jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# Gbk 2024/2/13 GBK I/1139/23

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.02.2024

**Norm**

§7 Abs1 Z1 GlBG

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

**Diskriminierungsgrund**

Geschlecht

**Diskriminierungstatbestand**

Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

**Text**

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

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

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13. Februar 2024 über den am 22. Februar 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 7 Abs 1 Z 1 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GlBG durch die Z GmbH & Co KG (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1139/23, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13. Februar 2024 über den am 22. Februar 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG durch die Z GmbH Co KG (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1139/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, Z GmbH & Co KG, gemäß § 7 Abs 1 Z 1 GlBG diskriminiert worden.

2. Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GlBG wurde von der Gleichbehandlungsanwaltschaft zurückgezogen.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei als Anwendungstechnikerin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Z GmbH & Co KG, einem Tochterunternehmen der Y AG, von Dezember 2020 bis März 2022 tätig gewesen. Mag. X, einer der Geschäftsführer, sei der direkte Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen.Die Antragstellerin sei als Anwendungstechnikerin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Z GmbH & Co KG, einem Tochterunternehmen der Y AG, von Dezember 2020 bis März 2022 tätig gewesen. Mag. römisch zehn, einer der Geschäftsführer, sei der direkte Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen.

Am Freitag, dem 25. Februar 2022, habe die Antragstellerin für einen Termin mit Außendienstmitarbeitern mehrere Kuchen gebacken, nachdem sie im Vorfeld von Mag. X darum gebeten worden war. In der Mittagspause sei besprochen worden, was eine Frau „können müsse". Es sei unter anderem kochen, backen, putzen und nett anzusehen genannt worden. Im Zuge dieses Gespräches habe Mag. X die Antragstellerin als „ideale Frau zum Heiraten" bezeichnet, weil sie all diese Tätigkeiten vermeintlich gut könne. Der Antragstellerin sei die Aussage im Wortlaut folgendermaßen in Erinnerung geblieben: „Burschen, ich sag euch ja, A ist eine ideale Frau zum Heiraten. Kochen und backen kann sie und sauber machen vermutlich auch." Einer aus der Runde habe noch ergänzt: „mehr braucht´s eh nicht bei einer Frau." Die Antragstellerin habe die Situation als äußerst unangenehm empfunden und dies auch während des Vorfalls geäußert. Es sei aber zu keiner Reaktion ihres Vorgesetzten gekommen und die Antragstellerin habe beschlossen, den Raum zu verlassen und ihren Arbeitstag zu beenden, weil sie die Situation als sehr unangenehm empfunden habe.Am Freitag, dem 25. Februar 2022, habe die Antragstellerin für einen Termin mit Außendienstmitarbeitern mehrere Kuchen gebacken, nachdem sie im Vorfeld von Mag. römisch zehn darum gebeten worden war. In der Mittagspause sei besprochen worden, was eine Frau „können müsse". Es sei unter anderem kochen, backen, putzen und nett anzusehen genannt worden. Im Zuge dieses Gespräches habe Mag. römisch zehn die Antragstellerin als „ideale Frau zum Heiraten" bezeichnet, weil sie all diese Tätigkeiten vermeintlich gut könne. Der Antragstellerin sei die Aussage im Wortlaut folgendermaßen in Erinnerung geblieben: „Burschen, ich sag euch ja, A ist eine ideale Frau zum Heiraten. Kochen und backen kann sie und sauber machen vermutlich auch." Einer aus der Runde habe noch ergänzt: „mehr braucht´s eh nicht bei einer Frau." Die Antragstellerin habe die Situation als äußerst unangenehm empfunden und dies auch während des Vorfalls geäußert. Es sei aber zu keiner Reaktion ihres Vorgesetzten gekommen und die Antragstellerin habe beschlossen, den Raum zu verlassen und ihren Arbeitstag zu beenden, weil sie die Situation als sehr unangenehm empfunden habe.

Am folgenden Montag, dem 28. Februar 2022, habe die Antragstellerin die Kündigung bei der HR-Leitung, W, eingereicht. Die Antragstellerin habe erklärt, dass die Aussagen vom Freitag maßgeblich zu ihrer Kündigung beigetragen hätten. W habe gemeint, dass sie nicht erstaunt über die Kündigung sei und mit eben dieser gerechnet habe, dass die Antragstellerin aber noch ein Kündigungsgespräch mit ihrem direkten Vorgesetzten führen müsse.

