

Gbk 2025/10/13 GBK I/1227/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.10.2025

Norm

§6 Abs1 Z3 GIBG

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

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritten

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

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

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13.10.2025 über den am 22.03.2024 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1227/24, zu folgendem
Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13.10.2025 über den am 22.03.2024 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1227/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

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

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei als Prozessingenieurin bei F, Standort Gemeinde¹, tätig und führe ein 13-köpfiges Team, welchem der Antragsgegner bis Anfang 2024 als Mitarbeiter angehört habe. An ihrem ersten Arbeitstag im neuen Jahr, dem 02.02.2024 (Anmerkung: korrekterweise gemeint ist der 02.01.2024), erhielt sie von B eine SMS-Nachricht mit einem Penisbild.

Die Antragstellerin habe den Vorfall ihrer Vorgesetzten, der HR-Leiterin und dem Werksleiter gemeldet. Daraufhin sei der Antragsgegner fristlos entlassen worden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 04.06.2024 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 des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 04.06.2024 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es müsse bestritten werden, ob der inkriminierte Sachverhalt zugetroffen habe, zumal B selbst darüber keinerlei Auskünfte erteilen könne. B sei vom 27.02. bis 27.05.2024 in der Abteilung für Psychiatrie im Klinikum Standort¹ stationär aufgenommen worden, wobei er zum Zeitpunkt der Aufnahme nur teilorientiert gewesen sei und ein massives kognitives Defizit vorgelegen habe. Letztlich habe sich die Diagnose „Korsakow-Demenz“ ergeben, welche sich durch bildgebende Verfahren bestätigte. Das Bezirksgericht Stadt¹ habe am 02.05.2024 den Einschreiter C zum gerichtlichen Erwachsenenvertreter für seinen Vater bestellt. Auf Grund der Tatsache, dass das Krankheitsbild der betroffenen Person selbst für Laien zu bemerken gewesen sei und zudem auf Grund der Krankenhausunterlagen belegt gewesen sei, sei von der ergänzenden Einholung eines Sachverständigengutachtens durch das Gericht abgesehen worden. Auf Grund der Tatsache, dass sich B am 27.02.2024 in einem völlig verwirrten und ganz offenkundig die Zurechnungsfähigkeit ausschließenden Zustand befunden habe, sei selbstredend davon auszugehen, dass dieser Zustand auch zum Zeitpunkt 02.02.2024 (Abschicken der inkriminierten Nachricht an A) (Anmerkung: korrektes Datum 02.01.2024) vorgelegen habe. B habe auf Grund seines geistigen Zustandes die Unrechtmäßigkeit seines Handelns nicht mehr erkennen können, sodass beantragt werde, von der Einleitung eines Verfahrens gem. § 12 Abs.1 GBK/GAW-Gesetz abzusehen bzw. dieses einzustellen. Es müsse bestritten werden, ob der inkriminierte Sachverhalt zugetroffen habe, zumal B selbst darüber keinerlei Auskünfte erteilen könne. B sei vom 27.02. bis 27.05.2024 in der Abteilung für Psychiatrie im Klinikum Standort¹ stationär aufgenommen worden, wobei er zum Zeitpunkt der Aufnahme nur teilorientiert gewesen sei und ein massives kognitives Defizit vorgelegen habe. Letztlich habe sich die Diagnose „Korsakow-Demenz“ ergeben, welche sich durch bildgebende Verfahren bestätigte. Das Bezirksgericht Stadt¹ habe am 02.05.2024 den Einschreiter C zum gerichtlichen Erwachsenenvertreter für seinen Vater bestellt. Auf Grund der Tatsache, dass das Krankheitsbild der betroffenen Person selbst für Laien zu bemerken gewesen sei und zudem auf Grund der Krankenhausunterlagen belegt gewesen sei, sei von der ergänzenden Einholung eines Sachverständigengutachtens durch das Gericht abgesehen worden. Auf Grund der Tatsache, dass sich B am 27.02.2024 in einem völlig verwirrten und ganz offenkundig die Zurechnungsfähigkeit ausschließenden Zustand befunden habe, sei selbstredend davon auszugehen, dass dieser Zustand auch zum Zeitpunkt 02.02.2024 (Abschicken der inkriminierten Nachricht an A) (Anmerkung: korrektes Datum 02.01.2024) vorgelegen habe. B habe auf Grund seines geistigen Zustandes die Unrechtmäßigkeit seines Handelns nicht mehr erkennen können, sodass beantragt werde, von der Einleitung eines Verfahrens gem. Paragraph 12, Absatz eins, GBK/GAW-Gesetz abzusehen bzw. dieses einzustellen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners heran. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Penisbild vom 02.01.2024, die SMS-Nachricht vom 15.02.2024 vom Antragsgegner an die Antragstellerin; sowie das neurologisch-psychiatrische Gutachten von D vom 28.12.2024 über den Antragsgegner. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat

römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners heran. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Penisbild vom 02.01.2024, die SMS-Nachricht vom 15.02.2024 vom Antragsgegner an die Antragstellerin; sowie das neurologisch-psychiatrische Gutachten von D vom 28.12.2024 über den Antragsgegner.

