

Gbk 2025/4/1 GBK I/1197/23-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.04.2025

Norm

§3 Z7 GIBG, §6 Abs1 Z2 GIBG, §6 Abs1 Z3 GIBG, §7 Abs1 Z2 GIBG, §7 Abs1 Z3 GIBG, §21 Abs1 Z2 GIBG, §21 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

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Geschlecht), sexuelle Belästigung durch Dritten (Geschlecht), Belästigung durch Dritten (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit), mangelnde Abhilfe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit)

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 1. April 2025 über den am 30. Oktober 2023 eingelangten Antrag von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer (sexuellen) Belästigung und der mangelnden Abhilfe bei Vorliegen einer (sexuellen) Belästigung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 6 Abs. 1 Z 2, 3 GIBG, § 7 Abs. 1 Z 2, 3 GIBG und § 21 Abs. 1 Z 2, 3 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die X GmbH (Erstantragsgegnerin) und Herrn Y (Zweitantragsgegner) sowie betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH (Erstantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1197/23-M, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 1. April 2025 über den am 30. Oktober 2023 eingelangten Antrag von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer (sexuellen) Belästigung und der mangelnden Abhilfe bei Vorliegen einer (sexuellen) Belästigung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, 3, GIBG, Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, 3, GIBG und Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, 3, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin) und Herrn Y (Zweitantragsgegner) sowie betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1197/23-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

Die Antragstellerin ist gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner sexuell belästigt worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner sexuell belästigt worden.

2.

Die Antragstellerin ist gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner belästigt worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner belästigt worden.

3.

Die Antragstellerin ist gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden.

4.

Die Antragstellerin ist gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden.

5.

Die Antragstellerin ist gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt worden.

6.

Die Antragstellerin ist gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer Belästigung durch die Erstantragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer Belästigung durch die Erstantragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden.

7.

Die Antragstellerin ist gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Erstantragsgegnerin nicht aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die Erstantragsgegnerin nicht aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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:

Als Herr B, ein langjähriger Freund der Antragstellerin, ihr eine Stelle angeboten habe, habe sie das Angebot angenommen und habe am 4. Juli 2022 als Office Administrator bei der X GmbH (Erstantragsgegnerin) angefangen zu arbeiten. Als Herr B, ein langjähriger Freund der Antragstellerin, ihr eine Stelle angeboten habe, habe sie das Angebot angenommen und habe am 4. Juli 2022 als Office Administrator bei der römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin) angefangen zu arbeiten.

Im März 2023 habe Herr B den Zweitantragsgegner für den Vertrieb angestellt. Wenige Tage später sei es zum ersten Vorfall gekommen. Während die Antragstellerin an ihrem Arbeitsplatz gearbeitet habe, habe sich der Zweitantragsgegner hinter sie gestellt und habe ihre auf der Computermouse liegende Hand berührt. Im Laufe der Tätigkeit in der Firma habe der Zweitantragsgegner immer wieder ungefragt ihre Hand und ihre Fingernägel berührt. Auch sei der Zweitantragsgegner der Antragstellerin immer zu nah gekommen und habe ihre persönliche Grenze überschritten, sodass seine Nähe und Distanzlosigkeit für die Antragstellerin sehr unangenehm gewesen sei.

Regelmäßig habe der Zweitantragsgegner das kroatische Wort „Kurac“ in Gegenwart der Antragstellerin gesagt. „Kurac“ bedeute übersetzt „Schwanz/Penis“ und sei ein beleidigender und abwertender Begriff. Beispielsweise sei er einmal hinter ihr beim Schredder gestanden und habe gesagt, dass der Schredder fast seinen „Kurac“ reingezogen habe.

An einem Tag hätten Herr C, der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin am Tisch gegessen und eine Torte gegessen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass Schlag gut zur Torte passen würde. Daraufhin habe der Zweitantragsgegner gesagt: „Ich kann dir Schlag geben.“ Die Antragstellerin habe genau gewusst, dass sein Kommentar eine sexuelle Anspielung gewesen sei und er mit „Schlag“ „Ejakulat“ gemeint habe.

Der Zweitantragsgegner habe gesagt, dass er in Wien zur Antragstellerin schlafen komme, weil sie beide allein seien. Er habe sie auch gefragt, wann sie endlich für ihn koche und ihn zum Essen einlade. Auch habe er öfter gefragt, warum die Antragstellerin heute so hübsch sei und ob sie sich so angezogen habe, weil sie ein Date habe.

Als die Antragstellerin einmal auf beiden Knien unter dem Schreibtisch gewesen sei, um ein Kabel einzustecken, habe er zur Antragstellerin gesagt: „Genauso gehört die Frau, auf den Knien“.

Im Zuge von Vorbereitungen für ein Audit für eine Lizenz habe der Zweitantragsgegner gesagt: „Wenn wir die Lizenz bekommen, dann werden wir aber sowas von essen, trinken und ficken.“ Als er das gesagt habe, sei sein Schwager anwesend gewesen.

Der Zweitantragsgegner habe sich gegenüber der Antragstellerin auch rassistisch geäußert. Er habe beispielsweise zu ihr gesagt: „Du dummer Jugo!“, „Ihr Jugos seid ohne Anstand.“ Außerdem habe er gesagt, dass die Antragstellerin aufpassen solle, da der Zweitantragsgegner erst jetzt mit ihr anfange. Einen Tag später habe der Zweitantragsgegner einen Zettel auf den Drucker mit der Nachricht „Hier nix Papier geben!!“ geklebt. Diesen Vorfall habe die Antragstellerin zwei Personen gemeldet, die ebenfalls im selben Gebäude arbeiten würden.

Da die Antragstellerin nicht mehr weitergewusst habe und die Belästigungen für sie unerträglich gewesen seien und sie psychisch stark belastet hätten, habe sie sich Herrn Bs Sohn, der im Unternehmen keine Funktion habe, aber fast jeden Tag anwesend sei, anvertraut und habe ihm von den Belästigungen erzählt. Er habe zur Antragstellerin gesagt, dass sie Herrn B alles melden solle.

Sie habe daher Herrn B am 26. Juni 2023 eine WhatsApp Nachricht gesendet. In der Nachricht habe die Antragstellerin zuerst einen Vorfall adressiert, in dem der Zweitantragsgegner sie nicht über ein Laborergebnis informiert habe. In derselben Nachricht habe sich die Antragstellerin über Zweitantragsgegner wie folgt beschwert: „I must say I am sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“ Als sie Herrn B nach dieser Meldung im Büro gesehen habe, habe sie gemerkt, dass er nichts unternehme und die Meldung ignoriert habe. Er habe mit dem Zweitantragsgegner normal geredet. Sie habe daher Herrn B am 26. Juni 2023 eine WhatsApp Nachricht gesendet. In der Nachricht habe die Antragstellerin zuerst einen Vorfall adressiert, in dem der Zweitantragsgegner sie nicht über ein Laborergebnis informiert habe. In derselben Nachricht habe sich die Antragstellerin über Zweitantragsgegner wie folgt beschwert: „I must say römisch eins am sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“ Als sie Herrn B nach dieser Meldung im Büro gesehen habe, habe sie gemerkt, dass er nichts unternehme und die Meldung ignoriert habe. Er habe mit dem Zweitantragsgegner normal geredet.

