

Gbk 2025/2/11 GBK I/1172/23-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.02.2025

Norm

§6 Abs1 Z2 GIBG, §6 Abs1 Z3 GIBG, §7 Abs1 Z2 GIBG, §7 Abs1 Z3 GIBG, §13 GIBG, §21 Abs1 Z3 iVm §17 Abs1 GIBG, §27 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

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritten (Geschlecht), Belästigung durch Dritten (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit), mangelnde Abhilfe (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit), Verletzung des Benachteiligungsverbotes (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 11. Februar 2025 über den am 18. Juli 2023 eingelangten Antrag – samt Antragsberichtigung vom 1. August 2023 – von A, MSc (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG, durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 21 Abs 1 Z 2 iVm § 17 Abs 1 GIBG, durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die X GmbH (Erstantragsgegnerin) sowie aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG, durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs 1 Z 3 iVm § 17 Abs 1 GIBG

durch DI Y (Zweitansragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1172/23-M, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. Februar 2025 über den am 18. Juli 2023 eingelangten Antrag – samt Antragsberichtigung vom 1. August 2023 – von A, MSc (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG, durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 13, GIBG und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, GIBG, durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 27, GIBG durch die römisch zehn GmbH (Erstantragsgegnerin) sowie aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG, durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, GIBG durch DI Y (Zweitansragsgegner) 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/1172/23-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

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

2.

A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

3.

A, MSc ist aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch DI Y diskriminiert worden. A, MSc ist aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch DI Y diskriminiert worden.

4.

A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

5.

A, MSc ist nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG durch DI Y diskriminiert worden. A, MSc ist nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch DI Y diskriminiert worden.

6.

Der Antrag, ob A, MSc aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 21 Abs 1 Z 2 iVm § 17 Abs 1 GIBG durch die X GmbH diskriminiert wurde, konnte von Senat I der GBK nicht behandelt werden, da die mangelnde Abhilfe nur überprüft werden kann, wenn eine Person durch einen Dritten/eine Dritte aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurde und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen. Der Antrag, ob A, MSc aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert wurde, konnte von Senat römisch eins der GBK nicht behandelt werden, da die mangelnde Abhilfe nur überprüft werden kann, wenn eine Person durch einen Dritten/eine Dritte aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurde und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen.

7.

A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß §§ 13 und 27 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraphen 13 und 27 GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei vom 13. Dezember 2021 bis zum 15. Mai 2023 bei der Erstantragsgegnerin als Case Managerin beschäftigt gewesen.

Am 22. Juli 2022 sei es in einem Gespräch zwischen ihrem Vorgesetzten, dem Zweitantragsgegner, und ihr zu zahlreichen unangebrachten und für die Antragstellerin belästigenden Aussagen des Zweitantragsgegners gekommen. So habe er ihr vorgeworfen, dass sie nicht gut arbeite, weil sie „einen Mann brauche“ und habe ihr unerwünschte „Tipps“ gegeben, wo sie passende Männer finden könne. Er habe ihr äußeres Erscheinungsbild kommentiert, ihr gesagt, wie hübsch sie sei und dass das alle Männer so empfinden würden. Ihre „Schönheit sei mehrere tausend Euro wert“, weil andere Frauen eine solche nur durch Schönheitsoperationen erreichen könnten. Der Zweitantragsgegner habe weiters angemerkt, dass man „einen One-Night-Stand auch gelegentlich“ haben könne; dass keine Liebe von langer Dauer sei und sich alle nach einer gewissen Zeit eine Affäre suchen würden. Darüber hinaus habe der Zweitantragsgegner zu ihr gesagt – offensichtlich in Anspielung auf ihren ägyptischen Migrationshintergrund – sie solle froh sein, hier zu sein, da „bei ISIS Frauen ständig vergewaltigt“ werden würden. Schließlich habe er dieses Gespräch mit der Aussage beendet, dass er ihr helfen wolle, dass sie ihren Arbeitsplatz nicht verliere. Die Antragstellerin sei von den Aussagen ihres Vorgesetzten entsetzt gewesen und habe sich von dem sexistischen und übergriffigen Verhalten des Zweitantragsgegners massiv belästigt, gekränkt und in ihrer Würde verletzt gefühlt. Nachdem sie dies der Projektleiterin Z, der Vorgesetzten des Zweitantragsgegners, gemeldet gehabt habe, sei sie sowohl von Z, als auch dem Zweitantragsgegner systematisch gemobbt worden, indem sie die Antragstellerin zu vielen Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengesprächen „eingeladen“ und ihre Arbeit ungerechtfertigt kritisiert haben. Das sei so lange gegangen, bis die Antragstellerin es nicht mehr ausgehalten und Anfang Mai 2023 gekündigt habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 15. September 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 15. September 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

1.

Richtig sei, dass die Antragstellerin von 13. Dezember 2021 bis 15. Mai 2023 im Bereich der Arbeitsvermittlung als Case Managerin bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Am 11. April 2023 habe die Antragstellerin das Dienstverhältnis gekündigt. Als Begründung habe die Antragstellerin angeführt, dass sie eine neue Anstellung gefunden habe. Entgegen der Darstellung der Antragstellerin sei diese auch nicht aufgrund der vorherrschenden Arbeitsbedingungen zur Kündigung gezwungen worden. Hierzu im Folgenden im Detail:

2.

Ab April 2022 sei der Zweitantragsgegner als Vorgesetzter der Antragstellerin tätig gewesen. Der Zweitantragsgegner sei als Vorgesetzter in Wahrnehmung der Fürsorgepflicht von der Erstantragsgegnerin unter anderem dafür zuständig, regelmäßig Gespräche mit den Mitarbeiter*innen seiner Abteilung zu führen. Dies insbesondere dann, wenn er bei Mitarbeiter*innen Probleme wahrgenommen habe.

