei. Dies spiegele sich

naturgemäß auch in der Geschlechterverteilung in einzelnen Workshops entsprechend wider, was aber auf die ausgeführten sachlichen Gründe zurückzuführen sei. Dass die Erstantragsgegnerin sowohl beim Recruiting als auch während des Dienstverhältnisses in keiner Weise diskriminierend vorgehe, würden auch die diversen durch Frauen besetzten Experten- und Führungsrollen zeigen, wie auch jene der Antragstellerin, bis hin zur Geschäftsführung.

Weiters behaupte die Antragstellerin in ihrem Antrag, beim Team-Ziel-Dialog (TZD) nicht eingebunden gewesen zu sein und keine TZD-Moderator:innen Ausbildung angeboten bekommen zu haben. In Wahrheit habe die Antragstellerin – im Gegensatz zum Zweitantragsgegner – die Möglichkeit einer TZD-Moderator:innen Ausbildung ganz einfach nicht weiter verfolgt. Auch sie hätte sich selbstverständlich für eine Ausbildung zur TZD-Moderatorin anmelden können.

Wenn die Antragstellerin weiters bemängle, dass der Zweitantragsgegner in dem Innovations-Jour Fixe am 18. Jänner 2024, der nur zwei Wochen nach der Neuorganisation der Abteilung UNST stattgefunden habe, selbst zum Thema Innovationsmanagement referiert habe, ist dies ein weiteres Beispiel dafür, dass sie mehr mit einem Gegeneinander beschäftigt gewesen sei.

Aufgrund der oben ausgeführten Themen und Probleme habe die Erstantragsgegnerin noch im Februar 2024 eine externe Beraterin, Frau L eingeschaltet, um die Aufteilung der Aufgabengebiete und die Zusammenarbeit im Team zu verbessern. Der Versuch einer Lösung sei doch am Widerstand und der Gegenwehr der Antragstellerin betreffend dem Zweitantragsgegner gescheitert, dessen Rolle als Teamsprecher die Antragstellerin einfach nicht zu akzeptieren vermochte.

Die externe Begleitung sei daher aufgrund der weiteren Eskalation und des Unmutes innerhalb des Teams auf Wunsch der Geschäftsführung nach der Interviewphase abgebrochen worden, da aufgrund der Haltung der Antragstellerin keine Aussicht auf Besserung in der Zusammenarbeit bestanden habe und seitens der Antragstellerin keine Bereitschaft zur Verbesserung der Situation erkennbar gewesen sei.

Im Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin am 5. März 2024 habe die Antragstellerin bekannt gegeben, dass sie nicht mehr im UNST-Team und auch nicht mehr im Unternehmen der Erstantragsgegnerin arbeiten wolle, sondern lieber einen Arbeitsplatz in einem anderen Konzernunternehmen hätte. Die Geschäftsführerin habe die Antragstellerin somit keineswegs unerwartet oder entgegen ihrem Willen aus dem Team abgezogen. Vielmehr sei die Antragstellerin selbst nicht an einer weiteren Zusammenarbeit mit ihrem damaligen Team interessiert gewesen und habe das auch deutlich geäußert.

Aus diesem Grund sei die Antragstellerin in weiterer Folge organisatorisch in den Bereich der Geschäftsleitung aufgenommen worden und vorerst von ihren Aufgaben freigespielt gewesen, um ihr die Möglichkeit einer Neuorientierung zu geben. Insbesondere sei besprochen worden, dass sich die Antragstellerin nach offenen Jobs bei anderen Konzernunternehmen umschauen würde, wobei die Geschäftsführerin sie unterstützen würde. Für Ende Mai 2024 sei sogar noch die Setzung von weiteren Schritten angepeilt worden, wozu es aufgrund der Kündigung der Antragstellerin jedoch nicht mehr gekommen sei. Ein Anspruch auf eine Stelle in einem anderen Unternehmensteil sei der Antragstellerin nicht zugesagt worden.

Nachdem die Antragstellerin die Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin mittels E-Mail vom 18. März 2024 unter anderem noch sehr vage von „unangemessenen SMS“ informiert habe, sei es am 3. April 2024 zu einem Telefonat zwischen den beiden gekommen. In diesem Gespräch habe die Antragstellerin der Geschäftsführerin erstmals im Detail über ein vom Drittantragsgegner bereits am 30. November 2022 an sie verschicktes, von ihr als unangemessen qualifiziertes SMS informiert, welches zu diesem Zeitpunkt somit knapp eineinhalb Jahre zurückgelegen sei.

Die Geschäftsführerin habe die Anschuldigung der sexuellen Belästigung der Antragstellerin natürlich ernst genommen und ihr geraten, sich direkt an Frau U Konzernbeauftragte sowie Leitung ... Diversity, und an die zuständigen X GmbH-Gleichbehandlungsbeauftragten zu wenden. Dass die Geschäftsführerin der Antragstellerin in diesem Gespräch gesagt haben soll, sie werde den Konzern verlassen, stimme so nicht und werde bestritten. Die Geschäftsführerin habe die Anschuldigung der sexuellen Belästigung der Antragstellerin natürlich ernst genommen und ihr geraten, sich direkt an Frau U Konzernbeauftragte sowie Leitung ... Diversity, und an die zuständigen römisch zehn GmbH-Gleichbehandlungsbeauftragten zu wenden. Dass die Geschäftsführerin der Antragstellerin in diesem Gespräch gesagt haben soll, sie werde den Konzern verlassen, stimme so nicht und werde bestritten.

Wie bereits ausgeführt, seien noch bis Mai 2024 Bemühungen geplant gewesen, die Antragstellerin bei der

Neuorientierung innerhalb des Konzerns zu unterstützen. Demgegenüber habe die Antragstellerin etwa den Vorfall vom 15. Februar 2023 bis zu ihrer Kündigung am 7. Mai 2024 verschwiegen und habe diesen erstmalig in ihrer Kündigungsanfechtungsklage thematisiert.

Die eigentlichen Gründe für die Kündigung der Erstantragsgegnerin seien einerseits ihre fachlichen Defizite sowie ihr Umgang mit Kollegen:innen und Vorgesetzten, ihre fehlende Teamfähigkeit, fehlende Kritikfähigkeit und die klar erkennbare Tendenz, in jedem neuen Team Unruhe zu stiften und Konflikte heraufzubeschwören, gewesen. Nachdem für die Antragstellerin keine Stelle in einem anderen X GmbH-Unternehmen hätten gefunden werden können, sei es zur Kündigung gekommen. Die eigentlichen Gründe für die Kündigung der Erstantragsgegnerin seien einerseits ihre fachlichen Defizite sowie ihr Umgang mit Kollegen:innen und Vorgesetzten, ihre fehlende Teamfähigkeit, fehlende Kritikfähigkeit und die klar erkennbare Tendenz, in jedem neuen Team Unruhe zu stiften und Konflikte heraufzubeschwören, gewesen. Nachdem für die Antragstellerin keine Stelle in einem anderen römisch zehn GmbH-Unternehmen hätten gefunden werden können, sei es zur Kündigung gekommen.

Zur behaupteten mangelnden Abhilfe wegen einer sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner sei festzuhalten, dass die Erstantragsgegnerin bis zur Kündigung der Antragstellerin bloß über das vom Drittantragsgegner offenbar am 30. November 2022 verschickte SMS, nicht aber über die sonstigen nun behaupteten Vorfälle informiert worden sei. Erst in einem Telefonat am 3. April 2024, und damit knapp eineinhalb Jahre nach Erhalt des besagten SMS, habe die Antragstellerin der Geschäftsführung auf deren Nachfrage hin über dessen Inhalt informiert. Die sonstigen Vorwürfe der behaupteten sexuellen Belästigung seitens des Drittantragsgegners seien erst in der Kündigungsanfechtung thematisiert worden.

Jedenfalls hätten die für Stadt1 zuständigen Gleichbehandlungsbeauftragten, Herr D und Herr E, eine Untersuchung in allen von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe in punkto sexueller Belästigung eingeleitet. Beide hätten in ihrer Rolle als Gleichbehandlungsbeauftragte die Antragstellerin auf ihren Wunsch hin beraten. Die ihnen im Zuge dieser Beratung zugegangenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung seien mit dem Beschuldigten (Drittantragsgegner) im Beisein einer Vertrauensperson besprochen worden und hätten nach Überzeugung der Gleichbehandlungsbeauftragten die erhobenen Vorwürfe nicht erhärten können. Zum einen seien die Vorwürfe zu unspezifisch und unkonkret/allgemein und zudem Jahre zurückliegend gewesen. Auf der anderen Seite sei der Beschuldigte glaubhaft und ehrlich betroffen von den ihm zuvor nicht bekannten Anschuldigungen der Antragstellerin gewesen. Ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des Unternehmens sei in keinem Fall zu erkennen gewesen. Der Beschuldigte habe sich zudem dazu bereit erklärt, freiwillig an einer Schulung teilzunehmen, um sein Wissen zu diesem Thema zu stärken, was von den Gleichbehandlungsbeauftragten gefördert werde.

Die Causa sei damit vorerst geschlossen gewesen. Ganz abgesehen davon, dass die Erstantragsgegnerin rasch und wie von der Gleichbehandlungs-Policy und generell arbeitsrechtlich vorgesehen auf den gegenüber der Geschäftsführerin in den Raum gestellten Verdacht einer sexuellen Belästigung reagiert habe, habe die durchgeführte Befragung und Untersuchung der von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe durch die Gleichbehandlungsbeauftragten ergeben, dass diese keine sexuelle Belästigung begründen würden. Für die Erstantragsgegnerin habe diese Mitteilung letztlich bedeutet, dass die interne Untersuchung abgeschlossen gewesen sei und keine weiteren Schritte gegenüber dem Beschuldigten gesetzt werden müssten. Der Drittantragsgegner habe sich zudem, wie angekündigt, am 19. Juni 2024 einer Schulung zum Thema Gleichbehandlung/sexuelle Belästigung unterzogen.

Die von der Antragstellerin darüber hinaus monierten Verzögerungen bzw. Mängel betreffend die Auszahlung der Urlaubersatzleistung sowie Form und Inhalt des Dienstzeugnisses seien auf urlaubsbedingte Abwesenheiten zurückzuführen und seien zur Gänze behoben worden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von dem Zweitantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 7. Oktober 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 dem Zweitantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 7. Oktober 2024 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Im Zuge der Reorganisation der Erstantragsgegnerin seien diverse Aufgaben in einem neuen Team namens „Unternehmenssteuerung und -kontrolle“ (kurz UNST) gebündelt worden. Dieses Team sei direkt unter der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin angesiedelt gewesen. Die zuordneten Aufgaben seien in Workshops

aufgearbeitet und den Teammitgliedern, nämlich der Antragstellerin, R dem Zweitantragsgegner und dem Drittantragsgegner zugeordnet worden. Diese Reorganisation sei mit 1. Jänner 2024 in Kraft getreten und die neuen Organisationseinheiten und Personalzuordnungen seien im Organigramm veröffentlicht worden.

Entgegen der Ausführung der Antragstellerin sei der Zweitantragsgegner bis 1. Jänner 2024 als Chief-Process Manager angestellt gewesen. Diese Funktion entspreche bereits einem Experten-Status. Ab dem 1. Jänner 2024 habe der Zweitantragsgegner neue Aufgaben innerhalb des Teams UNST wahrgenommen. In diesem Team habe er neben den inhaltlich-zugeteilten Aufgaben der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin bei personaladministrativen Aufgaben wie der Freigabe von Zeitbuchungen und in der Rolle einer ersten Ansprechperson unterstützen sollen. Hierbei handle es sich vielmehr um eine vertikale Aufgabenverschiebung und anhand dieser Rahmenbedingungen sei auch von der Bezeichnung einer Beförderung Abstand zu nehmen.