Aufgrund der psychischen Belastung, die die Antragstellerin durch die belästigenden Vorfälle am Arbeitsplatz gehabt habe, sei sie am 22. September 2023 in den Krankenstand gegangen. Am 6. Oktober 2023 habe sie diesen Krankenstand verlängert. In einer WhatsApp Nachricht vom 6. Oktober 2023 habe sie Herrn B mitgeteilt, dass der Zweitantragsgegner sie „dummer Jugo“ genannt habe und ihr daraufhin gesagt habe, dass sie aufpassen solle, da er gerade erst mit ihr anfange.

Mit Schreiben vom 16. Oktober 2023, das ihr am 18. Oktober 2023 an ihren Zweitwohnsitz in Kärnten zugestellt worden sei, habe sie die Kündigung erhalten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 27. Dezember 2023 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der

Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 27. Dezember 2023 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin bringe in ihrem Antrag vor, dass Herr D den Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr B, gefragt habe, ob die Antragstellerin dessen „Liebhaberin“ sei. Was die Antragstellerin in diesem Zusammenhang nicht erwähnt habe, sei der Umstand, dass die Antragstellerin selbst, im Rahmen eines Abendessens mit der Familie von Herrn B, vor allen Anwesenden mitgeteilt habe, dass es „nicht schlecht wäre“, wenn Dritte vermuten würden, die Antragstellerin sei seine Liebhaberin.

Weiters führe die Antragstellerin aus, der Zweitantragsgegner, Vertriebsmitarbeiter der Erstantragsgegnerin, habe des Öffern ihre Hand berührt, sich zu ihrer Nagelfarbe geäußert sowie eine unangebrachte Nähe und Distanzlosigkeit zu ihr bewirkt.

Ausdrücklich bestritten werde, dass der Zweitantragsgegner bewusst bzw. ungefragt die Hände bzw. Nägel der Antragstellerin berührt habe. Die von der Antragstellerin in ihrem Antrag erwähnte Nähe sei schlicht dem Umstand geschuldet gewesen, dass ein neues Software-System im Unternehmen der Erstantragsgegnerin eingeführt worden sei und der Zweitantragsgegner im Rahmen dessen der Antragstellerin unterstützend zur Seite gestanden sei. Um die Antragstellerin mit dem neuen System vertraut zu machen, sei es unabdinglich gewesen, dass der Zweitantragsgegner hin und wieder sich am Arbeitsplatz bzw. hinter dem Computer der Antragstellerin aufgehalten habe.

Womöglich sei es dabei auch zu direkten Eingaben am Computer der Antragstellerin durch den Zweitantragsgegner gekommen, wobei der Zweitantragsgegner zur Computer-Maus gegriffen habe und es hierbei zu zufälligen Berührungen gekommen sein könne. Keineswegs seien diese aber in belästigender oder sonst unangebrachter Absicht erfolgt. Eine vorsätzliche Berührung bzw. Nähe durch den Zweitantragsgegner im Sinne der Darstellung der Antragsgegnerin sei zu keinem Zeitpunkt gegeben gewesen.

Da dem Zweitantragsgegner aufgefallen sei, dass die Antragstellerin oft in einem kurzen Zeitrahmen verschiedene Nagelfarben getragen habe, habe er der Antragstellerin diesbezüglich ein Kompliment gemacht. Dies jedoch nicht in der Absicht, der Antragstellerin zu nahe zu treten, sondern lediglich in einem kollegialen Sinn. Die Antragstellerin habe sich im Übrigen bei dem Zweitantragsgegner für dieses Kompliment bedankt und sei dies nicht weiter thematisiert worden.

Die Antragstellerin bringe in ihrem Antrag vor, dass der Zweitantragsgegner regelmäßig das Wort „Kurac“ in ihrer Anwesenheit erwähnt habe. Dazu sei anzumerken, dass der Zweitantragsgegner im Rahmen seiner Vertriebstätigkeit mehrfach verschiedene Länder in Südosteuropa bereist habe und hierbei das Wort „Kurac“ in Gesprächen nach dem Eindruck des Zweitantragsgegners auffällig oft erwähnt worden sei.

Zwar sei dem Zweitantragsgegner die Bedeutung dieses Begriffs bekannt, er habe jedoch aufgrund der mehrmaligen Wiederholung des Wortes (mitunter in einem Satz) vermutet, dass dies einem Wortspiel ähnlich sei bzw. in diesem Kontext eine andere Bedeutung zukommen könnte. Da dem Zweitantragsgegner bekannt gewesen sei, dass die Antragstellerin ursprünglich aus Kroatien stamme, habe er sie gefragt, ob dem Begriff in diesem Kontext auch eine andere Bedeutung als die wörtliche Bedeutung zukäme. Eine wiederholte bzw. beabsichtigte Äußerung des Begriffs sei nicht erfolgt, geschweige denn, um eine für die Antragstellerin unangenehme Situation zu verursachen. Eine Äußerung in Bezug auf den Schredder habe seitens des Zweitantragsgegners nicht stattgefunden und könne die Erstantragsgegnerin das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin nicht nachvollziehen.

Die Antragstellerin bringe weiters vor, der Zweitantragsgegner habe, während er, die Antragstellerin und Herr C, Betriebsleiter der Antragsgegnerin, zum Geburtstag von Herrn B Torte aßen, auf die Äußerung der Antragstellerin, dass Schlag gut zur Torte passen würde, gemeint „er könne ihr Schlag geben“. In diesem Zusammenhang sei zu erwähnen, dass die Aussage des Zweitantragsgegners keinerlei sexuellen Bezug gehabt habe, sondern vielmehr als tatsächliche Frage gedacht gewesen sei. Eine Assoziation, wie sie die Antragstellerin in ihrem Antrag vornehme, habe keiner der Anwesenden in dieser Form verstanden und sei im Übrigen auch nicht beabsichtigt gewesen.

Das Vorbringen, wonach der Zweitantragsgegner die Antragstellerin gefragt habe, wann er zu ihr schlafen komme bzw. wann sie für ihn kochen und ihm zum Essen einladen werde, könne seitens der Erstantragsgegnerin nicht nachvollzogen werden. In diesem Zusammenhang sei klarzustellen, dass der Zweitantragsgegner in Stadt 1 wohnhaft

sei und er daher der Antragstellerin lediglich vorgeschlagen habe, an seinen Dienstzeiten in Stadt 2 gemeinsam in einem kollegialen Umfeld essen zu gehen oder kochen zu können. Drüber hinaus habe keinerlei Andeutung durch den Zweitantragsgegner bestanden, zur Antragstellerin nach Hause zu gehen oder bei ihr schlafen zu wollen.

Zu der vermeintlichen Aussage „Frauen gehören auf die Knie“ sei anzumerken, dass diese ursprünglich als (wie auch dem Zweitantragsgegner bewusst sei: unangebrachter) Witz gedacht gewesen sei, offenbar von der Antragstellerin jedoch nicht in diesem Sinne aufgefasst worden sei. Der Zweitantragsgegner selbst habe sich zu diesem Zeitpunkt, um Kabelbindungen am Arbeitsplatz zurecht zu binden, auf seinen Knien befunden und habe gemeint, dass er dies nur andersrum kenne. Der konkrete Wortlaut der Äußerung sei dem Zweitantragsgegner nicht mehr bekannt.