3.

Am 22. Juli 2022 sei der Zweitantragsgegner darauf aufmerksam geworden, dass die Antragstellerin fast eine Stunde lang völlig tatenlos auf ihren Bildschirm geblickt habe. Der Zweitantragsgegner habe sich daher richtigerweise dazu entschlossen, die Antragstellerin anzusprechen und habe sich danach erkundigt, ob es ihr gut gehe. Daraufhin habe ihm die Antragstellerin mitgeteilt, dass sie finanzielle und familiäre Probleme hätte. Bei diesem Gespräch sei es in keinsten Weise zu Aussagen durch den Zweitantragsgegner gekommen, dass die Antragstellerin einen Mann brauche, zu Tipps, wo sie passende Männer finden könne oder zu Kommentaren zum Aussehen der Antragstellerin. Auch die Behauptungen, der Zweitantragsgegner hätte ihr gegenüber Aussagen zu One-Night-Stands oder Affären getätigt, seien schlicht unwahr. Der Zweitantragsgegner habe auch niemals Anspielungen auf den Migrationshintergrund der Antragstellerin oder die Terrororganisation ISIS gemacht.

4.

Tatsächlich habe die Antragstellerin den Zweitantragsgegner in diesem Gespräch am 22. Juli 2022 um Hilfe beim Abbau ihrer Minusstunden sowie hinsichtlich ihrer finanziellen Situation gebeten. Sie habe ihm auch anvertraut, dass sie aufgrund ihrer hohen Schulden kurz vor einem Privatkonkurs stehe. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin in weiterer Folge unterstützt und auch Z (Bereichsleiterin in ...) und die Personalabteilung eingeschaltet, um die Antragstellerin über ihre Möglichkeiten und die Folgen eines Privatkonkurses zu informieren. Die Antragstellerin habe sich bei dem Zweitantragsgegner und ihrer Kollegin B noch in einer E-Mail vom 25. September 2022 für diese Hilfe bedankt, weswegen die nun aufgebrachten Behauptungen besonders überraschend seien.

5.

Die Antragstellerin habe entgegen ihren Behauptungen zu keinem Zeitpunkt ein sexistisches oder übergriffiges Verhalten des Zweitantragsgegners an Z gemeldet. Kurz nach dem Gespräch der Antragstellerin mit dem Zweitantragsgegner habe tatsächlich am 25. Juli 2022 ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und Z stattgefunden. Bei diesem habe die Antragstellerin allerdings keine Belästigungen durch den Zweitantragsgegner gemeldet und keinen einzigen der nun im Antrag an die Gleichbehandlungskommission vorgebrachten Vorfälle erwähnt. Die Antragstellerin habe Z lediglich mitgeteilt, dass sie das Gefühl habe, von dem Zweitantragsgegner zu streng kontrolliert zu werden. Z habe daher dem Zweitantragsgegner hinzugeholt, um die Situation aufzuklären. Der Zweitantragsgegner habe angegeben, dass er auf das Verhalten der Antragstellerin deshalb geachtet habe, weil diese häufig ihren Dienst verspätet angetreten habe, obwohl Termine vereinbart gewesen seien, und häufig sehr lange Pausen gemacht habe. Hierdurch haben mehrfach Teilnehmer*innen auf die Antragstellerin warten oder andere Kolleg*innen für die Antragstellerin einspringen müssen. Termine seien von Mitarbeiter*innen selbstverständlich immer und insbesondere aufgrund der Verpflichtung der Erstantragsgegnerin gegenüber ... pünktlich einzuhalten. Es sei daher der Antragstellerin ein Änderungsbedarf hinsichtlich ihres dienstlichen Verhaltens kommuniziert worden. Weiters seien die überdurchschnittlich hohen Minusstunden der Antragstellerin thematisiert und ein weiteres Gespräch für 3. August 2022 vereinbart worden. Die Antragstellerin sei angesichts dieser arbeitsbezogenen Kritikpunkte laut geworden und habe verärgert den Raum verlassen.

6.

Es sei jedenfalls unrichtig, dass die Antragstellerin in weiterer Folge von Z oder dem Zweitantragsgegner systematisch gemobbt worden sei, indem sie zu vielen Mitarbeiter*innengesprächen eingeladen und ihre Arbeit ungerechtfertigt kritisiert worden sei. Tatsächlich habe es aufgrund der oben beschriebenen mangelhaften Leistungen der Antragstellerin regelmäßig Mitarbeiter*innengespräche gegeben, um ihre Fortschritte zu besprechen und ihr eine

Chance zu geben, sich zu verbessern. Diese Mitarbeitergespräche seien zweifellos sachlich gerechtfertigt gewesen. Von Mobbing könne in diesem Zusammenhang keine Rede sein.

7.

Wie geplant, habe das nächste Mitarbeiter*innengespräch am 3. August 2022 unter Anwesenheit von Z, dem Zweitantragsgegner und der Antragstellerin stattgefunden. Hierbei seien, wie vereinbart, die verbesserungswürdigen Leistungen der Antragstellerin besprochen worden. So sei thematisiert worden, dass die Antragstellerin nicht wie vorgesehen für jede*n Teilnehmer*in einen Betreuungsplan erstellt und sie ihre Arbeitszeiten mehrmals nicht korrekt eingetragen gehabt habe. Weiterhin habe es auch das Problem gegeben, dass die Antragstellerin Termine mit Teilnehmer*innen nicht pünktlich wahrgenommen und sehr viele Minusstunden aufgebaut gehabt habe. Mit der Antragstellerin sei vereinbart worden, dass sie einen Plan erstellen würde, wie sie die Minusstunden abbauen könne. Am 5. August 2022 habe die Antragstellerin diesen Plan übermittelt, in welchem ein Abbau der Minusstunden bis Ende Oktober 2022 geplant gewesen sei. Die Antragstellerin habe diesen Plan in weiterer Folge aber nicht umsetzen können, weswegen weitere Besprechungen notwendig worden seien.