Ein kulturelles Merkmal innerhalb des X GmbH-Konzerns sei es, grundsätzlich schnell mit den Kollegen:innen per „Du“ zu sein. In weiterer Folge werde sehr häufig ein fast schon freundschaftlicher Umgang miteinander gepflegt und dabei eine Abkürzung des Namens in Form eines Kosenamens verwendet, was gelebte Praxis sei. Daher habe er die Antragstellerin im Rahmen des Nachgesprächs zum Termin „Follow-Up – Unternehmenssteuerung und -kontrolle“ am 13. Dezember 2023 einmalig mit „A“ angesprochen. Dieses Nachgespräch zum Termin habe deshalb stattgefunden, weil der Zweitantragsgegner versuchen habe wollen, ein positives und freundliches Arbeitsverhältnis zu schaffen. Gleich nachdem der Zweitantragsgegner die Antragstellerin mit „A“ angesprochen habe, sei von ihr mitgeteilt worden, dass dies unangebracht sei und zu unterlassen sei. Er habe sich natürlich sofort dafür entschuldigt und habe dies seither unterlassen und diese Bezeichnung nicht mehr verwendet. Ein kulturelles Merkmal innerhalb des römisch zehn GmbH-Konzerns sei es, grundsätzlich schnell mit den Kollegen:innen per „Du“ zu sein. In weiterer Folge werde sehr häufig ein fast schon freundschaftlicher Umgang miteinander gepflegt und dabei eine Abkürzung des Namens in Form eines Kosenamens verwendet, was gelebte Praxis sei. Daher habe er die Antragstellerin im Rahmen des Nachgesprächs zum Termin „Follow-Up – Unternehmenssteuerung und -kontrolle“ am 13. Dezember 2023 einmalig mit „A“ angesprochen. Dieses Nachgespräch zum Termin habe deshalb stattgefunden, weil der Zweitantragsgegner versuchen habe wollen, ein positives und freundliches Arbeitsverhältnis zu schaffen. Gleich nachdem der Zweitantragsgegner die Antragstellerin mit „A“ angesprochen habe, sei von ihr mitgeteilt worden, dass dies unangebracht sei und zu unterlassen sei. Er habe sich natürlich sofort dafür entschuldigt und habe dies seither unterlassen und diese Bezeichnung nicht mehr verwendet.

In einem Termin am 8. Jänner 2024 mit der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner sei diese Verwendung des Kosenamens thematisiert worden. Er habe sich auch in diesem Termin nochmals für die Namensverwendung entschuldigt und darauf verwiesen, dass es ein einmaliges Vorkommnis gewesen sei, welches der Zweitantragsgegner aufgrund einer kulturellen Fehleinschätzung getätigt habe. Die Antragstellerin habe die Entschuldigung zur Kenntnis genommen und die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin habe ihn gebeten, zukünftig dergleichen zu unterlassen und habe an die Antragstellerin appelliert diese Thematik damit ruhen zu lassen. Leider habe der Zweitantragsgegner von Kollegen:innen immer wieder erfahren müssen, dass die Antragstellerin diese Thematik zur Diskussion mache.

Bei einem angeblichen Termin am 22. November 2023 solle der Zweitantragsgegner behauptet haben, die Führungskraft der Antragstellerin zu sein. Es habe hierzu nie einen offiziellen Termin zwischen den beiden gegeben. Im Laufe des Gespräches habe die Antragstellerin gesagt, dass der Zweitantragsgegner „nicht ihr disziplinärer Vorgesetzter sei“ und „sie [dem Zweitantragsgegner] gegenüber nicht weisungsgebunden ist“. Der Zweitantragsgegner habe ihr entgegnet, dass er die Aussagen der Geschäftsführung so verstanden habe, dass dieser bei personaladministrativen Angelegenheiten unterstützen dürfe und bei inhaltlichen Fragestellungen Ansprechpartner wäre bzw. in der inhaltlichen Steuerung unterstützen dürfe. Außerdem habe er seine Rolle nicht so verstanden, dass er personal-disziplinäre Maßnahmen setzen dürfe. In einem Gespräch mit der Personalleitung, F, sei ihm dies bestätigt worden.

Im Termin mit der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin und der Antragstellerin am 8. Jänner 2024 sei auch diese Thematik besprochen worden und klargestellt worden, dass die Rolle der disziplinären Führungskraft durch die Geschäftsführung wahrgenommen werde.

Die Antragstellerin behaupte, dass sie durch den Zweitantragsgegner ab Januar 2024 nicht in strategische Themen

eingebunden worden sei. Die Strategie innerhalb des Konzerns werde zuerst auf höchster Ebene im Unternehmen unter Mitwirkung der Konzerngesellschaften formuliert. Die Erstantragsgegnerin habe keine eigene Strategie, sondern diese übergeordneten Strategien würden auch für diese gelten.

Die Nachfolge auf die alte Position des Zweitantragsgegners als Chief-Process Manager (kurz CPM) sei erst mit 15. März 2024 aufgenommen worden und sei nach intensiver Einschulungsphase erst mit Mai vollständig arbeitsfähig gewesen, weshalb der Zweitantragsgegner bis dahin Tätigkeiten für die CPM-Rolle ausgeübt habe. Weiters habe der Zweitantragsgegner ab 1. Jänner 2024 für das Team UNST Tätigkeiten im Bereich Koordination strategischer Themen, Changemanagement, Projektmanagement, Dokumentation der Unique Contributions (UC's), Koordination der Konzernrevisionsprüfungen, Unterstützung im TZD-Prozess und Weiterentwicklung Steuerungslogik (z.B. Geschäftsbericht) getätigt. Eine Mitwirkung der Antragstellerin im Bereich strategischer Themen sei aufgrund seiner Arbeitsauslastung sehr wünschenswert gewesen. Wenn die Erstantragsgegnerin durch übergeordnete Stellen zu strategischen Themen angesteuert worden sei, habe der Zweitantragsgegner die Themen stets an die Antragstellerin weitergeleitet.

Im TZD würden durch die Führungskräfte jährlich kaskadierend Ziele und Initiativen mit den zugeordneten Mitarbeiter:innen vereinbart werden. In diesem Prozess stehe den Führungskräften ein ausgebildeter TZD-Moderator zur Verfügung. Die Ausbildung zum TZD-Moderator sei Voraussetzung für den Einsatz in diesem Prozess. Die Ausbildung finde jährlich im Herbst statt und werde durch das Unternehmen organisiert. Der Zweitantragsgegner habe sich im Frühjahr 2023 noch in seiner alten Funktion für diese Ausbildung angemeldet, und habe diese im Herbst 2023 absolviert und habe ab diesem Zeitpunkt als TZD-Moderator eingesetzt werden können. Er habe der Antragstellerin sogar angeraten sich auch für die Ausbildung anzumelden, damit sie im Prozess unterstützen könne. Leider sei seitens der Antragstellerin keine Handlung gesetzt worden und sie habe sich nicht im Talent-Management Center (Aus- und Weiterbildungs-Plattform des Unternehmens) für dieses Bildungsangebot angemeldet.

Der Zweitantragsgegner habe mehrere Termine wahrgenommen und an verschiedenen Workshops teilgenommen. Die Antragstellerin habe Termine zum Teil nicht wahrnehmen können und sei zum Teil nicht eingeladen worden, wobei für die Einladungen nicht der Zweitantragsgegner zuständig gewesen sei. Außerdem sei die Antragstellerin wohl nicht zu Steuerungsmeetings der Erstantragsgegnerin eingeladen worden, was wohl daran liege, dass diese Meetings einen reinen Fokus auf Kennzahlen und Steuerungslogiken hätten und keinen Bezug zu strategischen Initiativen haben würden.

Insgesamt seien die Aussagen der Antragstellerin, sie werde in diesem Bereich ausgegrenzt, nicht nachvollziehbar.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von dem Drittantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 15. Oktober 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 dem Drittantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 15. Oktober 2024 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Für die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe habe es bereits auch eine Interne Anhörung gegeben, die am 16. Mai 2024 von den Gleichbehandlungsbeauftragten der X GmbH durchgeführt worden sei. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der X GmbH seien zu dem Ergebnis gekommen, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht haltbar seien, die Orts- und Zeitangaben würden nicht stimmen und die Inhalte der Aussagen seien nicht konkret und aus einem Gesprächskontext herausgezogen worden und würden nicht die gesamte Kommunikation und Abläufe widerspiegeln. Für die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe habe es bereits auch eine Interne Anhörung gegeben, die am 16. Mai 2024 von den Gleichbehandlungsbeauftragten der römisch zehn GmbH durchgeführt worden sei. Die Gleichbehandlungsbeauftragten der römisch zehn GmbH seien zu dem Ergebnis gekommen, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht haltbar seien, die Orts- und Zeitangaben würden nicht stimmen und die Inhalte der Aussagen seien nicht konkret und aus einem Gesprächskontext herausgezogen worden und würden nicht die gesamte Kommunikation und Abläufe widerspiegeln.

Auf Basis des Gespräches mit den Gleichbehandlungsbeauftragten habe der Drittantragsgegner proaktiv nach einer Weiterbildung nachgefragt, um sein Wissen zu erweitern und mehr Informationen zu diesem Thema zu bekommen. Dieses Seminar habe dieser am 19. Juni 2024 absolviert.

Die Antragstellerin habe bei der Gleichbehandlungsstelle angegeben, dass der Drittantragsgegner diese SMS im Zuge

eines Workshops in Stadt2 30. November 2022 geschrieben haben soll. Dies könne er nicht bestätigen, weil zu diesem Zeitpunkt weder ein Workshop stattgefunden habe, noch er zu diesem Zeitpunkt in Stadt2 gewesen sei. In welchem Zusammenhang diese SMS gesendet worden sei, entziehe sich seinen Kenntnissen und sei nach diesem langen Zeitraum nicht mehr nachvollziehbar. Es sei möglich, dass die Antragstellerin und der Drittantragsgegner einen Adventmarkt mit einer größeren Runde besucht hätten und die Stimmung schon locker gewesen sei. Dass der Drittantragsgegner die Antragstellerin als gebildete und zielstrebige Kollegin geschätzt habe, sehe er nicht als Diskriminierung und sexuelle Belästigung, sondern eher als wertschätzend.

Diese Phrase, ob der Drittantragsgegner die Antragstellerin heiraten wolle, wenn er nicht schon verheiratet wäre, sei aus einem Gesamtkontext eines Gespräches herausgezogen worden und widerspiegele nur einen Teil des Gesprächsinhalts. Die Antragstellerin, der Drittantragsgegner und noch andere Kollegen:innen hätten an diesem Abend über viele Themen gesprochen. Die Antragstellerin habe eine Trennung hinter sich gehabt und habe von sich aus wiederholt über die Probleme in der Beziehung erzählt. Der Drittantragsgegner habe ein offenes Ohr für sie gehabt, sie hätten auch über Typen von Männern gesprochen, die für eine Beziehung mit ihr in Frage kämen. Diese von ihm getätigte Frage habe sich nicht bezogen auf eine Verbindung mit ihr, sondern eher, welcher Typ Mann für sie in Frage käme. Ein Heiratsantrag sei es jeden Fall nicht gewesen.

Weiters behaupte die Antragstellerin, dass er ihr plötzlich, ungefragt und unerwartet einen Kuss auf die Wange gegeben habe. Auch diese Aussage könne er nicht bestätigen. Diese Aktion habe im Rahmen der Verabschiedung stattgefunden. Auf Grund der plötzlich veränderten Wetterbedingungen hätten die meisten Personen beschlossen zu gehen. Aus diesem Grund habe eine kollektive Verabschiedung stattgefunden, bei der sie sich gegenseitig mittels Kusses auf die Wange verabschiedet hätten, was wiederum die Kultur unseres Landes widerspiegele.

Frau S und Frau T hätten sich bei ihm als erstes mit einem Wangenkuss verabschiedet. Sie hätten die Antragstellerin nicht ausschließen wollen und deswegen habe die Verabschiedung auch in dieser Form stattgefunden. Die Antragstellerin habe kein abwehrendes Verhalten gezeigt oder im Vorfeld schon angedeutet, dass sie das nicht wollen würde.

Die Antragstellerin, Frau R und der Drittantragsgegner hätten öfters einen Kaffee nach einem Mittagessen oder Workshop eingenommen und an manchen Tagen sei es sehr warm im Büro gewesen. Sie hätten in Gesprächsinhalten öfters über die Hitze im Büro speziell bei Sommertagen oder auch bei schönen Herbsttagen gescherzt. Warum sich die Antragstellerin den Pullover ausgezogen habe, sei ihm nicht mehr bewusst gewesen. An die Aussage, ob die Antragstellerin sich denn jetzt ausziehen würde, könne sich der Drittantragsgegner nicht mehr erinnern und falls er diese Aussage getätigt haben sollte, dann sei es im Rahmen eines lockeren Gesprächs unter Kollegen:innen gewesen und als Scherz gemeint und hätte für ihn keine diskriminierende oder sexuelle Belästigung als Hintergrund.

Der Drittantragsgegner sei außerdem verwundert, dass die Antragstellerin ihm aus dem Weg gehen habe wollen, da diese weiterhin in Kontakt mit der Drittantragsgegner gewesen sei, auch wenn sie arbeitstechnisch keine Berührungspunkte mehr gehabt hätten.