In dem folgenden Gespräch, bei dem auch die HR-Leitung anwesend gewesen sei, sei die Antragstellerin von Mag. X 40 Minuten lang verbal niedergemacht worden, als sie ihre Gründe für die Kündigung genannt habe. Er habe sie gefragt, ob das ihr „Scheiß Ernst" gewesen sei. Sie solle nicht so empfindlich sein und hätte die Kommentare falsch verstanden. Mit der großen Karriere, die er für sie als „wiffes Mädel" geplant habe, würde es nun nichts werden, weil sie mit einer, laut Geschäftsführer, normalen Situation am Arbeitsmarkt nicht umgehen könne und sich hiermit „alles kaputt" machen würde. Er habe die Antragstellerin wiederholt nicht gehen lassen auch den zweiten Geschäftsführer V zum

Gespräch hinzugeholt, der allerdings keinerlei Kenntnisse über die Geschehnisse vom Freitag gehabt habe.In dem folgenden Gespräch, bei dem auch die HR-Leitung anwesend gewesen sei, sei die Antragstellerin von Mag. römisch zehn 40 Minuten lang verbal niedergemacht worden, als sie ihre Gründe für die Kündigung genannt habe. Er habe sie gefragt, ob das ihr „Scheiß Ernst" gewesen sei. Sie solle nicht so empfindlich sein und hätte die Kommentare falsch verstanden. Mit der großen Karriere, die er für sie als „wiffes Mädel" geplant habe, würde es nun nichts werden, weil sie mit einer, laut Geschäftsführer, normalen Situation am Arbeitsmarkt nicht umgehen könne und sich hiermit „alles kaputt" machen würde. Er habe die Antragstellerin wiederholt nicht gehen lassen auch den zweiten Geschäftsführer römisch fünf zum Gespräch hinzugeholt, der allerdings keinerlei Kenntnisse über die Geschehnisse vom Freitag gehabt habe.

Die Antragstellerin habe sich über diesen Vorfall schriftlich bei Y beschwert und sei daraufhin bis zum Ende der Kündigungsfrist (Ende März 2022) freigestellt worden.

Die Aussagen von Mag. X, die Antragstellerin sei „eine Frau zum Heiraten" und die Bezeichnung als „wiffes Mädel" sind der Antragsgegnerin direkt zuzurechnen. Es sei dies eine geschlechterstereotype Zuschreibung als „gute Hausfrau", die gegenüber der Antragstellerin im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht worden sei. Die Bezeichnung einer erwachsenen Frau als „Mädl" ist klar ein Versuch dieser Person Kompetenz abzusprechen.Die Aussagen von Mag. römisch zehn, die Antragstellerin sei „eine Frau zum Heiraten" und die Bezeichnung als „wiffes Mädel" sind der Antragsgegnerin direkt zuzurechnen. Es sei dies eine geschlechterstereotype Zuschreibung als „gute Hausfrau", die gegenüber der Antragstellerin im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht worden sei. Die Bezeichnung einer erwachsenen Frau als „Mädl" ist klar ein Versuch dieser Person Kompetenz abzusprechen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 23. Juni 2023 sowie deren Ergänzungen vom 26. Juni 2023 und vom 24. Juli 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 23. Juni 2023 sowie deren Ergänzungen vom 26. Juni 2023 und vom 24. Juli 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts iZm dem Arbeitsverhältnis habe nicht stattgefunden und schon gar nicht durch eine geschlechtsbezogene Belästigung iSd § 7 Abs 1 Z 1 GlBG:Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts iZm dem Arbeitsverhältnis habe nicht stattgefunden und schon gar nicht durch eine geschlechtsbezogene Belästigung iSd Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG:

Zum Strategiemeeting vom 25. Februar 2022:

Mag. X habe sich bei der Antragstellerin bedankt, dass sie den Kuchen für alle Teilnehmer gebacken habe. Da der Kuchen sehr gut geschmeckt habe, habe er gesagt „diese Frau kann man heiraten, da sie so gut bäckt". Es sei dies Ausdruck seiner Wertschätzung gewesen. Im Kontext des gesamten Treffens sei dies weder herabsetzend noch sexistisch gewesen. Auch die beim Treffen anwesende Personalleiterin und Compliance-Beauftragte, W, habe dies weder beim Treffen selbst noch danach „beanstandet".Mag. römisch zehn habe sich bei der Antragstellerin bedankt, dass sie den Kuchen für alle Teilnehmer gebacken habe. Da der Kuchen sehr gut geschmeckt habe, habe er gesagt „diese Frau kann man heiraten, da sie so gut bäckt". Es sei dies Ausdruck seiner Wertschätzung gewesen. Im Kontext des gesamten Treffens sei dies weder herabsetzend noch sexistisch gewesen. Auch die beim Treffen anwesende Personalleiterin und Compliance-Beauftragte, W, habe dies weder beim Treffen selbst noch danach „beanstandet".