8.

Um den Fortschritt der Antragstellerin bei der Verbesserung ihrer Arbeitsleistung zu besprechen, haben im Oktober 2022 und Januar 2023 noch weitere Mitarbeiter*innengespräche stattgefunden. Am 15. Februar 2023 habe ein Mitarbeiter*innengespräch stattgefunden, um mit der Antragstellerin eine Zielvereinbarung abzuschließen. In dieser Zielvereinbarung sei klar definiert worden, in welchen Bereichen es Defizite bei der Antragstellerin gebe und wie die Antragstellerin ihre Arbeitsleistung verbessern könne. Schon in der Zielvereinbarung sei ein weiteres Mitarbeiter*innengespräch für 1. März 2023 vereinbart worden, in dem eine Evaluierung der Ziele erfolgen solle.

9.

Zusammenfassend ergebe sich sohin, dass die Erstantragsgegnerin mit der Antragstellerin überaus geduldig gewesen sei und durch zahlreiche Gespräche versucht habe, die Arbeitsleistung und das Arbeitsverhalten der Antragstellerin (insbesondere fehlende Pünktlichkeit und fehlende Einhaltung der Arbeitszeiten) zu verbessern. Dies, um der Antragstellerin die Chance für eine Verbesserung und damit die weitere Zusammenarbeit zu geben. Es sei daher absurd und zynisch, diese Bemühungen der Erstantragsgegnerin um eine Verbesserung der Zusammenarbeit als Mobbing dazustellen. Klarerweise seien Mitarbeiter*innengespräche ein legitimes und notwendiges Mittel der Personalführung. All die erwähnten Mitarbeiter*innengespräche haben überdies in einem Zeitraum stattgefunden, in dem Z noch keine Kenntnis von den Behauptungen der Antragstellerin über den Zweitantragsgegner gehabt habe (siehe dazu Punkt 11.) und können daher in keinem Zusammenhang stehen.

10.

Am 11. April 2023 habe die Antragstellerin Z ihr Kündigungsschreiben übermittelt. Sie habe hierzu erklärt, wie bereits ausgeführt, eine andere Arbeitsstelle gefunden zu haben.

11.

Erstmals am 11. Mai 2023 kurz vor Ende des Dienstverhältnisses der Antragstellerin habe Z von C (einer Kollegin der Antragstellerin) und nicht der Antragstellerin davon erfahren, dass die Antragstellerin sich angeblich von dem Zweitantragsgegner sexuell belästigt gefühlt habe. Es sei daraufhin umgehend ein gemeinsames Gespräch mit der Antragstellerin sowie dem Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragten – D – vereinbart worden, um die Situation aufzuklären. Die Antragstellerin habe an diesem Gespräch aber nicht teilnehmen wollen und trotz entsprechender Angebote bis heute ein klärendes Gespräch verweigert.

12.

Zusammenfassend sei daher festzuhalten, dass

?

sich die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt persönlich bei Z oder anderen Repräsentant*innen der Erstantragsgegnerin über die nun behauptete sexuelle Belästigung durch den Zweitantragsgegner beschwert habe;

?

sich die Antragstellerin auch nicht an den Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragten D gewandt habe;

?

sämtliche Mitarbeiter*innengespräche dazu gedient haben, die Arbeitsleistung und das arbeitsbezogene Verhalten der Antragstellerin zu verbessern.

Die Erstantragsgegnerin habe daher weder ihre Abhilfepflicht verletzt noch gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Es sei daher auch nicht nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin gezwungen gesehen habe, dass Dienstverhältnis zu lösen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von dem Zweitantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 15. September 2023 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von dem Zweitantragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 15. September 2023 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Zweitantragsgegner berufe sich vollinhaltlich auf die Stellungnahme seiner Arbeitgeberin vom 15. September 2023 und erkläre sie inhaltlich auch zu seiner Stellungnahme mit folgenden Ergänzungen seinerseits.

Ergänzung zu 3. der Stellungnahme:

Die Behauptungen der Antragstellerin seien nicht nur falsch und unwahr, sondern entsprechen nicht seiner Einstellung gegenüber der Ehe und Liebe. Seine Lebensgeschichte als Ehemann und Vater von zwei Töchtern (15 und 19 Jahre alt), der seit 25 Jahren glücklich verheiratet sei, veranschauliche zweifellos seinen Zugang zu diesen Themen. Er weise diese Anschuldigung zurück.

„Anspielung auf ihren ägyptischen Migrationshintergrund sowie die Terrororganisation ISIS, welche ständig Frauen vergewaltigen“ so wie die Antragstellerin behauptet habe, seien ebenfalls inkorrekt und entsprechen nicht der Wahrheit. Viel mehr sehe er, nicht nur jetzt als Führungskraft, sondern auch bereits als langjähriger Berater in mehreren Projekten mit Kolleg*innen und Teilnehmer*innen mit den unterschiedlichsten Ethnien den Vorteil für die Firma und die Projekte, dass viele Mitarbeiter*innen einen Migrationshintergrund und somit eine Fremdsprache mitbringen (Beratungen mit Teilnehmer*innen können auch muttersprachlich erfolgen).

