

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 3. Oktober 2023 über den am 24. Oktober 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses** gemäß §§ 4 Z 1 und 18 Z 1 iVm 17 Abs 1 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und durch eine **(geschlechtsbezogene) Belästigung** gemäß §§ 7 und 21 Abs 1 Z 4 iVm 17 Abs 1 GIBG durch die **Z GmbH (Erstantragsgegnerin)** sowie eine Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters** durch eine **(geschlechtsbezogene) Belästigung** gemäß §§ 7 und 21 Abs 1 Z 4 iVm 17 Abs 1 GIBG durch **Mag.^a Y, MSc (Zweitanztragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1104/22-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A ist nicht aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 4 Z 1 und 18 Z 1 iVm 17 Abs 1 GIBG durch Z GmbH diskriminiert worden.**
2. **A ist nicht aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch eine (geschlechtsbezogene) Belästigung gemäß §§ 7 Abs 1 Z 4 und 21 Abs 1 Z 4 iVm 17 Abs 1 GIBG durch Mag.^a Y, MSc diskriminiert worden ist.**
3. **Der Antrag betreffend die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch eine (geschlechtsbezogene) Belästigung gemäß §§ 7 Abs 1 Z 4 und 21 Abs 1 Z 4 iVm 17 Abs 1 GIBG durch die Z GmbH konnte nicht behandelt werden, da die Z GmbH keine Dritte iSd §§ 7 Abs 1 Z 4 und 21 Abs 1 Z 4 GIBG ist.**

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

VORBRINGEN

Im **Antrag** und den angeschlossenen Beilagen wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin habe am 18. Juli 2022 ein Gespräch mit einer Casemanagerin der Erstantragsgegnerin, der Zweitantragsgegnerin, gehabt. Das Ziel sei es gewesen, im Rahmen einer Arbeitsstiftung eine Ausbildung zur Bürokauffrau zu beginnen. Es sei der Antragstellerin (wie auch der GAW) bewusst gewesen, dass es sich bei dem Gespräch nicht um ein Bewerbungsgespräch gehandelt habe, der Leistungskatalog der Erstantragsgegnerin sei bekannt.

Dieses Gespräch habe die Antragstellerin als kränkend und abwertend in Bezug auf ihr weibliches Geschlecht, ihr Alter, ihre ethnische Zugehörigkeit und ihre Religion wahrgenommen.

Der Ablauf des Gespräches wird (im Interventionsschreiben an die Antragsgegnerinnen vom 4. August 2022) wie folgt geschildert:

Bereits von Beginn an habe die Antragstellerin den Gesprächston als nicht besonders freundlich wahrgenommen. Die Zweitantragsgegnerin habe die Antragstellerin geduzt (es sei nicht möglich gewesen das Du-Wort abzulehnen) und es habe auch keine Gelegenheit gegeben, sich zunächst persönlich vorzustellen. Als Eingangsfrage sei sie sofort nach ihrem Berufswunsch gefragt worden, worauf sie angegeben habe, dass sie bereits sehr lange den Wunsch habe, Bürokauffrau zu werden.

Die Antragstellerin habe sich ab dem Beginn des Gespräches im Hinblick auf ihre Person, ihre autonome Entscheidungsfähigkeit und auch auf ihren starken und seit langem bestehenden Berufswunsch nicht ernst genommen gefühlt.

Die Zweitantragsgegnerin habe der Antragstellerin daraufhin mitgeteilt, dass dies schwierig werden würde, da die Antragstellerin ein Kopftuch trage und habe sie gefragt, ob sie bereit wäre, das Kopftuch am Arbeitsplatz abzulegen, was die Antragstellerin verneinte, da sie dieses aus religiösen Gründen trage. Daraufhin habe die Zweitantragsgegnerin gesagt, dass sich die Antragstellerin keine Hoffnungen machen solle, mit dem Kopftuch in irgendeinem Unternehmen als Bürokauffrau angenommen zu werden.

Die Antragstellerin wisse um die Schwierigkeiten betreffend das Thema Kopftuch. Ein einmaliges Ansprechen durch die Zweitantragsgegnerin wäre für sie auch nachvollziehbar gewesen,

¹ Vgl. zB VfSlg. 19.321.

es sei aber den gesamten Gesprächsverlauf darauf herumgeritten worden. An eine Rechtsinformation diesbezüglich (wie von den Antragsgegnerinnen vorgebracht (siehe unten)) könne sich die Antragstellerin nicht erinnern.

