

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl Nr 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 28. Februar 2023 über den am 22. April 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **A (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 eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG**, **durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG** und einer **Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG** durch **Z GmbH (Antragsgegnerin)** sowie einer **Diskriminierung durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG** durch **Y** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1076/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A ist 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 durch die Z GmbH diskriminiert worden.**
2. **A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**
3. **A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**
4. **A ist aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**

5. **Der Antrag, ob Frau A aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG durch Y diskriminiert wurde, konnte von Senat I der GBK nicht behandelt werden, da sich die Überprüfung einer Diskriminierung nach dem GIBG durch den Senat I der GBK im gegenständlichen Fall nur gegen die Z GmbH richtet. Y ist Geschäftsführer der GmbH. Da die Z GmbH eine juristische Person ist, ist dieser das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe (Geschäftsführer/Geschäftsführerin, etc.) unmittelbar zuzurechnen. D.h. Antragsgegnerin hinsichtlich des Vorwurfs der sexuellen Belästigung ist ausschließlich die Z GmbH.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

## VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht

Die Antragstellerin sei seit 15. September 2016 im Vertrieb der Marke „X“ tätig gewesen. Am 30. April 2020 seien die „X“-Filialen in Österreich aufgrund einer Insolvenz zwischenzeitlich geschlossen und schließlich von der neu gegründeten Z GmbH übernommen worden. Die Antragstellerin sei von der Z GmbH eingestellt worden und sei dort seit 1. August 2020 als Brand Managerin für die „X“-Filialen in Österreich sowie als Store Managerin für die Filiale in Stadt 1 beschäftigt gewesen. In ihrem Vertrag sei zwar nur die Rolle als Store Managerin festgehalten. Der Antragstellerin sei aber von W, einem der zwei Geschäftsführern der Antragsgegnerin, jedoch per WhatsApp und mündlich mitgeteilt worden, dass sie Area Managerin für Österreich werde. Aus ihrer Lohn-/Gehaltsabrechnung ergebe sich ebenfalls, dass sie (mitunter) für die Tätigkeit als Brand Managerin bezahlt worden sei. Area Managerin und Brand Managerin für eine bestimmte Region würden die gleiche Tätigkeit darstellen.

Nach der Übernahme durch die Antragsgegnerin seien die österreichischen „X“-Filialen in Stadt 1 und Stadt 2 im August 2020 wiedereröffnet worden. V, damals internationaler Bereichsleiter („international area manager“) von „X“ in Portugal, sei für diese Eröffnungen angereist. Am Abend vor der Eröffnung in Stadt 2, am 14. August 2020, seien V, die Antragstellerin und eine weitere Kollegin zum gemeinsamen feierlichen Abendessen gegangen.

Nach diesem Abendessen habe V Handlungen gesetzt, welche den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG erfüllen würden. Eine genaue Schilderung des Vorfalls finde sich im Antrag zu GBK /1093/21.

Zum damaligen Zeitpunkt habe die Antragstellerin den Vorfall nicht gemeldet, da V in Portugal tätig gewesen sei, sie davon ausgegangen sei, keine weiteren Berührungspunkte mit ihm zu haben und bei einer Meldung berufliche Nachteile befürchtet habe.

Etwa drei Monate später, von 22. November 2020 bis 24. November 2020, habe die Antragstellerin WhatsApp Nachrichten von Y, dem zweiten Geschäftsführer der Antragsgegnerin erhalten.

Y und die Antragstellerin hätten zuerst darüber gesprochen, dass sie sich bei einer Dienstreise in Person kennenlernen würden. Y habe die Antragstellerin in diesem Zusammenhang zum Abendessen eingeladen. Auf Grund der Formulierung der Fragestellung — *„wenn ich nicht aufdringlich bin würde mich freuen dich am Abend einzuladen um was essen zu gehen“* — habe die Antragstellerin bereits in diesem Zusammenhang erwähnt, dass sie in einer Beziehung sei. Sie habe damit klarstellen wollen, dass sie nur als seine Mitarbeiterin mit ihm essen gehen wolle. Y habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass er ebenfalls „sehr gebunden“ sei. Er habe sie in den darauffolgenden Nachrichten gefragt, ob ihr Freund ihn jetzt hasse. Er habe auch erklärt, dass er *„gross und stark“* sei und sich daher nicht vor ihm fürchte. Die Antragstellerin erinnere sich, dass sie bereits zu diesem Zeitpunkt enttäuscht zu ihrem Freund gemeint habe, dass der Geschäftsführer, mit dem sie sich gut verstanden hatte, nun Annäherungsversuche mache.

Am nächsten Tag hätten Y und die Antragstellerin über etwas Geschäftliches gesprochen. Nach dem Gespräch habe Y ein „Selfie“ gesendet, um der Antragstellerin mitzuteilen, dass er mit Freunden etwas trinken sei. Die Antragstellerin habe ebenfalls Fotos von sich und einer Kollegin gesendet, da sie ebenfalls gerade gemeinsam etwas trinken gewesen seien. Als sie Y nur mehr ein Bild von einem Bier geschickt habe, habe er gemeint: *„Hoffte eigentlich auf ein anderes schönes foto von dir!“* gefolgt von *„War natürlich ein Scherz und wollte nicht aufdringlich sein!“*.

Um nochmals für sich zu klären, ob der Geschäftsführer mit ihr geflirtet habe, habe die Antragstellerin im weiteren Gespräch gefragt, ob Y verheiratet sei. Er teilte ihr mit, dass er mit seiner Freundin lebe. Wenig darauf habe er jedoch gemeint, dass er die Antragstellerin auf Facebook gesucht habe. Als sie darauf nicht einging, habe er sie gefragt, was sie denn gerne von ihm hören würde – und habe damit impliziert, sie würde sich von ihm Komplimente betreffend ihr Äußeres wünschen. Die Antragstellerin habe erwidert: *„Was glaubst du, dass ich gerne hören würde?“*, um der Frage auszuweichen. Y habe daraufhin gemeint, dass er nur sagen könne, dass sie ein bezauberndes Lächeln habe und habe sie daraufhin mehrmals aufgefordert, auch etwas zu sagen.

Er habe schlussendlich gemeint: *„Wenigstens etwas musst du sagen, dann kann ich vielleicht weitergehen!“*. Y habe mehrere Fragen gestellt, mit welchen er das Gespräch in eine intime Richtung zu lenken versucht habe. Die Antragstellerin habe versucht freundlich auszuweichen, um ihren Vorgesetzten nicht zu verärgern, Sie habe auf seine Fragen aber nicht eingehen wollen. Ys Aufforderungen seien im Laufe des Gesprächs auch konkreter geworden: *„At first X, dann wenn du Spaß hast und spielen willst, dann ist für mich ok“*.

Am 24. November 2020 habe sich die Antragstellerin entschlossen, eine Nachricht zu verfassen, in welcher sie Y — freundlich und ohne diesen vor den Kopf zu stoßen — darum gebeten hat, weitere Nachrichten nicht beruflicher Natur zu unterlassen. Er habe sich daraufhin zwar mehrmals entschuldigt, abschließend aber nochmals hinzugefügt: „*Obwohl ich wäre schon neugierig auf die letzte Frage, die ich gestellt hatte und du aber nicht geantwortet hast!*“ Die letzte Frage sei gewesen: „*Was würdest du machen, wenn ich vor dir wäre?*“.

Später habe Y der Antragstellerin mitgeteilt, dass er die Nachrichten gelöscht habe und habe sie gebeten, dasselbe zu tun. Da sie sich mit den Nachrichten sehr unwohl gefühlt habe und den Eindruck gehabt habe, belästigt worden zu sein, sei sie der Bitte nicht nachgekommen und habe Screenshots des Gesprächsverlaufs gespeichert. Um etwaige Nachteile zu vermeiden und nicht zu viel emotionale und geistige Kapazitäten in den Vorfall zu investieren, habe sie es dabei belassen.

Ein halbes Jahr später, im Mai 2021 sei V von der Z International angestellt worden, um als „rechte Hand“ des Geschäftsführers W, sowie als Brand Manager in der Schweiz tätig zu sein. Der Antragstellerin sei mitgeteilt worden, dass V auch Brand Manager von Österreich werden sollte. Sie habe daraufhin den Geschäftsführer W kontaktiert, um zu erfahren, inwiefern sich V Stelle von jener unterscheide, die sie bereits seit einem Jahr innegehabt habe. Auch habe sie wissen wollen, weshalb er die Stelle in der Schweiz, welche er ihr ursprünglich versprochen habe, nun jemand anderem gegeben habe. Sie habe nie eine Antwort erhalten und die Verhältnisse seien ungeklärt geblieben.

Auch nach Übernahme der Position durch V habe sie ihre Aufgaben wie zuvor ausgeführt: Sie habe sich etwa um Verträge und Personal in Österreich gekümmert, Vertriebsziele festgesetzt, dem Geschäftsführer W Verkaufsberichte übermittelt und Boni errechnet. Sie habe neue Verkaufslokale in Österreich gesucht und hierfür andere Einkaufszentren kontaktiert. Sie habe zu keinem Zeitpunkt den Eindruck gehabt, dass ihre Tätigkeit im österreichischen Markt durch V Dienstantritt erleichtert worden wäre oder Aktivitäten entfallen wären.

Der Antragstellerin sei bei Antritt ihrer Stelle als Brand Managerin für Österreich vom Geschäftsführer W versprochen worden, dass sie eine Einschulung in Portugal erhalten würde. Diese habe nie stattgefunden. V habe bei Dienstantritt eine zweiwöchige Einschulung durch den Geschäftsführer W persönlich erhalten, welcher hierfür nach Lugano gereist sei. Für die Ausübung seiner Tätigkeit seien ihm ein Diensthandy sowie eine Kreditkarte für die damit einhergehenden Dienstreisen zur Verfügung gestellt worden. Die Antragstellerin habe diese nicht erhalten. Die Filialen in Österreich würden sich in Stadt 2 und in Stadt 1 befinden — und damit in größerer räumlicher Distanz zueinander als die drei kleineren Schweizer Filialen.

Für die Antragstellerin besonders bedeutsam in Zusammenhang mit der Übernahme der neuen Position durch V sei es jedoch gewesen, dass sie somit wieder in Kontakt gewesen seien. V habe der Antragstellerin E-Mails gesendet und Aufgaben erteilt, die sie zuvor ohne

seine Weisung ausgeführt habe. Er habe zwar Großteils in der Schweiz gearbeitet, habe aber in Aussicht gestellt, dass er jeden Monat nach Österreich reisen werde, wo sie sich sehen würden. Aufgrund des oben erwähnten Vorfalles habe die Antragstellerin auf seine Nachrichten und die Aussicht, ihn zu treffen, mit Panikattacken und Schlafproblemen reagiert. Sie habe die neue Situation als beängstigend und auch ungerecht empfunden.

Am 14. August 2021 habe sich der Geschäftsführer W für einen Besuch in Stadt 1 angekündigt. Die Antragstellerin habe ihn in diesem Kontext gefragt, ob es möglich wäre, dann ein Gespräch zu zweit zu führen. Um diese Bitte zu kontextualisieren, habe sie ergänzt (übersetzt): *„V meint, du wüsstest schon davon, aber ich glaube, du kennst nicht die ganze Geschichte und ich würde dir gerne erzählen, was passiert ist, damit ich mich in Zukunft sicher fühlen kann.“* Der Geschäftsführer W habe daraufhin gemeint: „Ok“.

Aufgrund der für sie akut belastenden Arbeitssituation habe sich die Antragstellerin zwei Wochen später, am 31. August 2021 zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt. Die Antragstellerin habe sich primär wieder sicher fühlen wollen und habe mit Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft eine E-Mail vom 3. September 2021 an den Geschäftsführer W verfasst, in welcher sie ihm explizit vom Vorfall berichtet und erklärt habe, wie belastend die Zusammenarbeit für sie sei. Sie habe ihn nochmals um ein Gespräch gebeten. Er habe geantwortet, dass sie darüber reden könnten, wenn er nach Österreich komme und habe unmittelbar danach ausgeführt, welche Probleme im österreichischen Markt zu bearbeiten seien.

Am 9. September 2021 habe der Geschäftsführer W in einem Ton, welchen Frau A als untypisch wahrgenommen habe, gefragt, was am österreichischen Markt „passiert“ sei und warum die Zahlen so schlecht seien. Die Antragstellerin habe ihm erklärt, dass das wohl damit zusammenhänge, dass eine Filiale, welche in einem Einkaufszentrum liege, aufgrund des schönen Wetters leer sei.