Auch hier sei seine Lebensgeschichte ein Beweis dafür, dass diese Behauptungen falsch seien. Der Zweitantragsgegner sei ein Iraner (bringe somit auch einen Migrationshintergrund mit), der erst mit 23 Jahren als Student nach Österreich gekommen sei. Er habe sich einige Jahre als Ausländer*innenreferent der ... für Kolleg*innen aus unterschiedlichen Ländern, Kulturen und Ethnien eingesetzt. Er sei zwei Jahre Stipendiat*innenvertreter bei ... gewesen. Er habe die Ausbildung MIMI (Mit Migranten für Migranten) bei der Volkshilfe ... absolviert und habe damit Workshops mit dem Thema Gesundheit für Farsi/Dari-sprachige Menschen in Stadt 1 organisieren können. Er sei Mitglied einer Arbeitsgruppe gewesen, die sich für die Kinder und kranke Menschen im Iran eingesetzt habe. Diese Arbeitsgruppe habe den ... Preis der ... für die Unterstützung eines Waisenhauses im Iran gewonnen. In dem Waisenhaus ... haben Buben und Mädchen unter einem Dach gewohnt. Es sei ihm immer wichtig gewesen, dass alle Menschen unabhängig von Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderung, Religion usw. die gleichen Rechte bekommen und gleichbehandelt werden.

Ergänzung zu 12. der Stellungnahme:

Es liege weder eine Diskriminierung noch eine Belästigung seinerseits gegenüber der Antragstellerin jeglicher Art vor – zu keinem Zeitpunkt sei es seinerseits zu einer Belästigung, geschweige denn zu einer sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin gekommen. Er weise jegliche Beschuldigungen aufs Schärfste zurück.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von RAA in Mag.a E (als informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 5. November 2024 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden F am 5. November 2024 sowie Mag.a Z, MA, B, BA, G, BA und H am 11. Februar 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der AS vom 13. Dezember 2021, das Tagebuch der Antragstellerin (geführt ab dem Gespräch mit dem Zweitantragsgegner am 22. Juli 2022), das Gedankenprotokoll vom 3. August 2022 zum Gespräch zwischen der Antragstellerin, dem Zweitantragsgegner und Mag.a Z, MA, das E-Mail der Antragstellerin vom 5. August 2022 betreffend Arbeitszeiten, die E-Mails der Antragstellerin an den Zweitantragsgegner und B, BA vom 25. und 27. September 2022 betreffend Schuldenunterlagen und Ratenplan, die Geburtstagswünsche des Teams an den Zweitantragsgegner, die

Zielvereinbarung (Ergebnis Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch) mit der Antragstellerin vom 15. Februar 2023, das Zeitprotokoll der Antragstellerin, das Gedankenprotokoll von Mag.a Z, MA vom 11./12. Mai 2023 sowie das Interventionsschreiben der GAW an die Erstantragsgegnerin und den Zweitantragsgegner vom 14. Juli 2023. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin, der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von RAAin Mag.a E (als informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 5. November 2024 heran. Als weitere Auskunftspersonen wurden F am 5. November 2024 sowie Mag.a Z, MA, B, BA, G, BA und H am 11. Februar 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der AS vom 13. Dezember 2021, das Tagebuch der Antragstellerin (geführt ab dem Gespräch mit dem Zweitantragsgegner am 22. Juli 2022), das Gedankenprotokoll vom 3. August 2022 zum Gespräch zwischen der Antragstellerin, dem Zweitantragsgegner und Mag.a Z, MA, das E-Mail der Antragstellerin vom 5. August 2022 betreffend Arbeitszeiten, die E-Mails der Antragstellerin an den Zweitantragsgegner und B, BA vom 25. und 27. September 2022 betreffend Schuldenunterlagen und Ratenplan, die Geburtstagswünsche des Teams an den Zweitantragsgegner, die Zielvereinbarung (Ergebnis Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch) mit der Antragstellerin vom 15. Februar 2023, das Zeitprotokoll der Antragstellerin, das Gedankenprotokoll von Mag.a Z, MA vom 11./12. Mai 2023 sowie das Interventionsschreiben der GAW an die Erstantragsgegnerin und den Zweitantragsgegner vom 14. Juli 2023.

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:

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

[...]

2.

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

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird [...]

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

1.

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

2.

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

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

[...]

2.

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

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

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis 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. [...]"

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

„§ 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 [...]"

„§ 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

[...]

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 [...]

(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. [...]“

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 Antragstellers/der Antragstellerin 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 davon abweichend, dass es dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin 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, die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal (sexuell) belästigt worden, ihre Arbeitgeberin habe keine angemessene Abhilfe dagegen ergriffen und ihre Arbeitsbedingungen haben sich infolge der Beschwerde verschlechtert, 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, die Antragstellerin sei von ihrem Vorgesetzten verbal (sexuell) belästigt worden, ihre Arbeitgeberin habe keine angemessene Abhilfe dagegen ergriffen und ihre Arbeitsbedingungen haben sich infolge der Beschwerde verschlechtert, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 13. Dezember 2021 bis 15. Mai 2023 als Case Managerin bei der Erstantragsgegnerin im Projekt ... für 38 Wochenstunden beschäftigt.

Zu Beginn war Z die Vorgesetzte der Antragstellerin. Im Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräch im März 2022 wurde thematisiert, dass die Dokumentation nicht passe und beispielsweise Betreuungspläne verspätet seien.

Im April 2022 wurde der Zweitantragsgegner der Vorgesetzte der Antragstellerin. Z bat den neuen Teamleiter bei der Antragstellerin auf die verbesserungswürdigen Punkte zu achten.

Am 22. Juli 2022 kam es zu einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner, in dem er generell über Sexualleben redete. So meinte er, dass die Antragstellerin einen Mann brauche, man auch einen One-Night-Stand haben könnte und Liebe nicht von ewiger Dauer sei und man eine Affäre haben könnte. Er sagte ihr auch, wie schön sie sei. Nicht festgestellt werden konnte, dass der Zweitantragsgegner in diesem Gespräch auf belästigende Art und Weise den ägyptischen Migrationshintergrund der Antragstellerin thematisierte.