Die Antragstellerin sei eine starke, zielorientierte Frau, die mit beiden Beinen im Leben stehe, kommunikativ und auch intellektuell gebildet sei. Ihr Verhalten und Vorgehensweise bei dieser Angelegenheit könne der Drittantragsgegner nicht nachvollziehen, da sie ihm bei vielen Themen bewusst persönlich kontaktiert habe, um seine Meinung einzuholen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Erst-, Zweit- und Drittantragsgegner:innen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 10. September 2025, von GFin M (informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und des Zweit- und Drittantragsgegners vom 10. September 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden I, N, O und K am 10. September 2025 und P, Q sowie D am 26. November 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung u.a. auf den Arbeitsvertrag zwischen der Erstantragsgegnerin und Antragstellerin, den SAP-Personaldatenauszug der Antragstellerin, die X GmbH-Funktionsbeschreibung für Expert:innen Strategie und Unternehmensentwicklung, die X GmbH-Funktionsbeschreibung für Chief Process Manager:innen, den Leitfaden für Gleichbehandlung sowie die E-Mails und den sonstigen Schriftverkehr. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Erst-, Zweit- und Drittantragsgegner:innen sowie die mündliche Befragung der

Antragstellerin vom 10. September 2025, von GFin M (informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und des Zweit- und Drittantragsgegners vom 10. September 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden römisch eins, N, O und K am 10. September 2025 und P, Q sowie D am 26. November 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung u.a. auf den Arbeitsvertrag zwischen der Erstantragsgegnerin und Antragstellerin, den SAP-Personaldatenauszug der Antragstellerin, die römisch zehn GmbH-Funktionsbeschreibung für Expert:innen Strategie und Unternehmensentwicklung, die römisch zehn GmbH-Funktionsbeschreibung für Chief Process Manager:innen, den Leitfaden für Gleichbehandlung sowie die E-Mails und den sonstigen Schriftverkehr.

BEGRÜNDUNG3

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 [...] darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...]

4.

bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,

5.

beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,

6.

bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

7.

bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

„§ 5. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

[...].“

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

2.

durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Ziffer 3,) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,

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.“

„§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

2.

durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Ziffer 3,) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,

3.

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

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

2

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

4.

der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder 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 und 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:der Antragsteller:in sprechen als dagegen4

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 davon abweichend, 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, dass die Antragstellerin trotz gleichwertiger Funktion im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen, dem Zweitantragsgegner, keinen Zugang zu relevanten Aus- und Fortbildungen, Workshops und Klausuren bekommen habe, dass sie aufgrund ihres Geschlechts minderwertige Tätigkeiten als ihre männlichen Kollegen habe machen müssen, dass ihr die berufliche Weiterentwicklung aufgrund dieser geschlechtsbezogenen Arbeitseinteilung zu Tätigkeiten, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen, erschwert worden sei, dass sie durch den Drittantragsgegner durch eine SMS, einen Heiratsantrag, einen Kuss auf die Wange und die Bemerkung, ob sie sich jetzt ausziehe, sexuell belästigt worden sei, dass sie, um sie als Frau abzuwerten vom Zweitantragsgegner „A“ genannt worden sei und, dass die Erstantragsgegnerin es trotz mehrmaliger Beschwerden unterlassen habe notwendige Maßnahmen zu setzen, um die Antragstellerin vor der sexuellen sowie geschlechtsbezogenen Belästigung zu schützen, 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, dass die Antragstellerin trotz gleichwertiger Funktion im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen, dem

Zweitantragsgegner, keinen Zugang zu relevanten Aus- und Fortbildungen, Workshops und Klausuren bekommen habe, dass sie aufgrund ihres Geschlechts minderwertige Tätigkeiten als ihre männlichen Kollegen machen müssen, dass ihr die berufliche Weiterentwicklung aufgrund dieser geschlechtsbezogenen Arbeitseinteilung zu Tätigkeiten, die nicht ihrer Qualifikation entsprachen, erschwert worden sei, dass sie durch den Drittantragsgegner durch eine SMS, einen Heiratsantrag, einen Kuss auf die Wange und die Bemerkung, ob sie sich jetzt ausziehe, sexuell belästigt worden sei, dass sie, um sie als Frau abzuwerten vom Zweitantragsgegner „A“ genannt worden sei und, dass die Erstantragsgegnerin es trotz mehrmaliger Beschwerden unterlassen habe notwendige Maßnahmen zu setzen, um die Antragstellerin vor der sexuellen sowie geschlechtsbezogenen Belästigung zu schützen, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war vom 20. September 2021 bis zum 15. August 2024 als „Expert:in Strategie und Unternehmensentwicklung“ bei der Erstantragsgegnerin angestellt, wobei die Kündigung am 7. Mai 2024 ausgesprochen wurde. Während des Dienstverhältnisses wechselte sie die Tätigkeitsbereiche mehrmals.

Vom 20. September 2021 bis 31. Juli 2022 war die Antragstellerin im „Stab Management Systeme und Qualität“ tätig und übernahm für den Zeitraum vom 1. August 2022 bis 30. September 2022 interimistisch die Assistenz der Geschäftsführung.

Am 1. Oktober 2022 wechselte die Antragstellerin in den Bereich „Lean- und Performancemanagement“ (LPM) unter der Leitung von G und später der interimistischen Leitung von Q.

Am 30. November 2022 um 23:11 Uhr erhielt die Antragstellerin folgende SMS-Nachricht von ihrem Arbeitskollegen dem Drittantragsgegner:

Hi, Danke wieder einmal für den schönen Abend, habe es sehr genossen die Zeit mit dir zu verbringen. War eigentlich froh und hatte gehofft das nur wir zwei übrig bleiben. So jetzt genug der schulzerein, träume was schönes und vorallem wenn du nicht schlafen willst von mir :) So jetzt kommt die ober Phrase „dein dich verehrender Kollege !! Ende der Nachricht Küsschen & Gute Nacht

Beim Sommerfest der Erstantragsgegnerin am 31. August 2023 fragte C die Antragstellerin gegen 23:00 Uhr, ob sie ihn heiraten wollen würde, wenn er nicht schon verheiratet wäre.

Am 15. Februar 2023 nahm die Antragstellerin als einzige weibliche Mitarbeiterin an einer Besprechung teil. In Zuge dessen wollte ein Arbeitskollege, welcher nicht als Antragsgegner geführt wird, seinen Bildschirm über den Monitor für alle teilen, um eine Präsentation zu halten. In den Momenten bevor dieser Arbeitskollege der Antragstellerin die Präsentation öffnete, waren Ordner zu sehen, wobei deren Ordnersymbole bzw. -icons private Bilder des Arbeitskollegen zeigten. Nicht festgestellt wurde, dass die Bilder einen erigierten Penis zeigten.

Am 13. September 2023 auf der X GmbH Veranstaltung 1 drückte C der Antragstellerin einen Kuss auf die Wange der Antragstellerin. Nicht festgestellt werden kann, ob dies während der Veranstaltung oder im Zuge der Verabschiedung geschah. Allerdings steht fest, dass es für die Antragstellerin und C nicht üblich war, sich mit „Bussis“ auf die Wangen zu begrüßen oder zu verabschieden. Am 13. September 2023 auf der römisch zehn GmbH Veranstaltung 1 drückte C der Antragstellerin einen Kuss auf die Wange der Antragstellerin. Nicht festgestellt werden kann, ob dies während der Veranstaltung oder im Zuge der Verabschiedung geschah. Allerdings steht fest, dass es für die Antragstellerin und C nicht üblich war, sich mit „Bussis“ auf die Wangen zu begrüßen oder zu verabschieden.

Im Zuge der Nachbereitung eines Workshops im Herbst 2023 hat die Antragstellerin ihren Pullover ausgezogen, wobei C fragte, ob sie sich denn jetzt ausziehe.

Über den Zeitraum Sommer bis Winter 2023 hinweg, hatte die Antragstellerin mehrere Gespräche bezüglich der sexuellen Belästigungen mit ihrem damaligen Vorgesetzten Q, dieser setzte keinerlei Maßnahmen.

Nach einem Workshop am 20. November 2023 wurde die Antragstellerin vom Zweitantragsgegner mit „A“ angesprochen. Auf Hinweis, dass die Antragstellerin dies nicht wollte, unterließ dieser es in weiterer Folge die Antragstellerin mit dem Spitznamen anzusprechen.

Ab 1. Jänner 2024 war die Antragstellerin im neu gegründeten UNST-Team und somit in dem vierten Bereich während des Dienstverhältnisses zur Erstantragsgegnerin tätig. Nach dieser Umstrukturierung meldete die Antragstellerin der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, welche nun ihre direkte Vorgesetzte war, die Vorwürfe der sexuellen

Belästigung seitens des Drittantragsgegners mehrmals. So thematisierte sie die Vorfälle sowie ihre Unzufriedenheit in Bezug auf die Aufgabenverteilung durch die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin und auf die Behandlung des Zweitantragsgegners (unterlassenes Weiterleiten von Informationen und Terminen, keine Übergabe des Innovationsmanagements, auftreten als Quasi-Vorgesetzter) in einem Gespräch am 5. März 2024, welches aufgrund eines Gesprächs mit L, der externen Beraterin für die Umstrukturierung der Erstantragsgegnerin, am Vortag stattfand. Des Weiteren deutete die Antragstellerin u.a. im E-Mail vom 18. März 2024 auf all diese Dinge hin und sprach die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin in einem Telefonat am 3. April 2024 auch darauf an.

Anfangs setzte die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin keine Maßnahmen. Am 11. März 2024 erhielt die Antragstellerin ein E-Mail der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, in dem diese den „Austritt“ aus dem UNST-Team thematisierte, ankündigte, dass nun die Zeitbuchungen (Zeitnachweis, Urlaub etc) über die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin gehen würden und ankündigte, dass die IT-Zugänge der Antragstellerin per 15. März 2024 deaktiviert werden würden. Außerdem würde die Antragstellerin aus allen weiteren Jour-Fixen ausgeladen werden.

Im Telefonat am 2. April 2024 riet die informierte Vertreterin der Antragstellerin bezüglich der Vorwürfe von sexueller Belästigung schließlich, dass sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte der X GmbH für die Regionen Bundesland1 und Bundesland2 – V- wenden solle. Im Telefonat am 2. April 2024 riet die informierte Vertreterin der Antragstellerin bezüglich der Vorwürfe von sexueller Belästigung schließlich, dass sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte der römisch zehn GmbH für die Regionen Bundesland1 und Bundesland2 – V- wenden solle.

Am 9. April 2024 fand ein Gespräch zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner, der geschlechtsbezogenen Belästigung durch den Zweitantragsgegner und der diskriminierenden Aufgabenverteilung durch die Erstantragsgegnerin zwischen der Antragstellerin und den Gleichbehandlungsbeauftragten der X GmbH für Stadt1, D und E, statt. Infolgedessen wurde eine interne Untersuchung eingeleitet. Am 9. April 2024 fand ein Gespräch zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner, der geschlechtsbezogenen Belästigung durch den Zweitantragsgegner und der diskriminierenden Aufgabenverteilung durch die Erstantragsgegnerin zwischen der Antragstellerin und den Gleichbehandlungsbeauftragten der römisch zehn GmbH für Stadt1, D und E, statt. Infolgedessen wurde eine interne Untersuchung eingeleitet.

Am 17. April 2024 gingen die Einladungen zum Sommerfest der Erstantragsgegnerin im Jahr 2024 raus, wobei die Antragstellerin keine Einladung erhielt.

Am 6. Mai 2024 erging ein E-Mail mit der Bitte um Abhilfe bezüglich der nicht den Qualifikationen der Antragstellerin entsprechenden Aufgabenverteilung, des Ausschlusses aus der Arbeit und der nicht erfolgten Einladung zum Sommerfest an die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin, I und den Leiter des Stabs Personal F. Am 6. Mai 2024 erging ein E-Mail mit der Bitte um Abhilfe bezüglich der nicht den Qualifikationen der Antragstellerin entsprechenden Aufgabenverteilung, des Ausschlusses aus der Arbeit und der nicht erfolgten Einladung zum Sommerfest an die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin, römisch eins und den Leiter des Stabs Personal F.

Am 7. Mai 2024 wurde die Antragstellerin – nach erfolgtem Angebot zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses Ende April – gekündigt. Beim Kündigungsgespräch waren die Antragstellerin, die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin und F anwesend. Das Dienstverhältnis endete schließlich am 15. August 2024.