Etwa eine Woche nach der letzten E-Mail, am 10. September 2021, habe die Antragstellerin nochmals eine E-Mail an den Geschäftsführer W gerichtet, in welcher sie nochmals betont habe, dass die Angelegenheit betreffend V für sie sehr dringend und belastend sei und sie gerne wissen würde, wann ein Gespräch möglich wäre, da der Zeitpunkt seiner nächsten Reise nach Österreich nicht festgestanden habe. Sie habe ein Meeting in einem Video-Call am 15. September oder 16. September gemeinsam mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft vorgeschlagen. Der Geschäftsführer W habe ihr den 4. Oktober 2021 angeboten. Die Antragstellerin habe sich nicht in der Lage gesehen, so lange auf das Gespräch zu warten.

Sie sei mit dem Vorschlag nicht einverstanden gewesen. Am 14. September 2021 habe der Geschäftsführer W ihr daraufhin mitgeteilt, dass er mit V gesprochen habe, welcher den Sachverhalt anders darstelle. Es stehe „Wort gegen Wort“. Man wolle nicht einer Seite mehr Glauben schenken als der anderen, sehe sich aber gezwungen, V einem anderen

Aufgabengebiet zuzuteilen, womit die Interaktion zwischen den Beiden unterbunden sei.

Vs Aufgaben im österreichischen Markt würden an Y übergeben. In der selben E-Mail, in welcher er V und die Antragstellerin getrennt habe, habe der Geschäftsführer W die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass sie sich nun wieder auf die Zahlen ihres Standortes konzentrieren solle und er hoffe, dass ihr dies nun möglich sei. Der Antragstellerin sei nochmals ein Gespräch für den 4. Oktober 2021 angeboten worden. Dieses habe nie stattgefunden, da der Geschäftsführer W seinen Besuch im österreichischen Markt mehrmals verschoben habe.

Die Antragstellerin habe es verletzt, dass mit dem (vermeintlichen) Belästiger gesprochen worden sei, nicht jedoch mit ihr — sowie, dass sie in jeder E-Mail betreffend den Übergriff aufgefordert worden sei, sich auf ihre Tätigkeit zu konzentrieren. Sie habe den Eindruck gehabt, dass der Geschäftsführer W ihr mangels eines persönlichen Gesprächs sowie auf Grund des Naheverhältnisses zwischen ihm und V keinen Glauben geschenkt habe. Sie habe es für nicht möglich gehalten, dass die Reaktion des Geschäftsführers W auf einen schweren Belästigungsvorwurf andernfalls so kühl ausgefallen wäre. Sie habe den Eindruck gehabt, man wolle ihr vermitteln, dass ihre Meldung störend sei. Die mangelnde Empathie habe sie sehr getroffen.

Am 16. September 2021 habe die Antragstellerin den Geschäftsführer W gefragt, welche Aufgaben nun vom Geschäftsführer Y übernommen würden und wofür er nunmehr ihre Anlaufstelle sei. Der Geschäftsführer W habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass es keine Veränderung in ihrer Interaktion mit dem Geschäftsführer Y geben würde. In einem Gespräch bezüglich die Übergabe der Aufgaben zwischen dem Geschäftsführer Y und der Antragstellerin am 21. September 2021 habe auch dieser sie wissen lassen, dass sich seine Tätigkeit nicht verändern würde. Die Antragstellerin habe dies so verstanden, dass auch V offenbar in Österreich keine Aufgaben als Area Manager übernommen habe. Bedingt durch das Gespräch mit dem Geschäftsführer Y über die Aufgabenübergabe habe die Antragstellerin diesem auch vom Vorfall berichten müssen. Wenig später hätten sie eine gemeinsame Dienstreise besprochen. Der Geschäftsführer Y habe daraufhin gescherzt, dass er in einem anderen Hotel sei und sie daher „beruhigt“ sein könne; er werde sie nicht belästigen.

Da die Antragstellerin den Eindruck gehabt habe, dass ihr betreffend die Belästigung kein Glauben geschenkt werde und der Vorfall bagatellisiert und nicht ernst genommen worden sei, habe die Gleichbehandlungsanwaltschaft am 13. Oktober 2021 einen Prüfungsantrag betreffend die sexuelle Belästigung eingebracht. Die Antragstellerin habe damals nur im unbedingt notwendigen Ausmaß aktiv werden wollen und keine Schritte gegen das Unternehmen selbst setzen, da ihr Job ihr sehr wichtig gewesen sei und sie Nachteile befürchtet habe. Am 2. Dezember 2021 habe die Antragstellerin mit Hilfe des Frauennotrufs Stadt 1 auch Anzeige gegen V erstattet. Als die Antragstellerin den Geschäftsführer Y nach

Adresse von V für den Antrag an die Gleichbehandlungskommission gebeten habe, habe er ihr mitgeteilt, dass er ihr diese nicht geben könne. Sie müsse das „mit X ausmachen“. Der Vorfall habe vor mehr als einem Jahr stattgefunden und V sei damals bei X tätig gewesen.

Die Antragstellerin habe wahrgenommen, dass der Geschäftsführer W nach Einbringen des Prüfungsantrags bzw. der Anzeige auf ihre Fragen und E-Mails nur mehr selten reagiert habe und ihre Leistungen verstärkt zu kritisieren begonnen habe. Vor der Beschwerde über den Vorfall habe es keine besondere Kritik — und tendenziell gehäuft Lob — gegeben und sie hätten sich gut verstanden. Der Geschäftsführer W habe nun aber mitunter eine Verschlechterung der Verkaufszahlen im österreichischen Markt behauptet, welche die Antragstellerin geprüft habe, ohne jedoch auf dasselbe Ergebnis zu kommen.

Am 20. Jänner 2022 habe die Antragstellerin eine E-Mail von der Buchhalterin der Antragsgegnerin erhalten betreffend eine kollektivvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung. Sie habe diese an die Geschäftsführer Y und W weitergeleitet. Der Geschäftsführer W habe sie daraufhin angerufen, angeschrien und sich beschwert. Er habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass die Stunden der Mitarbeiterinnen stark reduziert werden müssten. Sie solle ihm einen Vorschlag schicken. Am 21. Jänner 2022 habe sie ihm den Vorschlag übermittelt, die Stunden von fünf Mitarbeiterinnen zu reduzieren — ihre Stunden sowie die ihrer Stellvertreterin und der Store Managerin von Stadt 2 allerdings aufgrund der höheren Belastung und Verantwortung gleich zu belassen. Der Geschäftsführer W habe dem Vorschlag zugestimmt. Die Antragstellerin habe versucht, ein Monat lang mit dem Geschäftsführer W darüber zu sprechen, ab wann die Stundenreduktion nun gelten solle.

Am 15. Februar 2022 habe eine diesbezügliche Telefonkonferenz stattgefunden. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt im Krankenstand gewesen, da sie die Belästigung durch V und die negative Reaktion auf ihre Beschwerde sowie die Sorge um ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten schwer belastet hätten. Der Geschäftsführer W habe sie zu Anfang des Meetings gefragt, weshalb sie genau in Krankenstand sei. Sie habe wahrheitsgemäß geantwortet, woraufhin er gemeint habe, sie solle ihm nur keine weiteren Probleme bringen. Die Sache sei Xs Problem und nicht das seinige.

Am 21. Februar 2022 habe die Antragstellerin den Geschäftsführer W um eine Gehaltserhöhung gebeten, da sie dies fast zwei Jahre nicht getan habe und der Ansicht gewesen sei, dass ihr Gehalt ihrer Verantwortung nicht entsprochen habe. Dies auch deshalb, weil sie fast jeden Tag ihres Krankenstandes zahlreiche Anrufe und Nachrichten erhalten habe.

Am selben Tag, kurze Zeit später, sei die Antragstellerin in einer E-Mail CC gesetzt worden, welche an die Unternehmensanwältin gerichtet gewesen sei und in welcher die Geschäftsführer W und Y (fälschlicherweise) thematisiert hätten, dass lediglich der Vertrag von der Antragstellerin keine Stundenkürzung enthalten habe und nun auch ihr Vertrag adaptiert werden sollte. Für die Antragstellerin sei dies sehr überraschend gekommen und sie

habe dem Vorschlag nicht zugestimmt. Am 23. Februar 2022 habe sie ein Kündigungsschreiben erhalten.

Die Antragstellerin habe den Eindruck, dass ihre Beschwerde über die Belästigung sowie der dadurch nötige Krankenstand dazu geführt hätten, dass die Geschäftsführer sie als einen Störfaktor für den Betriebsablauf und das Betriebsklima wahrgenommen hätten und dass dies schlussendlich zu ihrer Kündigung geführt habe.

Aus den Nachrichten, in welchen die Antragstellerin dem Geschäftsführer W von der Belästigung berichtet habe, ergebe sich recht deutlich, dass der Geschäftsführer W die Meldung als eine Störung wahrgenommen habe. Der Geschäftsführer W habe keine Anteilnahme gezeigt und habe die Antragstellerin in jeder diesbezüglichen Nachricht auf ihre Aufgaben hingewiesen. Es erscheine naheliegend, dass das Naheverhältnis zwischen dem Geschäftsführer W und V betreffend die Reaktion des Geschäftsführers eine wesentliche Rolle gespielt habe. Nach der Einbringung des Antrags bei der Gleichbehandlungskommission habe sich das Gesprächsklima weiter verschlechtert. Als die Antragstellerin in der Folge in Krankenstand gegangen sei, habe der Geschäftsführer W ihr mitgeteilt, sie solle keine weiteren Probleme machen. Als sie schlussendlich ihr Gehalt verhandeln wollte, habe dies den letzten Auslöser für die Beendigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin gebildet, welche zu diesem Zeitpunkt bereits mit zu vielen ihr zugeschriebenen „Problemen“ in Verbindung gebracht worden sei.

Im Ergebnis seien die Tatbestandsmerkmale eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot (insbesondere) durch eine Beendigung als eine Reaktion auf eine Beschwerde über eine Belästigung bzw. durch die Einleitung eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission erfüllt.

Der Geschäftsführer W habe der Antragstellerin trotz mehrmaliger Bitte keinen Termin gegeben, um über den Vorfall der sexuellen Belästigung und die notwendige Abhilfe zu sprechen. Mit den ihm zur Verfügung stehenden Informationen hätte er spätestens seit der Nachricht vom 14. August 2021 wissen müssen, worum es bei dem gewünschten Gespräch gehen würde. Die Antragstellerin habe an diesem Tag schriftlich explizit ausgeführt: *„V meint, du wüsstest schon davon, aber ich glaube, du kennst nicht die ganze Geschichte und ich würde dir gerne erzählen, was passiert ist, damit ich mich in Zukunft sicher fühlen kann.“*

Es wäre ab diesem Zeitpunkt zumindest erforderlich gewesen, dass seitens der Geschäftsführung nachgefragt werde, worum es gehe und versucht werde, den Sachverhalt aufzuklären. Hierfür scheine es nicht ausreichend, wenn nur mit der Person gesprochen werde, der die Belästigung vorgeworfen werde. Dies umso mehr, wenn zu dieser Person ein Naheverhältnis bestehe. Auch weise die Tatsache, dass V den Geschäftsführer W schon im Vorhinein informiert habe darauf hin, dass der Zeitpunkt, ab welchem den Geschäftsführer W die Pflicht getroffen habe, sich über den Vorfall zu informieren, bereits vor dem 14. August

2021 gelegen habe.

Erst durch die Intervention seitens der Gleichbehandlungsanwaltschaft sei die Antragstellerin mit 14. September 2021 — also ein Monat nach dem spätestmöglichen Zeitpunkt, seit welchem der Geschäftsführer W vom Vorfall hätte wissen müssen und nach mehreren von Nachrichten, die durch die Beziehung der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstützt werden mussten — räumlich und organisatorisch von V getrennt.

Diese Vorgehensweise entspreche nicht den Anforderungen an eine angemessene Abhilfe iSd § 6 Abs 1 Z 2 GIBG. Dies gelte schon deshalb, weil Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber bei einem Vorfall sexueller Belästigung zum „unverzüglichen“ Einschreiten verpflichtet seien. Weiters könne nicht von einer angemessenen Abhilfe ausgegangen werden, wenn nur der/die Belästiger/ die Belästigerin befragt werde und, ohne ein Gespräch mit der Betroffenen geführt zu haben, auf dieser Grundlage entschieden werde, dass „Wort gegen Wort“ stehe.

Im konkreten Fall seien der Belästiger und die Betroffene zwar räumlich getrennt worden; ein Gespräch mit der Betroffenen hätte aber womöglich Zweifel über die Sachverhaltsdarstellung von V aufwerfen können und potentiell zu einer anderen Vorgehensweise seitens des Unternehmens führen bzw. auch zur Vermeidung der Schädigung der Reputation der Betroffenen. Schlussendlich wäre es so womöglich nicht zu ihrer Kündigung gekommen.