Am 25. Juli 2022 wandte sich die Antragstellerin an die Vorgesetzte des Zweitantragsgegners, Z, und teilte dieser mit, dass der Zweitantragsgegner ihre Leistungen schlecht finde. Ob die Antragstellerin anmerkte, dass der Zweitantragsgegner der Meinung sei, dass es damit zusammenhänge, dass sie keine Beziehung habe, konnte vom Senat nicht festgestellt werden. Die Antragstellerin äußerte in diesem Gespräch nicht den Vorwurf der (sexuellen) Belästigung. In weiterer Folge holte Z den Zweitantragsgegner zu dem Gespräch. Es wurde die Arbeitsleistung der Antragstellerin besprochen und ein weiteres Gespräch für 3. August 2022 vereinbart.

Im Gespräch am 3. August 2022 wurden abermals die Leistungen der Antragstellerin thematisiert und die verbesserungswürdigen Punkte schriftlich festgehalten. Es wurde zudem in Aussicht gestellt, beim nächsten Termin eine Zielvereinbarung zu machen, wenn nicht alles passe.

Die Antragstellerin übermittelte ihren Vorgesetzten am 5. August 2022 einen Plan, wie sie bis Ende Oktober die Minusstunden im Ausmaß von 25,65 Stunden abbauen möchte. Bis zu diesem Stichtag reduzierte die Antragstellerin die Minusstunden auf 14,55 Stunden. Als Maßnahme wurde ab November 2022 eine Reduktion der Arbeitszeit auf 30

Stunden vereinbart.

Um den Fortschritt der Antragstellerin bei der Verbesserung ihrer Arbeitsleistung zu besprechen, fanden im Oktober 2022 und Jänner 2023 weitere Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengespräche statt.

Als Ergebnis des Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengesprächs am 11. Februar 2023 wurde eine Zielvereinbarung mit der Antragstellerin getroffen und zwecks Evaluierung ein Folgegespräch am 1. März 2023 festgelegt.

Am 11. April 2023 kündigte die Antragstellerin zum 15. Mai 2023.

In einer Teamsupervision, an der der Zweitantragsgegner nicht teilnahm, äußerte die Antragstellerin Vorwürfe gegen den Zweitantragsgegner.

Am 11. Mai 2023 erfuhr Z von C, einer Kollegin der Antragstellerin, dass die Antragstellerin sich sexuell belästigt fühle. Z informierte umgehend die Geschäftsführerin. In weiterer Folge vereinbarte sie ein Gespräch mit der Antragstellerin im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden D für den Folgetag.

Am 12. Mai 2023 teilte D Z mit, dass die Antragstellerin nicht zu dem Gespräch erscheinen werde. Es kam auch danach zu keinem Gespräch mehr mit der Antragstellerin.

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 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 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 war ab April 2022 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin deren Vorgesetzter und ist somit als Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG zu qualifizieren. Der Zweitantragsgegner war ab April 2022 bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin deren Vorgesetzter und 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

Der Zweitantragsgegner setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, da er am 22. Juli 2022 gegenüber der Antragstellerin die Aussagen, dass die Antragstellerin einen Mann brauche, man auch einen One-Night-Stand haben könnte und Liebe nicht von ewiger Dauer sei und man eine Affäre haben könnte, tätigte.

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.¹⁰ 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.¹¹ 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.¹⁰ 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.¹¹ 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, das Privat- und Liebesleben einer ihm unterstellten Arbeitnehmerin zu thematisieren und über One-Night-Stands und Affären zu sprechen. Das Tätigen von Aussagen mit sexueller Konnotation durch einen Vorgesetzten gegenüber einer Mitarbeiterin unter Ausnutzung der übergeordneten Position 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 Vorgesetzter gesetzt wurde.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (§ 6 Abs 2). 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.¹² 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.¹³ Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (Paragraph 6, Absatz 2.). 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.¹² 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.¹³

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.¹⁴ 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.¹⁵

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.¹⁶

Das Verhalten des Zweitantragsgegners war für die Antragstellerin unerwünscht. Zwar machte sie diesen Umstand nicht ihm gegenüber deutlich, vertraute sich jedoch zeitnahe ihrem Kollegen H an und sprach in der Folge auch mit ihrer Kollegin F 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. Allerdings kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.¹⁷ Durch körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (sog. „Begrapschen“) wird im Allgemeinen die Toleranzgrenze überschritten. Zu beachten ist allerdings, dass es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen

Handlungen geht, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, die Beeinträchtigung der Würde und Persönlichkeitsverletzungen. Auch im Gebrauch ordinärer Worte sowie in unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit kann bereits eine sexuelle Belästigung liegen.¹⁸

Das Verhalten und die Sprache von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Führungskräften haben aufgrund ihrer Stellung im Betrieb eine ungleich größere Auswirkung auf die Arbeitsumwelt als das Verhalten und die Sprache von Kolleginnen und Kollegen. Dies bildet häufig einen „internen“ Maßstab dahingehend, was akzeptiert wird bzw. akzeptiert werden muss. Nur wenn sich die Betroffenen auch ohne Veranlassung durch ihren Arbeitgeber/ihre Arbeitgeberin oder ihre Führungskraft einer entsprechenden Ausdruckweise bedienen, liegt der Schluss nahe, dass keine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt bezweckt oder geschaffen wurde.¹⁹

Die Antragstellerin fühlte sich aufgrund der Aussagen des Zweitantragsgegners in ihrem Arbeitsumfeld belastet. In der mündlichen Befragung erklärte sie: „Herr Y kam am Freitag zu mir, dann hatte ich ein schlimmes Wochenende. Am Montag habe ich gleich mit Herrn H gesprochen.“ Die Äußerungen überschritten eindeutig die professionellen Grenzen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Bei Betrachtung der Gesamtumstände ist die Schaffung einer einschüchternden und demütigenden Arbeitsumwelt durch das Verhalten des Zweitantragsgegners zu bejahen. Die Antragstellerin brachte die nachfolgenden regelmäßigen Evaluierungsgespräche mit dem Zweitantragsgegner in einen Zusammenhang mit dem Gespräch am 22. Juli 2022. Sie fühlte sich nicht mehr wohl in der Arbeit, was sich daran zeigte, dass sie den Vorfall Monate danach in der Gruppensupervision aufgriff und ihr Arbeitsverhältnis kündigte.