Als Mag. X am 28. Februar 2022 erfahren habe, dass die Antragstellerin seine Äußerung anders aufgefasst habe, als sie von ihm gemeint gewesen seien, habe er seine Intention eines wohl gemeinten Lobs gegenüber der Antragstellerin klargestellt und sich ungeachtet dessen unverzüglich bei der Antragstellerin entschuldigt.Als Mag. römisch zehn am 28. Februar 2022 erfahren habe, dass die Antragstellerin seine Äußerung anders aufgefasst habe, als sie von ihm gemeint gewesen seien, habe er seine Intention eines wohl gemeinten Lobs gegenüber der Antragstellerin klargestellt und sich ungeachtet dessen unverzüglich bei der Antragstellerin entschuldigt.

Bestritten werde ausdrücklich, dass Mag. X sich so geäußert habe, wie dies von der Antragstellerin behauptet werde. Auch die übrigen von anderen Anwesenden angeblich getätigten Worte seien nicht gefallen. Dies habe demnach auch

keine der anwesenden Personen – W, B, C, D, E, F, G und H – gehört.Bestritten werde ausdrücklich, dass Mag. römisch zehn sich so geäußert habe, wie dies von der Antragstellerin behauptet werde. Auch die übrigen von anderen Anwesenden angeblich getätigten Worte seien nicht gefallen. Dies habe demnach auch keine der anwesenden Personen – W, B, C, D, E, F, G und H – gehört.

Mit dem tatsächlich Vorgefallenen werde aber – folgte man der Legaldefinition des § 7 Abs 2 GlBG – schon per se kein Tatbestand verwirklicht. Diesbezüglich sei dieser Antrag auch fehlerhaft gestellt und zeitige demnach keine hemmende Wirkung nach § 15 Abs 2 GlBG.Mit dem tatsächlich Vorgefallenen werde aber – folgte man der Legaldefinition des Paragraph 7, Absatz 2, GlBG – schon per se kein Tatbestand verwirklicht. Diesbezüglich sei dieser Antrag auch fehlerhaft gestellt und zeitige demnach keine hemmende Wirkung nach Paragraph 15, Absatz 2, GlBG.

Eine geschlechtsbezogene Belästigung könne zwar schon durch eine einmalige, diesfalls aber nur durch eine „schwerwiegende" Verhaltensweise begangen werden, die hier jedoch nicht vorliege (vgl. RS0124076) . Eine geschlechtsbezogene Belästigung könne zwar schon durch eine einmalige, diesfalls aber nur durch eine „schwerwiegende" Verhaltensweise begangen werden, die hier jedoch nicht vorliege vergleiche RS0124076).

Kündigungsgespräch vom 28. Februar 2022:

Die Antragstellerin habe ihr Dienstverhältnis bei W aufgekündigt. Diese habe gewollt, dass die Antragstellerin auch mit Mag. X als Vorgesetztem spreche. Sie habe die Antragstellerin zu diesem Kündigungsgespräch begleitet. Da die Gesprächsatmosphäre ob der Kündigung durch die Antragstellerin doch angespannt gewesen sei, habe Mag. X schon nach 1 bis 2 Minuten seinen (damaligen) Co-Geschäftsführer, DI (FH) V, zum Gespräch dazu gebeten, um auch einen Zeugen des Gesprächs dabei zu haben.Die Antragstellerin habe ihr Dienstverhältnis bei W aufgekündigt. Diese habe gewollt, dass die Antragstellerin auch mit Mag. römisch zehn als Vorgesetztem spreche. Sie habe die Antragstellerin zu diesem Kündigungsgespräch begleitet. Da die Gesprächsatmosphäre ob der Kündigung durch die Antragstellerin doch angespannt gewesen sei, habe Mag. römisch zehn schon nach 1 bis 2 Minuten seinen (damaligen) Co-Geschäftsführer, DI (FH) römisch fünf, zum Gespräch dazu gebeten, um auch einen Zeugen des Gesprächs dabei zu haben.