Am 14. Mai 2024 erkundigte sich F bei den Gleichbehandlungsbeauftragten D und E nach der Untersuchung bezüglich der Vorwürfe der sexuellen Belästigung, um „entsprechende Maßnahmen, die sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers ergeben, zeitnah setzen zu können.“ Am 16. Mai 2024 erging die Antwort, dass D und E den Drittantragsgegner auf die Vorwürfe angesprochen hätten. Sie seien zum Schluss gekommen, dass die Anschuldigungen der Antragstellerin zu unkonkret seien und Jahre zurückliegen würden. Außerdem habe der Drittantragsgegner glaubhaft gemacht, dass es nicht zu den vorgeworfenen Vorfällen gekommen sei. Dennoch sei dieser gewillt, eine Schulung zu besuchen, um sein Wissen zum Thema sexuelle Belästigung zu stärken. Dies geschah auch im Sommer 2024.

Mit 30. August 2024 ist keine Auszahlung der Urlaubersatzleistung durch die Erstantragsgegnerin erfolgt. Außerdem erhielt die Antragstellerin ein Dienstzeugnis, welches weder den qualitativen Ansprüchen eines Dienstzeugnisses entsprach noch die Aufgaben der Antragstellerin korrekt widerspiegelte. Nicht festgestellt werden konnte, ob die Auszahlung der Urlaubersatzleistung bereits ergangen ist und, ob ein korrigiertes Dienstzeugnis in der Zwischenzeit

ausgefertigt wurde.

Im Laufe ihres gesamten Dienstverhältnisses machte die Antragstellerin mehrere Weiterbildungen, die sie jedoch nicht für ihre Tätigkeit im Bereich Strategie und Unternehmensentwicklung brauchte. So absolvierte sie eine Schulung nach § Darüber hinaus schloss die Antragstellerin die Kurse Prozessmanagement sowie Projektmanagement ab. Keine dieser Ausbildungen war für die Tätigkeit der Antragstellerin relevant oder stellte eine Grundausbildung dar, die alle Mitarbeitenden der Erstantragstellerin absolvieren müssen. Im Laufe ihres gesamten Dienstverhältnisses machte die Antragstellerin mehrere Weiterbildungen, die sie jedoch nicht für ihre Tätigkeit im Bereich Strategie und Unternehmensentwicklung brauchte. So absolvierte sie eine Schulung nach Paragraph Darüber hinaus schloss die Antragstellerin die Kurse Prozessmanagement sowie Projektmanagement ab. Keine dieser Ausbildungen war für die Tätigkeit der Antragstellerin relevant oder stellte eine Grundausbildung dar, die alle Mitarbeitenden der Erstantragstellerin absolvieren müssen.

Demgegenüber erhielt die Antragstellerin keinen Zugang zur Ausbildung zur „Team-Ziel-Dialog Moderator:in“ („TZD-Moderator:in“), obwohl sich diese sehr wohl im Funktionsbereich der Antragstellerin befand. Der Zweitantragsgegner hingegen, welcher erst im Zuge der Umstrukturierung der Erstantragsgegnerin die Funktion als „Experte Strategie und Unternehmensentwicklung“ erhielt, hatte die Möglichkeit diese Moderator:innen-Ausbildung zu machen und nahm diese auch wahr. Die Antragstellerin hatte dabei weder die Möglichkeit ein Mitarbeiter:innengespräch zu führen, noch mit ihren Vorgesetzte:n darüber zu sprechen, ob Ausbildungen in dem Bereich erfolgen sollten. Zudem wurde die Antragstellerin im Gegensatz zum Zweitantragsgegner auch nicht zu Workshops und Klausuren eingeladen.

Nicht festgestellt werden konnte, dass sich die Antragstellerin für eine höherwertige Position beworben hat oder sonst bei der beruflichen Weiterentwicklung gehindert wurde.

Die Antragstellerin wurde allerdings trotz ihrer Qualifikationen als Expertin für Strategie und Unternehmensentwicklung während des gesamten Dienstverhältnisses für administrative und damit geringerwertige Tätigkeiten eingeteilt. So war sie unter anderem interimistisch als Assistentin der Geschäftsführung tätig und organisierte den Umzug der Erstantragsgegnerin vom elften in den zwölften Stock. In der Abteilung LPM hätte die Antragstellerin das Projektleiter:innenpool aufbauen und koordinieren sollen. Dies wurde allerdings vom Leiter des LPMs erledigt. Stattdessen übernahm die Antragstellerin minderwertigere Aufgaben, wie die Koordination zur Bereitstellung von Arbeitsplätzen und -mitteln (z.B. Laptops, IT-Lizenzen) für Projektleiter:innen, die Terminorganisation und die Protokollführung.

Im Projekt „P“ unterstützte die Antragstellerin nicht, wie vorgesehen, den Projektleiter beim Projektmanagement, sondern erledigte auch hier Aufgaben organisatorischer Natur.

Im Zuge der Aufgabenverteilung des Teams UNST wurde der Zweitantragsgegner vom Senior Specialist zum Experten Strategie und Unternehmensentwicklung befördert und erhielt zugleich die Kompetenz, als Sprecher für das Team aufzutreten und die Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin beim administrativen Personalmanagements des Teams (z.B. Freigabe von Zeiträumen) zu unterstützen. Dadurch wurde der Zweitantragsgegner de facto zum Vorgesetzten, obwohl dies nicht wie vorgesehen im Organigramm widerspiegelt wurde.

Was den Übergang des Innovationsmanagements vom Zweitantragsgegner auf die Antragstellerin angeht, konnte diese die Leitung nicht übernehmen, da der Zweitantragsgegner es unterließ, der Antragstellerin die Termine der Innovations-Jour-Fixe des X GMBH-Konzerns weiterzuleiten. Außerdem informierte der Zweitantragsgegner das Innovationsteam nicht von sich aus von der Übertragung seiner Verantwortlichkeiten auf die Antragstellerin, nahm weiterhin an Teamsitzungen teil und stellte das Innovationsmanagement der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin in der Sitzung des UNST-Teams am 18. Jänner 2024 vor. Was den Übergang des Innovationsmanagements vom Zweitantragsgegner auf die Antragstellerin angeht, konnte diese die Leitung nicht übernehmen, da der Zweitantragsgegner es unterließ, der Antragstellerin die Termine der Innovations-Jour-Fixe des römisch zehn GMBH-Konzerns weiterzuleiten. Außerdem informierte der Zweitantragsgegner das Innovationsteam nicht von sich aus von der Übertragung seiner Verantwortlichkeiten auf die Antragstellerin, nahm weiterhin an Teamsitzungen teil und stellte das Innovationsmanagement der Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin in der Sitzung des UNST-Teams am 18. Jänner 2024 vor.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Vorab ist anzumerken, dass von Seiten der Antragstellerin und der Erstantragsgegnerin zahlreiche Unterlagen vorgelegt sowie Umstände vorgebracht wurden, die zum Teil in keinem Zusammenhang mit dem Gegenstand des Verfahrens vor der GBK stehen. Die Aufgabe des Senates ist aber einzig die Überprüfung jenes Sachverhaltes, dem eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG inhärent ist. Der Senat beschränkte sich daher auf die Beurteilung des Vorbringens, welches gleichbehandlungsrechtlich relevante Umstände betrifft.

1.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß Paragraph 3, Ziffer 4, GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

Die Begriffe der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen, zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach § 3 GIBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis“. Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der:die Arbeitsgeber:in die Maßnahme organisieren, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanzieren. Die Entscheidungen des:der Arbeitsgeber:in über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle nach § 3 GIBG.5 Die Begriffe der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen, zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach Paragraph 3, GIBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis“. Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der:die Arbeitsgeber:in die Maßnahme organisieren, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanzieren. Die Entscheidungen des:der Arbeitsgeber:in über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle nach Paragraph 3, GIBG.5

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie während ihres Dienstverhältnisses keine themenrelevanten Weiterbildungen habe machen können. Insbesondere habe die Antragstellerin, welche seit Beginn ihres Dienstverhältnisses als „Expert:in Strategie und Unternehmensentwicklung“ tätig gewesen sei, keinen Zugriff zur Schulung zur TZD-Moderatorin, erhalten. Hingegen habe Zweitantragsgegner dieselbe Funktion erst ab 1. Jänner 2024 wahrgenommen und die Ausbildung zum TZD-Moderator unverzüglich machen dürfen. Zudem habe sie auch nicht die Möglichkeit erhalten, mit ihrer Vorgesetzten über mögliche Weiterbildungen zu sprechen und sei nicht zu Workshops und Klausuren eingeladen worden.

Dies begründete den Anschein einer weniger günstigen Behandlung der Antragstellerin gegenüber dem männlichen Zweitantragsgegner, weshalb sich die Beweislast auf die Erstantragsgegnerin verlagerte.

Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin konnte nicht nachvollziehbar darlegen und sachlich rechtfertigen, wieso gerade der Antragstellerin die Weiterbildung zur TDZ-Moderatorin verwehrt wurde, obwohl diese wichtig gewesen wäre. Sie brachte lediglich vor, dass die Antragstellerin zwar die Möglichkeit gehabt habe, die fragliche Ausbildung zu machen, diese aber nicht weiterverfolgt habe. Dahingegen konnte die Antragstellerin glaubhaft machen, dass sie mit ihrer Vorgesetzten, der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, nicht einmal über mögliche Weiterbildungen (inkl. der Ausbildung zur TDZ-Moderatorin) habe sprechen können. Zudem machte die Auskunftsperson P welche die besagte Ausbildung absolviert hat, glaubhaft deutlich, dass dies aufgrund der Zeitintensität und Kosten der Ausbildung nur in Abstimmung mit einer:inem Vorgesetzte:n möglich sei. Zudem bestätigte P die Angaben im Antrag, wonach die TZD-Moderator:innen die jährliche Strategieklausur in den Organisationseinheiten (Team Ziel Dialog) moderieren dürften und dadurch einen Einblick in andere Bereiche erhalten würden.

Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin konnte weiters nicht sachlich rechtfertigen, weshalb die Antragstellerin nicht zu diversen Veranstaltungen und Klausuren eingeladen wurde. Sie gab lediglich an, dass der Zweitantragsgegner im Gegensatz zur Antragstellerin die Ausbildung für den TZD gemacht habe, weshalb dieser im Sinne einer Aufgabenverteilung anstatt der Antragstellerin an Klausuren und Workshops wie z.B. Programm 1 X GMBHTZD, Strategy Review teilgenommen habe. Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin konnte weiters nicht sachlich rechtfertigen, weshalb die Antragstellerin nicht zu diversen Veranstaltungen und Klausuren eingeladen wurde. Sie gab lediglich an, dass der Zweitantragsgegner im Gegensatz zur Antragstellerin die Ausbildung für den TZD

gemacht habe, weshalb dieser im Sinne einer Aufgabenverteilung anstatt der Antragstellerin an Klausuren und Workshops wie z.B. Programm 1 römisch zehn GMBHTZD, Strategy Review teilgenommen habe.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive dafür ausschlaggebend waren, dass die Antragstellerin weder die für sie themenrelevante Ausbildung zur TZD-Moderatorin machen konnte noch zu Workshops und Klausuren eingeladen wurde. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive dafür ausschlaggebend waren, dass die Antragstellerin weder die für sie themenrelevante Ausbildung zur TZD-Moderatorin machen konnte noch zu Workshops und Klausuren eingeladen wurde.

