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/1107/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.02.2024

Norm

§6 Abs1 Z2 GlBG
§7 Abs1 Z2 GlBG
§6 Abs1 Z1 GlBG
§7 Abs1 Z1 GlBG
§13 GlBG

1. GlBG § 6 heute
2. GlBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GlBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GlBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

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

1. GlBG § 6 heute
2. GlBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GlBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GlBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

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

1. GlBG § 13 heute
2. GlBG § 13 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

mangelnde Abhilfe bei (sexuelle) Belästigung(sexuelle) Belästigung durch Arbeitgeber/inVerletzung des Benachteiligungsverbots

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 26. September 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau Dr.in A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GlBG wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten belästigt wurde (Z 3) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen sowie durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GlBG durch die Z OG (Antragsgegnerin) und durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GlBG sowie durch eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GlBG durch Herr Dr. 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/1107/22, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13. Februar 2024 über den am 26. September 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau Dr.in A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten belästigt wurde (Ziffer 3,) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen sowie durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 13, GlBG durch die Z OG (Antragsgegnerin) und durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG sowie durch eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG durch Herr Dr. Y 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/1107/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Frau Dr.in A nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GlBG durch die Z OG diskriminiert worden ist.

2. Der Antrag, ob Frau Dr.in A aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GlBG durch Herr Dr. Y diskriminiert wurde, wurde von Senat I der GBK nicht behandelt, da sich die Überprüfung einer Diskriminierung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GlBG gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin richtet. Herr Dr. Y ist Geschäftsführer der Z OG. Sein Verhalten ist der Arbeitgeberin, Z OG, unmittelbar zuzurechnen.

3. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten sexuell belästigt wurde (Z 3) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser sexuellen Belästigung zu schützen.

4. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau Dr.in A aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GlBG durch die Z OG diskriminiert worden ist.

5. Der Antrag, ob Frau Dr.in A aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GlBG durch Herr Dr. Y diskriminiert wurde, wurde von Senat I der GBK nicht behandelt, da sich die Überprüfung einer Diskriminierung gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GlBG gegen den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin richtet. Herr Dr. Y ist Geschäftsführer der Z OG. Sein Verhalten ist der Arbeitgeberin, Z OG, unmittelbar zuzurechnen.

6. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GlBG wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten belästigt wurde (Z 3) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen.

7. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau Dr.in A nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GlBG durch Z OG diskriminiert worden ist.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 1. September 2022 bis 13. September 2022 bei der Antragsgegnerin, deren Gesellschafter Dr. Y (in weiterer Folge wird der akademische Grad nicht weiter erwähnt) und X seien, als Wissenschaftlerin beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin sei von 1. September 2022 bis 13. September 2022 bei der Antragsgegnerin, deren Gesellschafter Dr. Y (in weiterer Folge wird der akademische Grad nicht weiter erwähnt) und römisch zehn seien, als Wissenschaftlerin beschäftigt gewesen.