Auf die Frage, weshalb sie erst im Alter von 20 Jahren eine Lehre beginnen wolle habe die Antragstellerin erklärt, dass sie bereits zwei Kinder habe. Die Zweitantragsgegnerin habe geantwortet, dass das die Sache noch viel schlimmer mache, und die Antragstellerin aufgrund der Kinderbetreuungspflichten ja nicht genügend Zeit hätte, einen Beruf zu erlernen. Die Antragstellerin habe erklärt, dass sie sich bereits um die Kinderbetreuung gekümmert habe. Die Frage nach der unüblich späten Lehrstellensuche sei verwunderlich gewesen, da sich die ... Stiftung genau an Personen zwischen 20 und 30 richte.

Die Antragstellerin habe Informationen zu möglichen Familienzuschlägen erhalten, sei jedoch auch gefragt worden, ob sie nicht lieber Zeit mit ihren Kindern verbringen wolle und wie sie einen Vollzeitjob mit ihren Mutterpflichten vereinbaren wolle. Es stelle sich die Frage, ob man diese Fragen auch einem gleichaltrigen Mann mit Kindern gestellt hätte.

Immer wieder habe die Zweitantragsgegnerin angedeutet, dass die Antragstellerin ihren Familienstand (Lebensgemeinschaft) und die Tatsache, dass sie bereits zwei Kinder habe, verschweigen habe wollen, da dies nicht in ihrem Lebenslauf enthalten sei. Ihren Lebenslauf habe die Antragstellerin zuvor im Rahmen einer Schulungsmaßnahme erstellt, und sei sie daher davon ausgegangen, dass dieser state of the art gewesen sei. Es sei zum Zeitpunkt des Informationsgespräches außerdem weder der Familienstand noch die Tatsache, dass die Antragstellerin zwei Kinder habe, relevant für die Lehrstellensuche gewesen.

Die Antragstellerin sei gefragt worden, ob sie kochen könne, was diese bejaht habe. Die Zweitantragsgegnerin habe ihr erklärt, dass sie eher einen Arbeitsplatz in der Gastronomie sehe, da die Antragstellerin keine abgeschlossene Schulausbildung habe. Die Antragstellerin habe erklärt, dass sie seit 2015 in Österreich sei und die Schulpflicht erfüllt habe, aber damals aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse nicht benotet worden sei. Das Andenken einer Lehrstelle im Gastronomiebereich sei nicht erklärlich.

Die Zweitantragsgegnerin habe die Antragstellerin gefragt, ob es für diese ein Problem darstellen würde, in einem „Männerumfeld“ zu arbeiten, was von der Antragstellerin verneint worden sei. Diese Frage habe die Antragstellerin gänzlich überrumpelt.

Die Zweitantragsgegnerin habe der Antragstellerin weiters mitgeteilt, dass sie von einem Job bei der Rechtsanwaltskammer wisse, aber sie sich hier keine Hoffnung machen solle.

Zu keinem Zeitpunkt sei es um die Fähigkeiten und Eignung der Antragstellerin gegangen. Die Zweitantragsgegnerin sei auf kein Vorbringen der Antragstellerin eingegangen.

Abschließend habe die Zweitantragsgegnerin der Antragstellerin gesagt, sie solle sich selbst um eine Lehrstelle bemühen und sich bezüglich der Unterstützung durch die Stiftung wieder melden, wenn sie etwas gefunden habe.

Der Verlauf des Gesprächs sei für die Antragstellerin enttäuschend, frustrierend, erniedrigend und kränkend gewesen. Es habe sie verunsichert, entmutigt und demotiviert zurückgelassen. Die Antragstellerin sei seit sieben Jahren in Österreich, spreche fließend Deutsch und sei gut integriert. Sie habe auf Unterstützung bei der Lehrstellensuche gehofft.

Die Aussagen der Zweitantragsgegnerin und die Verweigerung der Unterstützung der Antragstellerin bei ihrer gewünschten Lehrstellensuche würden eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Berufsberatung sowie eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch die Erstantragsgegnerin sowie durch die Zweitantragsgegnerin darstellen.

Die GAW habe daher am 4. August 2022 ein Interventionsschreiben an die Erstantragsgegnerin gesendet, in dem sie auf die von der Antragstellerin geschilderten Begebenheiten hingewiesen, eine gleichbehandlungsrechtliche Einschätzung abgegeben und versucht habe, eine Lösung im Vergleichsweg zu finden.

Die Erstantragsgegnerin erklärte sich in der Stellungnahme vom 25. August 2022 nicht vergleichsbereit, und führte aus, dass weder die Erstantragsgegnerin noch die Zweitantragsgegnerin ein Verhalten gesetzt hätten, das eine Diskriminierung iSd GIBG darstelle. Die Erstantragsgegnerin habe weder Unterstützungen bei der Lehrstellensuche verweigert, noch seien Ausbildungs- oder Berufschancen aufgrund diskriminierender Merkmale erschwert oder verweigert worden. Die Antragstellerin sei Missverständnissen unterlegen, ihre Vorwürfe seien nicht berechtigt. Das Vorbringen der Antragsgegnerinnen in der Stellungnahme zum Interventionsschreiben gleicht im Wesentlichen dem Vorbringen in der Stellungnahme zum Antrag an die GBK (siehe unten).