2.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 3 Z 5 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß Paragraph 3, Ziffer 5, GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen. Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen.⁶ Der Tatbestand des § 3 Z 5 GIBG umfasst somit alle Maßnahmen der Arbeitgeber:innen, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer:innen zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Aber nicht nur Verhaltensweisen der Arbeitgeber:innen, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter.⁷ Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen. Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen.⁶ Der Tatbestand des Paragraph 3, Ziffer 5, GIBG umfasst somit alle Maßnahmen der Arbeitgeber:innen, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis der betroffenen Arbeitnehmer:innen zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Aber nicht nur Verhaltensweisen der Arbeitgeber:innen, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter.⁷

Dem OGH dürfte es beim Begriff des beruflichen Aufstiegs um eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Arbeitnehmer:innen im Rahmen derselben „Tätigkeitsschiene“ gehen.⁸

Der Judikatur bleibt vorbehalten, ob diskriminierende verschlechternde Versetzungen unter § 3 Z 5 oder Z 6 GIBG zu subsumieren sind. Aufgrund des weiten Verständnisses des Aufstiegs-/Beförderungsbegriffes und der Tatsache, dass auch dem Rechtsakt der Beförderung „vorgelagerte“ Verhaltensweisen der Arbeitgeber:innen unter § 3 Z 5 GIBG fallen und eine verschlechternde Versetzung unter anderem dazu führt oder darauf abzielt, nicht oder mit zeitlichen Verzögerungen befördert zu werden, entschied sich der Senat diesen Punkt unter die Z 5 leg cit zu subsumieren.⁹ Der Judikatur bleibt vorbehalten, ob diskriminierende verschlechternde Versetzungen unter Paragraph 3, Ziffer 5, oder Ziffer 6, GIBG zu subsumieren sind. Aufgrund des weiten Verständnisses des Aufstiegs-/Beförderungsbegriffes und der Tatsache, dass auch dem Rechtsakt der Beförderung „vorgelagerte“ Verhaltensweisen der Arbeitgeber:innen unter Paragraph 3, Ziffer 5, GIBG fallen und eine verschlechternde Versetzung unter anderem dazu führt oder darauf abzielt, nicht oder mit zeitlichen Verzögerungen befördert zu werden, entschied sich der Senat diesen Punkt unter die Ziffer 5, leg cit zu subsumieren.⁹

Dazu kommt, dass auch der Entzug von Tätigkeiten sowie organisatorische Maßnahmen durch Arbeitgeber:innen zur Verschlechterung möglicher Karrierechancen führen können und damit allenfalls Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg darstellen.

Die Antragstellerin brachte nicht vor, dass sie sich für eine höherwertige Position beworben habe. Allerdings gab sie an,

dass sie im Gegensatz zum Zweitantragsgegner nicht zu Meetings, welche fachlichen Austausch und Vernetzungsmöglichkeiten geboten hätten, eingeladen worden sei. Sie habe im Vergleich zum Zweitantragsgegner weniger sichtbare und minder qualifizierte Aufgaben erhalten, was die Karriereentwicklung der Antragstellerin langfristig hindere.

Allerdings waren die Angaben der Antragstellerin für den Senat zu vage und daher nicht ausreichend substantiiert. Sie hat nicht konkret oder fundiert dargestellt, wie sich die Vorgehensweise der Erstantragsgegnerin bei der Aufgabenverteilung tatsächlich negativ auf die Entwicklung ihrer Karriere auswirkte.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zur Ansicht, dass die Antragstellerin nicht ausreichend glaubhaft machte, dass der berufliche Entwicklungsprozess der Antragstellerin erschwert, verzögert oder verhindert wurde. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zur Ansicht, dass die Antragstellerin nicht ausreichend glaubhaft machte, dass der berufliche Entwicklungsprozess der Antragstellerin erschwert, verzögert oder verhindert wurde.

3.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Er umfasst neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer:innen im laufenden Arbeitsverhältnis. Es werden darunter u.a. die Schwere (Erschwerung) der Arbeitsleistung und die Wertschätzung im Betrieb verstanden. Andere Beispiele sind eine Benachteiligung in Bezug auf: die Gewährung und Einteilung von Urlaub und Karenz, die Einteilung der Arbeitszeit, das Image, die Wertschätzung und Minderung des Ansehens im Betrieb, der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung, Leistungsbeurteilungen uvm.

Neben der Generalklausel nach § 3 Satz 1 GIBG („Auf Grund des Geschlechtes ... darf ... niemand ... diskriminiert werden“) wird mit § 3 Z 6 GIBG praktisch eine zweite Generalklausel geschaffen, von der alle weiteren („sonstigen“) Arbeitsbedingungen erfasst sind, denen nicht schon ein bestimmter (anderer) Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des § 3 GIBG zugeordnet ist. § 3 Z 6 GIBG ist somit ein weit auszulegender Auffangtatbestand, der sowohl die rechtlichen als auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer:innen im laufenden Arbeitsverhältnis umfasst. Da § 17 GIBG dem § 3 GIBG im I. Teil des GIBG nachgebildet wurde, ist von einem gemeinsamen Begriffsverständnis der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ auszugehen. Neben der Generalklausel nach Paragraph 3, Satz 1 GIBG („Auf Grund des Geschlechtes ... darf ... niemand ... diskriminiert werden“) wird mit Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG praktisch eine zweite Generalklausel geschaffen, von der alle weiteren („sonstigen“) Arbeitsbedingungen erfasst sind, denen nicht schon ein bestimmter (anderer) Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des Paragraph 3, GIBG zugeordnet ist. Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG ist somit ein weit auszulegender Auffangtatbestand, der sowohl die rechtlichen als auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer:innen im laufenden Arbeitsverhältnis umfasst. Da Paragraph 17, GIBG dem Paragraph 3, GIBG im römisch eins. Teil des GIBG nachgebildet wurde, ist von einem gemeinsamen Begriffsverständnis der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ auszugehen.

Die Zuteilung von Arbeitsaufträgen bzw. Aufgaben, der Zugang zur technologischen Ausstattung sowie die Teilnahme an Teamsitzungen sind aufgrund dieser Ausführungen vom Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen erfasst, da kein anderer Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des § 3 GIBG anwendbar ist. Die Zuteilung von Arbeitsaufträgen bzw. Aufgaben, der Zugang zur technologischen Ausstattung sowie die Teilnahme an Teamsitzungen sind aufgrund dieser Ausführungen vom Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen erfasst, da kein anderer Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des Paragraph 3, GIBG anwendbar ist.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie sich ursprünglich für eine Assistenzstelle bei der Y, AG im X GMBH-Konzern beworben habe, diese Stelle allerdings aufgrund ihrer Überqualifikation nicht bekommen habe. Stattdessen sei sie innerhalb des Konzerns weitergeleitet und von der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin als Expertin in der Strategie- und Unternehmensentwicklung eingestellt worden. Die Antragstellerin habe allerdings von Anfang an überwiegend Aufgaben erledigt, die nicht in ihr Arbeitsfeld gefallen seien. Zu diesen Tätigkeiten zählte die Organisation

und Koordination des Umzugs der Erstantragsgegnerin innerhalb desselben Gebäudes. Die Antragstellerin habe interimistisch die Assistenz der Geschäftsleitung übernommen und danach, im LPB-Team, habe sie IT-Lizenzen, Laptops und Arbeitsplätze für Mitarbeitende organisiert, statt ein Projektleiter:innenpool aufzubauen oder das Projekt „Operations-Zug“ zu leiten. Mit der Umstrukturierung sei der Zweitantragsgegner zum Experten für Strategie und Unternehmensentwicklung befördert worden und habe sich ab diesem Zeitpunkt als erste Ansprechperson für das neue UNST-Team gesehen. Außerdem habe der Zweitantragsgegner Aufgaben einer disziplinarischen Führungskraft übernommen und sich als der Vorgesetzte der Antragstellerin bezeichnet. Die Antragstellerin brachte vor, dass sie sich ursprünglich für eine Assistenzstelle bei der Y, AG im römisch zehn GMBH-Konzern beworben habe, diese Stelle allerdings aufgrund ihrer Überqualifikation nicht bekommen habe. Stattdessen sei sie innerhalb des Konzerns weitergeleitet und von der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin als Expertin in der Strategie- und Unternehmensentwicklung eingestellt worden. Die Antragstellerin habe allerdings von Anfang an überwiegend Aufgaben erledigt, die nicht in ihr Arbeitsfeld gefallen seien. Zu diesen Tätigkeiten zählte die Organisation und Koordination des Umzugs der Erstantragsgegnerin innerhalb desselben Gebäudes. Die Antragstellerin habe interimistisch die Assistenz der Geschäftsleitung übernommen und danach, im LPB-Team, habe sie IT-Lizenzen, Laptops und Arbeitsplätze für Mitarbeitende organisiert, statt ein Projektleiter:innenpool aufzubauen oder das Projekt „Operations-Zug“ zu leiten. Mit der Umstrukturierung sei der Zweitantragsgegner zum Experten für Strategie und Unternehmensentwicklung befördert worden und habe sich ab diesem Zeitpunkt als erste Ansprechperson für das neue UNST-Team gesehen. Außerdem habe der Zweitantragsgegner Aufgaben einer disziplinarischen Führungskraft übernommen und sich als der Vorgesetzte der Antragstellerin bezeichnet.

Auch die Übergabe des Innovationsmanagements vom Zweitantragsgegner auf die Antragstellerin sei nicht zufriedenstellend erfolgt. So habe der Zweitantragsgegner der Antragstellerin keine Termine über MS-Teams weitergeleitet, selbst weiterhin an Meetings teilgenommen und sich Unterlagen besorgt, ohne diese an die Antragstellerin weiterzuleiten. Auf diese Art und Weise habe die Antragstellerin nur im Hintergrund gearbeitet, während der Zweitantragsgegner die sichtbaren Tätigkeiten übernommen habe.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren in sich schlüssig und stimmten in den relevanten Punkten mit dem schriftlichen Vorbringen überein, weshalb der Senat keinen Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hatte. Somit konnte die Antragstellerin nach Ansicht des Senates den Anschein einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen glaubhaft machen.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Erstantragsgegnerin.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass die Antragstellerin den Aufgaben einer Expertin für Strategie und Unternehmensentwicklung nicht gewachsen gewesen sei. Die Antragstellerin sei überfordert gewesen und habe ihre Aufgaben teilweise nicht oder derart mangelhaft erledigt, dass Arbeitsergebnisse nicht verwendet werden hätten können. Es fehle der Antragstellerin die fachliche Expertise, um Aufgaben in ihrem Bereich wie vorgesehen eigenständig zu erledigen. Im Zuge mehrmaliger Wechsel der Bereiche habe die Antragstellerin unterschiedliche Aufgaben darunter auch administrative und organisatorische Tätigkeiten übernehmen müssen. Hierfür habe die Erstantragsgegnerin allerdings laut Punkt 3 des Dienstvertrages ein entsprechendes Recht.

Diese Angaben der Erstantragsgegnerin erschienen dem Senat angesichts der Aussage der Auskunftsperson P sowie der vorgelegten Unterlagen allerdings nicht glaubhaft oder schlüssig.

P welche eine direkte Kollegin der Antragstellerin im „Stab Management und Qualität“ war, gab schlüssig und glaubhaft an, dass sie nicht mitbekommen habe, dass Kolleg:innen mit der Arbeit der Antragstellerin nicht zufrieden gewesen seien. Dies wird durch den am 27. August 2025 in Beilage /B vorgelegten Schriftverkehr zwischen der Antragstellerin und deren Kolleg:innen belegt, welcher zeigt, dass die Antragstellerin für ihr Engagement und ihre Arbeitsweise gelobt wurde. Die Antragstellerin habe laut P außerdem alle Aufgaben gewissenhaft erledigt und sie habe nie verstanden, wieso die Antragstellerin den Umzug habe koordinieren müssen. Dies passe nicht in den Tätigkeitsbereich als Expertin für Strategie und Unternehmensentwicklung. Auch die Auskunftsperson O bestätigte im Zusammenhang mit dem „P“ Projekt, dass die Antragstellerin Tätigkeiten (Protokollführung, Vorbereitungen) gemacht habe, die aufgrund der Qualifikationen der Antragstellerin unangebracht gewesen seien.

Im Jahr 2022 habe P in das Innovationsmanagement gewechselt und sich gefreut, als ihr die Antragstellerin erzählt habe, dass sie das Innovationsmanagement übernehmen werde. Allerdings sei es nicht dazu gekommen, dass die

Antragstellerin tatsächlich Innovationsprojekte bearbeitet habe. Stattdessen habe der Zweitantragsgegner weiterhin an den Jour-Fixen des Teams teilgenommen, wobei es nicht üblich sei, dass bei einer Übergabe die Vorgänger:innen weiterhin an Terminen teilnehmen würden. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin auch nicht proaktiv, sondern erst auf Nachfrage von P vorgestellt. Von den regelmäßigen Sitzungen des Innovationsmanagements selbst habe die Antragstellerin erst über P erfahren, welche einen dieser Termine an sie weitergeleitet habe.

Die Angaben von P bezüglich des Innovationsmanagements deckten sich mit den Angaben der Antragstellerin, sowie mit dem am 27. August 2025 vorgelegten Schriftverkehr in Beilage ./F zwischen dem Zweitantragsgegner und der Antragstellerin und dem in der Sitzung vom 26. November 2025 vorgelegten Schriftverkehr zwischen P und der Antragstellerin. Aus diesem Grund waren die Angaben der Auskunftsperson für den Senat glaubhaft.