An dieser Stelle sei zu erwähnen, dass im Unternehmen der Antragsgegnerin eine sehr leicht-gängige Arbeitsatmosphäre an den Tag gelegt worden sei und Mitarbeiter untereinander einen geselligen und mitunter auch freundschaftlichen Umgang gepflegt hätten. Es sei dem Zweitantragsgegner an dieser Stelle insofern nicht direkt bewusst gewesen, dass eine solche Äußerung eine für die Antragstellerin unangenehme Situation herbeiführen könne bzw. sie sich dadurch belästigt fühle. Auch sei dies seitens der Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt kundgetan bzw. der Zweitantragsgegner darauf aufmerksam gemacht worden, Ähnliches zu unterlassen.

Wie die Antragstellerin zur Auffassung gelange, dass der Zweitantragsgegner die folgende Aussage getätigt habe: „Wenn wir die Lizenz bekommen, dann werden wir aber sowas von essen, trinken und ficken“, erschließe sich der Erstantragsgegnerin nicht. Tatsächlich sei oftmals unter den Mitarbeitern der Antragsgegnerin erwähnt worden, dass sobald die Antragsgegnerin eine gewisse Lizenz erhalte, dies einen Anlass zum Feiern sein werde. Keineswegs habe der Zweitantragsgegner sich in diesem Bezug sexuell gegenüber der Antragstellerin geäußert, noch habe er explizit den Begriff „ficken“ ihr gegenüber verwendet. Im Übrigen sei zu erwähnen, dass auch der Vorgesetzte des Zweitantragsgegners, Herr C, ein solches Verhalten von ihm nicht wahrgenommen habe und drüber hinaus keinesfalls geduldet hätte. Das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin sei schlichtweg falsch.

Das von der Antragstellerin vorgelegte Bild zeige zwar einen Aufkleber, welchen der Zweitantragsgegner auf dem Drucker im Unternehmen der Antragsgegnerin angebracht habe, dieser habe jedoch nicht der Antragstellerin gegolten. Vielmehr seien andere Mitarbeiter der Antragsgegnerin, welche unmittelbar mit der Verwaltung des Druckers betraut seien, Adressaten dieses Aufklebers gewesen, welche im Übrigen keinerlei Unangemessenheit in Bezug auf diesen verspürt hätten.

Zu den Äußerungen des Zweitantragsgegners, welche den Begriff „Jugo“ beinhalten würden, sei anzumerken, dass dies umgehend nach Bekanntwerden dieser Angelegenheit im Unternehmen der Antragsgegnerin adressiert worden sei und die Mitarbeiter der Antragsgegnerin in Bezug auf einen respektvollen Umgang untereinander sensibilisiert worden seien. Zudem sei der Zweitantragsgegner nach wie vor bereit, sich bei der Antragstellerin für seine tatsächlich getätigten Äußerungen zu entschuldigen.

Das Vorbringen wonach die Antragstellerin diejenige gewesen sei, die mit ihrer Arbeit und Engagement das Unternehmen der Antragsgegnerin so weit gebracht hätte, dass man überhaupt über einen Audit nachdenken hätte können, sei jedoch schlichtweg falsch. Die Antragstellerin sei zwar ein wichtiger Bestandteil in der Administration im Unternehmen der Erstantragsgegnerin gewesen, jedoch sei vielmehr der Zweitantragsgegner im Unternehmen der Antragsgegnerin für die Qualitätssicherung zuständig gewesen und habe hier eine leitende Funktion gehabt.

Die Antragstellerin sei in der Zeit vom 4. Juli 2022 bis 30. November 2023 als Office Administratorin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Zu ihrem Aufgabenbereich habe unter anderem die Vorbereitung der Buchhaltung, administrative Unterstützung des Teams, Rechnungslegung sowie Back-Office Aufgaben im Verkauf gezählt. Zusätzlich habe sich die Antragstellerin auch um zukünftige Tochtergesellschaften kümmern sollen. Der Aufgabenbereich der Antragstellerin sei daher sehr umfangreich und herausfordernd gewesen.

Die Antragstellerin sei bereits einige Zeit nach Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses sichtlich mit dem Umfang ihrer Aufgaben überfordert gewesen. Dies obwohl, wie im Rahmen ihrer Anstellung besprochen, die Aufgaben der Tochtergesellschaften der Antragsgegnerin noch nicht hinzugekommen gewesen seien.

Dennoch sei für einen langen Zeitraum die Situation vom Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin geduldet gewesen und die Mitarbeiter der Antragsgegnerin angewiesen worden, die Antragstellerin bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Die Kündigung der Antragstellerin sei aufgrund rein betrieblich gerechtfertigter Gründe erfolgt. Insbesondere die bereits seit längerem bestehende schwierige wirtschaftliche Situation der Erstantragsgegnerin habe sich auf das Beschäftigungsverhältnis und die Möglichkeit sie dem Betrieb der Antragsgegnerin zu erhalten, ausgewirkt. Darüber hinaus sei anzumerken, dass die Antragstellerin ein für ihre Position überdurchschnittlich hohes Nettogehalt von EUR 3.157,10 bezogen habe (Grund für dieses hohe Nettogehalt sei der ursprünglich vereinbarte, umfangreiche Katalog an Aufgaben gewesen, die von der Antragstellerin hätten erfüllt werden sollen).

Die Antragstellerin habe bis zu diesem Zeitpunkt keine Schilderung auch nur einer der im gegenständlichen Antrag vorgenommenen Anschuldigungen gegenüber dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin kundgetan oder sonst mitgeteilt. Ein persönlicher Vortrag der Situation sei nicht erfolgt. Auch sei aus den Beilagen lediglich ersichtlich, dass sich die Antragstellerin eine persönliche Unterhaltung mit Herrn B gewünscht habe sowie von ihm Geheimhaltung in Bezug auf die Angelegenheit erwartet habe. Die Antragstellerin habe es jedoch unterlassen, gegenüber Herrn B den Sachverhalt, wie er in dem gegenständlichen Antrag geschildert worden sei, zu schildern.

Bereits aus diesem Grund sei es schlicht nicht möglich, dass die Kündigung der Antragstellerin, aufgrund einer Meldung einer vermeintlichen (sexuellen) Belästigung erfolgt sei. Dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin seien diese Umstände im Zeitpunkt der Kündigung nicht bekannt gewesen. Dementsprechend sei es ihm auch nicht möglich gewesen, irgendwelche Vorwürfe der Antragstellerin zu adressieren bzw. eine allenfalls notwendige Abhilfe zu schaffen.