Wohl unmittelbar nach dem Kündigungsgespräch habe die Antragstellerin ein undatiertes Schreiben an die „Konzernmutter" der AG, nämlich an die Y AG, gerichtet, in dem lediglich davon die Rede sei, dass Mag. X ihr ins Wort gefallen sei, die Augen verdreht und ihr gesagt haben soll, sie solle nicht so empfindlich sein und, „wenn wir sonst in der Firma keine Probleme hätten, seien wir eh gut dabei." Er sei dabei verbal aggressiv und laut geworden.Wohl unmittelbar nach dem Kündigungsgespräch habe die Antragstellerin ein undatiertes Schreiben an die „Konzernmutter" der AG, nämlich an die Y AG, gerichtet, in dem lediglich davon die Rede sei, dass Mag. römisch zehn ihr ins Wort gefallen sei, die Augen verdreht und ihr gesagt haben soll, sie solle nicht so empfindlich sein und, „wenn wir sonst in der Firma keine Probleme hätten, seien wir eh gut dabei." Er sei dabei verbal aggressiv und laut geworden.

Mit keinem Wort habe die Antragstellerin in diesem undatierten, allerdings zum Kündigungsgespräch zeitnahen Schreiben erwähnt, dass auch Herr DI (FH) V dem Kündigungsgespräch beigewohnt habe.Mit keinem Wort habe die Antragstellerin in diesem undatierten, allerdings zum Kündigungsgespräch zeitnahen Schreiben erwähnt, dass auch Herr DI (FH) römisch fünf dem Kündigungsgespräch beigewohnt habe.

In Reaktion auf dieses undatierte Schreiben habe am 1. März 2022 um 16:50 Uhr ein Telefonat von Mag.a U, der Compliance-Beauftragten der Y AG, mit der Antragstellerin stattgefunden, worüber ein Aktenvermerk aufgenommen worden sei: In diesem Telefonat habe die Antragstellerin zugestanden selbst auch laut geworden zu sein.

Weder im undatierten Schreiben an die Y AG noch im genannten Telefonat vom 1. März 2022 habe die Antragstellerin das Kündigungsgespräch inhaltlich so geschildert, wie es erstmals im Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 8. September 2022, also mehr als 6 Monate nach dem Kündigungsgespräch, auftauche.

Auch W habe gegenüber Mag.a U in ihren Telefonaten vom 1. März 2022, 17:20 Uhr und vom 2. März 2022, 12:30 Uhr den Verlauf des Kündigungsgesprächs im Grunde ident dargestellt, wie es die Antragstellerin in ihrem undatierten Schreiben an die Y AG beschrieben habe, allerdings nicht so, wie es erstmals im Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 8. September 2022 behauptet werde.

Jedenfalls bestreite die Antragsgegnerin ausdrücklich den Verlauf des Kündigungsgesprächs, wie dies im Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 22. Februar 2023 von der Antragstellerin behauptet werde.

Es könne als behördennotorisch angesehen werden, dass das Erinnerungsvermögen direkt nach einem Ereignis besser

sei und im Verlauf der Zeit mehr ab-, denn zunimmt.

Es liege auch keine mangelnde Abhilfe der Antragsgegnerin iSd§ 7 Abs 1 Z 2 GlBG vor:Es liege auch keine mangelnde Abhilfe der Antragsgegnerin iSd Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG vor:

Eine Haftung der Antragsgegnerin sei nicht zu erkennen: Nur dann, wenn die Antragsgegnerin es schuldhaft unterlassen hätte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen, wäre eine Haftung gegeben (vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2, § 7 Rz 7; Körber-Risak Rz 164; 05.06.2008, 9 ObA 18/08z, ecolex 2008/353).Eine Haftung der Antragsgegnerin sei nicht zu erkennen: Nur dann, wenn die Antragsgegnerin es schuldhaft unterlassen hätte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrags angemessene Abhilfe zu schaffen, wäre eine Haftung gegeben vergleiche Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2, Paragraph 7, Rz 7; Körber-Risak Rz 164; 05.06.2008, 9 ObA 18/08z, ecolex 2008/353).

Die Antragsgegnerin habe ab Kenntnis – auch durch ihre Organe und im Konzern – unverzüglich und richtig reagiert.

Es liege auch keine „sonstige Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes" durch die Antragsgegnerin vor: Diesbezüglich lasse der Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft vom 22. Februar 2023 jedwede Konkretisierung vermissen.