Was die Aufgabenverteilung während des gesamten Dienstverhältnisses der Antragstellerin zur Erstantragsgegnerin, den Zugriff auf IT und das Erschweren bis zum Verhindern der Teilnahme an Sitzungen angeht, so erhielt der Senat in der Zusammenschau aller Vorbringen und Unterlagen sowie der glaubhaften Aussagen der Antragstellerin und der Auskunftsperson P den Eindruck, dass die Antragstellerin Tätigkeiten machen musste, die nicht gemäß ihrer Funktionsbeschreibung waren. Zusätzlich wurde sie aus der Arbeit ausgeschlossen (IT, keine Weiterleitung von Sitzungsterminen bzw. Ausladung von Sitzungen).

Obwohl die Zuteilung von Aufgaben außerhalb des Aufgabengebietes im Dienstvertrag grundsätzlich vorgesehen ist, ist es für den Senat auffällig, dass lediglich die Antragstellerin überwiegend administrative und organisatorische Aufgaben (u.a. Umzug, Protokollführung etc.) erledigen musste, während dies nicht auf ihre männlichen Kollegen zutraf. Stattdessen konnten diese sich auf strategische und führungsspezifische Aufgaben, welche innerhalb ihrer Funktionsbeschreibung lagen, konzentrieren.

Insbesondere im Zuge der Umgestaltung und der Gründung des UNST-Teams zeigte sich für den Senat eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung der Antragstellerin im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen – dem Zweitantragsgegner. Dieser, erst im Zeitpunkt der Umgestaltung zur Funktion der Antragstellerin beförderte Arbeitskollege, erhielt eine Sonderstellung innerhalb des UNST-Teams. Der Zweitantragsgegner wurde durch die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin als deren Ansprechperson ernannt und erhielt die Kompetenz diese bei der inhaltlichen Steuerung sowie bei personaladministrativen Aufgaben inklusive der Freigabe von Zeiterfassungen zu unterstützen. Diesen Umstand bestätigte der Zweitantragsgegner selbst in seiner Stellungnahme vom 15. Oktober 2024. Vor allem die personaladministrativen Aufgaben des Zweitantragsgegners lassen darauf schließen, dass dieser zumindest in manchen Angelegenheiten als Vorgesetzter fungierte.

Zudem ist auszuführen, dass genderspezifische Stereotype häufig in Entscheidungen, wie zum Beispiel die Aufgabenverteilung innerhalb eines Teams einfließen. So werden Frauen häufiger mit organisatorischen oder administrativen Tätigkeiten, wie Terminplanung und Protokollführung, betraut, während Aufgaben im Zusammenhang mit Entscheidungsfindung und Strategie an männliche Führungspersonen gehen. Dies hängt damit zusammen, dass Männern allein aufgrund ihres Geschlechtes eine bessere Führungsqualität zugeschrieben wird als Frauen.¹⁰

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG sowie in Anbetracht dessen, dass administrative Aufgaben weiblich konnotiert sind, diese überwiegend an die Antragstellerin zugeteilt wurden und die Antragstellerin im Gegensatz zu ihren männlichen Teamkollegen gegen Ende ihres Dienstverhältnisses durch das Sperren der IT-Zugänge und die Ausladung aus Sitzungen an ihrer Arbeit gehindert wurde, gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Ungleichbehandlung der Antragstellerin in Bezug auf die Aufgabenverteilung, den Zugang zur technologischen Ausstattung sowie der Teilnahme an Teamsitzungen ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG sowie in Anbetracht dessen, dass administrative Aufgaben weiblich konnotiert sind, diese überwiegend an die Antragstellerin zugeteilt wurden und die Antragstellerin im Gegensatz zu ihren männlichen Teamkollegen gegen Ende ihres Dienstverhältnisses durch das Sperren der IT-Zugänge und die Ausladung aus Sitzungen an ihrer Arbeit gehindert wurde, gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Ungleichbehandlung der Antragstellerin in Bezug auf die Aufgabenverteilung, den Zugang zur technologischen Ausstattung sowie der Teilnahme an Teamsitzungen ausschlaggebend waren.

4.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7

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

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im § 3 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.¹¹ 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.¹¹

Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass es einen zeitlichen Zusammenhang zwischen ihrer Kündigung und ihren ab Anfang 2024 häufiger werdenden Beschwerden bezüglich der nicht qualifikationsgerechten Arbeitseinteilung, des Verhaltens des Zweitantragsgegners gegenüber der Antragstellerin und der Vorwürfe der sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner, gibt. Dies wird auch durch den vorgelegten E-Mail-Verkehr bestätigt.

Die Beweislast verlagerte sich daher auf die Erstantragsgegnerin.

Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin gab an, dass die Leistung der Antragstellerin bei jenen Aufgaben, die sie interessant gefunden habe, gut gewesen sei. Aufgaben, die die Antragstellerin nicht interessiert hätten und sie das Gefühl gehabt habe, sie sei dafür überqualifiziert, habe diese fallen gelassen. Es sei dann nach drei Jahren und mehreren Umstrukturierungen des Arbeitsplatzes der Antragstellerin nicht mehr möglich gewesen den Erwartungen der Antragstellerin gerecht zu werden, weshalb zunächst die einvernehmliche Kündigung angeboten worden sei. Dabei seien die Antragstellerin und die Erstantragsgegnerin allerdings nicht zu einer Einigung gekommen, weshalb die Antragstellerin gekündigt worden sei.

Die Angaben der Erstantragsgegnerin schienen für den Senat allerdings im Hinblick auf den knappen zeitlichen Zusammenhang zwischen den Beschwerden der Antragstellerin an die externe Beraterin L an die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin und an andere Personen im Unternehmen nicht ausschlaggebend für die Kündigung der Antragstellerin zu sein. Diesbezüglich ist zu betonen, dass sich die Antragstellerin vermehrt ab Anfang März beschwerte, wobei die informierte Vertreterin am 11. März 2024 den Austritt der Antragstellerin aus dem UNST-Team thematisierte, die Antragstellerin am 17. April 2024 keine Einladung zum Sommerfest erhielt und im selben Monat das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erging. Die letzte Beschwerde Seitens der Antragstellerin erging am 6. Mai 2024 per E-Mail. Am darauffolgenden Tag wurde ihr die Kündigung ausgesprochen. Dazu kommt, dass die Antragstellerin sich Anfang April 2024 an die Gleichbehandlungsbeauftragten der X GmbH für die Region Stadt1 wandte und die Erstantragsgegnerin den Ausgang der darauffolgenden Untersuchung nicht abwartete. So wurde die Antragstellerin am 7. Mai 2024 gekündigt, während das Gespräch der Gleichbehandlungsbeauftragten mit dem Drittantragsgegner erst am 16. Mai 2024 stattfand. Auch der Leiter des Stabs Personal, F, welcher beim Kündigungsgespräch anwesend war, erkundigte sich erst Tage später nach dem Ausgang der internen Untersuchung bezüglich der Vorwürfe der sexuellen Belästigung. Die Angaben der Erstantragsgegnerin schienen für den Senat allerdings im Hinblick auf den knappen zeitlichen Zusammenhang zwischen den Beschwerden der Antragstellerin an die externe Beraterin L an die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin und an andere Personen im Unternehmen nicht ausschlaggebend für die Kündigung der Antragstellerin zu sein. Diesbezüglich ist zu betonen, dass sich die Antragstellerin vermehrt ab Anfang März beschwerte, wobei die informierte Vertreterin am 11. März 2024 den Austritt der Antragstellerin aus dem UNST-Team thematisierte, die Antragstellerin am 17. April 2024 keine Einladung zum Sommerfest erhielt und im selben Monat das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erging. Die letzte Beschwerde Seitens der Antragstellerin erging am 6. Mai 2024 per E-Mail. Am darauffolgenden Tag wurde ihr die Kündigung ausgesprochen. Dazu kommt, dass die Antragstellerin sich Anfang April 2024 an die Gleichbehandlungsbeauftragten der römisch zehn GmbH für die Region Stadt1 wandte und die Erstantragsgegnerin den Ausgang der darauffolgenden Untersuchung nicht abwartete. So wurde die Antragstellerin am 7. Mai 2024 gekündigt, während das Gespräch der Gleichbehandlungsbeauftragten mit dem Drittantragsgegner erst am 16. Mai 2024 stattfand. Auch der Leiter des Stabs Personal, F, welcher beim Kündigungsgespräch anwesend war, erkundigte sich erst Tage später nach dem Ausgang der internen Untersuchung bezüglich der Vorwürfe der sexuellen Belästigung.

Auch das Argument, dass die Antragstellerin ihren Aufgaben nicht gewachsen gewesen sei und jene Aufgaben, die sie nicht interessiert hätten, fallen gelassen hätte, erscheint dem Senat im Anbetracht dessen, dass die Antragstellerin

mehrfach Tätigkeiten außerhalb ihres Arbeitsbereichs machte, nicht schlüssig. Außerdem wurde durch die Antragstellerin sowie durch andere Auskunftspersonen glaubhaft dargelegt, dass die Antragstellerin keinesfalls mangelhaft gearbeitet habe, was bereits unter Punkt 3. des Prüfungsergebnisses zu den sonstigen Arbeitsbedingungen ausführlich dargestellt wurde.

Abschließend wird noch auf die Angaben des Gleichbehandlungsbeauftragte D in dessen Befragung vom 26. November 2025 hingewiesen. Demnach glaube er, dass sich die Erstantragsgegnerin nicht mehr mit dem Beschwerdeverfahren der Antragstellerin habe befassen wollen. Diese Aussage erschien dem Senat in Anbetracht des bereits Ausgeführten glaubhaft.

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

5.

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

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 das Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS,¹² erzwungene Umarmungen und Küsse,¹³ sexuell gefärbte Äußerungen, wobei darunter ordinäre eindeutige Worte, unsittliche Anträge und sexuelle Verspottung verstanden werden.¹⁴

Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.¹⁵

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.¹⁶ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG¹⁷ sollen Beispiele wie das Nachpfeifen oder die unerwünschte Einladung zum Kaffee oder zum Essen „grundsätzlich“ nicht genügen, um bereits die Voraussetzung der Verletzung der Würde und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.¹⁸ 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.¹⁶ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG¹⁷ sollen Beispiele wie das Nachpfeifen oder die unerwünschte Einladung zum Kaffee oder zum Essen „grundsätzlich“ nicht genügen, um bereits die Voraussetzung der Verletzung der Würde und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.¹⁸ 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.¹⁹ 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.²⁰ 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.¹⁹ 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.²⁰

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.²¹ Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.²² Viele Belästigte antizipieren, dass sie bei offensiver Gegenwehr mit zusätzlichen negativen Konsequenzen rechnen müssen und wählen oft defensive Formen der Gegenwehr, die das Problem nicht benennen.²³

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung der unmittelbaren Belästiger:innen grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger:innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob sie die Absicht hatten, zu belästigen.²⁴

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.²⁵ Durch körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (sog. „Begrapschen“) wird im Allgemeinen die Toleranzgrenze überschritten. Zu beachten ist allerdings, dass es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen geht, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, die Beeinträchtigung der Würde und Persönlichkeitsverletzungen. Auch im Gebrauch ordinärer Worte sowie in unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit kann bereits eine sexuelle Belästigung liegen.²⁶ 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.²⁷

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

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen von Arbeitgeber:innen und belästigten Personen verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskolleg:innen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner:innen oder Kund:innen der Arbeitgeber:innen.²⁸ Als Dritte iSd Paragraph 6, GIBG kommen von Arbeitgeber:innen und belästigten Personen verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG sind das zB Arbeitskolleg:innen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner:innen oder Kund:innen der Arbeitgeber:innen.²⁸

Das Versenden einer SMS welches durch „dein dich verehrende Kollege [...] Küsschen und Gute Nacht“ beendet wurde und in dem außerdem steht, dass eine Kollegin, wenn sie nicht schlafen wolle, an ihn denken solle, die Frage, ob eine Kollegin ihren Kollegen heiraten wollen würde, wenn dieser nicht schon verheiratet wäre, das ungewollte Küssen der Wange einer Kollegin und die Frage, ob sich die Kollegin jetzt ausziehe während sie sich ihren Pullover auszog, weisen allesamt eine sexuelle Konnotation auf und sind somit grundsätzlich als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten zu qualifizieren.

Objektiv betrachtet ist das von der Antragstellerin geschilderte Verhalten des Drittantragsgegners 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

nach Ansicht des Senates jedenfalls erfüllt.