In der Sitzung des Senates I am 1. April 2025 wurden die Antragstellerin, Herr GF B (Vertreter der Erstantragsgegnerin) in Begleitung seiner rechtsfreundlichen Vertretung, Herrn RA Dr. F, der Zweitantragsgegner, Herr C und Frau E befragt: In der Sitzung des Senates römisch eins am 1. April 2025 wurden die Antragstellerin, Herr GF B (Vertreter der Erstantragsgegnerin) in Begleitung seiner rechtsfreundlichen Vertretung, Herrn RA Dr. F, der Zweitantragsgegner, Herr C und Frau E befragt:

Die Antragstellerin wiederholte in ihrer Befragung im Wesentlichen das im Antrag Vorgebrachte und präzierte darüber hinaus, dass vom ersten Arbeitstag des Zweitantragsgegners an und danach täglich, dieser ihr gegenüber die slawischen Schimpfwörter „Kurac“ oder „Jebemti“ geäußert habe. Der Zweitantragsgegner habe das lustig gefunden. Diese Wörter habe der Zweitantragsgegner der Antragstellerin gegenüber mehrmals geäußert. ZB sei der Zweitantragsgegner einmal schreiend gekommen und habe gemeint, dass der Schredder fast seinen „Kurac“ reingezogen hätte.

Als sie eines Tages am Computer gesessen sei, sei der Zweitantragsgegner von der Seite gekommen und habe ihr auf die Hand gegriffen und dabei gesagt „Du hast so eine schöne Nagelfarbe“. Der Zweitantragsgegner sei der Antragstellerin immer wieder sehr nahegekommen und habe keine Privatsphäre respektiert.

In Gesprächen habe der Zweitantragsgegner versucht herauszufinden, ob die Antragstellerin alleinstehend sei. Da der Zweitantragsgegner aus Stadt 1 sei, die Antragstellerin in Stadt 2 wohne und ihr Arbeitsplatz aber in Stadt 3 sei, habe er öfter zur Antragstellerin gesagt, dass sie ihn zu sich einladen könne und sie gemeinsam etwas kochen könnten. Denn es sei schade, dass er ein Zimmer buche, obwohl sie beide allein seien.

In Anwesenheit des Herrn C habe der Zweitantragsgegner gemeint, „Wir werden sowas von essen, trinken und ficken“, würden sie jetzt dieses Audit bestehen. Die Antragstellerin habe daraufhin Herrn C gefragt, warum der Zweitantragsgegner so grausig sei. Herr C habe geantwortet, dass sie ihn nicht ernstnehmen solle und er schon immer so gewesen sei.

Zum Geburtstag des Geschäftsführers habe es eine Sachertorte gegeben und die Antragstellerin habe gemeint, dass Schlag gut dazu passen würde. Der Zweitantragsgegner habe darauf gesagt „Ich kann dir Schlag geben“, was für die Antragstellerin ganz klar eine sexuelle Anspielung gewesen sei.

Eines Tages sei die Antragstellerin unter ihrem Tisch gekniet, um ein Kabel anzuschließen. Als der Zweitantragsgegner gerade hereingekommen sei, habe er gemeint „Genauso gehört eine Frau. Auf die Knie“.

Auch die sprachlichen Fähigkeiten der Antragstellerin in Deutsch habe der Zweitantragsgegner immer wieder kommentiert und sich über sie lustig gemacht, wie zB „Ja, das schreibt man nicht so“ oder „Das kannst du nicht so sagen“. Die Antragstellerin habe Deutsch nie gelernt und ihre Grammatik sei nicht gut.

Im Zuge eines Streitgesprächs habe der Zweitantragsgegner die Antragstellerin „dummer Jugo“ genannt. Am nächsten

Tag habe auf dem Drucker ein Zettel mit den Worten „Hier nix Papier geben“ geklebt. Dieser Zettel sei vom Zweitantragsgegner angebracht worden und an die Antragstellerin gerichtet gewesen, denn außer den Zweitantragsgegner und Herrn C habe es sonst niemanden in diesem Büro gegeben.

Die Antragstellerin habe den Geschäftsführer schon im Juni – vor dem Vorfall mit dem Anschreien – über das aggressive Verhalten des Zweitantragsgegners ihr gegenüber informiert. Sie habe ihm nicht konkret geschrieben, was passiert sei, nur dass sie die Belästigungen, die Aggressionen und unpassenden Worte nicht mehr aushalten könne und sie Angst habe.

Herr B habe ein privates Gespräch zugesagt und gemeint, dass er das kläre. Trotzdem Herr B die ganze Woche im Büro gewesen sei, habe er aber nie mit der Antragstellerin gesprochen und ihr nur gesagt, dass er nun auf Dienstreise gehe. Daraufhin habe die Antragstellerin Herrn C mitgeteilt, dass sie aufgrund eines Familiennotfalls die Woche im Home-Office arbeiten würde. Sie habe sich nicht getraut ins zu Büro zu gehen, weil der Zweitantragsgegner dort gewesen sei. Als es Zeit gewesen sei, wieder nach Stadt 2 zu fahren, habe sie das aber nicht geschafft und habe sich bei Herrn B krankgemeldet. Irgendwann habe sie Herrn B auch die Vorfälle geschildert und dass sie diese auch schon seinem Sohn erzählt habe. Kurz darauf sei die Antragstellerin gekündigt worden.

Aufgrund dieser Vorfälle habe die Antragstellerin einen Psychiater aufsuchen müssen, wobei für diesen und Medikamente bereits Kosten von über € 7000,- entstanden seien.

Herr GF B erläuterte in seiner Befragung im Wesentlichen, dass er die Antragstellerin gebeten habe nach Stadt 2 zu kommen, um in seiner neuen Firma für ihn tätig zu sein. Der Zweitantragsgegner sei erst später in die Firma eingetreten.

Zum ersten Mal habe sich die Antragstellerin am 11. September 2023 über WhatsApp bei ihm beschwert. Die Nachricht sei aber nur kurz und nicht ins Detail gehend gewesen. Der Befragte habe geantwortet, dass sie sich nach seiner Rückkehr zusammensetzen und darüber sprechen würden.

Die Antragstellerin habe aber geantwortet, dass sie aufgrund eines Familiennotfalls das Treffen nicht wahrnehmen könne. Anfang Oktober habe die Antragstellerin dem Befragten wieder geschrieben, worauf er wieder geantwortet habe, dass sie sich nach seiner Rückkehr zusammensetzen würden. Aber auch dieses Mal habe die Antragstellerin gesagt, dass sie sich nicht wohlfühle und den Termin nicht wahrnehmen könne. Die Antragstellerin habe dem Befragten nie mitgeteilt, worum es genau gehe und auch nicht, dass es ihr schlecht gehe. Wenn jemand aus dem Büro etwas gesehen hätte, wäre ihm das mitgeteilt worden. Bis zum Antrag habe der Befragte aber nichts von den Vorfällen gehört.

Die Kündigung der Antragstellerin und weiterer zwei Mitarbeiter:innen – den Zweitantragsgegner und einer Mitarbeiterin aus der Produktion - sei aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt, unter anderem auch aufgrund des Ukraine-Russland-Krieges.

Der Befragte habe zweimal versucht, mit der Antragstellerin Kontakt aufzunehmen. Auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Antragstellerin habe aber nicht mehr reden wollen.

Herr Y erläuterte in seiner Befragung im Wesentlichen, dass er für den Marktaufbau und das Qualitätsmanagement zuständig gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei Ende Sommer 2024 aufgelöst worden.