Die Antragstellerin brachte dazu im Antrag vor, dass davon ausgegangen werden könne, dass sie nicht – so wie von den Antragsgegnerinnen behauptet – laufenden Missverständnissen im gesamten Gesprächsverlauf unterlegen sei.

Das gegenständliche Gespräch sei als Vorbedingung zum späteren Eintritt in die Arbeitswelt vom Begriff der Berufsberatung iSd GIBG erfasst. Auch wenn der Antragstellerin die Beratung nicht per se verwehrt worden sein sollte, sei durch den Inhalt und den Verlauf des Gesprächs das geschützte Rechtsgut, diskriminierungsfrei alle Phasen der Ausbildung absolvieren und abzuschließen zu können, verletzt worden.

Im antragsgegenständlichen Sachverhalt sei außerdem eine Mehrfachdiskriminierung iS einer intersektionellen Diskriminierung verwirklicht.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegnerin übermittelten **Stellungnahme** vom 22. Dezember 2023 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Eine Diskriminierung bzw. Belästigung habe während des gesamten Informationsgesprächs nicht stattgefunden. Die Vorwürfe der Antragstellerin würden daher vollinhaltlich zurückgewiesen.

Die Leistungen der ... Stiftung X könne die Antragstellerin jederzeit uneingeschränkt in Anspruch nehmen. Zu den Leistungen der Stiftung unterliege die Antragstellerin einem Missverständnis: Der Antragstellerin sei eine Berufsberatung nicht aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Religion, ihres Alters oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit nicht zuteilgeworden, sondern weil es sich hierbei um eine Leistung einer anderen Maßnahme (...) handle, welche sie nicht in Anspruch nehmen könne.

Im Rahmen der ... erfolge durch die Erstantragsgegnerin keine Berufsorientierung. Die Lehrstellensuche erfolge sowohl durch die Bewerber als auch durch die Erstantragsgegnerin mit Unterstützung des AMS. Es handle sich bei den Leistungen der Erstantragsgegnerin im Rahmen der Stiftung nicht um eine Vermittlungstätigkeit. Die Betreuungstätigkeit durch die Erstantragsgegnerin beginne, sobald die Teilnehmer/Teilnehmerinnen eine Stiftungslehre beginnen und in die Stiftung eintreten.

Zum Zeitpunkt des gegenständlichen Gesprächs sei keine Lehrstelle als Bürokaufkraft bei der Erstantragsgegnerin gemeldet gewesen und eine Stiftungslehre daher nicht möglich gewesen. Da es sich nicht um eine Vermittlungstätigkeit handle, könnten nur jene Lehrstellen „angeboten“ werden, die als Stiftungslehrstellen verfügbar seien.

Der Vorwurf der mangelnden Unterstützung liege objektiv nicht vor. Die von der Antragstellerin geforderten Leistungen (Berufsorientierung und Vermittlung) würden im Rahmen der Maßnahme X nicht zustehen.

Die Zweitantragsgegnerin habe sogar abseits ihrer beruflichen Verpflichtung angeboten, sich in ihrem privaten Umfeld um eine Lehrstelle als Bürokauffrau umzusehen und die Antragstellerin damit zu unterstützen. Damit habe die Antragstellerin durch die Zweitantragsgegnerin sogar eine Besserstellung erfahren.

Zum Du-Wort: Die Zweitantragsgegnerin habe das Du-Wort zu Beginn des Gespräches angeboten, es stehe jedem Teilnehmer/jeder Teilnehmerin frei, sich dafür oder dagegen zu entscheiden. Dies sei keine respektlose Geste.

Zum Lebenslauf der Antragstellerin: Alle Teilnehmer/Teilnehmerinnen würden im Rahmen des Informationsgesprächs zu ihrem beruflichen Werdegang, ihrer Ausbildung und ihren Be-

rufsvorstellungen befragt. Es sei daher gerechtfertigt, Fragen zur Person (damit zum Lebenslauf) zu stellen. Es sei aus dem Lebenslauf nicht ersichtlich gewesen, ob die Antragstellerin einen Pflichtschulabschluss besitze. Außerdem weise der Lebenslauf eine Lücke von fünf Jahren auf, in denen weder eine Ausbildung noch Erwerbstätigkeit nachgegangen worden sei. Daher habe die Zweitantragsgegnerin nachgefragt, weshalb die Antragstellerin erstmals im Alter von 20 mit einer Berufsausbildung beginnen wolle. Diese Frage sei nicht verwunderlich, da eine erstmalige Lehrstellensuche mit 20 Jahren unüblich sei (auch aufgrund der Ausbildungspflicht bis zum 18. Lebensjahr). Eine Diskriminierung könne in dieser Frage nicht erkannt werden.