BEGRÜNDUNG2

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

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

[...]

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belastigt wird

[...]

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

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

[...]

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

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des:der Antragsteller:in sprechen als dagegen³ Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Bei einer (sexuellen) Belästigung gilt, dass es dem: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, einer sexuellen Belästigung durch das Zusenden eines Penisbilds, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, einer sexuellen Belästigung durch das Zusenden eines Penisbilds, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Am 02.01.2024 erhielt die Antragstellerin vom Antragsgegner eine SMS-Nachricht mit einem Penisbild. Am 02.01.2024 informierte die Antragstellerin ihre Vorgesetzte darüber und am 03.01.2024 die HR-Leitung und die Werksleitung. Der Antragsgegner wurde am gleichen Tag fristlos entlassen. Am 15.02.2024 sendete der Antragsgegner der Antragstellerin eine SMS-Nachricht, in der er sich entschuldigte („Hallo können wir die Sache vergessen entschuldige mich“). Am 27.02.2024 teilte der Sohn des Antragsgegners mit, dass dieser in die Psychiatrie des Krankenhauses Stadt2 eingewiesen wurde. Am 09.04.2024 teilte der Sohn des Antragsgegners mit, dass sich dieser auf der Demenzstation des Krankenhaus Stadt2 befinde. Am 02.05.2024 wurde C als Erwachsenenvertreter des Antragsgegners bestellt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

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

Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Antragsgegner vor.

Der vorliegende Fall kann aufgrund der Aktenlage beurteilt werden, da die vorgebrachte sexuelle Belästigung in Form der Zusendung eines Genitalbilds stattgefunden hat und ein Screenshot davon dem Senat vorgelegt wurde. Eine Befragung ist in diesem Fall nicht notwendig und würde wahrscheinlich keine weiteren Erkenntnisse liefern.

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴ Der Antragsgegner ist als Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG zu qualifizieren, da er im gleichen Team mit der Antragsstellerin arbeitete, dessen Leitung sie innehatte. Als Dritte iSd Paragraph 6, GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴ Der Antragsgegner ist als Dritter iSd Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG zu qualifizieren, da er im gleichen Team mit der Antragsstellerin arbeitete, dessen Leitung sie innehatte.

Sexuelle Belästigung liegt 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 anstößiges ist.

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten⁵, das Erzählen freizügiger Witze⁶ - die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und deren sexuelle Integrität im Betrieb herabzusetzen als auch deren Ehrengefühl grob zu verletzen.⁷ Darunter fallen außerdem Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben⁸, das Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS⁹, das Konfrontiert werden mit pornografischen Bildern oder Texten¹⁰, sowie Zurschaustellung der Genitalien¹¹. Derartige Verhaltensweisen können auch geeignet sein, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person durch Geringschätzung, mangelnden Respekt oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.¹²

Der Antragsgegner hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, indem er seiner Vorgesetzten ein Penisbild per SMS gesendet hat. Die unerwünschte Zusendung eines Genitalbilds stellt eine Konfrontation mit einem pornografischen Inhalt dar, und ist überdies eine Zurschaustellung der Genitalien auf digitalem Wege. Dieses Verhalten ist somit als sexuelle Belästigung zu werten.¹³

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.¹⁴ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Im Einzelfall kann auch schon ein einmaliger Vorfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist und daher auch, ohne dass es eines besonderen Hinweises bedarf, erkennbar ist, dass das Verhalten unerwünscht ist.¹⁵ Das unerwünschte Zusenden eines Genitalbilds ist eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person. Seit September 2025 ist es nach dem Strafgesetzbuch strafbar. Daher sieht der Senat den einmaligen Vorfall als ausreichend an, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. 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.¹⁴ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Im Einzelfall kann auch schon ein einmaliger Vorfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist und daher auch, ohne dass es eines besonderen Hinweises bedarf, erkennbar ist, dass das Verhalten unerwünscht ist.¹⁵ Das unerwünschte Zusenden eines Genitalbilds ist eine schwerwiegende Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Person. Seit September 2025 ist es nach dem Strafgesetzbuch strafbar. Daher sieht der Senat den einmaligen Vorfall als ausreichend an, um den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Objektiv betrachtet