An seinem ersten Arbeitstag habe er der Antragstellerin gegenüber das Wort „Kurac“ sicher nicht geäußert. Im Rahmen eines allgemeinen Gesprächs später ist es auf jeden Fall gefallen. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin gefragt, wie das sein könne und in welchen Zusammenhang dieses Wort verwendet würde? Es sei ihm nämlich aufgefallen, dass dieses Wort bei seinen Besuchen am Balkan sehr oft gefallen sei. Er habe aber von der Antragstellerin nie eine Antwort bekommen. Jedenfalls habe der Zweitantragsgegner dieses Wort nicht laufend verwendet.

Auf den Vorwurf, dass der Zweitantragsgegner die Hand der Antragstellerin berührt und gesagt habe, dass sie einen so tollen Nagellack habe, erläuterte er, dass es im Zuge der Installation eines neuen Warenwirtschaftssystems an ihrem Computer zu einer Berührung ihrer Hände gekommen sein könnte. Der Zweitantragsgegner habe der Antragstellerin aber nur etwas an ihrem Computer zeigen wollen. Eine Berührung sei nicht beabsichtigt gewesen.

Die bunt lackierten Nägel der Antragstellerin seien dem Zweitantragsgegner im Zuge dessen aufgefallen und er habe ihr gegenüber als kollegiales Kompliment bemerkt, dass sie schön seien.

Nachdem der Zweitantragsgegner drei Wochen in der Firma gewesen sei, habe Herr B eine Geburtstagsfeier veranstaltet. Zu diesem Anlass sei eine Sachertorte serviert worden. Er könne sich nur daran erinnern, dass er gesagt habe „Ja, Schlag wäre auf jeden Fall gut“. Es sei aber für den Zweitantragsgegner nicht nachvollziehbar, wie man in diesen Satz etwas hineininterpretieren oder ihn so verdrehe, dass man irgendwelche anderen Schlüsse daraus ziehen könne.

Der Zweitantragsgegner könne sich sehr gut daran erinnern, dass er die Antragstellerin nach einer gewissen Zeit darauf angesprochen habe, wo sie denn wohne. Er wohne in Stadt 1 und habe der Antragstellerin kollegial und nur aus einer netten Geste heraus angeboten habe, essen zu gehen oder etwas gemeinsam zu kochen. Die Antragstellerin habe den Vorschlag aber weder bejaht, noch verneint. Sie seien nur einmal gemeinsam mit Herrn B essen gewesen, wo der Zweitantragsgegner die Antragstellerin gefragt habe, ob sie am Abend noch gemeinsam etwas essen gehen würden. Der Zweitantragsgegner habe aber nie gesagt, dass er bei der Antragstellerin schlafen wolle.

Zur Frage, ob der Zweitantragsgegner zur Antragstellerin gesagt habe: „Das ist genauso, wie es gehört. Die Frau soll auf die Knie?“. Jedenfalls sei der Zweitantragsgegner einmal unter dem Schreibtisch gekniet und habe ein Kabel hochgebunden. Die Antragstellerin habe dabei nicht geholfen. Er wisse aber nicht mehr genau, welche Aussage er in diesem Augenblick gemacht habe. Er könne aber nicht sagen, dass es irgendwie so anstößig gewesen sei, wie es hier dargestellt werde.

Die Antragstellerin und der Zweitantragsgegner hätten einmal einen Schreibtischstreit gehabt. Sie habe ein an ihn adressiertes Paket geöffnet und den Inhalt Herrn C auf den Schreibtisch gelegt. Der Streit sei etwas lauter gewesen. Der Zweitantragsgegner könne gesagt haben, dass die Antragstellerin ein „typischer Jugo“ sei. Ab diesem Zeitpunkt habe der Zweitantragsgegner die Kommunikation mit der Antragstellerin auf das Notwendigste beschränkt. Der Zweitantragsgegner habe Herrn C über diesen Streit informiert. Zu einer Entschuldigung des Zweitantragsgegners gegenüber der Antragstellerin sei es nicht gekommen.

Das besagte Post-it habe der Zweitantragsgegner auf den Drucker geklebt. Er habe aufgrund eines running gags mit anderen Kollegen „Hier nix Papier geben“ geschrieben. Morgens hätten sie Fragen, wie zB „Was machst?“ immer mit „Nix“ beantwortet. Das sei nichts Außergewöhnliches gewesen, „Nix“ zu sagen.

Der Zweitantragsgegner sei in die Kündigung der Antragstellerin nicht eingebunden gewesen. Letztendlich sei die Kündigung aber aufgrund der wirtschaftlichen Situation erfolgt.

Herr C erläuterte in seiner Befragung im Wesentlichen, dass er bis September oder Oktober 2024 als Betriebsleiter bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen sei.

Das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner sei ganz und gar nicht auffallend gewesen. Es habe nur einmal einen Vorfall mit einem Paket gegeben, das die Antragstellerin für den Zweitantragsgegner angenommen und geöffnet habe, woraus eine Zwistigkeit entstanden sei. Der Zweitantragsgegner habe ihm von diesem Vorfall erzählt. Ansonsten sei ihm nichts aufgefallen und es sei ihm auch nie etwas zu Ohren gekommen, dies, obwohl man ja eigentlich im gleichen hellhörigen und offenen Büro gesessen sei. Auch habe er nie gehört, dass der Zweitantragsgegner das Wort „Kurac“ verwendet habe.

Definitiv erinnerlich wäre dem Befragten, hätte der Zweitantragsgegner gesagt: „Wenn wir das Audit bestanden haben, werden wir sowas von Essen, Trinken und Ficken“. Dies sei in seinem Beisein sicher nicht geschehen.

An die Aussage des Zweitantragsgegners mit dem „Schlag“ könne sich der Befragte erinnern. Er und auch alle anderen im Raum hätten dies lustig aufgefasst und aus seiner Sicht sei daraus keine sexuelle Anspielung erkennbar, ansonsten das natürlich sofort unterbunden worden wäre.

Das Post-it könne auch an andere Mitarbeiter:innen adressiert gewesen sein, als an die Antragstellerin, wie zB die zwei Mitarbeiter in der Produktion.

Es seien am Standort mehrere Firmen, dadurch seien auch mehrere Kroaten und Serben, die selber auch das Wort „Jugo“ verwenden würden und in diesem Zusammenhang sei dieses Wort vielleicht einmal gefallen. Wenn das Wort im Büro gefallen wäre, hätte der Befragte garantiert gesagt: „Das geht nicht. Das Wort wird nicht verwendet“, obwohl es angeblich laut Kroaten und Serben kein Schimpfwort sei.

Zwar sei die Antragstellerin einmal zum Befragten gekommen, dies aber mit einem Lächeln im Gesicht. Er habe ihr

gesagt, dass der Zweitantragsgegner ein bisschen aufbrausend sei und dass er halt so sei, wie er sei. Es sei keine Rede davon gewesen, dass der Zweitantragsgegner blöde Kommentare mache oder ihr zu nahekomme, auch habe die Antragstellerin keine diesbezüglichen Anspielungen gemacht.

Die Kündigung der Antragstellerin sei aufgrund der wirtschaftlich schlechten Situation der Erstantragsgegnerin erfolgt. In weiterer Folge seien weitere Einsparungen vorgenommen worden, auch in personeller Hinsicht.