Zum Thema Kinder: Angesprochen auf ihre fünfjährige Lücke im Lebenslauf habe die Antragstellerin von sich aus angegeben, dass sie zwei Kinder habe. Die Zweitantragsgegnerin habe der Antragstellerin daher mitgeteilt, dass für den Eintritt in eine Stiftungslehre unter anderem auch etwaige bestehende Betreuungspflichten bekanntzugeben seien und die Gewährleistung der Betreuung glaubhaft zu machen sei. Darüber hinaus habe sie die Antragstellerin informiert, dass es die Möglichkeit gebe, eine Lehrausbildung in reduziertem Stundenausmaß zu absolvieren, was den Vorteil habe, mehr Zeit mit den Kindern verbringen zu können. Die Frage, „ob sie nicht lieber Zeit mit ihren Kindern verbringen wolle und wie sie einen Vollzeitjob mit ihren Mutterpflichten vereinbaren wolle“ habe die Zweitantragsgegnerin nicht gestellt. Sie habe lediglich über Meldepflichten und die „verkürzte Lehre“ informiert, und damit die Entscheidungsfreiheit und Möglichkeiten erweitert.

Zur Frage zum Interesse an einer Lehrstelle in der Gastronomie: Zum Zeitpunkt des Gesprächs sei eine Stiftungslehre im Gastronomiebereich möglich gewesen, weshalb die Zweitantragsgegnerin gefragt habe, ob die Antragstellerin sich dies vorstellen könne. Diese Frage sei von der Antragstellerin zwar subjektiv als Kränkung aufgefasst worden, sei aber objektiv nicht als solche zu qualifizieren, da sie sich aus der Tatsache ergeben habe, dass Lehrlinge in diesem Bereich gesucht worden seien und Bürokaufkräfte nicht. Dies sei nicht als Verweigerung der Unterstützung zu sehen. Der ausdrückliche Wunsch der Antragstellerin nach einer Ausbildung als Bürokauffrau sei respektiert worden und sie sei nur für diesen Bereich in Evidenz gehalten worden.

Die Antragstellerin sei nicht „alleine gelassen“ worden. Ihr sei mitgeteilt worden, dass man sie in Evidenz halte, dass es aber in der Zwischenzeit sinnvoll sei, wenn sie sich selbst intensiv um eine Lehre als Bürokaufkraft bemühe. Sobald eine Stelle verfügbar gewesen wäre, hätte sich die Erstantragsgegnerin bei der Antragstellerin gemeldet. Das Verhalten der Zweitantragsgegnerin sei nicht diskriminierend gewesen.

Zum Kopftuch: Da sich die Antragstellerin auch selbst um eine Lehrstelle bemühen müsse, sei es der Zweitantragsgegnerin wichtig gewesen, sicherzustellen, dass sich die Antragstellerin

nicht durch allfällige negative Fragen bei Bewerbungsgesprächen einschüchtern oder verunsichern lasse. Einzig aus diesem Grund habe sie das Kopftuch angesprochen. Unrichtig sei, dass sich das „Thema Kopftuch“ über den gesamten Gesprächsverlauf gezogen habe und die Zweitantragsgegnerin auf diesem Thema herumgeritten sei. Sie habe auch keine abwertende Haltung zum Ausdruck gebracht.

Zu erwähnen sei, dass rund 50% der Teilnehmer/Teilnehmerinnen der ... Stiftung Migrationshintergrund hätten, und in anderen Projekten insbesondere Asylberechtigte betreut würden. Die beiden Antragsgegnerinnen seien noch nie mit Diskriminierungsvorwürfen konfrontiert worden. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Erstantragsgegnerin würden besonders geschult und besuchen alle drei Jahre Gender- und Diversityseminare. Diversity sei eine Herzensangelegenheit der Erstantragsgegnerin und sei auch insbesondere die Zweitantragsgegnerin in diesem Bereich besonders geschult.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerinnen sowie auf die mündliche Befragung der Antragstellerin, von W (informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und der Zweitantragsgegnerin vom 3. Oktober 2023. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Interventionsschreiben der GAW an die Erst- und Zweitantragsgegnerin vom 4. August 2022 sowie die Stellungnahme der Erstantragsgegnerin an die R-GAW vom 25. August 2022.