Es werde seitens der Antragsgegnerin sohin beantragt, den Antrag der Antragstellerin abzuweisen bzw. festzustellen, dass keine (sonstige) Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, insbesondere durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts iZm dem Arbeitsverhältnis der Antragstellerin stattgefunden habe und auch keine mangelnde, haftungsbegründete Abhilfe der Antragsgegnerin iSd § 7 Abs 1 Z 2 GlBG vorliege.Es werde seitens der Antragsgegnerin sohin beantragt, den Antrag der Antragstellerin abzuweisen bzw. festzustellen, dass keine (sonstige) Verletzung des Gleichbehandlungsgebots, insbesondere durch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts iZm dem Arbeitsverhältnis der Antragstellerin stattgefunden habe und auch keine mangelnde, haftungsbegründete Abhilfe der Antragsgegnerin iSd Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG vorliege.

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 Mag. X (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 13. Februar 2024. Als weitere Auskunftspersonen wurden DI (FH) V, Mag.a W, Mag.a U, I und H am 13. Februar 2024 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf ein Beschwerdeschreiben der Antragstellerin (undatiert), ein Schreiben von Mag. X an den Vorstand vom 1. März 2022, ein Konvolut an Aktenvermerken über geführte Telefonate vom 1. und 2. März 2022 sowie den Verhaltenskodex der Y AG.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Mag. römisch zehn (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 13. Februar 2024. Als weitere Auskunftspersonen wurden DI (FH) römisch fünf, Mag.a W, Mag.a U, römisch eins und H am 13. Februar 2024 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf ein Beschwerdeschreiben der Antragstellerin (undatiert), ein Schreiben von Mag. römisch zehn an den Vorstand vom 1. März 2022, ein Konvolut an Aktenvermerken über geführte Telefonate vom 1. und 2. März 2022 sowie den Verhaltenskodex der Y AG.

BEGRÜNDUNG2

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

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

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

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

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

2. der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts belästigt wird."

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 GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung" der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis" geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit" auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit" herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen3

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

Die Antragstellerin war von Dezember 2020 bis März 2022 als Anwendungstechnikerin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Antragsgegnerin, einem Tochterunternehmen der Y AG, beschäftigt. X und V waren zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Antragsgegnerin, ersterer war der direkte Vorgesetzte der Antragstellerin.Die Antragstellerin war von Dezember 2020 bis März 2022 als Anwendungstechnikerin und Qualitätsmanagementbeauftragte bei der Antragsgegnerin, einem Tochterunternehmen der Y AG, beschäftigt. römisch zehn und römisch fünf waren zu diesem Zeitpunkt Geschäftsführer der Antragsgegnerin, ersterer war der direkte Vorgesetzte der Antragstellerin.

Am Freitag, dem 25. Februar 2022, fand bei der Antragsgegnerin ein Strategiemeeting für Außendienstmitarbeitende statt. X bat die Antragstellerin im Vorfeld für dieses Meeting Kuchen vorzubereiten, welche mit Produkten der Antragsgegnerin in der hauseigenen Anwendungsküche zuzubereiten waren.Am Freitag, dem 25. Februar 2022, fand bei der Antragsgegnerin ein Strategiemeeting für Außendienstmitarbeitende statt. römisch zehn bat die Antragstellerin im Vorfeld für dieses Meeting Kuchen vorzubereiten, welche mit Produkten der Antragsgegnerin in der hauseigenen Anwendungsküche zuzubereiten waren.

Zu den verfahrensgegenständlichen Äußerungen kam es in einer Pause des Meetings. Neben der Antragstellerin und X waren die HR-Leiterin und Compliance-Beauftragte, W, sowie etwa 15 (männliche) Außendienstmitarbeiter, darunter H, im Raum anwesend. X sagte zu den Außendienstkollegen „A ist die ideale Frau zum Heiraten, sie kann kochen und backen". Darauf wurde von Außendienstmitarbeitern besprochen, welche Eigenschaften eine „Frau zum Heiraten" sonst noch mitbringen müsse. Es wurde die Fähigkeit zu Putzen genannt und schließlich von einem Kollegen gesagt, dass es mehr bei einer Frau eh nicht brauche, wobei diese Aussagen keinen konkreten Personen mehr zugeordnet werden können.Zu den verfahrensgegenständlichen Äußerungen kam es in einer Pause des Meetings. Neben der Antragstellerin und römisch zehn waren die HR-Leiterin und Compliance-Beauftragte, W, sowie etwa 15 (männliche)

Außendienstmitarbeiter, darunter H, im Raum anwesend. römisch zehn sagte zu den Außendienstkollegen „A ist die ideale Frau zum Heiraten, sie kann kochen und backen“. Darauf wurde von Außendienstmitarbeitern besprochen, welche Eigenschaften eine „Frau zum Heiraten“ sonst noch mitbringen müsse. Es wurde die Fähigkeit zu Putzen genannt und schließlich von einem Kollegen gesagt, dass es mehr bei einer Frau eh nicht brauche, wobei diese Aussagen keinen konkreten Personen mehr zugeordnet werden können.