Frau E erläuterte in ihrer Befragung im Wesentlichen, dass sie nicht bei der Erstantragsgegnerin angestellt gewesen sei, sondern bei einer Consulting Firma, welche in den Aufbau der Erstantragsgegnerin involviert gewesen sei. Die Befragte und die Antragstellerin hätten nicht direkt zusammengearbeitet. Sie habe nur die Einschulung der Antragstellerin übernommen und habe ihr diverse Abläufe gezeigt. Nach der Einschulung hätten sie sich ab und zu zum Kaffee oder Mittagessen getroffen, die Arbeitszeit jedoch nicht miteinander verbracht.

Die Befragte könne sich an zwei Geschichten im Zusammenhang mit der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner erinnern, bei denen sie aber nicht anwesend gewesen sei. An einem Drucker soll vom Zweitantragsgegner ein Zettel mit dem Wortlaut „In dieses Fach nix reingelegen“ angebracht worden sein. Wie man es kenne, wenn man beleidigend mit Menschen mit Migrationshintergrund spreche oder es gegen die Herkunft gehe.

Den zweiten Vorfall habe die Antragstellerin im Zusammenhang mit einer Schokotorte geschildert. Die Antragstellerin dürfte gesagt haben, dass Schlagobers jetzt für die Torte gut wäre. Der Zweitantragsgegner solle darauf geantwortet haben, dass die Antragstellerin den Schlag auch von ihm bekommen könne. Die Befragte wisse, dass das Arbeitsverhältnis zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner sehr schwierig gewesen sei.

Die Antragstellerin habe der Befragten geschildert, dass sie den Humor des Zweitantragsgegner nicht geteilt habe und es sehr unangenehm sei, wenn er da wäre. Sein Humor sei sehr oft in Richtung Frauen und bis zu einem gewissen Grad auch Sexualität gegangen. Der Zweitantragsgegner habe sich gegenüber der Antragstellerin recht „proletarisch“ verhalten.

Die Befragte erläuterte weiter, dass sie zum Zeitpunkt der Kündigung der Antragstellerin schon länger nicht mehr in der Firma gewesen sei. Sie habe aber in dieser Zeit mit der Antragstellerin noch Kontakt gehabt und wisse, dass es ihr nicht gut gegangen sei. Die Antragstellerin habe die Kündigung sehr belastet und sie habe sich auch in therapeutische Betreuung gegeben und Medikamente eingenommen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, die Stellungnahme der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, des Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners vom 1. April 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr C und Frau E am 1. April 2025 befragt. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, die Stellungnahme der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, des Geschäftsführers der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners vom 1. April 2025 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr C und Frau E am 1. April 2025 befragt.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1.
bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
2.
bei der Festsetzung des Entgelts,
- 3.

bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

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.

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

1.

vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,

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

4.

durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (Paragraph 4,) belästigt wird.

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

1.

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

2.

der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

1.

vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

4.

durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (Paragraph 4,) belästigt wird.

(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

1.

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

2.

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.

„§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1.

bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,

2.

bei der Festsetzung des Entgelts,

3.

bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,

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.“

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person § 21. (1) Eine Diskriminierung nach Paragraph 17, liegt auch vor, wenn eine Person

1.

vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

4.

durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (Paragraph 18,) belästigt wird.

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird, (2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 17, im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1.

die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

2.

die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3.

die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

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

Bei § 3 GIBG obliegt es dem:der Antragsgegner:in 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 Paragraph 3, GIBG obliegt es dem:der Antragsgegner:in 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 den §§ 6, 7, 21 iVm§ 17 Abs 1 GIBG 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. Bei den Paragraphen 6, 7, 21, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, GIBG gilt, dass es dem:der Antragsgegner:in zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm:ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes der geschlechtsbezogenen Belästigung, der sexuellen Belästigung, der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der mangelnden Abhilfe bei Belästigung und einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes der geschlechtsbezogenen Belästigung, der sexuellen Belästigung, der Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der mangelnden Abhilfe bei Belästigung und einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Als Herr B, ein langjähriger Freund der Antragstellerin, ihr eine Stelle angeboten habe, nahm sie das Angebot an und begann am 4. Juli 2022 als Office Administrator bei der Erstantragsgegnerin zu arbeiten.

Im März 2023 stellte Herr B den Zweitantragsgegner für den Vertrieb an. Wenige Tage später kam es zum ersten Vorfall: Während die Antragstellerin an ihrem Arbeitsplatz arbeitete, stellte der Zweitantragsgegner hinter sie und hat ihre auf der Computermouse liegende Hand berührt. Im Laufe der Tätigkeit in der Firma hat der Zweitantragsgegner immer wieder ungefragt ihre Hand und ihre Fingernägel berührt. Auch ist der Zweitantragsgegner der Antragstellerin körperlich zu nah gekommen und hat ihre persönliche Intimsphäre durchbrochen.

Der Zweitantragsgegner hat in Gegenwart der Antragstellerin oftmals das kroatische Wort „Kurac“ benutzt. „Kurac“ bedeutet übersetzt „Schwanz/Penis“. Fest steht weiters, dass er einmal hinter der Antragstellerin beim Schredder stand und sagte, dass der Schredder fast seinen „Kurac“ hineinzog.

Während der Geburtstagsfeier des Geschäftsführers sind Herr C, der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin an einem Tisch gesessen und haben eine Torte gegessen. Die Antragstellerin meinte, dass Schlag gut zur Torte passen würde. Daraufhin hat der Zweitantragsgegner gesagt: „Ich kann dir Schlag geben.“

Der Zweitantragsgegner hat geäußert, dass er in Stadt 2 zur Antragstellerin schlafen komme, weil sie beide alleine seien. Er hat sie auch gefragt, wann sie endlich für ihn koche und ihn zum Essen einlade. Auch hat er öfter gefragt, warum die Antragstellerin heute so hübsch sei und ob sie sich so angezogen habe, weil sie ein Date habe.

Im Zuge von Vorbereitungen für ein Audit für eine Lizenz habe der Zweitantragsgegner gesagt: „Wenn wir die Lizenz bekommen, dann werden wir aber sowas von essen, trinken und ficken.“

Der Zweitantragsgegner hat sich gegenüber der Antragstellerin auch rassistisch geäußert, indem er zu ihr sagte: „Du dummer Jugo!“, „Ihr Jugos seid ohne Anstand.“ Außerdem sagte er, dass die Antragstellerin aufpassen solle, da der Zweitantragsgegner erst jetzt mit ihr anfangen werde. Im August 2023 klebte der Zweitantragsgegner einen Zettel auf den Drucker mit der Nachricht „Hier nix Papier geben!!“.

Aufgrund der Vorfälle hat die Antragstellerin Herrn B am 26. Juni 2023 eine Nachricht per WhatsApp gesendet, worin sich die Antragstellerin über Zweitantragsgegner wie folgt beschwerte: „I must say I am sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“ Aufgrund der Vorfälle hat die Antragstellerin Herrn B am 26. Juni 2023 eine Nachricht per WhatsApp gesendet, worin sich die Antragstellerin über Zweitantragsgegner wie folgt beschwerte: „I must say römisch eins am sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“

Aufgrund der psychischen Belastung, die die Antragstellerin durch die belästigenden Vorfälle am Arbeitsplatz gehabt habe, ist sie am 22. September 2023 in den Krankenstand gegangen. Am 6. Oktober 2023 hat sie diesen Krankenstand verlängert.