Dass die Antragstellerin das Verhalten des Drittantragsgegners subjektiv als unerwünscht empfand, ergibt sich für den Senat aus dem Umstand, dass sie sich diesbezüglich mehrmals an ihre Vorgesetzte und schlussendlich an die Gleichbehandlungsbeauftragten D und E wandte. Der Umstand, dass die Antragstellerin dem Drittantragsgegner gegenüber nicht deutlich machte, dass sein Verhalten unerwünscht ist, ändert daran nichts.

Die von der Antragstellerin geschilderten Äußerungen und Verhaltensweisen des Drittantragsgegners sowie die SMS sind darüber hinaus grundsätzlich geeignet, die Arbeitsumwelt einer Mitarbeiterin zu beeinträchtigen. Im konkreten Fall waren die Angaben der Antragstellerin schlüssig und nachvollziehbar, da diese die Angaben im Antrag und den ergänzenden Unterlagen vom 27. August 2025 während der mündlichen Befragung im Wesentlichen bestätigte. Auch wirkte die Antragstellerin während der Befragung am 10. September 2025 sichtlich betroffen. So gab sie z.B. bezogen auf die SMS an, dass sie diese so verstanden habe, dass der Drittantragsgegner damit gemeint habe, dass sie an ihn denken solle, während sie sich selbst befriedige. Sie habe gedacht, sie sei in einem schlechten Alptraum. Die Frage, ob die Antragstellerin den Drittantragsgegner heiraten würde, empfand die Antragstellerin im Zusammenhang damit, dass sie eine weibliche Angestellte bei der Erstantragsgegnerin sei, die zu 95 % aus Männern bestehe, als grenzüberschreitend. Auch der Kuss auf die Wange sei nicht im Zusammenhang mit einer Verabschiedung gewesen und selbst wenn, dann wäre das auch nicht üblich gewesen. Es sei nicht normal sich mit „Bussi, Bussi“ zu verabschieden oder zu begrüßen. Zur Bemerkung, als sich die Antragstellerin den Pullover auszog, gab die Antragstellerin an, dass es ja nicht nur diese Bemerkung gewesen sei, sondern, dass vieles vorgefallen sei.

Der Drittantragsgegner bestätigte in seiner Befragung im Wesentlichen das, was er in seiner Stellungnahme vom 15. Oktober 2024 angab. Er meinte, dass die vorgebrachten Aussagen aus dem Kontext genommen worden seien. Er könne sich nicht mehr erinnern, eine SMS mit dem vorgebrachten Inhalt geschrieben zu haben und selbst wenn, könne er nun nicht mehr nachvollziehen in welchem Kontext dies geschehen sei. Der Drittantragsgegner habe die Antragstellerin nicht gefragt, ob sie ihn heiraten wollen würde. Wenn das so gewesen wäre, sei dies aus dem Kontext gerissen worden. Generell sei die Atmosphäre sehr locker gewesen und alle hätten etwas getrunken. Den Kuss auf die Wange habe der Drittantragsgegner der Antragstellerin im Zuge der Verabschiedung gegeben, wobei dies das erste und letzte Mal gewesen sei.

Es ist an dieser Stelle anzuführen, dass der Drittantragsgegner sich selbst nicht erklären konnte, wieso und in welchem Kontext er manche Verhaltensweisen gesetzt habe und er manches Verhalten mittlerweile auch nicht als angebracht sehe.

Das Argument, dass der Drittantragsgegner und die Antragstellerin ein freundschaftliches Verhältnis gepflegt hätten und die Antragstellerin ihm gegenüber nie etwas erwähnt habe, sondern weiterhin Kontakt zum Drittantragsgegner gesucht habe, ist für den Senat nicht überzeugend. Dies ergibt sich daraus, dass Belästigte immerhin oft defensive Formen der Gegenwehr, die das Problem nicht benennen, wählen. Für den Senat waren daher die Schilderungen der Antragstellerin nachvollziehbar, wonach sie auf die SMS nicht geantwortet habe und versucht habe dem Drittantragsgegner aus dem Weg zu gehen.

Abschließend wird nochmals betont, dass es unerheblich ist, ob der Drittantragsgegner die Absicht hatte, die Antragstellerin zu belästigen oder nicht. Das subjektive Empfinden, ob für eine Person das Verhalten eines anderen bereits belästigend ist oder nicht, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich. Dieser Umstand ist zu respektieren und in der Überprüfung mitzudenken.

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

6.

Es liegt eine 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 durch die

Erstantragsgegnerin vor. Es liegt eine 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 durch die Erstantragsgegnerin vor.

§ 6 Abs 1 Z 2 GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht. Danach haben Arbeitgeber:innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer:innen nicht durch Belästigungen durch Dritte beeinträchtigt wird. Sie sind zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, wenn sexuelle Belästigungen hervorkommen, zum einen, um die Betroffenen nicht der Gefahr weiterer Belästigungen auszusetzen, zum anderen aber auch, um sich nicht selbst dem Vorwurf auszusetzen, nicht wirksam für angemessene Abhilfe gesorgt zu haben. Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht. Danach haben Arbeitgeber:innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer:innen nicht durch Belästigungen durch Dritte beeinträchtigt wird. Sie sind zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, wenn sexuelle Belästigungen hervorkommen, zum einen, um die Betroffenen nicht der Gefahr weiterer Belästigungen auszusetzen, zum anderen aber auch, um sich nicht selbst dem Vorwurf auszusetzen, nicht wirksam für angemessene Abhilfe gesorgt zu haben.

„Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Um angemessene Abhilfe zu schaffen, bedarf es der Ermahnung, Verwarnung, Versetzung, Kündigung oder allenfalls Entlassung der belästigenden Person, wobei nach herrschender Rechtsprechung das jeweils gelindeste Mittel zu wählen ist. Es ist eine Handlung der Arbeitgeber:innen gefordert, die weitere Belästigungen mit sofortiger Wirkung und effizient verunmöglicht.²⁹

Um ein schuldhaftes Unterlassen annehmen zu können, muss den Arbeitgeber:innen das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein. Die Arbeitgeber:innen haften daher nicht, wenn sie von der Belästigung einer:ines Arbeitnehmer:in weder wussten noch wissen mussten. Für eine Haftung der Arbeitgeber:innen genügt Fahrlässigkeit. Bei „Erkennbarkeit“ kommt es auf eine besondere „Bekanntgabe“ durch die betroffene Person nicht mehr an.³⁰

Die Antragstellerin gab an, dass sie das Verhalten des Drittantragsgegners ihr gegenüber, welches in seiner Gesamtschau als sexuelle Belästigung zu qualifizieren ist, bereits im Sommer/Herbst 2023 ihrem damaligen Vorgesetzten Q geschildert habe, wobei dieser keinerlei Maßnahmen gesetzt habe, obwohl Führungskräfte bei Meldungen von sexueller Belästigung unverzüglich Abhilfe leisten müssten. Q habe ihr lediglich angeboten, gemeinsam mit der Personalabteilung über das Vorgefallene zu sprechen, obwohl die Personalabteilung laut Seite 13 des Leitfadens bezüglich Gleichbehandlung nicht zuständig sei.

Auch als sich die Antragstellerin Anfang März 2024 nach der Umstrukturierung zum ersten Mal an ihre direkte Vorgesetzte, die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin, gewandt habe, seien zunächst keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden. Dies, obwohl Führungskräfte laut der Policy der X GmbH bezüglich sexueller Belästigung die Pflicht hätten zu handeln, sobald sie Kenntnis einer möglichen sexuellen Belästigung erfahren würden. Erst Anfang April 2024 habe die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin der Antragstellerin geraten sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte V zu wenden, welche allerdings für die Region Bundesland1 und nicht Stadt1 zuständig gewesen sei. Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin selbst habe sich aus dem ganzen heraushalten wollen. Auch als sich die Antragstellerin Anfang März 2024 nach der Umstrukturierung zum ersten Mal an ihre direkte Vorgesetzte, die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin, gewandt habe, seien zunächst keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden. Dies, obwohl Führungskräfte laut der Policy der römisch zehn GmbH bezüglich sexueller Belästigung die Pflicht hätten zu handeln, sobald sie Kenntnis einer möglichen sexuellen Belästigung erfahren würden. Erst Anfang April 2024 habe die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin der Antragstellerin geraten sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte römisch fünf zu wenden, welche allerdings für die Region Bundesland1 und nicht Stadt1 zuständig gewesen sei. Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin selbst habe sich aus dem ganzen heraushalten wollen.

Angesichts dieser Angaben machte die Antragstellerin glaubhaft, dass die Erstantragsgegnerin es schuldhaft unterlassen hat, Abhilfe bezüglich der sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner zu leisten. Aus diesem Grund ging die Beweislast auf die Erstantragsgegnerin über.

Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin gab an, dass sie natürlich gehandelt habe, als die Meldung über die sexuelle Belästigung gekommen sei. Sie habe der Antragstellerin vorgeschlagen, sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte V zu wenden, da diese eine Frau sei und die Gleichbehandlungsbeauftragten für Stadt1 Männer seien. Nach Abschluss der Untersuchung der Gleichbehandlungsbeauftragten, welche zum Schluss gekommen seien, dass es keine Diskriminierung gegen die Antragstellerin gegeben habe, habe es Schulungen gegeben, um das Bewusstsein zu schärfen. Der Zweit- und Drittantragsgegner hätten diese Schulungen ebenfalls besucht. Es gebe [eine Stelle für] Diversity und Inklusion sowie Leitfäden zu Belästigung und Mobbing, welche im Intranet zu finden seien. Außerdem gebe es die Möglichkeit von Schulungen, über die die Mitarbeitenden aktiv informiert werden würden. Der Konzern lege großen Wert darauf. Die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin gab an, dass sie natürlich gehandelt habe, als die Meldung über die sexuelle Belästigung gekommen sei. Sie habe der Antragstellerin vorgeschlagen, sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte römisch fünf zu wenden, da diese eine Frau sei und die Gleichbehandlungsbeauftragten für Stadt1 Männer seien. Nach Abschluss der Untersuchung der Gleichbehandlungsbeauftragten, welche zum Schluss gekommen seien, dass es keine Diskriminierung gegen die Antragstellerin gegeben habe, habe es Schulungen gegeben, um das Bewusstsein zu schärfen. Der Zweit- und Drittantragsgegner hätten diese Schulungen ebenfalls besucht. Es gebe [eine Stelle für] Diversity und Inklusion sowie Leitfäden zu Belästigung und Mobbing, welche im Intranet zu finden seien. Außerdem gebe es die Möglichkeit von Schulungen, über die die Mitarbeitenden aktiv informiert werden würden. Der Konzern lege großen Wert darauf.

Diese Angaben der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin erschienen dem Senat grundsätzlich glaubhaft. Allerdings überzeugten sie den Senat nicht, dass die Erstantragsgegnerin Maßnahmen im notwendigen Ausmaß und der erforderlichen Schnelligkeit setzte, um Abhilfe zu leisten. So kam der Senat zum Schluss, dass die Präventionsmaßnahmen und Abhilfemechanismen im Bereich Diskriminierung und (sexueller) Belästigung einerseits nicht ausreichten und andererseits die Maßnahmen, die im konkreten Fall gesetzt wurden, zu spät waren. Außerdem wurde nicht entsprechend der bestehenden Regelungen, wie des Leitfadens „Sexuelle Belästigung - Leitfaden zur Prävention und zum richtigen Umgang für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen“ gehandelt. Überdies wurde die Antragsstellerin gekündigt, bevor die interne Untersuchung bezüglich der Vorwürfe der Ungleichbehandlung der Antragstellerin gegenüber ihren männlichen Kollegen und der sexuellen Belästigung durch den Drittantragsgegner abgeschlossen war.