Die Antragstellerin versuchte sich zu wehren, indem sie die Beteiligten darauf hinwies, nicht als Kellnerin hier zu arbeiten, zwei Meistertitel zu tragen und bald ihr Studium abzuschließen. Diese Äußerung wurden von den Beteiligten nicht ernst genommen. X und W äußerten sich hierzu nicht.Die Antragstellerin versuchte sich zu wehren, indem sie die Beteiligten darauf hinwies, nicht als Kellnerin hier zu arbeiten, zwei Meistertitel zu tragen und bald ihr Studium abzuschließen. Diese Äußerung wurden von den Beteiligten nicht ernst genommen. römisch zehn und W äußerten sich hierzu nicht.

Die Antragstellerin zog sich sodann in ihr Büro zurück. W sowie der Außendienstmitarbeiter J folgten ihr wenig später und erkundigten sich jeweils, ob allen in Ordnung sei.

Am darauffolgenden Montag, dem 28. Februar 2022, suchte die Antragstellerin W auf und teilte ihr mit, dass sie kündigt. Diese verwies auf die Notwendigkeit, gemeinsam mit X als direkten Vorgesetzten ein Gespräch zu führen.Am darauffolgenden Montag, dem 28. Februar 2022, suchte die Antragstellerin W auf und teilte ihr mit, dass sie kündigt. Diese verwies auf die Notwendigkeit, gemeinsam mit römisch zehn als direkten Vorgesetzten ein Gespräch zu führen.

Ebendieses Gespräch wurde sodann im Büro von X geführt. Nach einiger Zeit wurde V zu dem Gespräch hinzugezogen. X forderte die Antragstellerin auf, ihre Kündigungsentscheidung zu überdenken. Er sagte, sie sei ein „wiffes Mädel“ und er habe eine große Karriere für sie vorgesehen, aus der jetzt nichts mehr werde. Schließlich entschuldigte er sich für den Vorfall von Freitag, die Antragstellerin nahm die Entschuldigung an.Ebendieses Gespräch wurde sodann im Büro von römisch zehn geführt. Nach einiger Zeit wurde römisch fünf zu dem Gespräch hinzugezogen. römisch zehn forderte die Antragstellerin auf, ihre Kündigungsentscheidung zu überdenken. Er sagte, sie sei ein „wiffes Mädel“ und er habe eine große Karriere für sie vorgesehen, aus der jetzt nichts mehr werde. Schließlich entschuldigte er sich für den Vorfall von Freitag, die Antragstellerin nahm die Entschuldigung an.

Die Antragstellerin verfasste sodann einen Beschwerdebrief an die Y AG. In einem Telefonat mit U, Compliance-Beauftragte der Y AG, am 1. März 2022 schilderte sie den Vorfall und wurde mit sofortiger Wirkung vom Dienst freigestellt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 7 Abs 1 Z 1 GlBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG vor.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau (aber auch auf alle Variationen der Geschlechtsentwicklung [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 GlBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.4 Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt.5 Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d. h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau (aber auch auf alle Variationen der Geschlechtsentwicklung [Intergeschlechtlichkeit]), als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des Paragraph 7, GlBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.4 Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt.5

Die Machtausübung und die daraus resultierende potenzielle Änderung des Verhaltens der belästigten Person sind zentrales Beurteilungskriterium. Unter geschlechtsbezogene Handlungsweisen fallen alle Handlungen, die geeignet

sind, die soziale Wertschätzung von Betroffenen durch Verletzung ihrer Würde im Betrieb herabzusetzten und im Ehrgefühl grob zu verletzten. So sind beispielweise stereotype Benachteiligungen6, das Verwenden herabwürdigender geschlechtsbezogener sprachlicher Redewendungen und Redensarten sowie die Festlegung von Angehörigen eines Geschlechtes auf bestimmte Rollen darunter zu subsumieren.7 Letztlich hängt es von den Umständen des Einzelfalles ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist.8

Damit von einer Belästigung iSd § 7 Abs 2 GlBG gesprochen werden kann, muss durch das geschlechtsbezogene Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus.9 Das belästigende Verhalten muss für die betroffene Person weiters unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies soll für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine hohen Ansprüche gestellt werden, da eine Ablehnungsobliegenheit nicht Tatbestandselement ist.10 Zusätzlich muss eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen oder dies bezweckt worden sein. Damit von einer Belästigung iSd Paragraph 7, Absatz 2, GlBG gesprochen werden kann, muss durch das geschlechtsbezogene Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus.9 Das belästigende Verhalten muss für die betroffene Person weiters unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies soll für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine hohen Ansprüche gestellt werden, da eine Ablehnungsobliegenheit nicht Tatbestandselement ist.10 Zusätzlich muss eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen oder dies bezweckt worden sein.