In einer WhatsApp Nachricht vom 6. Oktober 2023 hat sie Herrn B mitgeteilt, dass der Zweitantragsgegner sie „dummer Jugo“ genannt habe und ihr daraufhin sagte, dass sie aufpassen solle, da er gerade erst mit ihr anfangen werde.

Mit Schreiben vom 16. Oktober 2023, das ihr am 18. Oktober 2023 an ihren Zweitwohnsitz in Kärnten zugestellt wurde, hat sie die Kündigung erhalten.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Die Aufgabe des Senates ist 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 durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner vor. Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom 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 Zweitantragsgegner ist somit als Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG zu qualifizieren. 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 Zweitantragsgegner ist somit als Dritter iSd Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG zu qualifizieren.

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten⁵, unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht⁶, Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben⁷ oder unsittliche Anträge⁸. Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.⁹

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.¹⁰

Der Zweitantragsgegner setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, indem er ungefragt die Hand und die Fingernägel der Antragstellerin berührte, der Antragstellerin körperlich zu nah gekommen ist und ihre persönliche Intimsphäre durchbrochen hat.

Ebenso handelt es sich bei der oftmaligen Benutzung des Bosnisch/Kroatisch/Serbischen Wortes „Kurac“ durch den Zweitantragsgegner, der Äußerung „Ich kann dir Schlag geben.“ und der Bemerkung, dass er bei ihr schlafen wolle, um ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten. Die Äußerung des Zweitantragsgegners im Zuge von Vorbereitungen für ein Audit: „Wenn wir die Lizenz bekommen, dann werden wir aber sowas von essen, trinken und ficken.“ Ist ebenfalls als sexuelle Belästigung zu qualifizieren.

Der Zweitantragsgegner gab in seiner Befragung die Benutzung des Wortes „Kurac“ zu, jedoch versuchte er die Äußerung in einem anderen Zusammenhang darzustellen. Diesem Versuch der Verharmlosung folgte der Senat aufgrund der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Aussagen der Antragstellerin nicht.

Dies gilt auch für die weiteren vom Zweitantragsgegner getätigten Äußerungen im Zusammenhang mit dem Geschlecht der Antragstellerin.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden. Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG 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. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Um von einer sexuellen Belästigung iSd Paragraph 6, Absatz 2, sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden. Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG 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. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Objektiv betrachtet eignete sich das Verhalten des Zweitantragsgegners, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da er nicht davon ausgehen konnte, dass es angemessen und in Ordnung ist, oben geschilderte Aussagen mit sexueller Konnotation einer Kollegin gegenüber zu äußern. Die Äußerungen des Zweitantragsgegners sind dazu geeignet, die Würde einer Person im Allgemeinen zu verletzen.

Die geforderte Mindestintensität ist gegeben, da selbst, wenn jede einzelne vorgebrachte Aussage für sich gesehen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen würde, seitens des Zweitantragsgegners in dem Gespräch mehrere sexuell konnotierte Äußerungen gefallen sind und das Verhalten in seiner Rolle als Kollege gesetzt wurde.

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

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

Das Verhalten des Zweitantragsgegners war für die Antragstellerin unerwünscht. Zwar machte sie diesen Umstand ihm gegenüber nicht deutlich, vertraute sich jedoch zeitnahe Herrn B und Herrn C an und sprach in der Folge auch mit E darüber.

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.

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 (wie hier „Kurac“) sowie in unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit liegt bereits eine sexuelle Belästigung liegen.

2.

Die Antragstellerin ist gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts belästigt worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts belästigt worden.

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 Variationen der Geschlechtsentwicklung [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes 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. Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt. 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 Variationen der Geschlechtsentwicklung [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes 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. Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt.

Die Machtausübung und die daraus resultierende potenzielle Änderung des Verhaltens der belästigten Person sind zentrales Beurteilungskriterium. Unter geschlechtsbezogene Handlungsweisen fallen alle Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung von Betroffenen durch Verletzung ihrer Würde im Betrieb herabzusetzen und im Ehrgefühl grob zu verletzen. So sind beispielweise stereotype Benachteiligungen, das Verwenden herabwürdigender geschlechtsbezogener sprachlicher Redewendungen und Redensarten sowie die Festlegung von Angehörigen eines Geschlechtes auf bestimmte Rollen darunter zu subsumieren. Letztlich hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist.

Wie der Senat feststellte, hat der Zweitantragsgegner die Antragstellerin öfter gefragt, warum die Antragstellerin heute so hübsch sei und ob sie sich so angezogen habe, weil sie ein Date habe. Weiters hat er sie auch gefragt, wann sie endlich für ihn koche und ihn zum Essen einlade.

Ebenso wies der Zweitantragsgegner die Antragstellerin darauf hin, dass es ihre Rolle sei, mit dem Kaffee bereitzustehen, und Herrn C sowie den Zweitantragsgegner zu bedienen.

Objektiv betrachtet war dieses Verhalten des Zweitantragsgegners geeignet, die Würde der Antragstellerin in der

gesetzlich geforderten Mindestintensität zu beeinträchtigen. Die Äußerungen waren auch subjektiv unerwünscht, was sich darin äußerte, dass die Antragstellerin versuchte, sich gegen die Äußerungen zu wehren und eine Beschwerde in Form der WhatsApp Nachricht an Herrn B richtete. Diese Äußerungen führten für die Antragstellerin auch zu einem einschüchternden und demütigendem Arbeitsumfeld.

Der Antragstellerin gelang es somit, den glaubhaften Anschein einer geschlechtsbezogenen Belästigung darzulegen. Sie konnte die Ereignisse nachvollziehbar ausführen und machte auf den Senat einen glaubwürdigen Gesamteindruck. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Zweitantragsgegner.

Der Zweitantragsgegner bestritt in seiner Befragung im Wesentlichen nicht, dass er die Antragstellerin gefragt habe, wann sie für ihn kochen und ihn zum Essen einladen würde. Auch diesbezüglich versuchte er die Aussage zu relativieren, was aber aufgrund der widerspruchsfreien und glaubhaften Aussagen der Antragstellerin nicht gelang.

3.

Die Antragstellerin ist gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch den Zweitantragsgegner aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch den Zweitantragsgegner aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit belästigt worden.

Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (§ 7 GIBG bzw. § 21 GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (Paragraph 7, GIBG bzw. Paragraph 21, GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe in Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldens-unabhängig 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.

Die unerwünschte Verhaltensweise muss weiters bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Belästigungshandlungen während der Bewerbungsphase, also vor Beginn des Dienstverhältnisses, sind ebenfalls erfasst. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Wie aber bereits erwähnt, 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.