Auch erwähnenswert erscheine in Zusammenhang mit der Prüfung der Verletzung der Abhilfepflicht, dass offenbar beide Geschäftsführer die Ansicht vertreten hätten, für die Abhilfe nicht zuständig zu sein und die Abhilfepflicht beim ehemaligen Arbeitgeber von V gesehen hätten. Es sei davon auszugehen, dass ohne Einschreiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft gar keine Abhilfe erfolgt wäre.

Der Geschäftsführer Y habe überdies durch seine Nachrichten, welche darauf abgezielt hätten, mit der Antragstellerin über sexuelle Handlungen zu sprechen und/oder sexuelle Handlungen mit ihr zu setzen, ein Verhalten gesetzt, das der sexuellen Sphäre zugehörig sei. Dass dies nicht erwünscht war, ergebe sich bereits daraus, dass die Antragstellerin schon seiner ersten Einladung zum Abendessen nur unter der Bedingung zugestimmt habe, dass ihm bewusst sein müsse, dass sie in einer Partnerschaft sei. Sie habe bereits in diesem Zusammenhang auch gemeint, das man als Frau aufpassen müsse. Die Klarstellung, man habe einen Partner, sei eine typische Form der Zurückweisung, die darauf abziele, eine Grenze zu ziehen ohne das Gegenüber zu verärgern.

Der Geschäftsführer Y habe sich über diese Grenze hinweggesetzt und die Antragstellerin mehrfach weiter aufgefordert, ihm mitzuteilen bzw. zu signalisieren, dass sie Interesse an sexuellen Handlungen mit ihm habe. Auch nach einer deutlichen Bitte, nur noch professionelle Gespräche zu führen, habe der Geschäftsführer Y nochmals gemeint, dass er sich doch wünsche, dass sie auf seine Frage — in der es im Grunde darum gegangen sei, was sie gerne mit ihm tun würde — antworte.

Der Geschäftsführer Y habe die Antragstellerin damit in eine Situation gebracht, in welcher sie nicht ehrlich antworten habe können, ohne berufliche Nachteile befürchten zu müssen und habe ihre Wünsche und Signale missachtet, keine Nachrichten mit sexuellem Inhalt schreiben zu wollen. Dies sei eine Missachtung ihrer Selbstbestimmung und würdverletzend.

Es bestehe zwar grundsätzlich keine Ablehnungspflicht, die Antragstellerin habe aber durchaus versucht, ihre Ablehnung zu zeigen. In diesem Zusammenhang gelte es zu betonen, dass bei sexueller Belästigung typischerweise Machtverhältnisse ausgenutzt werden würden. Dies mache es zu einer schwierigen Gratwanderung für Betroffene, die einerseits versuchen würden, ihr Arbeitsverhältnis zu retten, andererseits der Verletzung ihrer Intimsphäre entgegenzuwirken. Das Verhalten von Y habe eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt für die Antragstellerin geschaffen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung sei im vorliegenden Fall erfüllt.

Auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sei eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 6 GIBG verboten.

Die Antragstellerin sei Brand Managerin für den österreichischen Markt gewesen. V sei zum Brand Manager für die Schweiz und Österreich ernannt worden, ohne dass die Antragstellerin darüber aufgeklärt worden wäre, was dies nun für ihre Position bedeute. Sie habe ihre Tätigkeiten weiter wie gehabt ausgeführt und habe lediglich wahrgenommen, dass V ihr nunmehr Aufträge betreffend Tätigkeiten erteilt habe, die sie zuvor eigenverantwortlich ausgeführt habe.

Als V seine Tätigkeit als Brand Manager aufgenommen habe, sei er zwei Wochen lang von Herrn W persönlich eingeschult worden, der hierfür nach Lugano gereist sei, der Antragstellerin sei zu Beginn ihrer Tätigkeit als Brand Managerin ein Training zur Einschulung in Portugal versprochen worden; dieses habe sie jedoch nie erhalten.

Die österreichischen Filialen würden weiter auseinanderliegen als die drei kleineren Filialen der Schweiz. Dennoch habe V im Gegensatz zur Antragstellerin ein Diensthandy sowie eine Kreditkarte für Dienstreisen erhalten.

Zusammenfassend, sei die Antragstellerin ohne schriftliche Aufnahme in den Vertrag zur Area Managerin ernannt worden, habe weder eine Kreditkarte für Dienstreisen noch ein Diensthandy erhalten, sei nicht eingeschult worden und habe auch nach Ernennung von V alle ihre Tätigkeiten weiter ausgeführt, ohne eine Erleichterung durch dessen Dienstantritt erkennen zu können.

Dies impliziert eine, bereits vor Dienstantritt vorliegende, sehr unterschiedliche Bewertung der Arbeitsleistung und Wertschätzung. In geschlechtsstereotyper Weise werde die Arbeitsleistung der Frau zwar genutzt, eine statusrelevante offizielle Ernennung, Einschulung und Ausstattung mit Arbeitswerkzeug erhalte allerdings nur der männliche Kollege.

Diese Sachverhaltselemente würden im Zusammenspiel eine Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen konstituieren, welche mit Stereotypen Geschlechterrollen in Zusammenhang stehen und den Tatbestand des § 3 Z 6 GIBG erfüllen würden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten **Stellungnahme** vom 14. Juni 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass Y handelsrechtlicher Geschäftsführer der Antragsgegnerin sei. Richtig sei auch, dass die Antragstellerin vom 1. August 2020 bis 15. April 2022 bei der Antragsgegnerin als Store Managerin beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung geendet.

Ausdrücklich bestritten werde, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien im Zusammenhang mit dem anhängigen Verfahren gegen V stehe. Gleiches gelte auch für die Behauptung, die Kündigung sei aufgrund der von der Antragstellerin gewünschten Gehaltserhöhung erfolgt.

Die Antragsgegnerin betreibe in den Einkaufszentren „...“ Stadt 2 und „...“ in Stadt 1 Filialen im Bereich ... und .... Die Antragstellerin sei bis zum 15. April 2022 Store Managerin der Filiale in Stadt 1 gewesen und habe zusätzlich die Funktion als gewerberechtliche Geschäftsführerin für die Antragsgegnerin übernommen.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie und den damit im Zusammenhang stehenden Maßnahmen sei die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin aus betriebswirtschaftlichen Gründen notwendig gewesen. Wie sich aus den Ausführungen und vorgelegten Beilagen der Antragstellerin ergebe, seien die wirtschaftlichen Zahlen derart schlecht gewesen, dass nach der Kurzarbeit auch weitere, zeitlich befristete, Stundenreduktionen notwendig gewesen seien. Die Antragsgegnerin habe hierzu mit nahezu allen Arbeitnehmerinnen einvernehmlich, für nur kurze Zeit befristete Vereinbarungen zur Stunden- und Entgeltreduktion abgeschlossen. Lediglich mit der Antragstellerin habe keine einvernehmliche Lösung gefunden werden können.

Aus den vorgelegten Beilagen der Antragstellerin ergebe sich, dass die Antragsgegnerin, vertreten durch den Geschäftsführer W, sehr wohl bemüht gewesen sei, die von der Antragstellerin geäußerten Vorfälle betreffend V aufzuklären. Aufgrund der Tatsache, dass die Antragstellerin und V die Vorfälle sehr unterschiedlich geschildert hätten und sowohl für die Antragsgegnerin, aufgrund der schwierigen finanziellen Situation, als auch für die Antragstellerin eine zufriedenstellende rasche Lösung gefunden werden sollte, seien die Beratungsleistungen von V für die Antragsgegnerin mit sofortiger Wirkung eingestellt worden. Eine Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und V sei somit ausgeschlossen gewesen.

und es sei somit wieder jener Zustand hergestellt worden, den die Antragstellerin (vor Übernahme der Beratungsleistungen von V für die Filialen in Österreich) akzeptiert habe und sich sicher gefühlt habe.

Ergänzend sei auch darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin ihren Wohnsitz in Stadt 1 begründet habe, der Sitz der Antragsgegnerin in Stadt 2, Bundesland 2, sei und die Geschäftsführer der Antragsgegnerin sich überwiegend in der Schweiz bzw. in Spanien aufhalten würden. Eine persönliche Aussprache sei daher nicht zeitnah umzusetzen gewesen. Im Übrigen sei auch darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin die Beschwerde betreffend V offenbar bereits im Oktober 2021 bei der Gleichbehandlungskommission eingereicht habe, die Kündigung der Antragstellerin aber erst im Februar 2022 erfolgen habe müssen. Die Antragsgegnerin sei der Beschwerde wertfrei gegenübergestanden und begrüße die Aufklärung, zumal eine Aufklärung des der Beschwerde gegen V zugrundeliegenden außerbetrieblichen Vorfalls durch die Antragsgegnerin selbst fast unmöglich erscheine. Aber auch die nunmehrige Beschwerde sei mit 22. April 2022 datiert, somit rund zwei Monate nach Ausspruch der Kündigung und könne nicht mit der Kündigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin in Zusammenhang gebracht werden.

Die Antragsgegnerin habe unmittelbar nach Kenntnis der Anschuldigungen der Antragstellerin gegen V versucht, weitere Maßnahmen zu treffen. Hierzu sei auch festzuhalten, dass ein Gespräch (aufgrund der Distanzen jedoch elektronisch) geführt worden sei und V den betreffenden Vorfall in Stadt 2 anderweitig geschildert habe.

Unter Berücksichtigung der gegebenen Entfernungen (Österreich, Schweiz, Spanien), der weiterhin vorliegenden COVID-19-Pandemie, die insb auch den Einzelhandel schwer getroffen habe, und der anwaltlichen Beratung sei eine kurzfristigere Abstimmung nicht umsetzbar gewesen. Hinsichtlich der Zeitspanne sei auch zu berücksichtigen, dass zwischen V und der Antragstellerin eine räumliche Distanz gelegen sei. Eine persönliche Aussprache zwischen dem Geschäftsführer W und der Antragstellerin – die bereits aufgrund der räumlichen Distanz und der COVID-19-Pandemie unmöglich gewesen sei – sei nicht möglich gewesen.

Aufgrund des Umstands, dass die Antragstellerin den Vorfall in Stadt 2 während der früheren Tätigkeit von V (d.h. vor August 2021) gegenüber der Antragsgegnerin nie geschildert habe, sei für die Antragsgegnerin als rasche Lösung die Beendigung der Beratungsleistungen von V zielführend und ausreichend gewesen. Durch diese Beendigung sei sichergestellt gewesen, dass eine Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und V – wie auch vor August 2021 – nicht erfolge. Durch die Beendigung der Inanspruchnahme der Beratungsleistungen sei der für die Antragstellerin akzeptable (vorherige) Zustand wiederhergestellt worden. Diese Beendigung sei unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes auch geeignet gewesen, die Antragstellerin vor Belästigungen zu schützen.

Zum Zeitpunkt der Abstimmung mit V hätten der Antragsgegnerin die von der

Gleichbehandlungsanwaltschaft verschriftlichten, detaillierten Ausführungen von der Antragstellerin zum Vorfall in Stadt 2 bereits vorgelegen, sodass für eine Konfrontation von V aus Sicht des Geschäftsführers W keine weitere Abstimmung notwendig gewesen sei, sondern diese Angelegenheit mit der Beendigung der Beratungsleistungen von Herrn V erledigt gewesen sei.

Die von der Antragstellerin genannte Verpflichtung, wonach die Antragsgegnerin weitere Schritte zur Aufklärung hätte setzen müssen, sei für gegenständlichen Sachverhalt nicht relevant. Die Antragsgegnerin habe eben direkt Abhilfe geschaffen, um nicht unnötige Zeit zu verlieren und für die Antragstellerin ein unbelastetes Arbeitsverhältnis sicherzustellen, unabhängig vom tatsächlichen Wahrheitsgehalt. Für die Antragsgegnerin sei es wichtig gewesen, so schnell wie möglich Abhilfe zu schaffen, um den Fokus der Antragstellerin auf die Arbeit zu ermöglichen; zumal die wirtschaftliche Lage der Antragsgegnerin zu diesem Zeitpunkt angespannt gewesen sei.

Woraus eine Schädigung der Reputation der Antragstellerin erfolgt sei, sei für die Antragsgegnerin nicht ersichtlich. Die Antragsgegnerin habe den von der Antragstellerin geschilderten Vorfall äußerst diskret behandelt und schnellstmöglich die Beendigung der Beratungsleistungen von V vorgenommen.