Zu beachten ist, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin verschuldensunabhängig ist. Ist der/die AG eine juristische Person, ist ihr das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe (Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer etc) unmittelbar zuzurechnen.11

Im gegenständlichen Fall liegt eine geschlechtsbezogene Handlung vor. Die Aussagen Xs „A ist die ideale Frau zum Heiraten, sie kann kochen und backen“ vor einer Gruppe männlicher Außendienstmitarbeiter sowie die Aussage, sie sei ein „wiffes Mädel“ knüpften an das Geschlecht der Antragstellerin an. Objektiv betrachtet war das Verhalten Xs geeignet, die Würde der Antragstellerin in der gesetzlich geforderten Mindestintensität zu beeinträchtigen. Die Äußerungen waren auch subjektiv unerwünscht, was sich darin äußerte, dass die Antragstellerin versuchte, sich gegen die Äußerungen zu wehren und eine Beschwerde an die Y AG richtete. In Bezug auf die Äußerung im Rahmen des Strategiemeetings war die Situation für die Antragstellerin sogar derart unangenehm, dass sich die Antragstellerin veranlasst sah, dass Dienstverhältnis zu kündigen. Die Antragstellerin im Rahmen eines dienstlichen Meetings vor einer größeren Gruppe von Arbeitskollegen als heiratsfähige Person darzustellen und im Kündigungsgespräch als „wiffes Mädl“ zu bezeichnen, führten für die Antragstellerin letztlich auch zu einem einschüchternden und demütigenden Arbeitsumfeld. Die Aussagen des Geschäftsführers X sind der Antragsgegnerin direkt zuzurechnen (§ 7 Abs 1 Z 1 GlBG).Im gegenständlichen Fall liegt eine geschlechtsbezogene Handlung vor. Die Aussagen römisch zehn s „A ist die ideale Frau zum Heiraten, sie kann kochen und backen“ vor einer Gruppe männlicher Außendienstmitarbeiter sowie die Aussage, sie sei ein „wiffes Mädel“ knüpften an das Geschlecht der Antragstellerin an. Objektiv betrachtet war das Verhalten römisch zehn s geeignet, die Würde der Antragstellerin in der gesetzlich geforderten Mindestintensität zu beeinträchtigen. Die Äußerungen waren auch subjektiv unerwünscht, was sich darin äußerte, dass die Antragstellerin versuchte, sich gegen die Äußerungen zu wehren und eine Beschwerde an die Y AG richtete. In Bezug auf die Äußerung im Rahmen des Strategiemeetings war die Situation für die Antragstellerin sogar derart unangenehm, dass sich die Antragstellerin veranlasst sah, dass Dienstverhältnis zu kündigen. Die Antragstellerin im Rahmen eines dienstlichen Meetings vor einer größeren Gruppe von Arbeitskollegen als heiratsfähige Person darzustellen und im Kündigungsgespräch als „wiffes Mädl“ zu bezeichnen, führten für die Antragstellerin letztlich auch zu einem einschüchternden und demütigenden Arbeitsumfeld. Die Aussagen des Geschäftsführers römisch zehn sind der Antragsgegnerin direkt zuzurechnen (Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG).

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

Die Aussage Xs, wonach die Antragstellerin eine Frau zum Heiraten sei, wurde von diesem im Wesentlichen nicht