BEGRÜNDUNG²

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

„§ 4. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- 1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, [...]“*

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

- 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.*

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

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

- 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder*
- 2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird. [...]"*

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

„§ 18. Aus den im § 17 genannten Gründen darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden

- 1. bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses, [...]"*

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

- 1. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird. [...]"*

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

- 1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,*
- 2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und*
- 3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. [...]"*

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

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen.³ 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 durch Äußerungen und Fragen der Zweitantragsgegnerin bezogen auf ihr Geschlecht, ihre Religion, ihre ethnische Zugehörigkeit und ihr Alter im Rahmen der Berufsberatung diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Am 18. Juli 2022 fand ein Informationsgespräch zwischen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin, einer Beraterin der Erstantragsgegnerin, statt. Ziel dieses Gesprächs war es, die Leistungen der Erstantragsgegnerin, insbesondere die ... Stiftung X vorzustellen und abzuklären, ob die Antragstellerin die Voraussetzungen zur Teilnahme an der Stiftung erfüllt und an einem Eintritt interessiert ist. Ziel des Gesprächs war es nicht, nach einer konkreten Lehrstelle für die Antragstellerin zu suchen oder sie an einen Ausbildungsbetrieb zu vermitteln.

Die Zweitantragsgegnerin duzte die Antragstellerin, wobei sie eine Antwort auf ihre Frage, ob dies in Ordnung sei, nicht abwartete.

Die Zweitantragsgegnerin teilte der Antragstellerin mit, dass sie die Erfahrung gemacht habe, dass Unternehmen bei Bewerbungsgesprächen Bewerberinnen auf ihr Kopftuch ansprechen und fragen, ob sie es ablegen würden, und wies darauf hin, dass sich die Antragstellerin von solchen Aussagen und Fragen nicht einschüchtern lassen solle und sie das Recht habe, ihr Kopftuch zu tragen. Die Antragstellerin wies darauf hin, dass sie ihr Kopftuch nicht ablegen würde, da sie dieses aus religiösen Gründe trage.

Weiters fragte die Zweitantragsgegnerin die Antragstellerin, ob sie bestimmte Branchen oder Bereiche als Ausbildungsbetrieb ausschließe, und nannte als Beispiel „Männerumfelder“. Die Antragstellerin gab an, dass es für sie kein Problem sei, in einem Männerumfeld zu arbeiten.

Die Zweitantragsgegnerin sprach die Antragstellerin außerdem auf die fünfjährige Lücke in ihrem Lebenslauf an und wollte wissen, was die Antragstellerin in den letzten fünf Jahren gemacht hat. Die Antragstellerin gab an, dass sie zwei Kinder habe und sich um diese gekümmert habe. Die Zweitantragsgegnerin fragte nach bestehenden Kinderbetreuungspflichten, da dies im Fall des Eintritts in die Stiftung auch dem AMS gemeldet werden müsste. Sie informierte

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

die Antragstellerin außerdem über mögliche Familienzuschläge sowie darüber, dass es im Rahmen der Stiftung möglich sei, die Arbeitszeit anzupassen, um sie mit den Kinderbetreuungspflichten zu vereinbaren.

Die Antragstellerin gab als Berufswunsch Bürokauffrau an. Die Zweitantragsgegnerin nahm diesen zur Kenntnis, teilte der Antragstellerin aber mit, dass es zum Zeitpunkt des Gesprächs keine freien Stellen als Bürokauffrau in Ausbildungsbetrieben der Stiftung gebe. Die Antragstellerin war enttäuscht darüber, keine Stelle als Bürokauffrau angeboten zu bekommen. Die Zweitantragsgegnerin sagte daraufhin (sinngemäß): „Wenn du mir sagen würdest, dass du eine Stelle in der Gastronomie suchst, könnte ich dir sofort etwas anbieten.“

Die Zweitantragsgegnerin erwähnte außerdem, dass eine befreundete Rechtsanwältin eine Sekretariatskraft mit Rechtskenntnissen sucht. Da die Antragstellerin keinen Pflichtschulabschluss besitzt, sei aber gleich klar gewesen, dass dies keine Option war.

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

1. Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters bei der Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 4 Z 1 und 18 Z 1 iVm 17 Abs 1 GIBG** durch die **Erstantragsgegnerin** vor.

§ 4 Z 1 GIBG normiert nach den Gesetzesmaterialien entsprechend dem Geltungsbereich des § 1 Abs 1 Z 2 GIBG das Diskriminierungsverbot für alle Formen und Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der betrieblichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung.⁴

Es sind alle Formen und Ebenen der Berufsberatung etc. umfasst, unabhängig davon, ob sie der Staat, ein privater Arbeitgeber/eine private Arbeitgeberin oder ein Sozialversicherungsträger etc. finanziert. Im Rahmen der praktischen Berufserfahrung sind daher von § 4 Z 1 GIBG praktische Tätigkeiten, die im Rahmen oder in Verbindung mit einer Berufsausbildung, Berufsbildung oder Umschulung, zB auch Maßnahmen gemäß § 18 Abs 6 und 7 Arbeitslosenversicherungsgesetz anfallen, erfasst.⁵

Ziel des § 1 Abs 1 Z 2 GIBG ist die Verhinderung von möglichen Diskriminierungen im Zuge der Beschäftigung. Es soll eine Segmentierung des Arbeitsmarkts, etwa nach dem Geschlecht oder ethnischen Gruppen durch Umschulungs- bzw. Weiterbildungsmöglichkeiten zumindest verringert werden.⁶

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 4 Rz 3.

⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 4 Rz 3.

⁶ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 1 Rz 15.

Das verfahrensgegenständliche Gespräch hatte die Beratung und Aufklärung der Antragstellerin zum Ziel. Es ist daher nach Ansicht des Senates – insbesondere auch aufgrund der Tatsache, dass es sich um eine Beratung im Rahmen einer AMS-Maßnahme handelt – als Berufsberatung iSd § 4 Z 1 GIBG zu qualifizieren.

Zur behaupteten Diskriminierung durch die Aussagen zum Kopftuch der Antragstellerin wird Folgendes ausgeführt:

Nach Auffassung des Senates war das Vorbringen in Bezug auf das islamische Kopftuch unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.⁷ Gegenständlich geht es um eine Diskriminierung aufgrund von Religion und Geschlecht. Das islamische Kopftuch tangiert Frauen in ihrer religiösen und in ihrer weiblichen Identität, die aus einer intersektionellen Antidiskriminierungsperspektive eine Einheit bilden. Erst die Kombination von Weiblichkeit und (sichtbarer) Religiosität erzeugt jene Subjektposition, die unerwünscht ist.⁸

Der Senat stellt fest, dass die Tatsache, dass die Antragstellerin ein Kopftuch trägt, Thema des verfahrensgegenständlichen Gespräches war. Jedoch lässt sich aus dem durch den Senat festgestellten Sachverhalt darin keine weniger günstige Behandlung der Antragstellerin gegenüber anderen Personen, sohin keine Diskriminierung, erkennen.

Das Vorbringen der Antragstellerin, die Zweitantragsgegnerin habe gesagt, dass es mit Kopftuch sehr schwierig werden würde, eine Lehrstelle zu finden, und gefragt, ob sie das Kopftuch ablegen würde, war nicht glaubhaft.

Die Zweitantragsgegnerin konnte dahingegen glaubhaft darlegen, dass sie der Antragstellerin mitgeteilt hat, sich bei Bewerbungsgesprächen nicht aufgrund von Fragen zum Kopftuches entmutigen zu lassen. Es erscheint nachvollziehbar, dass eine Beraterin, die bereits Erfahrungen mit entsprechenden Fällen gemacht hat, über mögliche Diskriminierungen aufgrund des Kopftuches in Bewerbungssituationen aufklärt. Die Zweitantragsgegnerin hat der Antragstellerin die Beratung nicht aufgrund des Kopftuches verwehrt oder diese in irgendeiner Form ungünstiger angeboten, als anderen Arbeitssuchenden. Wenngleich die Zweitantragsgegnerin das islamische Kopftuch, damit ein sichtbares religiöses Zeichen, angesprochen hat, ist darin keine Diskriminierung zu erkennen.

Zur behaupteten Diskriminierung durch die Frage, ob die Antragstellerin in einem Männerumfeld arbeiten würde:

⁷ Vgl. Europäische Kommission (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, S. 17.

⁸ Vgl. Ulrich, Silvia: Kopftuchverbote – Neutralitätspolitik von Unternehmen auf dem Prüfstand, öarr 2017, 570.

Nach Auffassung des Senates war das Vorbringen in Bezug auf eine Tätigkeit in einem Männerumfeld ebenfalls unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Gegenständlich geht es um eine Diskriminierung aufgrund von Religion und Geschlecht. Die Annahme, muslimische Frauen würden nicht mit Männern zusammenarbeiten wollen oder können, tangiert diese in ihrer religiösen und in ihrer weiblichen Identität, die aus einer intersektionellen Antidiskriminierungsperspektive eine Einheit bilden. Erst die Kombination von Weiblichkeit und (sichtbarer) Religiosität erzeugt jene Subjektposition, bei der angenommen wird, dass diese Personen nicht mit Männern arbeiten wollen oder können.⁹

Der Begriff Männerumfeld wurde von der Zweitantragsgegnerin im verfahrensgegenständlichen Gespräch verwendet. Das Vorbringen der Antragstellerin, die Zweitantragsgegnerin habe sie ohne Kontext danach gefragt, ob es ein Problem für sie sei, in einem Männerumfeld zu arbeiten, erscheint dem Senat nicht glaubwürdig.

Die Zweitantragsgegnerin konnte glaubhaft darlegen, dass sie das Männerumfeld als Beispiel für Bereiche genannt hat, die von Bewerbern/Bewerberinnen als Ausschlusskriterien für mögliche Stellen genannt werden. Daraus ergibt sich, dass diese Aussage nicht darauf abzielte, die Antragstellerin von der Stellensuche bzw. Lehre in einer bestimmten Branche abzuhalten, oder ihr dahingehende Beratungsleistungen zu verwehren. In der Aussage der Zweitantragsgegnerin ist keine Diskriminierung zu erkennen, da die Antragstellerin keine weniger günstige Behandlung erfahren hat, als eine andere Person.