Laut Seite 10 des genannten Leitfadens unter der Überschrift „3 Abhilfemöglichkeiten (Führungskräfte)“ müssen Führungskräfte, sobald sie von einer sexuellen Belästigung erfahren, Abhilfe leisten und Beschwerden nachgehen. Auch ist aufgeschlüsselt, welche Schritte zu setzen sind und dass es z.B. empfohlen wird, die regionalen Gleichbehandlungsbeauftragten einzubinden. Dementsprechend hätte Q bereits das erste Mal, als er von den Vorwürfen der sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den Drittantragsgegner erfuhr, Schritte zur Abhilfe setzen müssen. Diesbezüglich gab Q in seiner Befragung an, dass die Antragstellerin ihm von den Vorfällen erzählt habe und ihn gebeten habe, die Sache vertraulich zu behandeln. Q habe ihr auch angeboten mit der Antragstellerin gemeinsam mit der Personalabteilung zu sprechen. Abgesehen davon sei Q zu diesem Zeitpunkt erst eine kurze Zeit lang in die Führungsposition gewesen und nicht für einer Schulung im Bereich Gleichbehandlung eingeteilt worden. Dass die Antragstellerin darum bat, die Sache vertraulich zu behandeln, ändert nichts daran, dass Q Unterstützung durch u.a. die Gleichbehandlungsbeauftragten der Region Stadt1 beiziehen hätte können. Das Angebot sich gemeinsam mit der Antragstellerin an die Personalabteilung zu wenden, obwohl dies nicht im entsprechenden Leitfaden vorgesehen ist, zeugt der Ansicht des Senates nach davon, dass Q nicht ausreichend darüber informiert war, wie mit einer derartigen Situation umzugehen ist.

Auch die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin hätte anders handeln sollen. So hätte sie der Antragstellerin nicht erst einen Monat nach der ersten Beschwerde raten sollen, sich an eine:n Gleichbehandlungsbeauftragte:n zu wenden. Einerseits scheint die Annahme der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin, dass es für die Antragstellerin leichter gewesen wäre mit einer Frau über sexuelle Belästigung und Diskriminierung zu sprechen, nachvollziehbar. Andererseits waren laut Leitfaden D und Herrn E für die Region Stadt1 und somit die Vorwürfe der Antragstellerin zuständig, weshalb die informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin die Antragstellerin auf diese beiden Gleichbehandlungsbeauftragten hätte verweisen müssen. Zusätzlich ist anzumerken, dass D angab, die informierte Vertreterin habe beim Gespräch zwischen der Antragstellerin und den beiden

Gleichbehandlungsbeauftragten dabei sein wollen. Dies wäre keinesfalls vorgesehen, da es sich hierbei um ein vertrauliches Gespräch zwischen dem vermeintlichen „Opfer“ und den Gleichbehandlungsbeauftragten handle und die Gleichbehandlungsbeauftragten auch nicht verpflichtet seien, Informationen weiterzugeben.

Der Senat hatte bezüglich der Präventions- und Abhilfemaßnahmen von sexueller Belästigung, Belästigung aus anderen Gründen und Diskriminierung den Eindruck, dass der X GmbH-Konzern Wert darauflegt, nach außen hin zu zeigen, dass er proaktiv ist und sich für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden einsetzt. Dies wurde auch von der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin dargelegt. Demgegenüber wirkt es allerdings so, dass die Führungskräfte und sonstigen Mitarbeitenden nicht ausreichend für das Thema sensibilisiert sind. Dabei scheint es eine Rolle zu spielen, dass die Teilnahme an Schulungen ein bloßes Angebot zu sein scheint und weder für die Arbeit im Betrieb allgemein noch für die Ausübung einer Führungstätigkeit als Voraussetzung gilt. Auch das bloße Bereitstellen von Leitfäden zu Gleichbehandlung und Mobbing im Intranet stellt nicht sicher, dass sich die Mitarbeitenden (unabhängig der Ebene) mit dem Thema befassen und in Anlassfällen entsprechend handeln. Der Senat hatte bezüglich der Präventions- und Abhilfemaßnahmen von sexueller Belästigung, Belästigung aus anderen Gründen und Diskriminierung den Eindruck, dass der römisch zehn GmbH-Konzern Wert darauflegt, nach außen hin zu zeigen, dass er proaktiv ist und sich für die Gleichbehandlung aller Mitarbeitenden einsetzt. Dies wurde auch von der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin dargelegt. Demgegenüber wirkt es allerdings so, dass die Führungskräfte und sonstigen Mitarbeitenden nicht ausreichend für das Thema sensibilisiert sind. Dabei scheint es eine Rolle zu spielen, dass die Teilnahme an Schulungen ein bloßes Angebot zu sein scheint und weder für die Arbeit im Betrieb allgemein noch für die Ausübung einer Führungstätigkeit als Voraussetzung gilt. Auch das bloße Bereitstellen von Leitfäden zu Gleichbehandlung und Mobbing im Intranet stellt nicht sicher, dass sich die Mitarbeitenden (unabhängig der Ebene) mit dem Thema befassen und in Anlassfällen entsprechend handeln.

Bezüglich der Gleichbehandlungsbeauftragten ist der Senat der Meinung, dass sichergestellt werden sollte, dass es für jede Region weibliche und männlich Beauftragte gibt. Abgesehen davon gab D an, dass das Thema mit der Aufgabenverteilung nicht in seinen Aufgabenbereich als Gleichbehandlungsbeauftragter fallen würde, da es sich hierbei um Mobbing handle, wofür die Betriebsrät:innen zuständig seien. Wie bereits oben ausgeführt kann es allerdings schon eine geschlechtsbezogene Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen darstellen, wenn administrative und organisatorische Aufgaben, die weiblich konnotiert sind, Frauen zugeteilt werden, während Männer mit gleichwertiger Qualifikation strategische und führungsbezogene Aufgaben, welche eine männliche Konnotation aufweisen, erhalten. Es handelt sich demnach bei der Aufgabenverteilung nicht zwangsläufig um Mobbing, weshalb es wichtig ist, dass Gleichbehandlungsbeauftragte über entsprechende Kriterien und Abgrenzungen informiert sind.

Zudem würden laut D die Gleichbehandlungsbeauftragten Fälle einstellen müssen, wenn das Dienstverhältnis der betroffenen Person während einer laufenden Untersuchung beendet werde. Dies sei ein trauriges Kapitel für die Auskunftsperson, weil Fälle eigentlich weiterlaufen würden. Der Fall der Antragstellerin sei allerdings weitergelaufen, wobei der Drittantragsgegner in Abwesenheit der Antragstellerin mit dem Betriebsrat befragt worden sei. Der Abbruch einer Untersuchung aufgrund der Beendigung eines Dienstverhältnisses erscheint dem Senat insofern bedenklich, als dadurch der Eindruck entstehen könnte, dass auf diese Weise die Feststellung möglicher Verstöße gegen das GIBG vermieden werden kann. Eine solche Vorgehensweise könnte zudem eine abschreckende Wirkung auf betroffene Personen haben, da diese befürchten könnten, im Falle der Erhebung einer Beschwerde bei den Gleichbehandlungsbeauftragten eine Kündigung zu riskieren.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, nämlich, dass die notwendige Abhilfe im Falle der sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den Drittantragsgegner geleistet wurde. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der informierten Vertreterin der Erstantragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, nämlich, dass die notwendige Abhilfe im Falle der sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den Drittantragsgegner geleistet wurde.

7.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte

gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner vor.

Das wesentliche Unterscheidungskriterium für die sexuelle Belästigung gemäß § 6 GIBG von der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß § 7 GIBG ist das der sexuellen Sphäre zurechnende Verhalten im Zusammenhang mit § 6 GIBG.³¹ Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.³² Das wesentliche Unterscheidungskriterium für die sexuelle Belästigung gemäß Paragraph 6, GIBG von der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß Paragraph 7, GIBG ist das der sexuellen Sphäre zurechnende Verhalten im Zusammenhang mit Paragraph 6, GIBG.³¹ Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.³²

Die allgemeinen Ausführungen zu § 6 GIBG sind damit auch für § 7 GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des „Dritten“, der Ablehnungspflicht, der verschuldensunabhängigen Haftung, des der Würde verletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist ergänzend auf die genaueren Ausführungen zu Punkt 5. zu verweisen. Die allgemeinen Ausführungen zu Paragraph 6, GIBG sind damit auch für Paragraph 7, GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des „Dritten“, der Ablehnungspflicht, der verschuldensunabhängigen Haftung, des der Würde verletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist ergänzend auf die genaueren Ausführungen zu Punkt 5. zu verweisen.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau (aber auch auf alle Varianten der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenem Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.³³ Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.³⁴ Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau (aber auch auf alle Varianten der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenem Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des Paragraph 7, GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.³³ Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.³⁴

Während bei bestimmten Äußerungen der „Geschlechtsbezug“ auf der Hand liegt (zB Blondinenwitze), ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten etc. nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv der belästigenden Person für diese Verhaltensweisen maßgebend; so wurde in einem vom OGH zu beurteilenden Fall festgestellt, dass ein bestimmtes Verhalten des Belästigers gegenüber der belästigten Mitarbeiterin darauf beruhe, dass „sie eine Frau war“. Letztlich hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist.³⁵

Die Antragstellerin brachte vor, dass der Zweitantragsgegner sie nach zweijähriger Zusammenarbeit „A“ genannt habe. Dies sei abwertend gewesen, da der Zweitantragsgegner damit so etwas wie „die kleine Süße“ angedeutet habe. Sie wies darauf hin, dass der Zweitantragsgegner den Spitznamen als Kosenamen bezeichnet habe und damit ein intimes, vertrauensvolles Verhältnis vorausgesetzt habe. Die Antragstellerin gab an, dass dies in einer Familie oder Beziehung geschehe, sie allerdings keine E-Mails mit „A“ unterzeichnet habe.

Der Senat kam aufgrund des Antrages, der ergänzend eingebrachten Unterlagen, der Aussagen der Antragstellerin während ihrer mündlichen Befragung sowie der Vorbringen des Zweitantragsgegners allerdings zum Schluss, dass das einmalige Rufen mit einem Spitznamen nicht ausreicht, um eine Person in ihrer Würde zu verletzen. Dies, vor allem in Anbetracht dessen, dass der Zweitantragsgegner sich entschuldigte und es unter Kolleg:innen der Erstantragsgegnerin üblich ist „per du“ zu sein und Spitznamen zu verwenden. Die Nennung mit dem Spitznamen mag zwar für die Antragstellerin unerwünscht gewesen sein, erreichte jedenfalls nach Ansicht des Senates nicht die erforderliche Intensität und war auch nicht geeignet ein feindseliges oder demütiges Arbeitsumfeld zu schaffen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist glaubhaft zu machen, dass sie durch das einmalige Nennen mit dem Spitznamen „A“ aufgrund ihres Geschlechtes belästigt wurde. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist glaubhaft zu machen, dass sie durch das einmalige Nennen mit dem Spitznamen „A“ aufgrund ihres Geschlechtes belästigt wurde.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in 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. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in 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. 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 Erstantragsgegnerin, X GmbH gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz 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 Erstantragsgegnerin, römisch zehn GmbH gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1.
Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,
2.
Schulungen für Führungskräfte in Bereich der Gleichbehandlung inklusive (sexueller) Belästigung,
3.
Evaluierung bestehender Strukturen in Bezug auf Gleichbehandlung,
4.
Beschluss einer Betriebsvereinbarung anstatt von Leitfäden zur Gleichbehandlung, und
5.
Ermöglichung der Weiterführung der Verfahren durch die:den Gleichbehandlungsbeauftragte:n auch nach Ausspruch der Kündigung.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird dem Drittantragsgegner, C, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz 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 dem Drittantragsgegner, C, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 26. November 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 Bei dem TZD handle es sich um einen institutionalisierten Zielvereinbarungsprozess im X GMBHKonzern, bei dem die Ziele der Konzerngesellschaften definiert und Maßnahmen im Team zur Zielerreichung erarbeitet werden, wobei Ziele und strategische Planung kaskadenförmig heruntergebrochen werden.
- 3 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.
- 4 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.
- 5 Vgl. Rebhahn/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz § 3 Rz 131.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 100.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 106.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 107.
- 9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 110.
- 10 vgl. K. Elssesser, Women Do More Office Housework – Here's How to Avoid It, 14.06.2023, in: Forbes, <https://www.forbes.com/sites/kimelsesser/2023/06/14/women-do-more-office-housework-heres-how-to-avoid-it/> (26.03.2026); Ely/Ibarra/Kolb, Taking Gender into Account: Theory and Design for Women's Leadership Development Programs, INSEAD Working Paper 2011/69/OB, 8f.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.
- 12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 14 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz §§ 6, 7 Rz 37.
- 15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.
- 17 Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, BGBl 1992/833.
- 18 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.
- 19 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.
- 20 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- 21 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.
- 22 OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04 p.
- 23 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 15.
- 24 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 12.
- 25 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.
- 26 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.
- 27 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.
- 28 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 9.
- 29 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 10.
- 30 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 13.
- 31 Vgl. Mayr, Arbeitsrecht § 6 GIBG (2018) E 2d.
- 32 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 4.
- 33 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 3.
- 34 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 3.
- 35 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 15; OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x.

Zuletzt aktualisiert am

26.05.2026

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