Die Anschuldigungen, dass sich beide Geschäftsführer der Antragsgegnerin nicht verantwortlich gefühlt hätten, werden ebenfalls zurückgewiesen. Vielmehr sei hier zu beachten, dass beide Geschäftsführer (Schweizer und Spanier) mit dem österreichischen Recht nicht im Detail vertraut seien, anwaltliche Beratung erforderlich gewesen sei und V, wie bereits die Antragstellerin schildere, nicht bei der Antragsgegnerin, sondern bei der Z International angestellt gewesen sei.

Die von der Antragstellerin vorgelegte Korrespondenz mit Y betreffe offenbar lediglich einen Bruchteil der Kommunikation. Nach nunmehriger Kenntnis der Antragsgegnerin sei die private Kontaktaufnahme zwischen dem Geschäftsführer Y und der Antragstellerin nicht durch Y, sondern vielmehr durch die Antragstellerin selbst erfolgt. Konkret sei an einem Abend im Jahr 2020 eine telefonische Abstimmung von geschäftlichen Angelegenheiten zwischen der Antragstellerin und Y erfolgt. Anlässlich dieses Telefonat sei die Antragstellerin offenbar gemeinsam mit einer Freundin zu Hause am Bier trinken gewesen und habe plötzlich darauf bestanden, den Geschäftsführer Y auch einmal zu sehen, konkret Y ins Gesicht zu sehen. Die Antragstellerin habe auf einen Videocall bestanden, dem Geschäftsführer Y Fotos und Selfies von sich selbst geschickt und aktiv dem Instagram-Profil von Y gefolgt. Die Antragstellerin habe dann auch den gesamten restlichen Abend aktiv WhatsApp-Nachrichten an Y verschickt und habe ihm auch berichtet, dass sie in einer Beziehung sei. Wenn die Antragstellerin nun argumentiere, dass die Information der bestehenden Partnerschaft eine Zurückweisung von Annäherungsversuchen sei, könne dies im Gesamtzusammenhang nicht nachvollzogen

werden. Die Antragstellerin habe Y bereits gleich zu Beginn ihres Kontakts auf die bestehende Partnerschaft hingewiesen, aber Y dennoch offensiv privat kontaktiert. Auch aus der vorgelegten Beilage 4 sei entgegen den Ausführungen der Antragstellerin keine Ablehnung des Verhaltens von Y ersichtlich. Vielmehr sei der Hinweis zur bestehenden Partnerschaft (Nachricht vom 22.11.2020; 22:27:53) mit einem Affensmiley versehen, das sich den Mund zuhalte. Aus der Korrespondenz zu Beilage 4 ergebe sich weiters, dass die Antragstellerin diverse Fotos (offenbar von sich) an Y versendet und Y befragt habe, ob er verheiratet sei (Nachricht vom 23.11.2020, 17:43:16). Es ergebe sich auch eindrücklich, dass die sich aus den Chats ergebenden Annäherungsversuche beidseitig seien.

Sofern das Verhalten subjektiv erwünscht gewesen sei – so sei das Verhalten der Antragstellerin nach den obigen Ausführungen und insbesondere den vorliegenden Beilagen zum Antrag zu interpretieren – scheide die Annahme einer sexuellen Belästigung durch unerwünschtes Verhalten aus.

Zur behaupteten Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sei vorab klarzustellen, dass die Antragstellerin seit Beginn des Arbeitsverhältnisses mit der Antragsgegnerin als Store Managerin, nicht jedoch als Brand Managerin, beschäftigt gewesen sei. V sei seit jeher bei der Z International als Area Manager beschäftigt gewesen. Seit 5. Juli 2021 habe V lediglich Beratungsleistungen für die Antragsgegnerin erbracht, die im Wesentlichen jenen eines Area Managers der Antragsgegnerin entsprochen hätten. Die Positionen von der Antragstellerin und V seien jedenfalls unterschiedlich gewesen und hätten sich auch auf unterschiedliche Gesellschaften bezogen. Dies ergebe sich auch aus dem abgeschlossenen Arbeitsvertrag, der die Funktion der Antragstellerin ausdrücklich als Store Managerin definiert habe. Eine Änderung dieser Funktion sei während des gesamten Arbeitsverhältnisses nicht erfolgt.

Die unterschiedlichen Positionen und Tätigkeiten von der Antragstellerin und V würden sich bereits aus dem eigenen Vorbringen ergeben, wonach V der Antragstellerin Aufträge betreffend ihre Tätigkeiten erteilt habe. Aber auch tatsächlich hätten sich die Tätigkeiten unterschieden.

Die unterschiedliche Ausstattung der Antragstellerin und V sei ausschließlich auf die unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeiten sowie eine unterschiedliche Arbeitgeberin zurückzuführen. Auch die persönliche Einschulung sei ausschließlich auf andere Tätigkeiten von V in einer anderen Gesellschaft zurückzuführen. Hätte die Tätigkeit des Area Managers nicht V im Wege einer Beratungsdienstleistung, sondern die Antragstellerin direkt übernommen, was jedoch nicht erfolgt sei, hätte auch die Antragstellerin eine solche Einführung erhalten und Geschäftsausstattung zur Verfügung gestellt bekommen. In diesem Zusammenhang sei auch festzuhalten, dass die Antragstellerin die zur Erfüllung ihrer Tätigkeiten notwendigen Arbeitsmittel (insbesondere Computer, PISO Mobile, Store Tablet) zur Verfügung gestellt worden seien. Für die geringfügigen Reisetätigkeiten der

Antragstellerin sei die Zurverfügungstellung einer Kreditkarte – die Area Managern vorbehalten ist – auch nicht erforderlich gewesen. V sei aber für die Z International als Area Manager für die Schweiz jeden Tag unterwegs, sodass eine Kreditkarte bereits aus diesem Grund zwingend erforderlich sei. Im Übrigen sei – neben der Tatsache, dass Store Managern grundsätzlich keine Kreditkarte zur Verfügung gestellt werde – darauf hinzuweisen, dass österreichische Banken der Antragsgegnerin die Ausgabe einer Kreditkarte bislang auch verweigert hätten. Die Kreditkarte von V sei ihm von dessen Arbeitgeberin, der Z International, zur Verfügung gestellt worden.

Eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen liege somit nicht vor, sondern sei eine unterschiedliche Ausstattung mit Arbeitsmitteln auf die konkrete Tätigkeit und die konkrete Funktion sowie die unterschiedlichen Arbeitgeberinnen diskriminierungsfrei zu erklären.

Zusammengefasst habe die Antragsgegnerin die von der Antragstellerin geäußerten Bedenken zur Zusammenarbeit mit V ernst genommen und nach versuchter interner Aufarbeitung – hierbei seien auch die räumliche Distanz, die COVID-19-Pandemie sowie die betriebswirtschaftlichen Schwierigkeiten der Antragsgegnerin zu berücksichtigen – unverzüglich die Beendigung der Inanspruchnahme der Beratungsleistungen von V angeordnet. Eine weitere Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und V sei somit ausgeschlossen gewesen und es sei ausreichend Abhilfe geschaffen worden. Die von der Antragstellerin ins Treffen geführten Handlungen des Geschäftsführers Y hätten nach bisheriger Kenntnis der Antragsgegnerin auf Gegenseitigkeit beruht bzw. seien diese zumindest auch von der Antragstellerin zu Beginn aktiv gefördert worden, sodass auf Basis der vorliegenden Informationen der Antragsgegnerin keine sexuelle Belästigung durch Y vorliege, die der Antragsgegnerin zurechenbar wäre.

## PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Dr. D (Masseverwalter der Antragsgegnerin) vom 17. Jänner 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden Mag. B und C am 17. Jänner 2023 sowie Y und W am 28. Februar 2023 befragt.

Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Aussage von V vom 28. Februar 2023, Chat-Verläufe zwischen der Antragstellerin und Y von 22-24. November 2020, WhatsApp-Nachricht von V an die Antragstellerin vom 13. August 2021, E-Mail-Korrespondenz zwischen der Antragstellerin und W von 14. August bis 16. September 2021, Korrespondenz zwischen der Antragstellerin und Y vom 21. September 2021 und vom 1. Oktober 2021, Arbeitsvertrag der Antragstellerin, Lohn-/Gehaltsabrechnung der Antragstellerin vom März 2022, Handelsregisterauszug der Z International, Firmennummer

000, Auszug aus dem Firmenmonitor der ... Zeitung betreffend die Antragsgegnerin, Firmenbuchnummer 000, Forderungsanmeldung im Insolvenzverfahren der Antragsgegnerin zu ... vom 15. Februar 2023.

## BEGRÜNDUNG<sup>ii</sup>

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 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*

*[...]*

*6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, [...]*“

*„§ 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,*
- 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder*
- 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 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.*

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

*(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts sexuell belästigt 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/Zeugin 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.“*

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 dagegen.<sup>iii</sup>

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 der Antragsgegnerin aufgrund des Geschlechtes durch die sexuelle Belästigung, durch Unterlassung der angemessenen Abhilfe, durch Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin war seit 15. September 2016 im Vertrieb der Marke „X“ (Franchise) tätig. Am 30. April 2020 wurden die „X“-Filialen in Österreich aufgrund einer Insolvenz zwischenzeitlich geschlossen und schließlich von der neu gegründeten Z GmbH (Franchisenehmerin) übernommen. Die Antragstellerin wurde von der Z GmbH ab dem 1. August 2020 eingestellt.

Nach der Übernahme wurden die österreichischen „X“-Filialen in Stadt 1 und Stadt 2 im August 2020 wiedereröffnet. Der internationale Bereichsleiter („international area manager“) von „X“ in Portugal (Franchisegeber), V, reiste für diese Eröffnungen an.

Am Abend vor der Geschäftseröffnung in Stadt 2, am 14. August 2020, gingen die Antragstellerin, V und eine weitere Kollegin zum gemeinsamen feierlichen Abendessen. Nach diesem Abendessen ging V in das Hotelzimmer der Antragstellerin und versuchte sie zu küssen. Obwohl die Antragstellerin ausdrücklich erklärte, dass sie dies nicht möchte, setzte V die sexuellen Handlungen fort – er warf die Antragstellerin auf das Bett und legte sich auf sie. Erst nach mehrmaliger Aufforderung der Antragstellerin verließ er schlussendlich ihr Hotelzimmer.

Zum damaligen Zeitpunkt hat die Antragstellerin den Vorfall nicht gemeldet, da V in Portugal tätig war, die Antragstellerin davon ausging, keine weiteren Berührungspunkte mit ihm zu haben und bei einer Meldung berufliche Nachteile befürchtete.

Im Zeitraum von 22. November 2020 bis 24. November 2020, erhielt die Antragstellerin WhatsApp Nachrichten von Y, einem der Geschäftsführer der Antragsgegnerin. Die Beiden haben zuerst darüber gesprochen, dass sie sich bei einer Dienstreise in Person kennenlernen würden. Y lud die Antragstellerin sodann zum Abendessen ein, indem er schrieb: *„wenn ich nicht aufdringlich bin würde mich freuen dich am Abend einzuladen um was essen zu gehen“*.

Die Antragstellerin erwähnte bereits in diesem Zusammenhang, dass sie in einer Beziehung sei. Sie wollte damit klarstellen, dass sie nur als seine Mitarbeiterin mit ihm essen gehen will. Y teilte der Antragstellerin mit, dass er ebenfalls *„sehr gebunden“* sei. Die Antragstellerin hielt fest: *„Man muss immer aufpassen als Frau“*, woraufhin Y fragte *„Ängstlich?“*.

Er fragte die Antragstellerin in den darauffolgenden Nachrichten, ob ihr Freund ihn jetzt hasse. Er erklärte auch, dass er *„groß und stark“* sei und sich daher nicht vor ihm fürchte.

Am nächsten Tag schickte Y der Antragstellerin ein „Selfie“, um der Antragstellerin mitzuteilen, dass er mit Freunden etwas trinken sei. Die Antragstellerin schickte ebenfalls Fotos von sich und einer Kollegin, da sie auch gerade gemeinsam etwas trinken waren. Als sie Y dann nur ein Bild von einem Bier schickte, meinte dieser: *„Hoffte eigentlich auf ein anderes schönes Foto von dir!“* gefolgt von: *„War natürlich ein Scherz und wollte nicht aufdringlich sein!“* und: *„Wir hören uns Morgen, um alle Details zu planen“*. Auf Frage der Antragstellerin, was er damit meine, schrieb er: *„Hahaha ich meinte ein Foto von dir anstatt vom Bierglas“*.