Die Antragstellerin hat im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung dargelegt. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Zweitantragsgegner.

Es ist für den Senat evident, dass neben dem Vorwurf der sexuellen Belästigung noch einige weitere Konflikte im Team des Zweitantragsgegners bestanden haben. Aufgabe des Senates ist die Überprüfung jenes Sachverhaltes, dem eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG inhärent ist.

Der Zweitantragsgegner bestritt das Vorbringen der Antragstellerin und erläuterte in seiner mündlichen Befragung unter anderem, dass er die Antragstellerin gefragt habe, warum sie nichts mache, woraufhin sie geantwortet habe, dass sie traurig sei. Er habe von seiner Tochter erzählt, als die Antragstellerin von finanziellen Problemen und Problemen mit ihrer Tochter gesprochen habe. Er führe als Vorgesetzter keine Gespräche über Beziehungen, außer wenn er etwas gefragt werde.

Für den Senat ist grundsätzlich nachvollziehbar, dass ein Vorgesetzter sich nach dem Wohlbefinden seiner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erkundigt, wenn deren Gemütszustand augenscheinlich Einfluss auf die Arbeitsleistung hat. Der Zweitantragsgegner konnte den Senat jedoch in Zusammenschau der Schilderungen der befragten Auskunftspersonen, insbesondere von H und F, nicht davon überzeugen, dass er – so wie von ihm dargestellt – streng die Grenzen zwischen Beruflichem und Privaten einhielt. Die Auskunftspersonen H und F erschienen in ihren Schilderungen (selbst) erlebter fehlender Distanz des Zweitantragsgegners glaubwürdig. Der Senat konnte keinen Grund erkennen, an den Aussagen der beiden Auskunftspersonen zu zweifeln. Beide sind nicht mehr im Unternehmen tätig und es gäbe für sie nichts zu gewinnen, wenn dem Zweitantragsgegner aufgrund eines falschen Vorwurfs der sexuellen Belästigung arbeitsrechtliche Konsequenzen erwachsen würden.

Aus dem Umstand, dass die Antragstellerin ihm und B im September 2022 ihre Schuldenunterlagen weiterleitete, in Mails weiterhin lachende Emojis – zumal diese den teilweise ironischen Inhalt ihrer Nachricht unterstrichen – verwendete und – wie alle anderen Teammitglieder – Geburtstagsglückwünsche für den Zweitantragsgegner formulierte, lässt sich für den Senat nicht ableiten, dass es am 22. Juli 2022 nicht zu den Aussagen des Zweitantragsgegners kam. Die Antragstellerin erschien dem Senat insbesondere dadurch glaubwürdig, dass sie ihre Aussagen nicht ausschmückte. Vielmehr betonte sie, dass sie die Gespräche davor neutral empfunden habe und es nach dem Vorfall zu keinen weiteren belästigenden Aussagen durch den Zweitantragsgegner gekommen sei.

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

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

2.

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

Das wesentliche Unterscheidungskriterium zwischen der sexuellen Belästigung gemäß § 6 GIBG und der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß § 7 GIBG ist das der sexuellen Sphäre zuzurechnende Verhalten im Zusammenhang mit § 6 GIBG.²⁰ Sexuelle Belästigung ist ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.²¹ Die allgemeinen Ausführungen zu § 6 GIBG sind damit auch für § 7 GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des würdeverletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die genaueren Ausführungen in Punkt 1. zu verweisen. Das wesentliche Unterscheidungskriterium zwischen der sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 6, GIBG und der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß Paragraph 7, GIBG ist das der sexuellen Sphäre zuzurechnende Verhalten im Zusammenhang mit Paragraph 6, GIBG.²⁰ Sexuelle Belästigung ist ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.²¹ Die allgemeinen Ausführungen zu Paragraph 6, GIBG sind damit auch für Paragraph 7, GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des würdeverletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die genaueren Ausführungen in Punkt 1. zu verweisen.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, 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.²² Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.²³ Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, 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.²² Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.²³

Im gegenständlichen Fall setzte der Zweitantragsgegner ein geschlechtsbezogenes Verhalten, indem er der Antragstellerin im Gespräch am 22. Juli 2022 erklärte, wie schön bzw. hübsch sie sei. Durch die Äußerung des Zweitantragsgegners wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie war überdies unangebracht und schuf eine demütigende Arbeitsumwelt iSd § 7 Abs 2 Z 1 GIBG. Der Senat schließt sich in seiner Ansicht den Ausführungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft an, wonach der Zweitantragsgegner mit den Kommentaren über das äußere Erscheinungsbild der Antragstellerin an deren Geschlecht anknüpfte und diese auf Äußerlichkeiten reduzierte. Diesen Aussagen liegt eine abwertende Haltung gegenüber Frauen zugrunde. Sie beruhen auf dem teils noch immer verfestigten Stereotyp, dass es bei Frauen mehr als bei Männern auf ihr Äußeres ankäme. Im gegenständlichen Fall setzte der Zweitantragsgegner ein geschlechtsbezogenes Verhalten, indem er der Antragstellerin im Gespräch am 22. Juli 2022 erklärte, wie schön bzw. hübsch sie sei. Durch die Äußerung des Zweitantragsgegners wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie war überdies unangebracht und schuf eine demütigende Arbeitsumwelt iSd Paragraph 7, Absatz 2, Ziffer eins, GIBG. Der Senat schließt sich in seiner Ansicht den Ausführungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft an, wonach der Zweitantragsgegner mit den Kommentaren über das äußere

Erscheinungsbild der Antragstellerin an deren Geschlecht anknüpfte und diese auf Äußerlichkeiten reduzierte. Diesen Aussagen liegt eine abwertende Haltung gegenüber Frauen zugrunde. Sie beruhen auf dem teils noch immer verfestigten Stereotyp, dass es bei Frauen mehr als bei Männern auf ihr Äußeres ankäme.