Zur behaupteten Diskriminierung durch die Frage, warum die Antragstellerin erst im Alter von 20 eine Ausbildung beginne sowie nach ihren Kinderbetreuungspflichten:

Nach Auffassung des Senates war auch dieses Vorbringen unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Gegenständlich geht es um eine Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Alter. Die unerwünschte Subjektposition entsteht durch das Zusammenwirken der weiblichen Identität, konkret der Mutterschaft, und dem für eine Zweifachmutter verhältnismäßig jungen Alter.

Die Antragstellerin behauptet, die Zweitantragsgegnerin habe geäußert, dass die Antragstellerin aufgrund der Kinderbetreuungspflichten nicht genügend Zeit hätte, einen Beruf zu erlernen. Dieses Vorbringen erachtet der Senat nicht als glaubhaft.

Die Zweitantragsgegnerin konnte dahingegen glaubhaft darlegen, dass die Antragstellerin auf die Frage nach der fünfjährigen Lücke im Lebenslauf angab, zwei Kinder zu haben und sich die letzten fünf Jahre um diese gekümmert zu haben. Daraufhin hat die Zweitantragsgegnerin entsprechende Informationen gegeben. Wenngleich sie also Bezug auf die Tatsache der Mutterschaft in einem verhältnismäßig jungen Alter genommen hat, so ist darin keine Diskriminierung zu erkennen, da die Antragstellerin keine weniger günstige Behandlung erfahren hat,

⁹ Vgl. Ulrich, Silvia: Kopftuchverbote – Neutralitätspolitik von Unternehmen auf dem Prüfstand, öarr 2017, 570.

als eine andere Person. Der Senat hält fest, dass es im Zuge einer Berufsberatung nachvollziehbar erscheint, Fragen zu einer sich aus dem Lebenslauf ergebenden aber unerklärten Lücke zu stellen und ebenso nach bestehenden Betreuungspflichten zu fragen. Nur das ermöglicht eine umfassende Beratung und gibt die Möglichkeit, die Teilnehmerin entsprechend aufzuklären.

Zur behaupteten Diskriminierung durch die Frage, ob die Antragstellerin in der Gastronomie arbeiten wolle:

Nach Auffassung des Senates war dieses Vorbringen einerseits unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung, andererseits unter dem Aspekt einer Mehrfachdiskriminierung zu überprüfen.

Da die Antragstellerin vorbringt, unter anderem aufgrund ihres Kopftuches gefragt worden zu sein, ob sie in der Gastronomie arbeiten wolle, ist eine intersektionelle Diskriminierung in Hinblick auf das Geschlecht und die Religion zu überprüfen (näheres siehe oben). Die Antragstellerin bringt in diesem Zusammenhang vor, dass Frauen, die ein Kopftuch tragen, oftmals Stellen in der Küche angeboten würden, weil man der Meinung sei, dass diese „dorthin gehörten“.

Die Antragstellerin bringt außerdem vor, ihre ethnische Zugehörigkeit sei zumindest mitursächlich dafür, dass ihr eine Lehre in der Gastronomie vorgeschlagen worden sei. Man würde Personen, welche eine als fremd wahrgenommene, von einer inländischen Herkunft unterschiedliche, ethnische Zugehörigkeit haben, oft Jobs anbieten, bei denen diese (für Kunden und Kundinnen) weniger sichtbar seien, etwa in einer Küche.

Der Senat erachtet das Vorbringen der Antragstellerin für nicht glaubhaft.

Die Zweitantragsgegnerin schilderte glaubhaft, dass sie der Antragstellerin eine Lehrstelle in der Gastronomie vorgeschlagen habe, da es zum Zeitpunkt des Gesprächs in diesem Bereich viele offene Stellen gegeben habe. Darin erkennt der Senat keine Diskriminierung der Antragstellerin, sondern vielmehr die Bemühung der Beraterin, auf Lehrstellen-Optionen aufmerksam zu machen. Durch das Hinweisen auf die Tatsache, dass in einem Bereich Stellen offen sind, hat die Antragstellerin keine ungünstigere Behandlung erfahren, als eine andere Person.

Im Ergebnis gelangt der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, glaubhaft zu machen, dass sie durch das Gespräch eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person bei der Berufsberatung gemäß §§ 4 Z 1 und 18 Z 1 iVm 17 Abs 1 GIBG durch die Erstantragsgegnerin erfahren hat. Die Antragstellerin hat die Vorwürfe zwar in ihrem schriftlichen Antrag insofern glaubwürdig dargestellt, als diesbezüglich ein Verfahren vor der GBK eingeleitet und durchgeführt wurde. Allerdings gelang es ihr bei der mündlichen Befragung nicht, die in ihrem Antrag angeführten Vorkommnisse glaubhaft zu machen und insbesondere den Bezug zu ihrem Geschlecht, ihrer Religion, ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihrem Alter herzustellen.

2. Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch eine (geschlechtsbezogene) Belästigung** gemäß **§§ 7 Abs 1 Z 4 und 21 Abs 1 Z 4 iVm 17 Abs 1 GIBG** durch die **Zweitantragsgegnerin** vor.

Zusätzlich brachte die Antragstellerin vor, durch die Äußerungen der Zweitantragsgegnerin aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Religion, ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Alters durch eine (geschlechtsbezogene) Belästigung diskriminiert worden zu sein.

Die Bestimmungen des GIBG zur Belästigung (hier §§ 7 und 21 GIBG) haben gemeinsam, dass sie greifen, wenn eine belästigende Verhaltensweise, die mit einem der Diskriminierungsgründe (hier Geschlecht, Religion, ethnische Zugehörigkeit und Alter) in Zusammenhang steht, gesetzt wird.

Um von einer Belästigung iSd §§ 7 Abs 2 und 21 Abs 2 GIBG sprechen zu können, muss durch eine belästigende Verhaltensweise des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.¹⁰ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor.¹¹ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (§§ 7 Abs 2 und 21 Abs 2 GIBG). Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden.¹²

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.¹³

Weitere Tatbestandsvoraussetzung der §§ 7 Abs 2 Z 1 und 21 Abs 2 Z 1 GIBG ist, dass eine belästigende Verhaltensweise gesetzt wird, die ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Belästigungshandlungen während der Bewerbungsphase, vor Beginn des Dienstverhältnisses, sind ebenfalls erfasst.¹⁴ Das Umfeld wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Es kann aber auch schon eine einzelne Belästigungshandlung

¹⁰ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 21.

¹¹ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 24.

¹² Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 25.

¹³ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 12.

¹⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 8.

derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.¹⁵

Belästigung liegt somit vor, wenn ein auf ein geschütztes Merkmal bezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, und dieses Verhalten objektiv eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt.

Als Dritte iSd §§ 7 bzw. 21 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschieden sind; im Fall des §§ 7 Abs 1 Z 4 bzw. 21 Abs 1 Z 4 GIBG zB Kursleiter/Kursleiterinnen, Schulungskollegen/Schulungskolleginnen, Funktionäre/Funktionärinnen von Interessenvertretungen. Die Zweitantragsgegnerin ist Beraterin der Erstantragsgegnerin und führt Berufsberatungen iSd GIBG durch. Sie ist Dritte iSd §§ 7 bzw. 21 GIBG.

Die Antragstellerin behauptet eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes, der Religion, der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau (aber auch auf alle Varianten der Geschlechtsentwicklung gegenüber männlich oder weiblich [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.¹⁶ Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.¹⁷

Adressaten und Adressatinnen der Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie aufgrund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Eine unterschiedliche Behandlung knüpft überwiegend an Unterschiede an, die aufgrund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierungen wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache oder Kultur.¹⁸

¹⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 6 Rz 28.

¹⁶ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 7 Rz 3.

¹⁷ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 7 Rz 3.

¹⁸ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 17 Rz 15.

Eine Belästigung liegt ebenso vor, wenn eine belästigende Verhaltensweise gesetzt werden, die in Zusammenhang mit der Religion oder dem Alter einer Person stehen.¹⁹ Verhaltensweisen nach §§ 21 iVm 17 Abs 1 GIBG können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei verbalen Äußerungen.

Hinsichtlich des Vorwurfs, die Zweitantragsgegnerin habe die Antragstellerin durch die Aussagen zur Tatsache, dass die Antragstellerin ein Kopftuch trägt, die Fragen zu einer Tätigkeit in einem Männerumfeld, zu ihrem Familienstand und ihren Betreuungspflichten sowie zu einer Tätigkeit in der Gastronomie, belästigt, verweist der Senat im Wesentlichen auf seine Ausführungen unter Punkt 1.

Die vom Senat festgestellten Äußerungen der Zweitantragsgegnerin sind objektiv nicht geeignet, die Würde einer Person zu beeinträchtigen oder dies zu bezwecken. Nicht schon jedes, auf eines der Diskriminierungsmerkmale bezogene Verhalten einem/einer anderen gegenüber erfüllt den Tatbestand einer Belästigung.

Es ist der Antragstellerin im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs 12 und 26 Abs 12 GIBG nicht gelungen, eine Belästigung aufgrund ihres Geschlechtes, ihrer Religion, ihrer ethnischen Zugehörigkeit und ihres Alters durch die Zweitantragsgegnerin glaubhaft zu machen.

Wien, 3. Oktober 2023

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

¹⁹ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 21 Rz 8.