Im weiteren Verlauf des Gesprächs schickte Y der Antragstellerin die Nachricht: *„Jetzt wünsche ich dir am besten einen schönen Abend... möchte ja nicht, dass jemand eifersüchtig wird oder so...“* woraufhin die Antragstellerin fragte, ob er verheiratet sei. Er teilte mit, dass er mit seiner Freundin lebe, sagte aber kurz daraufhin, dass er die Antragstellerin auf Facebook gesucht habe und fragte, was sie denn gerne von ihm hören würde. Die Antragstellerin erwiderte

ausweichend: „Was glaubst du, dass ich gerne hören würde?“. Y meinte daraufhin, „ich weiß es, aber ich werde es sicher nicht sagen!!! Du zuerst und ich halte mich zurück!!! Ich bin ja auch der Chef, ich kann nicht einfach so losgehen“ und „Ich kann dir im Moment nur sagen, anhand der Fotos, dass du ein bezauberndes Lächeln hast... fertig!!!“. Als die Antragstellerin darauf nicht einging, forderte er sie wiederholt auf, sich dazu zu äußern: „Ich habe schon genug gesagt!!! Jetzt bist du dran!“.

Er meinte schlussendlich: „Wenigstens etwas musst du sagen, dann kann ich vielleicht weitergehen!“, woraufhin die Antragstellerin antwortete „Nein, gar nicht“.

Y richtete an die Antragstellerin weitere eindeutige Nachrichten wie beispielsweise:

„An was hast du gedacht, als du mein Foto gesehen hast?“

„Anycase: ich habe dich ja zum Abendessen eingeladen in ... aber leider sind alle Restaurants zu... wie wollen wir das machen? Alternativlösungen??

„Aber ab jetzt bleibe ich stumm!!! Du bist dran...!!“

„Also jetzt ganz ernst gemeint und ich will ehrlich sein: ich will meine Freundin nicht verlassen und mir geht es gut, aber ich muss zugeben, dass von dem Moment, wo ich dich gesehen habe, hat es in mir etwas bewegt!!!“

„At first X, dann wenn du Spaß hast und du spielen willst, dann ist für mich auch ok“.

„Ich hoffe du sagst mir was in den nächsten 10 Minuten, so fühle ich mich wenigstens nicht so ein Idiot heute Abend!!!“

„Ich habe mich gehen lassen... und ich denke ich war sehr verständlich und du hast sehr gut verstanden!“

Die Antragstellerin ging auf diese Nachrichten nicht ein und hielt lediglich fest: „Das Problem ist, du bist mein Chef und ich bin dann in einer schwierigen Position“.

Y antwortete: „Verstehe ich... für mich ist es das gleiche... ich mach dir einen Vorschlag: Wir lassen X beiseite, niemand muss nichts wissen und wir arbeiten weiter wie wir es jetzt gemacht haben!!! Ich brauche dich und du brauchst mich um das Ganze weiterzuleiten“. Zum Schluss stellte er aber noch die Frage: „Was würdest du machen, wenn ich vor dir wäre?“.

Am 24. November 2020 verfasste die Antragstellerin an Y eine Nachricht, in welcher sie festhielt, dass sie „von hier aus professionell bleiben“ möchte. Er entschuldigte sich daraufhin und meinte: „ich habe es vielleicht gestern ein bisschen übertrieben und glaub mir, ich wollte sich absolut nicht in eine unangenehme Situation bringen“, abschließend fügte aber nochmals hinzu: „Obwohl ich wäre schon neugierig auf die letzte Frage, die ich gestellt hatte und du aber nicht geantwortet hast!“.

Später teilte Y der Antragstellerin mit, dass er die Nachrichten gelöscht habe und bat sie, dasselbe zu tun. Sie kam der Bitte nicht nach und speicherte die Screenshots des Gesprächsverlaufs.

Im Mai 2021 wurde V von der Z International angestellt, um als „rechte Hand“ von W, des zweiten Geschäftsführers der Z International und auch der Z GmbH, bei welcher die Antragstellerin beschäftigt war, sowie als Brand Manager in der Schweiz tätig zu sein.

Dies hatte zur Folge, dass V und die Antragstellerin wieder in Kontakt waren. Er sendete der Antragstellerin E-Mails und erteilte ihr Aufgaben, die sie zuvor ohne seine Weisung ausführte. V stellte aber auch in Aussicht, dass er jeden Monat nach Österreich reisen werde, wobei sie sich sehen würden. Aufgrund des Vorfalls vom 14. August 2020 reagierte die Antragstellerin auf seine Nachrichten und die neue Arbeitssituation mit Panikattacken und Schlafproblemen.

Am 14. August 2021 kündigte sich der Geschäftsführer W für einen Besuch in Stadt 1 an. Die Antragstellerin fragte ihn in diesem Zusammenhang, ob es möglich wäre, dann ein Gespräch zu zweit zu führen. Da V in vorausgegangener WhatsApp-Korrespondenz mit der Antragstellerin meinte, den Geschäftsführer W über den Vorfall bereits informiert zu haben, schrieb sie: *„V meint, du wüsstest schon davon, aber ich glaube, du kennst nicht die ganze Geschichte und ich würde dir gerne erzählen, was passiert ist, damit ich mich in Zukunft sicher fühlen kann.“* Der Geschäftsführer W antwortete darauf: *„Ok“*.

Am 31. August 2021 wandte sich die Antragstellerin zur Beratung an die GAW. Am 3. September 2021 verfasste die Antragstellerin mit Unterstützung der GAW ein E-Mail an den Geschäftsführer W, in welcher sie ihm explizit vom Vorfall berichtete und nochmals um ein Gespräch bat. Er antwortete, dass sie darüber reden könnten, wenn er nach Österreich kommt und wechselte unmittelbar danach das Thema auf die Probleme im österreichischen Markt.

Am 10. September 2021 richtete die Antragstellerin nochmals eine E-Mail an den Geschäftsführer W, in welcher sie nochmals betonte, dass die Angelegenheit betreffend V für sie sehr dringend und belastend sei und sie gerne wissen würde, wann ein Gespräch möglich wäre. Sie teilte weiters mit, dass sie sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt habe. Sie schlug einen Video-Call am 15. September oder 16. September vor. Der Geschäftsführer W antwortete, dass er am 4. Oktober 2021 nach Stadt 2 kommen würde und sie sich dort treffen können. Die Antragstellerin meinte daraufhin, dass die Angelegenheit nicht bis Oktober warten könne und schlug wieder eine Videokonferenz am 15. September oder 16. September vor.

Am 14. September 2021 teilte der Geschäftsführer W der Antragstellerin mit, mit V gesprochen zu haben, welcher den Sachverhalt anders dargestellt habe. Es stehe *„Wort gegen Wort“*. Man wolle nicht einer Seite mehr Glauben schenken als der anderen. Er sehe sich aber gezwungen, V ab Oktober 2021 einen anderen Aufgabengebiet zuzuteilen, damit die Interaktion zwischen den Beiden unterbunden sei. In derselben E-Mail wies der Geschäftsführer W die Antragstellerin darauf hin, dass sie sich nun wieder auf die Zahlen ihres Standortes konzentrieren solle. Das persönliche Gespräch hat nie stattgefunden, da der Geschäftsführer W seinen Besuch mehrmals verschoben hat.

Am 21. September 2021 berichtete die Antragstellerin dem Geschäftsführer Y über den Vorfall mit V vom 14. August 2020. Wenig später haben sie eine gemeinsame Dienstreise besprochen. Der Geschäftsführer Y scherzte daraufhin, dass er in einem anderen Hotel sei und sie daher „beruhigt“ sein könne; er werde sie nicht belästigen.

Am 13. Oktober 2021 brachte die GAW für die Antragstellerin bei der GBK einen Prüfungsantrag betreffend die sexuelle Belästigung durch V ein. Die Antragstellerin setzte damals keine Schritte gegen das Unternehmen selbst, da ihr Job ihr sehr wichtig war und sie Nachteile befürchtete.

Als die Antragstellerin den Geschäftsführer Y nach Adresse von V für den Antrag an die GBK bat, teilte er mit, dass er ihr diese nicht geben könne. Sie müsse das „mit X ausmachen“. Er führte weiter aus, dass der Vorfall vor mehr als einem Jahr stattgefunden habe und V damals bei X tätig gewesen sei.

Nach der Meldung der sexuellen Belästigung durch V nahm die Antragstellerin negative Veränderungen in ihrem Verhältnis zur Geschäftsführung wahr. Mit E-Mail vom 9. September 2021 fragte der Geschäftsführer W die Antragstellerin etwa in einem harten Ton, was am österreichischen Markt „passiert“ sei und warum die Zahlen so schlecht seien.

Nach der Einbringung des Antrags bei der GBK hat sich das Gesprächsklima weiter verschlechtert. Der Geschäftsführer W reagierte nur mehr selten auf ihre Fragen und E-Mails und begann, ihre Leistungen verstärkt zu kritisieren. Vor der Beschwerde der Antragstellerin über den Vorfall der sexuellen Belästigung hat es tendenziell gehäuft Lob und keine besondere Kritik gegeben. Sie hat sich mit dem Geschäftsführer auch gut verstanden.

Am 20. Jänner 2022 erhielt die Antragstellerin eine E-Mail von der Buchhalterin der Antragsgegnerin betreffend eine kollektivvertraglich vereinbarte Lohnerhöhung. Sie leitete diese an die Geschäftsführer Y und W weiter. Der Geschäftsführer W rief sie daraufhin an, schrie sie an und beschwerte sich. Er teilte der Antragstellerin mit, dass die Stunden der Mitarbeiterinnen stark reduziert werden müssten. Sie solle ihm einen Vorschlag schicken. Am 21. Jänner 2022 übermittelte die Antragstellerin dem Geschäftsführer den Vorschlag, die Stunden von fünf Mitarbeiterinnen zu reduzieren.

Am 15. Februar 2022 fand diesbezüglich eine Telefonkonferenz statt. Die Antragstellerin war zu diesem Zeitpunkt im Krankenstand, da sie die Belästigung durch V und die negative Reaktion auf ihre Beschwerde sowie die Sorge um ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten schwer belasteten. Der Geschäftsführer W fragte sie zu Anfang des Meetings, weshalb sie genau in Krankenstand sei. Sie antwortete, dass der Krankenstand mit der vorgebrachten Belästigung im Zusammenhang stehe, woraufhin dieser meinte, sie solle ihm nur keine weiteren Probleme bringen.

Am 21. Februar 2022 bat die Antragstellerin den Geschäftsführer W um eine Gehaltserhöhung. Am selben Tag wurde die Antragstellerin in einer E-Mail-CC gesetzt, welche an die Unternehmensanwältin gerichtet war und in welcher die Geschäftsführer W und Y thematisierten, dass lediglich der Vertrag von der Antragstellerin keine Stundenkürzung enthalten habe und nun auch ihr Vertrag adaptiert werden sollte. Dies traf nicht zu, weil auch die Stunden der Stellvertreterin der Antragstellerin und der Store Managerin von Stadt 2 nicht reduziert wurden. Die Antragstellerin stimmte der Reduzierung ihrer Arbeitsstunden nicht zu. Am 23. Februar 2022 erhielt sie ein Kündigungsschreiben.

Wenige Tage nach Kündigung der Antragstellerin stellte der Geschäftsführer W an ihrer Stelle eine neue Mitarbeiterin ein.

Die Antragstellerin war bei der Antragsgegnerin von 1. August 2020 bis 15. April 2022 als Brand Managerin für Österreich sowie als Store Managerin für die Filiale in Stadt 1 beschäftigt. In ihrem Vertrag wurde nur die Rolle als Store Managerin festgehalten. Der Geschäftsführer W teilte der Antragstellerin aber per WhatsApp und mündlich mit, dass sie Brand Managerin (bzw. Area Managerin) für Österreich sei. Aus ihrer Lohn-/Gehaltsabrechnung ergibt sich ebenfalls die Positionsbezeichnung „Brand Managerin“.

Als V im Mai 2021 von der Z International angestellt wurde, teilte der Geschäftsführer W der Antragstellerin mit, dass er u.a. auch Brand Manager für Österreich werden sollte. Für die Antragstellerin war es nicht klar, inwiefern sich V's Stelle von ihrer unterscheiden sollte und kontaktierte diesbezüglich den Geschäftsführer W. Sie erhielt nie eine Antwort.

Die Übernahme der Position durch V hatte keine Änderungen im Aufgabenbereich der Antragstellerin zur Folge, sie führte dieselben Tätigkeiten aus wie zuvor: sie kümmerte sich etwa um Verträge und Personal in Österreich, setzte Vertriebsziele fest, übermittelte dem Geschäftsführer W Verkaufsberichte und errechnete Boni. Sie suchte neue Verkaufslokale in Österreich und kontaktierte hierfür andere Einkaufszentren.