bestritten. Er betonte jedoch, er habe der Antragstellerin ein Kompliment machen wollen. Nach der Ansicht des Senates war die Aussage unter Betrachtung der Gesamtumstände zu bewerten, wobei insbesondere darauf Bedacht genommen wurde, dass die Aussage vor einer größeren Gruppe männlicher Arbeitskollegen getätigt wurde die Antragstellerin durch Zuschreibung der Rolle einer „guten Hausfrau" vor diesen vorgeführt wurde. Es hätte X als Führungskraft auch bewusst sein müssen, dass eine solche Aussage in der Gruppendynamik unter den Kollegen leicht aufgegriffen werden und das Fundament für ähnliche unangebrachte Bemerkungen ebnen kann. Dies geschah im konkreten Fall auch, zumal direkt im Anschluss an die Aussage Xs von den Außendienstkollegen unter anderem besprochen wurde, dass eine „Frau zum Heiraten" zudem noch putzen müssen könne.Die Aussage römisch zehn s, wonach die Antragstellerin eine Frau zum Heiraten sei, wurde von diesem im Wesentlichen nicht bestritten. Er betonte jedoch, er habe der Antragstellerin ein Kompliment machen wollen. Nach der Ansicht des Senates war die Aussage unter Betrachtung der Gesamtumstände zu bewerten, wobei insbesondere darauf Bedacht genommen wurde, dass die Aussage vor einer größeren Gruppe männlicher Arbeitskollegen getätigt wurde die Antragstellerin durch Zuschreibung der Rolle einer „guten Hausfrau" vor diesen vorgeführt wurde. Es hätte römisch zehn als Führungskraft auch bewusst sein müssen, dass eine solche Aussage in der Gruppendynamik unter den Kollegen leicht aufgegriffen werden und das Fundament für ähnliche unangebrachte Bemerkungen ebnen kann. Dies geschah im konkreten Fall auch, zumal direkt im Anschluss an die Aussage römisch zehn s von den Außendienstkollegen unter anderem besprochen wurde, dass eine „Frau zum Heiraten" zudem noch putzen müssen könne.

Der Senat befand X in der Beschreibung des Beendigungsgespräches für wenig glaubwürdig und ging davon aus, dass die Bezeichnung „wiffes Mädel" gefallen ist. Die Bezeichnung der Antragstellerin als „Mädel" spielt ihre Stellung als erwachsene Frau mit umfangreichen Kompetenzen herunter. Beiden Aussagen liegt eine Geringschätzung der Antragstellerin zugrunde, dies sowohl im Hinblick auf ihre Person als auch im Hinblick auf ihre Position im Unternehmen.Der Senat befand römisch zehn in der Beschreibung des Beendigungsgespräches für wenig glaubwürdig und ging davon aus, dass die Bezeichnung „wiffes Mädel" gefallen ist. Die Bezeichnung der Antragstellerin als „Mädel" spielt ihre Stellung als erwachsene Frau mit umfangreichen Kompetenzen herunter. Beiden Aussagen liegt eine Geringschätzung der Antragstellerin zugrunde, dies sowohl im Hinblick auf ihre Person als auch im Hinblick auf ihre Position im Unternehmen.

X brachte insgesamt überzeugend vor, dass er nicht die Intention hatte, die Antragstellerin zu diskriminieren, sondern sie bloß loben habe wollen. Aufgrund der verschuldensunabhängigen Haftung spielt es allerdings keine Rolle, ob er eine Diskriminierung erreichen wollte oder keine bösen Absichten hatte.12römisch zehn brachte insgesamt überzeugend vor, dass er nicht die Intention hatte, die Antragstellerin zu diskriminieren, sondern sie bloß loben habe wollen. Aufgrund der verschuldensunabhängigen Haftung spielt es allerdings keine Rolle, ob er eine Diskriminierung erreichen wollte oder keine bösen Absichten hatte.12

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG 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.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG 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.

Der Senat diskutierte schließlich die Rolle von W, die nach Ansicht des Senates im Rahmen des Strategiemeetings und des Beendigungsgesprächs kraft ihrer Funktion als Compliance-Beauftragten hätte einschreiten müssen. Rechtlich bleibt dies im Ergebnis ohne Unterschied, da sie nicht Normadressatin des § 7 Abs 1 Z 2 GlBG ist bzw. keine Diskriminierung durch „Dritte" festgestellt werden konnte. Der Senat diskutierte schließlich die Rolle von W, die nach Ansicht des Senates im Rahmen des Strategiemeetings und des Beendigungsgesprächs kraft ihrer Funktion als Compliance-Beauftragten hätte einschreiten müssen. Rechtlich bleibt dies im Ergebnis ohne Unterschied, da sie nicht Normadressatin des Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG ist bzw. keine Diskriminierung durch „Dritte" festgestellt werden konnte.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder in Fällen in Zusammenhang mit einer

sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die Antragsgegnerin, Z GmbH & Co KG, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die Antragsgegnerin, Z GmbH Co KG, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,
2. Intensive Befassung mit dem GlBG.

Wien, 13. Februar 2024

Dr.in Eva Matt

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

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

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

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

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 3.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 3.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 15.

7 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz, Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 39, 41.

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz. 15; OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 16.

10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 17.

11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 7 Rz 7.

12 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz, Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 20a, RIS-Justiz RS0131201.

**Zuletzt aktualisiert am**

05.07.2024

**Quelle:** Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at