Die Antragstellerin war auch in diesem Punkt glaubhaft und konnte den Anschein einer geschlechtsbezogenen Belästigung darlegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Zweitantragsgegner.

Der Zweitantragsgegner bestritt die Beschreibung der Antragstellerin als „schön“ bzw. „hübsch“ im Gespräch am 22. Juli 2022.

Der Senat verweist auf seine Ausführungen unter Punkt 1.

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

3.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs 1 Z 3 iVm § 17 Abs 1 GIBG durch den Zweitantragsgegner vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, GIBG durch den Zweitantragsgegner vor.

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 17 auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird. Gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG liegt eine Diskriminierung nach Paragraph 17, auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Die Antragstellerin brachte in ihrem Antrag vor, dass der Zweitantragsgegner zu ihr im Gespräch am 22. Juli 2022 offensichtlich mit Anspielung auf ihren ägyptischen Migrationshintergrund gesagt habe, sie solle froh sein, hier zu sein, da bei ISIS Frauen ständig vergewaltigt werden würden.

Zu diesem Vorbringen befragt, äußerte die Antragstellerin in der mündlichen Befragung am 5. November 2024, dass sie nicht wisse, ob es wirklich um ethnische Zugehörigkeit gegangen sei und blieb auch sonst in ihren Ausführungen vage.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 26 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, die Diskriminierung näher zu konkretisieren. Daher kommt es zu keiner Beweislastverteilung und das Beweisdefizit geht zulasten der Antragstellerin. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 26, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, die Diskriminierung näher zu konkretisieren. Daher kommt es zu keiner Beweislastverteilung und das Beweisdefizit geht zulasten der Antragstellerin.

4.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß §§ 6 Abs 1 Z 2 und 7 Abs 1 Z 2 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraphen 6, Absatz eins, Ziffer 2 und 7 Absatz eins, Ziffer 2, GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

§§ 6 Abs 1 Z 2 und 7 Abs 1 Z 2 GIBG enthalten eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht. Danach haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/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. Paragraphen 6, Absatz eins, Ziffer 2 und 7 Absatz eins, Ziffer 2, GIBG enthalten eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht. Danach haben Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/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.²⁴

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.²⁵

Die Antragstellerin legte glaubhaft dar, dass sie von dem Zweitantragsgegner verbal (sexuell) belästigt worden sei und sich daher zeitnahe an dessen Vorgesetzte gewandt habe. Sie erläuterte weiter, dass nach dem Gespräch mit Z keine Maßnahmen gesetzt worden seien. Erst nachdem sie ihre Vorwürfe gegen den Zweitantragsgegner in der Teamsupervision aufgegriffen und bereits gekündigt gehabt habe, sei sie zu einem Gespräch eingeladen worden. Sie habe den Termin jedoch nicht mehr wahrgenommen.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Erstantragsgegnerin.

Die Erstantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme vor, dass es richtig sei, dass die Antragstellerin am 25. Juli 2023 das Gespräch mit Z suchte, bestritt jedoch, dass sie in Zuge dessen von den konkreten Belästigungshandlungen erzählt habe. Die Antragstellerin habe Z lediglich mitgeteilt, dass sie das Gefühl habe, vom Zweitantragsgegner zu streng kontrolliert zu werden.

Z führte in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft aus, dass zu dem Zeitpunkt des Gespräches am 25. Juli 2023 keine Details über die sexualisierten und geschlechtsbezogenen Aussagen des Zweitantragsgegners an sie herangetragen worden seien. Bis zu dem Hinweis durch C am 11. Mai 2024 sei eine (sexuelle) Belästigung durch den Zweitantragsgegner, und auch keine Anhaltspunkte dafür, im Raum gestanden. Sie legte die umgehend von ihr gesetzten Schritte dar – Information der Vorgesetzten I und anschließende Einladung der Antragstellerin und des Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrats, D, zu einem Gespräch, um die Angelegenheit abzuklären. Die befragte Auskunftsperson vermittelte einen glaubwürdigen Eindruck. Aufgrund des raschen Handelns am 11. Mai 2024 erscheint dem Senat die Aussage von Z, erst zu diesem Zeitpunkt Kenntnis von den Abhilfe gebietenden Vorwürfen erlangt zu haben, glaubhaft, weshalb der Senat davon ausgeht, dass vor dem Hinweis von C für Z nicht erkennbar war, dass die Antragstellerin von dem Zweitantragsgegner (sexuell) belästigt wurde. Z führte in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft aus, dass zu dem Zeitpunkt des Gespräches am 25. Juli 2023 keine Details über die sexualisierten und geschlechtsbezogenen Aussagen des Zweitantragsgegners an sie herangetragen worden seien. Bis zu dem Hinweis durch C am 11. Mai 2024 sei eine (sexuelle) Belästigung durch den Zweitantragsgegner, und auch keine Anhaltspunkte dafür, im Raum gestanden. Sie legte die umgehend von ihr gesetzten Schritte dar – Information der Vorgesetzten römisch eins und anschließende Einladung der Antragstellerin und des Gleichstellungsbeauftragten und Betriebsrats, D, zu einem Gespräch, um die Angelegenheit abzuklären. Die befragte Auskunftsperson vermittelte einen glaubwürdigen Eindruck. Aufgrund des raschen Handelns am 11. Mai 2024 erscheint dem Senat die Aussage von Z, erst zu diesem Zeitpunkt Kenntnis von den Abhilfe gebietenden Vorwürfen erlangt zu haben, glaubhaft, weshalb der Senat davon ausgeht, dass vor dem Hinweis von C für Z nicht erkennbar war, dass die Antragstellerin von dem Zweitantragsgegner (sexuell) belästigt wurde.