Der Antragstellerin wurde bei Antritt ihrer Stelle als Brand Managerin für Österreich vom Geschäftsführer W versprochen, dass sie eine Einschulung in Portugal erhalten würde. Diese fand nie statt. V erhielt bei Dienstantritt eine zweiwöchige Einschulung durch den Geschäftsführer W persönlich, welcher hierfür nach Lugano reiste. Für die Ausübung seiner Tätigkeit wurden ihm ein Diensthandy sowie eine Kreditkarte für die damit einhergehenden Dienstreisen zur Verfügung gestellt. Die Antragstellerin erhielt diese nicht. Sie wurde auch nie offiziell zu einer Brand Managerin ernannt, obwohl sie alle Tätigkeiten ausführte, die mit dieser Position einhergehen. V wurde demgegenüber zum Brand Manager für Österreich genannt, ohne jegliche Aufgaben übernommen zu haben. Er reiste im Zeitraum Mai bis Oktober 2021 nur einmal nach Österreich an, obwohl er offiziell für diesen Bereich zuständig war.

Nachdem V ab Oktober 2021 infolge der Meldung der sexuellen Belästigung ein anderer Aufgabenbereich zugeteilt wurde, teilte der Geschäftsführer W der Antragstellerin mit, dass V's Aufgaben im österreichischen Markt vom Geschäftsführer Y übernommen werden.

Mit ihrer E-Mail vom 16. September 2021 bat die Antragstellerin den Geschäftsführer W um Klarstellung, welche Aufgaben nun von Y übernommen würden und wofür er nunmehr die Anlaufstelle sei. Der Geschäftsführer W teilte daraufhin mit, dass es keine Veränderung in ihrer Interaktion mit dem Geschäftsführer Y geben würde („AS SAME AS BEFORE“).

Am 21. September 2021 fragte die Antragstellerin auch den Geschäftsführer Y, was das genau bedeute und welche Aufgaben er nun übernommen habe. Der Geschäftsführer Y teilte daraufhin mit, dass er weiter so machen werde, wie er es im letzten Jahr gemacht habe und seine Aufgaben immer dieselben seien. Die Antragstellerin führte bis zu ihrer Kündigung unverändert alle Tätigkeiten einer Brand Managerin für Österreich aus.

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Vorab ist festzuhalten, dass die Antragsgegnerin am 23. Dezember 2022 ein Insolvenzverfahren angemeldet hat und die Vertretung der Antragsgegnerin vom Masseverwalter RA Dr. D übernommen wurde. Die Geschäftsführer W und Y wurden daher als sonstige Auskunftspersonen befragt. Der als informierter Arbeitgebervertreter befragte Masseverwalter hatte keine verfahrensrelevanten Wahrnehmungen.

1. Es liegt **eine 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** vor.

§ 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.

„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.<sup>iv</sup>

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 genügt Fahrlässigkeit. Bei „Erkennbarkeit“ kommt es auf eine besondere „Bekanntgabe“ durch die betroffene Person nicht mehr an.<sup>v</sup>

Als Vorfrage war hier zunächst zu klären, ob eine sexuelle Belästigung vorlag. Die Antragstellerin machte in ihrem schriftlichen und mündlichen Vorbringen glaubhaft, dass V ihr gegenüber unerwünschte sexuelle Handlungen setzte, welche ihre Würde verletzten und eine Beeinträchtigung ihrer Arbeitsumwelt zur Folge hatten. V gelang es im Zuge seiner Befragung nicht, die glaubhaften Schilderungen der Antragstellerin zu entkräften. Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass der Antragstellerin geglaubt und festgestellt werden konnte, dass sie am 14. August 2020 von V sexuell belästigt wurde.

Im nächsten Schritt war zu überprüfen, ob die Antragsgegnerin von der sexuellen Belästigung durch V gewusst hat oder wissen hätte müssen. Hierzu brachte die Antragstellerin glaubhaft vor, dass sie den Vorfall zunächst nicht gemeldet habe, weil sie berufliche Nachteile befürchtete und hoffte, keine Berührungspunkte mehr mit dem Belästiger zu haben. Nachdem V aber im Jahre 2021 wieder in ihr Berufsleben eingetreten ist, wobei auch persönliche Treffen in Aussicht gestellt wurden, wandte sie sich mehrfach an den Geschäftsführer der Antragsgegnerin und ersuchte um ein Gespräch.

Diesbezüglich legte die Antragstellerin den E-Mail-Verkehr mit dem Geschäftsführer W vor, aus welchem hervorgeht, dass sie am 14. August 2021 das erste Mal fragte, ob es möglich wäre, ein Gespräch zu zweit zu führen.

Anzumerken ist, dass V in einer Nachricht an die Antragstellerin vom 13. August 2021 meinte, den Geschäftsführer W über den Vorfall bereits informiert zu haben. Die Antragstellerin führte diesbezüglich glaubwürdig aus, dass sie nicht nachvollziehen habe können, warum der Geschäftsführer sie diesbezüglich nicht kontaktiert habe. Am 14. August 2021 führte sie in ihrer Nachricht an den Geschäftsführer W daher aus, dass sie nicht glaube, dass er die ganze Geschichte kenne und dass sie ihm gerne erzählen würde, was passiert sei, damit sie sich in Zukunft sicher fühlen könne. Der Geschäftsführer W reagierte auf diese Nachricht nur mit einem „Ok“.

Spätestens zu diesem Zeitpunkt musste für den Geschäftsführer W die Abhilfe gebietende Situation erkennbar sein, er hat aber keine Handlungen gesetzt, um die Situation aufzuklären, obwohl die Antragstellerin ihn mehrfach um ein Gespräch bat und auch eine Videokonferenz angeboten hat.

Erst nach einigen E-Mails und dem Hinweis, dass sie die GAW einschalten wolle, teilte der Geschäftsführer der Antragstellerin am 14. September 2021 mit, dass er mit dem Antragsgegner gesprochen hatte, welcher den Sachverhalt anders dargestellt habe und somit „Wort gegen Wort“ stehe. Schlussendlich teilte er V einen anderen Aufgabengebiet zu. Wie bereits ausgeführt ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin aber zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, was hier jedoch nicht der Fall war.

Da die Antragstellerin durch das Verhalten der Geschäftsführer den Eindruck hatte, dass der Belästigungsvorfall bagatellisiert und ihr diesbezüglich kein Glauben geschenkt wurde, brachte die GAW am 13. Oktober 2021 bei der GBK einen Prüfungsantrag betreffend die sexuelle Belästigung durch V ein. Die Antragstellerin schilderte glaubhaft, dass sie damals keine Schritte gegen das Unternehmen selbst gesetzt habe, da ihr Job ihr sehr wichtig gewesen sei und sie berufliche Nachteile befürchtet habe.

Die Antragstellerin konnte somit den Vorwurf der mangelnden Abhilfe durch in ihrem schriftlichen Vorbringen sowie ihrer mündlichen Befragungen glaubhaft darlegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin, der es jedoch nicht gelang, den Gegenbeweis zu erbringen.

Die Antragsgegnerin argumentierte in ihrer Stellungnahme, ihrer Abhilfepflichtung nachgekommen zu sein, indem V ein anderer Tätigkeitsbereich zugeteilt und dadurch die Interaktion zwischen den Beiden unterbunden wurde. Unter Berücksichtigung der gegebenen Entfernungen, der weiterhin vorliegendem COVID-19-Pandemie und der anwaltlichen Beratung sei die Abhilfemaßnahme auch rechtzeitig erfolgt.

Im Zuge der Befragung betonte der Geschäftsführer W aber wiederholt, dass V zum Zeitpunkt des Belästigungsvorfalles nicht bei der Antragsgegnerin, sondern bei „X“ in Portugal angestellt gewesen sei. Zudem antwortete er auf die Frage des Senates, wie er intern reagiert habe, als er von den Vorwürfen erfahren habe, mit der Aussage: *„Ich habe gesagt, das ist etwas, was mich nicht angeht, dass sie das selbst zu lösen haben“*.

Der Geschäftsführer W vertrat offenbar die Meinung, für die Abhilfe nicht zuständig gewesen zu sein. Er übersieht dabei, dass die Verpflichtung der Antragsgegnerin als Arbeitgeberin, angemessene Abhilfe bei Belästigung zu schaffen, nicht nur dann eingreift, wenn der Belästiger ein Vorgesetzter/eine Vorgesetzte oder ein Arbeitskollege/eine Arbeitskollegin der belästigten Person ist. Vielmehr ist der Begriff „Dritter“ iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG weit zu verstehen und umfasst auch die Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. V war zum Zeitpunkt des Vorfalls ein Dritter iSd GIBG, da er als Vertreter der Franchisegeberin zur Unterstützung der Antragsgegnerin bei der Geschäftseröffnung angereist ist. Er trat somit als Geschäftspartner der Arbeitgeberin auf.

Die Argumentation, die Maßnahme sei unter der Berücksichtigung der Entfernung etc. rechtzeitig erfolgt, überzeug ebenfalls nicht, da es für den Geschäftsführer zumutbar war, mit der Antragstellerin ein Gespräch per Videokonferenz zu führen – was von der Antragstellerin in ihrer E-Mail vom 10. September 2021 auch angeboten wurde. Im Zeitraum vom 14. August bis 14. September 2021 erfolgte aber keine Reaktion des Geschäftsführers.

Aufgrund der sehr eindeutigen Aussage des Geschäftsführers W ging der Senat davon aus, dass er der Situation keinerlei Bedeutung beigemessen hat und ohne Einschreiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft gar keine Maßnahmen gesetzt hätte.

Der Senat sieht es sehr kritisch, dass kein Gespräch mit der Antragstellerin gesucht wurde und der Geschäftsführer W alleine anhand von Schilderungen von V festhielt, dass „Wort gegen Wort“ stehe. Die vom Geschäftsführer gewählte Vorgehensweise entspricht nicht den Anforderungen an eine angemessene Abhilfe iSd § 6 Abs 1 Z 2 GIBG.

Auch die in Bezug auf den Belästigungsvorfall gefallene Bemerkung des Geschäftsführers Y, er werde während der geplanten Dienstreise in einem anderen Hotel bleiben, die Antragstellerin könne daher „beruhigt sein“, er werde sie nicht belästigen, war aus Sicht des Senats äußerst unangemessen und zeigte, dass das Anliegen der Antragstellerin nicht ernst genommen wurde.

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

## 2. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin** gemäß **§ 6 Abs 1 Z 1 GIBG** vor.

Der Begriff „Arbeitgeber/Arbeitgeberin“ ist im Arbeitsrecht kaum determiniert, auch nicht im GIBG. Nach dem hier durch die Bezugnahme auf das Arbeitsverhältnis zu Grunde zu legenden arbeitsvertraglichen Arbeitgeber-Begriff ist als Arbeitgeber/Arbeitgeberin jede Person anzusehen, die im Rahmen des Arbeitsvertrags über die Arbeitskraft einer anderen Person verfügt. Ist der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin eine juristische Person, ist dieser das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer etc.) unmittelbar zuzurechnen (§ 6 Abs 1 Z 1 und 2 GIBG).<sup>vi</sup>

Im gegenständlichen Fall brachte die Antragstellerin vor, von Y sexuell belästigt worden zu sein. Y war im verfahrensrelevanten Zeitpunkt unbestrittenermaßen ein im Firmenbuch eingetragener Geschäftsführer der Antragsgegnerin. Sein Verhalten ist somit der Antragsgegnerin direkt zuzurechnen. Nicht relevant ist dabei, wie seine Befugnisse im Innenverhältnis vertraglich ausgestaltet waren, ob er also auf Grundlage eines

Treuhändervertrages tätig war und inwieweit Personalangelegenheiten in seinen Zuständigkeitsbereich fielen, da der Umfang der Vertretungsbefugnis des Geschäftsführers einer GmbH gemäß § 20 GmbHG im Außenverhältnis nicht eingeschränkt werden kann.

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 Redensarten<sup>vii</sup>, das Erzählen freizügiger Witze<sup>viii</sup>, anzügliche – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über die Figur<sup>ix</sup>, Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben<sup>x</sup>, unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht<sup>xi</sup>, das Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS.<sup>xii</sup> Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist. Dabei ist auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen.<sup>xiii</sup>

Y setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, da er im Zuge der WhatsApp-Korrespondenz mit der Antragstellerin im Zeitraum vom 22. November 2020 bis 24. November 2020 diese zum Abendessen einlud, wobei es für die Antragstellerin aufgrund der Formulierung nicht klar war, ob er ein berufliches oder privates Treffen meinte; er fragte die Antragstellerin weiters, ob ihr Freund ihn jetzt hasse und erklärte, dass er „*groß und stark*“ sei und sich daher vor ihm nicht fürchte; er teilte der Antragstellerin mit, dass er sie auf Facebook gesucht habe, fragte in diesem Zusammenhang nach, was sie gerne von ihm hören würde, hielt fest, dass er der Chef sei und „*nicht einfach so loslegen*“ könne und kommentierte das Aussehen der Antragstellerin („*Ich kann dir im Moment nur sagen, dass du bezauberndes Lächeln hast*“). Als weitere eindeutige Aussage kann etwa angeführt werden: „*Ich will meine Freundin nicht verlassen und es geht mir gut, aber ich muss zugeben, dass von dem Moment, wo ich dich gesehen habe, hat es in mir etwas bewegt*“.