ist das Verhalten des Antragsgegners geeignet die Würde der Antragstellerin zu verletzen. Da die Antragstellerin die Vorgesetzte des Antragsgegners war und der gegenseitige Kontakt per SMS bis dahin ausschließlich Krankmeldungen und Urlaubsanfragen betraf, ist offenkundig, dass sie mit ihrem Mitarbeiter in einem sachlichen Arbeitsverhältnis stand. Das unerwünschte, unaufgeforderte Zusenden eines Penisbilds bezweckt die Reduktion einer weiblichen Führungspersönlichkeit auf ihr Geschlecht bzw. ihre Sexualität und ist somit geeignet, ihre Rolle als Führungskraft in Frage zu stellen, sowie ihre Position als Leiterin des Teams zu untergraben. Durch die Zusendung des Penisbilds wird die professionelle, berufliche Zusammenarbeit in einen sexualisierten Kontext gestellt. Dieses Verhalten ist daher geeignet, die Professionalität, Autorität und Führungskompetenz der Antragstellerin zu beeinträchtigen, und infolgedessen ein demütigendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Implizit wird damit zum Ausdruck gebracht, dass der Antragsgegner die Antragstellerin nicht als Vorgesetzte anerkennt, mit der er in einem professionellen Verhältnis steht, sondern dass aus seiner Sicht ihr Geschlecht und ihre Sexualität im Zentrum der Aufmerksamkeit stehen. Durch das Zusenden des Genitalbilds wurden die Persönlichkeitsgrenzen der Antragstellerin verletzt.

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.¹⁶ 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.¹⁷ 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.¹⁶ 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.¹⁷

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.¹⁸

Die Zusendung des Penisbilds erfolgte ohne Zustimmung der Antragstellerin und gegen ihren Willen. Die Antragstellerin kommunizierte bis dahin mit dem Antragsgegner per SMS ausschließlich über Krankenstände und Urlaubsanträge. Außerdem zeigt sich die Unerwünschtheit darin, dass sie noch am selben Tag ihre Vorgesetzte darüber informierte, sowie am darauffolgenden Tag die HR-Abteilung und die Werksleitung.

Der Antragsgegner konnte nicht davon ausgehen, dass es in Ordnung ist, seiner Vorgesetzten ein Penisbild zu senden. Objektiv betrachtet ist das Versenden von Genitalbildern an eine Vorgesetzte als unangemessen, unangebracht und anstößig einzustufen. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.¹⁹

Die rechtsfreundliche Vertretung des Antragsgegners brachte vor, dass dieser ab dem 27.2.2024 in der Psychiatrie eines Krankenhauses stationär aufgenommen worden war und er zu diesem Zeitpunkt verwirrt und nicht mehr fähig gewesen sei, die Unrechtmäßigkeit seines Handels zu erkennen. Ein im Auftrag des Landesgerichts Stadt3 in Auftrag gegebenes neurologisch-psychiatrisches Gutachten führte jedoch aus:

„Der genaue psychopathologische Status des Betroffenen im inkriminierten Zeitraum (01.01.2024 bis 04.01.2024) lässt sich nicht mehr mit der notwendigen Sicherheit feststellen. Es ist davon auszugehen, dass bereits zum damaligen Zeitpunkt neurokognitive Defizite bestanden. Dennoch musste dem Betroffenen auch zum damaligen Zeitpunkt bewusst gewesen sein, dass eine Übermittlung eines Dickpics, im gegenständlichen Fall an die Vorgesetzte, eine Unrechtstat darstellen könnte, sodass die Diskretionsfähigkeit nicht wesentlich gemindert war. Einschränkungen

bestanden sicherlich hinsichtlich der Dispositionsfähigkeit aufgrund einer krankheitsbedingten Störung der Impulskontrolle, diese war aber nicht aufgehoben. Diskretions- und Dispositionsfähigkeit können aus medizinischer Sicht nicht mit hoher medizinischer Wahrscheinlichkeit ex post betrachtet ausgeschlossen werden.“

Der Senat gelangte daher zu der Ansicht, dass der Antragsgegner zum Zeitpunkt der Übermittlung des Penisbilds am 02.01.2024 in seiner Diskretionsfähigkeit noch nicht wesentlich gemindert war und seine Dispositionsfähigkeit eingeschränkt, jedoch nicht aufgehoben war. Aufgrund dessen, dass der Antragsgegner der Antragsstellerin am 15.02.2024 eine SMS-Nachricht geschickt hat, in der er sich entschuldigte, geht der Senat davon aus, dass ihm bewusst gewesen ist, dass die Zusendung eines Genitalbilds an seine Vorgesetzte nicht rechters war.

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

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem: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. 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 Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

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

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 13. Oktober 2025

Dr.in Eva Matt

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

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erlar, GIBG2 (2021) § 6 Rz 9.

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

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

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

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

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

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

11 ebd.

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

13 Seit 01.09.2025 stellt die unaufgeforderte Übermittlung von Bildaufnahmen menschlicher Genitalien („Dick-Pics“) auch einen Straftatbestand dar und wird als „gravierende sexuelle Belästigung im digitalen Raum“ angesehen. Bundesrat finalisiert Strafbarkeit von Dick-Pics (PK0721/17.07.2025) | Parlament Österreich

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

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

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

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

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

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

Zuletzt aktualisiert am

18.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at