Vor dem Hintergrund, dass die Antragstellerin zu dem Zeitpunkt, als Z von den Vorwürfen erfuhr, bereits gekündigt

hatte und ihren Resturlaub abbaute, somit nicht mehr im Unternehmen war, scheint dem Senat die getroffene Maßnahme, zuerst ein Gespräch mit der Antragstellerin zur Abklärung des Sachverhaltes zu führen, angemessen und stellt zudem das gelindeste Mittel dar.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen hinsichtlich der getroffenen Abhilfemaßnahmen der Wahrheit entsprechen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen hinsichtlich der getroffenen Abhilfemaßnahmen der Wahrheit entsprechen.

5.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß §§ 13 und 27 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraphen 13 und 27 GIBG durch die Erstantragsgegnerin vor.

Gemäß §§ 13 und 27 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Gemäß Paragraphen 13 und 27 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

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

Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd §§ 13 oder 27 GIBG keine bestimmte Form vor.²⁶ Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.²⁷ Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd Paragraphen 13, oder 27 GIBG keine bestimmte Form vor.²⁶ Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.²⁷

§§ 13 und 27 GIBG zählen drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB den beruflichen Aufstieg, den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen oder die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.²⁸ Paragraphen 13 und 27 GIBG zählen drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB den beruflichen Aufstieg, den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen oder die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.²⁸

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach §§ 13 oder 27 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von dem/der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.²⁹ Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach Paragraphen 13, oder 27 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von dem/der betroffenen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.²⁹

Die Antragstellerin brachte vor, in Folge des Gesprächs mit Z am 25. Juli 2023 von dieser und dem Zweitantragsgegner systematisch gemobbt worden zu sein, indem die Antragstellerin zu vielen Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnengesprächen eingeladen worden sei und sie ihre Arbeit ungerechtfertigt kritisiert haben.

Aus den folgenden Gründen konnte von der Antragstellerin der für §§ 13 und 27 GIBG geforderte Konnex der Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes einerseits und der Benachteiligung andererseits nicht glaubhaft gemacht werden: Aus den folgenden Gründen konnte von der Antragstellerin der für Paragraphen 13 und 27 GIBG geforderte Konnex der Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes einerseits und der Benachteiligung andererseits nicht glaubhaft gemacht werden:

Zu § 13 GIBG wird auf die Ausführungen des Senates unter Punkt 4. verwiesen, wonach der Senat davon ausgeht, dass Z der Vorwurf der (sexuellen) Belästigung erst ab dem 11. Mai 2024 bekannt war. Es fehlt somit der zeitliche Zusammenhang zu einer Beschwerde. Darüber hinaus erweckten die glaubhaften Aussagen von Z über die Arbeitsleistung der Antragstellerin, die durch die vorgelegten Unterlagen – das Gedankenprotokoll vom 3. August 2022, die Zielvereinbarung vom 15. Februar 2023 sowie die Zeitprotokolle – bekräftigt wurden, den Eindruck, dass es sachliche Gründe für die regelmäßigen Evaluierungen gab. Zu Paragraph 13, GIBG wird auf die Ausführungen des Senates unter Punkt 4. verwiesen, wonach der Senat davon ausgeht, dass Z der Vorwurf der (sexuellen) Belästigung erst ab dem 11. Mai 2024 bekannt war. Es fehlt somit der zeitliche Zusammenhang zu einer Beschwerde. Darüber hinaus erweckten die glaubhaften Aussagen von Z über die Arbeitsleistung der Antragstellerin, die durch die vorgelegten Unterlagen – das Gedankenprotokoll vom 3. August 2022, die Zielvereinbarung vom 15. Februar 2023 sowie die Zeitprotokolle – bekräftigt wurden, den Eindruck, dass es sachliche Gründe für die regelmäßigen Evaluierungen gab.

Zu § 27 GIBG wird festgehalten, dass sowohl dem Tagebucheintrag als auch der mündlichen Befragung der Antragstellerin lediglich zu entnehmen war, dass sie sich im Gespräch mit Z am 25. Juli 2022 auf die Aussage des Zweitantragsgegners bezog, sie arbeite schlecht, weil sie keine Beziehung habe. Folglich fehlt es an der tatbestandsmäßig vorausgesetzten Beschwerde. Zu Paragraph 27, GIBG wird festgehalten, dass sowohl dem Tagebucheintrag als auch der mündlichen Befragung der Antragstellerin lediglich zu entnehmen war, dass sie sich im Gespräch mit Z am 25. Juli 2022 auf die Aussage des Zweitantragsgegners bezog, sie arbeite schlecht, weil sie keine Beziehung habe. Folglich fehlt es an der tatbestandsmäßig vorausgesetzten Beschwerde.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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 Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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 Zweitantragsgegner, Y, 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 Zweitantragsgegner, Y, 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, 11. Februar 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 21.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.
- 12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; 114 ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- 14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.
- 15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 15.
- 16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 12.
- 17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.
- 18 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.
- 19 Vgl. OGH 17.12.2021, 8 Ob A 6/21x, DRdA 2022/39.
- 20 Vgl. Mayr, Arbeitsrecht § 6 GIBG (2018) E 2d.
- 21 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 4.
- 22 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 3.
- 23 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 3.
- 24 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 10.
- 25 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 13.
- 26 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13, Rz 14.
- 27 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 33.
- 28 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9.
- 29 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9; OGH 9 ObA 113/11z.

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2026

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