Die Verhaltensweisen müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der Belästigung erfüllen. Bei einmaligen Vorkommnissen ist eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen. Im Einzelfall kann auch schon ein einmaliger Vorfall den Tatbestand der Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist und daher auch, ohne dass es eines besonderen Hinweises bedarf, erkennbar ist, dass das Verhalten unerwünscht ist. Denn bereits eine einzelne Belästigungshandlung kann derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird. Die geforderte Intensität kann auch für mehrere Merkmale gesamthaft betrachtet vorliegen, auch wenn diese bei isolierter Betrachtung noch nicht gegeben wäre.

Der Zweitantragsgegner hat sich gegenüber der Antragstellerin auch rassistisch geäußert, indem er zu ihr sagte: „Du dummer Jugo!“, „Ihr Jugos seid ohne Anstand.“ Zwar versuchte der Zweitantragsgegner auch hier das Gesagte zu relativieren, gab aber in seiner Befragung zu, dass es durchaus sein kann, gesagt zu haben, dass sie ein „typischer Jugo“ sei. Hinzu kommt, dass es ihn laut seiner Aussage gestört hat, dass die Antragstellerin oftmals kroatisch gesprochen hat.

Im August 2023 befestigte der Zweitantragsgegner auf dem Drucker ein Post-it mit der Nachricht „Hier nix Papier

geben!!!“. Dass er dies getan hat, gab der Zweitantragsgegner in seiner Befragung zu. Wiederum aber versuchte der Zweitantragsgegner diese - in gebrochenem Deutsch und daher Personen mit Migrationshintergrund herabwürdigende - Nachricht zu relativieren. Dem Versuch, diese Nachricht als „running gag“ und nicht an die Antragstellerin adressiert darzustellen, folgte der Senat nicht.

Der Senat gelangte daher in der Zusammenschau mit der glaubwürdigen Aussage der Antragstellerin zum Schluss, dass im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG, es dem Zweitantragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen und daher eine Belästigung der Antragstellerin aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner vorliegt. Der Senat gelangte daher in der Zusammenschau mit der glaubwürdigen Aussage der Antragstellerin zum Schluss, dass im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG, es dem Zweitantragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen und daher eine Belästigung der Antragstellerin aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner vorliegt.

4.

Die Antragstellerin ist gemäß § 6 Abs. 1 Z 2, § 7 Abs. 1 Z 2 und § 21 Abs 1 Z 2 GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung, einer sexuellen Belästigung sowie einer ethnischen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2,, Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2 und Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG aufgrund mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung, einer sexuellen Belästigung sowie einer ethnischen Belästigung durch die Erstantragsgegnerin diskriminiert worden.

§ 6 Abs 1 Z 2 GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht. Danach haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 und Arbeitgeberinnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen 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 des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gefordert, die weitere Belästigungen mit sofortiger Wirkung und effizient verunmöglicht.

Um ein schuldhaftes Unterlassen annehmen zu können, muss dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin haftet daher nicht, wenn er/sie von der Belästigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin weder wusste noch wissen musste. Für eine Haftung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin genügt Fahrlässigkeit. Bei „Erkennbarkeit“ kommt es auf eine besondere „Bekanntgabe“ durch die betroffene Person nicht mehr an.

Am 26. Juni 2023 schrieb die Antragstellerin dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin eine WhatsApp Nachricht. In der Nachricht adressierte sie zuerst einen Vorfall, in dem der Zweitantragsgegner sie nicht über ein Laborergebnis informierte. In derselben Nachricht beschwerte sich die Zweitantragsgegner über den Zweitantragsgegner wie folgt: „I must say I am sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“ Am 26. Juni 2023 schrieb die Antragstellerin dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin eine WhatsApp Nachricht. In der Nachricht

adressierte sie zuerst einen Vorfall, in dem der Zweitantragsgegner sie nicht über ein Laborergebnis informierte. In derselben Nachricht beschwerte sich die Zweitantragsgegnerin über den Zweitantragsgegner wie folgt: „I must say I'm sick and tired of his aggressive behavior, harassment and inappropriate vocabulary.“

Als die Antragstellerin den Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin nach dieser Meldung im Büro sah, hat dieser nichts unternommen und ihre Meldung ignoriert. Ein diesbezügliches klärendes Gespräch zu den Vorfällen wurde vom Geschäftsführer nicht initiiert.

Am 11. September 2023 kontaktierte die Antragstellerin den Geschäftsführer erneut per WhatsApp und bat ihn um ein Gespräch. Auch dieses Gespräch fand nicht statt.

Aufgrund der psychischen Belastung, die die Antragstellerin durch die belästigenden Vorfälle am Arbeitsplatz hatte, ging sie am 22. September 2023 in den Krankenstand und informierte am selben Tag den Geschäftsführer darüber.

In der WhatsApp Nachricht vom 06. Oktober 2023 teilte die Antragstellerin dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin mit, dass der Zweitantragsgegner sie „dummer Jugo“ genannt und ihr daraufhin gesagt habe, dass sie aufpassen solle, da er gerade erst mit ihr anfangen werde.

Zudem leitete sie ihm die Informationen der GAW weiter und sendete Infomaterial der Gleichbehandlungsanwaltschaft zum Thema Abhilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Der Geschäftsführer der Zweitantragsgegnerin teilte daraufhin mit, dass er so einen Fall noch nie gehabt habe, und dass er sich selbst rechtlich beraten müsse.

Der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin ist als Vorgesetzter der Antragstellerin der Erstantragsgegnerin als Arbeitgeberin gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG zuzurechnen. Zusammenfassend stellte der Senat fest, dass obwohl der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin von den Belästigungen des Zweitantragsgegners nachweislich wusste, dieser keine angemessene Abhilfe schaffte, um die Antragstellerin vor weiteren Belästigungen zu schützen. Der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin ist als Vorgesetzter der Antragstellerin der Erstantragsgegnerin als Arbeitgeberin gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG zuzurechnen. Zusammenfassend stellte der Senat fest, dass obwohl der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin von den Belästigungen des Zweitantragsgegners nachweislich wusste, dieser keine angemessene Abhilfe schaffte, um die Antragstellerin vor weiteren Belästigungen zu schützen.

Da der Erstantragsgegnerin als Arbeitgeberin das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation somit bekannt war, hat die Erstantragsgegnerin es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe vor weiteren Belästigungen zu leisten.

5.

Die Antragstellerin ist gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Erstantragsgegnerin nicht aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die Erstantragsgegnerin nicht aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden.

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. 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.

Nicht festgestellt werden konnte im vorliegenden Fall, dass die Kündigung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin im Zusammenhang mit den geschilderten Vorfällen und den Beschwerden an ihren Vorgesetzten steht. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, wie die schlechte wirtschaftliche Lage, auf Grund derer auch weitere Mitarbeitende gekündigt wurden, für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Nicht festgestellt werden konnte im vorliegenden Fall, dass die Kündigung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin im Zusammenhang mit den geschilderten Vorfällen und den Beschwerden an ihren Vorgesetzten steht. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat zu der

Ansicht, dass es dem Antragsgegner gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, wie die schlechte wirtschaftliche Lage, auf Grund derer auch weitere Mitarbeitende gekündigt wurden, für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren.

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 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 der Erstantragsgegnerin gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes und Ersatz der bisher aufgelaufenen Kosten für Psychotherapie und Medikamente.

Wien, 1. April 2025

Dr.in Eva Matt

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

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2026

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