Die Antragstellerin und Herr Y hätten sich 2022 Anfang Juni bei einer privaten Party kennengelernt und festgestellt, dass sie im gleichen Beruf in einem ähnlichen Bereich tätig seien und Herr Y zudem lange Zeit im Herkunftsland der Antragstellerin gearbeitet habe. Nach diesem ersten Treffen seien sie in Kontakt geblieben und Herr Y habe die Antragstellerin eingeladen, an einem zweimonatigen Training im Sommer teilzunehmen. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt infolge einer Krebserkrankung arbeitslos gewesen und habe auf eine mögliche berufliche Perspektive gehofft. Bereits während des Trainings, am 15. Juli 2022, sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin eingestellt würde und ab 1. September 20 Stunden pro Woche bei der Antragsgegnerin arbeiten würde. Es sei eine einmonatige Probezeit vereinbart worden. Von Beginn an habe sich die Antragstellerin unwohl in der Gegenwart von Herr Y gefühlt. Dieser habe sexistische Witze erzählt, habe die Antragstellerin häufig angestarrt und auch körperlich ihre Nähe gesucht, indem er ihr ins Ohr geflüstert oder die Hand auf ihren Oberschenkel gelegt habe. Sie habe Unterstützung bei ihrer Psychologin gesucht und versucht, Gegenmaßnahmen zu ergreifen, indem sie den direkten Kontakt vermieden habe oder den regelmäßig stattfindenden Firmengrillpartys ferngeblieben sei oder ihren Lebensgefährten mitgenommen habe. Trotzdem habe sie die Situation zunehmend gestresst, worauf sie mit Schmerzen reagiert habe. Aus diesem Grund habe sie den Kontakt zu Herr Dr. Y gesucht, um die Situation mit ihm zu besprechen. Da er auf ihre Anfragen nicht reagiert habe, habe sie sich am 5. September 2022 telefonisch an den zweiten Gesellschafter, X, gewandt und habe ihn ersucht, dass sie sich wegen des übergriffigen Verhaltens des 2. AG in der Firma nicht wohlfühle. Dieser habe daraufhin nur gemeint, dass Herr Y „von der alten Schule sei“ und sich erst daran gewöhnen müsse mit Frauen zu arbeiten. Die Antragstellerin habe die Hoffnung gehabt, in einem persönlichen Gespräch mit Herr Y die Situation klären zu können. Sie habe den Arbeitsplatz auf keinen Fall verlieren wollen und habe ihm daher am 6. September 2022 eine ausführliche, sehr persönliche E-Mail … geschrieben, in dem sie ihre Situation dargelegt und ihm mitgeteilt habe, dass sie sich von ihm belästigt und abgewertet gefühlt, aber auch seinen Umgang mit Frauen im Allgemeinen kritisiert habe. Sie habe weiterhin betont, die große Bedeutung, die diese Arbeitsstelle für sie habe und dass sie daher hoffe, das Problem gemeinsam zu lösen. In ihrer E-Mail habe sie Herr Y auch nahegelegt, sein Verhältnis zu Frauen zu überdenken und sich dazu professionelle Unterstützung zu holen. Schließlich sei es am 12. September 2022 zu einem persönlichen Gespräch gekommen, in dem Herr Y sehr ungehalten

auf die Vorhaltungen von der Antragstellerin reagiert habe. Auch schriftlich habe er die Belästigungsvorwürfe in Abrede gestellt, habe jedoch eingestanden, im Rahmen von Firmenfeiern Witze erzählt zu haben, die anti-feministisch waren. Er habe auch angegeben, dass er sich durch ihre E-Mail, in der sie auch private Themen, wie sein angespanntes Verhältnis zu seiner Ex Frau angesprochen habe, seinerseits belästigt gefühlt habe. Die Antragstellerin und Herr Y hätten sich 2022 Anfang Juni bei einer privaten Party kennengelernt und festgestellt, dass sie im gleichen Beruf in einem ähnlichen Bereich tätig seien und Herr Y zudem lange Zeit im Herkunftsland der Antragstellerin gearbeitet habe. Nach diesem ersten Treffen seien sie in Kontakt geblieben und Herr Y habe die Antragstellerin eingeladen, an einem zweimonatigen Training im Sommer teilzunehmen. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt infolge einer Krebserkrankung arbeitslos gewesen und habe auf eine mögliche berufliche Perspektive gehofft. Bereits während des Trainings, am 15. Juli 2022, sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin eingestellt würde und ab 1. September 20 Stunden pro Woche bei der Antragsgegnerin arbeiten würde. Es sei eine einmonatige Probezeit vereinbart worden. Von Beginn an habe sich die Antragstellerin unwohl in der Gegenwart von Herr Y gefühlt. Dieser habe sexistische Witze erzählt, habe die Antragstellerin häufig angestarrt und auch körperlich ihre Nähe gesucht, indem er ihr ins Ohr geflüstert oder die Hand auf ihren Oberschenkel gelegt habe. Sie habe Unterstützung bei ihrer Psychologin gesucht und versucht, Gegenmaßnahmen zu ergreifen, indem sie den direkten Kontakt vermieden habe oder den regelmäßig stattfindenden Firmengrillpartys ferngeblieben sei oder ihren Lebensgefährten mitgenommen habe. Trotzdem habe sie die Situation zunehmend gestresst, worauf sie mit Schmerzen reagiert habe. Aus diesem Grund habe sie den Kontakt zu Herr Dr. Y gesucht, um die Situation mit ihm zu besprechen. Da er auf ihre Anfragen nicht reagiert habe, habe sie sich am 5. September 2022 telefonisch an den zweiten Gesellschafter, römisch zehn, gewandt und habe ihn ersucht, dass sie sich wegen des übergriffigen Verhaltens des 2. AG in der Firma nicht wohlfühle. Dieser habe daraufhin nur gemeint, dass Herr Y „von der alten Schule sei“ und sich erst daran gewöhnen müsse mit Frauen zu arbeiten. Die Antragstellerin habe die Hoffnung gehabt, in einem persönlichen Gespräch mit Herr Y die Situation klären zu können. Sie habe den Arbeitsplatz auf keinen Fall verlieren wollen und habe ihm daher am 6. September 2022 eine ausführliche, sehr persönliche E-Mail … geschrieben, in dem sie ihre Situation dargelegt und ihm mitgeteilt habe, dass sie sich von ihm belästigt und abgewertet gefühlt, aber auch seinen Umgang mit Frauen im Allgemeinen kritisiert habe. Sie habe weiterhin betont, die große Bedeutung, die diese Arbeitsstelle für sie habe und dass sie daher hoffe, das Problem gemeinsam zu lösen. In ihrer E-Mail habe sie Herr Y auch nahegelegt, sein Verhältnis zu Frauen zu überdenken und sich dazu professionelle Unterstützung zu holen. Schließlich sei es am 12. September 2022 zu einem persönlichen Gespräch gekommen, in dem Herr Y sehr ungehalten auf die Vorhaltungen von der Antragstellerin reagiert habe. Auch schriftlich habe er die Belästigungsvorwürfe in Abrede gestellt, habe jedoch eingestanden, im Rahmen von Firmenfeiern Witze erzählt zu haben, die anti-feministisch waren. Er habe auch angegeben, dass er sich durch ihre E-Mail, in der sie auch private Themen, wie sein angespanntes Verhältnis zu seiner Ex Frau angesprochen habe, seinerseits belästigt gefühlt habe.