Mit weiteren Nachrichten wie etwa „*An was hast du gedacht, als du mein Foto gesehen hast?*“ „*Wenigstens irgendwas musst du sagen, dann kann ich vielleicht weitergehen!*“ oder „*Was würdest du machen, wenn ich vor dir wäre?*“ versuchte Y, das Gespräch in die intime Richtung zu lenken. Mit den Aussagen „*At first X, dann wenn du Spaß hast und du spielen willst, dann ist für mich auch ok*“ und „*Ich habe mich gehen lassen... und ich denke ich war sehr verständlich und du hast sehr gut verstanden!*“ machte Y nochmals deutlich, dass seine Nachrichten auf die sexuelle Sphäre bzw. sexuelle Handlungen abzielten.

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

Objektiv betrachtet eignete sich das Verhalten des Geschäftsführers Y, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da er nicht davon ausgehen konnte, dass es angemessen und in Ordnung ist, solche Aussagen an die ihm unterstellte Arbeitnehmerin zu richten und diese damit in eine potenziell unangenehme oder bedrückende Situation zu bringen. Sexuelle Anspielungen eines Arbeitgebers 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 die einzelnen der vorgebrachten Belästigungshandlung für sich gesehen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen würde, wiederkehrend ein belästigendes Verhalten seitens des Antragsgegners und dazu dieses in seiner Rolle als Vorgesetzter gesetzt wurde. Denn gerade bei fortgesetztem Verhalten können auch bereits kleinere, wiederholt erfolgende Übergriffe (zB fortlaufende Anrufe, wiederholte aufdringliche Einladungen etc) den Grad einer Verletzung der Würde erreichen.<sup>xvii</sup>

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach § 6 Abs 2 GIBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.<sup>xviii</sup> 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.<sup>xix</sup>

Was das ablehnende Verhalten der betroffenen Person betrifft, so dürfen an dieses keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist nämlich keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd GIBG. Eine irgendwie geartete Verpflichtung oder Obliegenheit der betroffenen Person, ein auf die sexuelle Sphäre bezogenes Verhalten abzulehnen, besteht daher nicht.<sup>xx</sup> Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.<sup>xxi</sup> 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.<sup>xxii</sup>

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.<sup>xxiii</sup>

Das Verhalten von Y war für die Antragstellerin unerwünscht. Nachdem der Geschäftsführer Y sie im Rahmen des Gesprächs über eine Dienstreise zum Abendessen einlud, stellte sie sofort klar, dass sie in einer Beziehung sei und betonte in diesem Zusammenhang, dass man „*als Frau aufpassen*“ müsse. Sie erklärte diesbezüglich schlüssig und nachvollziehbar, dass sie dem Geschäftsführer Y damit zu verstehen geben wollte, dass sie mit ihm nur als eine Mitarbeiterin essen gehen wolle. Die Klarstellung, man habe einen Partner, ist aus Sicht des Senats eine typische Form der Zurückweisung, die darauf abzielt, eine Grenze zu ziehen.

Die Unerwünschtheit zeigte sie überdies in ihrem durchaus zurückhaltenden Gesprächsverhalten, sowie in dem Umstand, dass sie auf seine sexuell gefärbten Fragen nicht oder ausweichend antwortete. Objektiv betrachtet musste es für Y erkennbar sein, dass sie keine Nachrichten mit sexuellem Inhalt schreiben wollte. Denn ein rein passives Verhalten in der Form eines zögernden, zurückhaltenden Geschehenlassens gegenüber einer drängenden, durchsetzungsfähigen belästigenden Person, insb iZm einer hierarchisch übergeordneten Position, kann zur Erkennbarkeit einer ablehnenden Haltung hinreichen.<sup>xxiv</sup> Der Geschäftsführer Y ignorierte aber die Signale und forderte die Antragstellerin mehrfach weiter auf, ihm mitzuteilen bzw. zu signalisieren, dass sie Interesse an sexuellen Handlungen mit ihm habe.

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.<sup>xxv</sup> 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.<sup>xxvi</sup> Derartige Verhaltensweisen können auch geeignet sein, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person durch Geringschätzung, mangelnden Respekt oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.<sup>xxvii</sup>

Das Verhalten und die Sprache von Arbeitgebern 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.<sup>xxviii</sup>.

Die Antragstellerin fühlte sich aufgrund der verbalen Anspielungen des Geschäftsführers in ihrem Arbeitsumfeld belastet. Die Äußerungen überschritten eindeutig die professionellen Grenzen innerhalb eines Arbeitsverhältnisses. Aufgrund der Machtverhältnisse zwischen der Antragstellerin und Y entstand für die Antragstellerin eine besonders bedrückende Situation. Der Geschäftsführer Y brachte die Antragstellerin damit in eine schwierige Position, in welcher sie nicht ehrlich antworten konnte, da sie berufliche Nachteile befürchtete. Trotz Sorgen um ihr berufliches Weiterkommen entschloss sie sich schlussendlich, den Geschäftsführer um Respektierung der professionellen Grenzen zu bitten. Bei Betrachtung der Gesamtumstände ist die Schaffung einer einschüchternden und demütigenden Arbeitsumwelt durch das Verhalten des Geschäftsführers Y zu bejahen.

Der Antragstellerin gelang es somit, einen glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen.

Anhand des Chat-Verlaufes lässt sich aber auch erkennen, dass dem Geschäftsführer Y durchaus bewusst war, dass er durch seine verbalen Anspielungen die persönlichen Grenzen der Antragstellerin überschritten hat. So schrieb er am 23. November 2023: *„Ich habe dich schon zum Essen eingeladen und habe dir soeben eine gewagte mex (Anm.Message) geschrieben... ich glaube ich habe schon genug oder zu viel gemacht“* und *„ich habe mich gehen lassen...“*. Nachdem die Antragstellerin am 24. November 2020 ausdrücklich mitteilte, dass sie professionell bleiben möchte, führte er aus: *„Ich bitte dich um Entschuldigung, ich habe vielleicht gestern ein bisschen übertrieben und glaub mir ich wollte dich absolut nicht in eine unangenehme Situation bringen“*.

Vor diesem Hintergrund überzeugt die Argumentation des Geschäftsführers, das Verhalten habe aus seiner Sicht auf Gegenseitigkeit beruht, nicht. Die von Y im Zuge der Befragung getroffene Aussage, er habe *„das abgelehnt“* bzw. das persönliche Treffen gemieden, war ebenfalls wenig glaubwürdig, zumal das Ersuchen, die Interaktionen auf das Berufliche zu beschränken, nicht vom Geschäftsführer Y, sondern von der Antragstellerin ausging. Auch der Umstand, dass die Antragstellerin Y als Reaktion auf sein Selfie ein Foto von sich und einer Kollegin schickte, da sie gerade etwas trinken waren, ändert unter Betrachtung des gesamten Gesprächsverlaufs nichts an dieser Einschätzung.

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

3. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes** durch **eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** vor.

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

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wenden. 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.<sup>xxix</sup> Das Benachteiligungsverbot nach § 13 GIBG richtet sich sohin gegen Repressalien des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin, die sich auf unterschiedliche Art – entweder in eigener Sache oder im Fremdinteresse – gegen vermutliche vorangegangene Diskriminierungen zur Wehr setzen.<sup>xxx</sup>

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

Die Antragstellerin brachte in diesem Zusammenhang glaubhaft vor, dass sie infolge der Beschwerde über die sexuelle Belästigung durch V negative Veränderungen in ihrem Arbeitsumfeld erfuhr. Sie wurde häufig kritisiert, ihre Nachrichten wurden von den Vorgesetzten ignoriert und es wurde ihr das Gefühl vermittelt, dass sie störend sei. Dies fiel ihr schon am 9. September 2021, also in einem sehr engen zeitlichen Zusammenhang mit der Meldung, auf, nachdem der Geschäftsführer W ihr in einem ungewöhnlich harten Ton fragte, was am österreichischen Markt „passiert“ sei und warum die Zahlen so schlecht seien.

Dass der Geschäftsführer W die Beschwerden der Antragstellerin als störend empfand zeigte sich u.a. auch darin, dass er auf die diesbezüglichen E-Mails der Antragstellerin sehr kühl reagierte, gleich das Thema wechselte und die Antragstellerin aufforderte, sich auf ihre Tätigkeit zu konzentrieren.

Die Antragstellerin führte glaubwürdig aus, dass sich das Gesprächsklima nach Einbringung des Antrags gegen V bei der GBK am 13. Oktober 2021 weiter verschlechtert hat. Der Geschäftsführer W reagierte nur mehr selten oder zögernd auf ihre Fragen und E-Mails und

begann, ihre Leistungen verstärkt zu kritisieren. Der Senat glaubte der Schilderung der Antragstellerin, wonach ihre Leistung vor der Beschwerde gehäuft gelobt wurde und sie sich mit dem Geschäftsführer gut verstanden hat. Nach der Beschwerde, insbesondere aber nach der Einleitung des GBK-Verfahrens fing der Geschäftsführer W an, die Umsatzzahlen im österreichischen Markt zu kritisieren. Sie gab diesbezüglich überzeugend an, dass sie dies nicht nachvollziehen habe können, da sie die Verkaufszahlen analysierte und eine Verbesserung sah.

Weiters legte die Antragstellerin dar, dass sie die Belästigung durch V und die negative Reaktion auf ihre Beschwerde sowie die Sorge um ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten schwer belasteten, weshalb sie im Februar 2022 in Krankenstand ging. Am ersten Tag des Krankenstandes fand eine Videokonferenz statt, im Zuge welcher der Geschäftsführer W die Antragstellerin fragte, warum sie eigentlich im Krankenstand sei. Sie antwortete wahrheitsgemäß, dass das mit der vorgebrachten Belästigung zusammenhänge, woraufhin dieser meinte, sie solle ihm nur keine weiteren Probleme bringen. Der von der Antragstellerin glaubhaft geschilderte Gesprächsverlauf ließ darauf schließen, dass er mit „Problemen“ die Meldung der sexuellen Belästigung meinte.

Die Gehaltsverhandlungen der Antragstellerin und die Ablehnung der Stundenreduzierung wurden schließlich zum Anlass genommen, um das Dienstverhältnis der Antragstellerin zu beenden. Die Antragstellerin machte in ihrem schriftlichen Vorbringen und ihrer mündlichen Aussage glaubhaft, dass die Kündigung u.a. damit zusammenhing, dass sie seit der Beschwerde über die Belästigung als Störfaktor wahrgenommen wurde und man sie „hinausdrängen“ wollte. Sie führte in diesem Zusammenhang nachvollziehbar aus, dass sie das Gefühl hatte, dass der Geschäftsführer W mit V in Österreich arbeiten wollte, was aufgrund des Belästigungsvorwurfes nicht möglich war, solange sie für das Unternehmen gearbeitet habe. Er habe der Antragstellerin übelgenommen, dass sie „seine Pläne durchkreuzt“ habe.

Zusammenfassend gelang es der Antragstellerin, einen glaubhaften Anschein einer diskriminierenden Benachteiligung darzulegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Der Geschäftsführer W erklärte in seiner Befragung, dass die Antragstellerin gekündigt wurde, weil sie „streitsüchtig“ gewesen sei und sich alle Mitarbeiter beschwert hätten. Die in der Stellungnahme genannten „betriebswirtschaftlichen Gründe“, d.h. die schlechte finanzielle Lage des Unternehmens und die Abgelehnte Stundenreduzierung, erwähnte er nicht einmal. Die Aussage des Geschäftsführers W war aus Sicht des Senats nicht glaubwürdig, zumal er nicht erklären konnte, worin genau die „Streitsüchtigkeit“ der Antragstellerin lag und welche Mitarbeiter sich beschwert hätten.

Der Geschäftsführer Y argumentierte davon abweichend, dass V darauf gekommen sei, dass die Antragstellerin ihren Job nicht genau gemacht habe und sich zu viele Freiheiten genommen habe, zB nicht auf ihren Arbeitsplatz erschienen sei. Dies wurde zuvor weder in der Stellungnahme der Antragsgegnerin noch in der Aussage des Geschäftsführers W behauptet. Hinzu kommt, dass V während seiner Tätigkeit als Brand Manager für Österreich nur einmal die österreichischen Filialen besuchte. Es erschließt sich dem Senat daher nicht, wie V hätte wissen können, ob die Antragstellerin am Arbeitsplatz erschien oder nicht. Der Senat glaubte daher nicht, dass die Schilderungen des Geschäftsführers Y der Wahrheit entsprachen. Zudem gab Y in seiner Befragung an, dass der Geschäftsführer W ihn angerufen und gemeint habe, dass er „*die Nase voll habe*“ und dass „*die Situation mit A nicht mehr gehe*“. Aufgrund dieser Formulierung liegt die Vermutung nahe, dass die Antragstellerin aufgrund ihrer Beschwerden tatsächlich als lästig und ein Störfaktor im Unternehmen empfunden wurde. Schließlich spricht auch der Umstand, dass der Geschäftsführer W nur wenige Tage nach Kündigung der Antragstellerin eine neue Mitarbeiterin an ihre Stelle beschäftigt hat, gegen das Vorliegen von finanziellen Motiven für die Kündigung.

Zusammenfassend hinterließen die Geschäftsführer W und Y bei dem Senat keinen glaubwürdigen Eindruck. Ihre Angaben vermochten daher nicht, die glaubhaften Schilderungen der Antragstellerin zu entkräften und den vom Gesetz geforderten Gegenbeweis zu erbringen.

#### 4. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** vor.

Im Hinblick darauf, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson, V, im verfahrensrelevanten Zeitraum für unterschiedliche Gesellschaften tätig waren, war als Vorfrage zunächst zu prüfen, ob der Diskriminierungsschutz des § 3 im vorliegenden Fall anwendbar ist.

§ 3 GIBG verpflichtet zwar dem Wortlaut nach nur den jeweiligen Arbeitgeber/die jeweilige Arbeitgeberin. In der Entscheidung C-320/00 *Lawrence* hielt der EuGH in Bezug auf Entgelt jedoch fest, dass das Diskriminierungsverbot nicht nur für Arbeit in demselben Betrieb gilt, sondern potenziell stets dann, wenn sich Entgeltbedingungen „*auf ein und dieselbe Quelle*“ zurückführen lassen.<sup>xxxii</sup> Dies muss nach Ansicht des Senats gleichermaßen für die sonstigen Arbeitsbedingungen gelten.

Eine Beurteilung unter Einbeziehung anderer Unternehmen eines Konzerns kann also nicht ausgeschlossen werden. Die einzelnen Unternehmen eines Konzerns sind zwar rechtlich selbständig und kein einheitlicher Arbeitgeber. Allerdings kann auch eine diskriminierende Praxis vom Konzern und damit von „*einer Quelle*“ her bestimmt sein.<sup>xxxii</sup>

Bei der Antragsgegnerin und der in der Schweiz ansässigen Z International AG, für welche V tätig war, handelt es sich um zwei verbundene Unternehmen, wobei W sowohl als Geschäftsführer und Alleingesellschafter der Antragsgegnerin als auch als Vorstand der Z International AG fungiert.

Das Ermittlungsverfahren zeigte eindeutig, dass alle verfahrensrelevanten Entscheidungen innerhalb der Unternehmensgruppe auf W zurückzuführen sind. Die Arbeitsbedingungen einschließlich der Positionsbezeichnung der Antragstellerin und von V wurden von W und damit von „*einer einheitlichen Regelungsquelle*“ bestimmt. Der Diskriminierungsschutz des § 3 Z 6 GIBG ist aus Sicht des Senates im vorliegenden Fall anwendbar.

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

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

Unterschiedliche Ausstattung mit Arbeitsmitteln sowie unterschiedliche Bewertung der Arbeitsleistung ist aufgrund dieser Ausführungen vom Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen erfasst, da kein anderer Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des § 3 GIBG anwendbar ist.

Die Antragstellerin legte in ihrem Antrag und der mündlichen Befragung schlüssig und nachvollziehbar dar, dass sie während ihrer gesamten Tätigkeit für die Antragsgegnerin neben ihrer Position als Store Managerin für die Filiale in Stadt 1 auch die Funktion einer Brand Managerin (bzw. Area Managerin) für Österreich ausübte. Sie gab überzeugend an, dass zu ihren Aufgaben u.a. die Setzung der Vertriebsziele in Österreich, die Erstellung der Verkaufsberichte und Expansion des Unternehmens in Österreich gehörten. Diese Tätigkeiten

gehen aus Sicht des Senats über die Tätigkeiten einer Filialleiterin hinaus. Auch die Auskunftsperson C, welche mit der Antragstellerin zusammengearbeitet hat, bestätigte die Angaben der Antragstellerin. Sie führte glaubhaft aus, dass es für selbstverständlich genommen worden sei, dass die Antragstellerin eine Area Managerin gewesen sei, weil sie neben der Filialleitung auch andere Tätigkeiten gehabt habe.

Anzumerken ist in diesem Zusammenhang, dass sowohl die Antragstellerin als auch die Antragsgegnerseite im Laufe des Verfahrens die Bezeichnungen „Area Managerin“ und „Brand Managerin“ abwechselnd verwendeten. Der Senat geht daher davon aus, dass es sich um unterschiedliche Bezeichnungen für dieselbe Position handelt.

Im Sommer 2021 wurde V von der Z International in der Schweiz angestellt und vom Geschäftsführer W auch zum Area Manager für Österreich ernannt, obwohl die Antragstellerin schon zuvor alle Tätigkeiten einer Area Managerin ausübte. Die Antragstellerin berichtete nachvollziehbar, dass es für sie nicht klar gewesen sei, inwiefern sich V's Aufgaben von ihren unterscheiden sollten. Sie wandte sich diesbezüglich an den Geschäftsführer W, erhielt aber nie eine Antwort.

Im weiteren Verlauf stellte sich heraus, dass die Übernahme der Position durch V keine Änderungen im Aufgabenbereich der Antragstellerin mit sich brachte. Der Senat glaubte den Angaben der Antragstellerin, wonach V im österreichischen Markt keine Leistungen erbrachte und während seiner Tätigkeit als Area Manager für Österreich nur einmal die österreichischen Filialen besuchte. Trotzdem erhielt er eine zweiwöchige persönliche Einschulung durch den Geschäftsführer W, welcher zu diesem Zweck nach Lugano reiste. Es wurde ihm auch eine Kreditkarte und ein Diensthandy für die Dienstreisen zur Verfügung gestellt.

Im Gegensatz zu V wurde die Antragstellerin nie offiziell zu einer Area Managerin für Österreich ernannt. Sie schilderte zudem glaubhaft, dass sie nicht mit den gleichen Arbeitsmitteln wie V ausgestattet wurde: sie erhielt keine Kreditkarte und kein Diensthandy, obwohl die österreichischen Filialen weiter auseinanderlagen als die Filialen in der Schweiz, für welche V zuständig war. Auch die vom Geschäftsführer W bei ihrem Diensteintritt versprochene Einschulung in Portugal hat die Antragstellerin nie erhalten.

Die Antragstellerin überzeugte den Senat, dass ihre Arbeitsleistung im Vergleich zu der Arbeitsleistung ihres männlichen Kollegen unterschiedlich und auf eine für sie benachteiligende Weise bewertet wurde. Dies zeigte sich darin, dass nur der männliche Kollege eine statusrelevante offizielle Ernennung, Einschulung und Ausstattung mit Arbeitswerkzeug erhielt, obwohl sie alle mit der Position einer Brand Managerin für Österreich einhergehenden Tätigkeiten erbrachte. Sie legte somit einen glaubhaften Anschein einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes dar. Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin stritt nicht ab, dass die Antragstellerin keine Einschulung erhielt und im Vergleich zu V unterschiedliche Ausstattung mit Arbeitsmitteln zur Verfügung gestellt bekommen hat. Sie führte in ihrer Stellungnahme jedoch aus, die Antragstellerin sei niemals als Brand Managerin, sondern lediglich als Store Managerin beschäftigt gewesen. Das ergebe sich eindeutig aus ihren Arbeitsvertrag. Die unterschiedliche Behandlung bzw. unterschiedliche Ausstattung mit Arbeitsmitteln sei ausschließlich auf unterschiedliche Funktion sowie auf den Umstand zurückzuführen, dass die Antragstellerin und V bei unterschiedlichen Arbeitgeberinnen beschäftigt gewesen seien.

Bezüglich der Argumentation, die Antragstellerin und V seien nicht für dieselbe Arbeitgeberin tätig gewesen, ist auf obige Ausführungen zu verweisen.

Der Einwand, dass die unterschiedliche Behandlung daraus resultierte, dass die Antragstellerin nur eine Store Managerin gewesen sei und somit eine andere Position als V innegehabt habe, überzeugte den Senat nicht. Die diesbezüglichen Aussagen der Geschäftsführer fielen sehr widersprüchlich und unglaubwürdig aus. Der Geschäftsführer W betonte mehrfach, dass die Antragstellerin nie eine andere Funktion als Store Managerin gehabt habe, auf Frage des Senats, wer Area Manager für Österreich gewesen sei antwortete er aber: *„Es war A, die sich um Österreich gekümmert hat“*. Im weiteren Verlauf der Befragung bestätigte er die Angaben der Antragstellerin, wonach V keine Aufgaben im österreichischen Markt übernommen hat. Auch der Umstand, dass die „Übernahme“ der Position von V durch Y im Oktober 2021 – wie festgestellt – nichts am Tätigkeitsbereich der Antragstellerin änderte, bestärkte den Senat in seiner Einschätzung. Hinzu kommt, dass in der Lohnabrechnung der Antragstellerin die Berufsbezeichnung „Brand Managerin“ angeführt ist. Selbst V sagte aus, dass die Antragstellerin aus seiner Sicht Area Managerin gewesen sei und ihre Stellen dieselben waren.

Es ist für den Senat somit kein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Antragstellerin und ihres männlichen Kollegen, V ersichtlich.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich vom Geschlecht unabhängige Motive für die weniger günstige Behandlung der Antragstellerin 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 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.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die **Antragsgegnerin, die Z GmbH**, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

### **Leistung eines angemessenen materiellen und immateriellen Schadenersatzes.**

Diesbezüglich erachtet der Senat I GBK die im Insolvenzverfahren der Antragsgegnerin zu 000 des Landesgerichts ... von der Gleichbehandlungsanwaltschaft für die Antragstellerin am 15. Februar 2023 angemeldete Schadenersatzforderung (resultierend aus dem Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgesetz) im Gesamtbetrag von 11.882,74 Euro für angemessen und hat beschlossen, diese zu unterstützen.

Der genannte Schadenersatzbetrag setzt sich wie folgt zusammen:

1. Schadenersatz iHv 1.200,- Euro aus der sexuellen Belästigung durch einen Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herrn Y (gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG iVm § 12 Abs 11 GIBG)
2. Schadenersatz iHv 2.000,- Euro für die mangelnde Abhilfe in Folge der sexuellen Belästigung (gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG iVm § 12 Abs 11 GIBG)
3. Schadenersatz iHv 5.000,- Euro für die Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (gemäß § 3 Z 6 GIBG iVm § 12 Abs 6 GIBG)
4. Schadenersatz iHv 3.682,74 Euro für den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot durch eine diskriminierende Beendigung (gemäß § 13 GIBG iVm § 12 Abs 7 GIBG).

Wien, 28. Februar 2023

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

---

<sup>i</sup> Vgl. zB VfSlg. 19.321.

<sup>ii</sup> Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

<sup>iii</sup> Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

<sup>iv</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 10.

<sup>v</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 13.

<sup>vi</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 12 Rz 115.

<sup>vii</sup> Vgl. *Posch in Rebhahn/GIBG*, §§ 6-7 Rz 76f.

- 
- viii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- ix Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- x Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- xi Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- xii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- xiii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 20.
- xiv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 21.
- xv Arbeitsrechtliches Begleitgesetz, BGBl 1992/833.
- xvi Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 24.
- xvii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 24.
- xviii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 25.
- xix Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 26; ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- xx Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 26.
- xxi OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04 p.
- xxii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 15.
- xxiii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 12.
- xxiv Vgl. *Mazal* in *Windisch-Graetz*, Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 28.
- xxv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 28.
- xxvi Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 29/1.
- xxvii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 6 Rz 29/1.
- xxviii Vgl. OGH 17.12.2021, 8 Ob A 6/21x, DRdA 2022/39.
- xxix Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 13 Rz 33.
- xxx Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 13 Rz 1.
- xxxi Vgl. *Rebhahn/Windisch-Graetz* in *Windisch-Graetz*, Gleichbehandlungsgesetz § 3 Rz 15.
- xxxii Vgl. *Rebhahn/Windisch-Graetz* in *Windisch-Graetz*, Gleichbehandlungsgesetz § 3 Rz 15.
- xxxiii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 132.
- xxxiv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 129.
- xxxv Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 133.
- xxxvi Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 133.
- xxxvii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 132.
- xxxviii Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 17 Rz 121.