Am 13. September 2022 sei ihr per E-Mail mitgeteilt worden, dass das Arbeitsverhältnis durch Auflösung in der Probezeit beendet sei. Die Antragstellerin wolle derzeit die Möglichkeit offenlassen, diese Beendigung gerichtlich zu bekämpfen, weshalb innerhalb der Frist von 14 Tagen ein GBK-Antrag gestellt werden habe müssen. Ein Interventionsschreiben an die Antragsgegnerin habe aus diesem Grund noch nicht verfasst werden können und werde eine Intervention erst nach Antragsstellung erfolgen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermitteltenStellungnahme vom 4. November 2022 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 4. November 2022 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin habe anfänglich die Nähe von Herr Y gesucht. Daher habe Herr Y das Gefühl bekommen, dass die Antragstellerin mehr als nur eine professionelle Beziehung von ihm habe wollen und daher habe er es vermieden, sich mit ihr ohne anderweitige Personen außerhalb des Büros zu treffen und habe die verschiedenen Einladungen ihrerseits ausgeschlagen. Es möge ja sein, dass die Antragstellerin solche Absichten nicht habe, aber Herr Y habe sich entschieden, sicherheitshalber Distanz zu halten. Bei allen Anschuldigungen der Antragstellerin seien noch andere Leute an den jeweiligen Orten anwesend gewesen. Daher gebe es genügend Zeugen/innen, die diese Aussagen bestätigen würden und die der Antragstellerin widerlegen könnten. Es seien viele der von der Antragstellerin

aufgezählten Punkte einfach in ihren Kopf entstanden. Die Kündigung der Antragstellerin sei wegen der beleidigenden Worte und unwahren Anschuldigungen erfolgt. Die Antragsgegnerin sei aus den folgenden Gründen nicht bereit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückgängig zu machen oder Schadenersatz zu leisten: Die Antragsgegnerin sei sich absolut keiner Schuld bewusst, mit der einzigen Ausnahme, dass Herr Y gelegentlich bei sozialen Zusammenkünften außerhalb der Arbeitszeit unanständige Witze erzählt habe. Das könne aus ihrer Sicht kein Grund sein, Herr Y sexuelle Belästigung vorzuwerfen. Sie seien eine kleine Firma und bräuchten ein vertrauensvolles Arbeitsklima. Das sei mit der Antragstellerin nach ihren Anschuldigungen gegen Herr Y einfach nicht mehr möglich. Aufgrund der Vorfälle könnte sich die Antragsgegnerin sowie viele der Mitarbeiter/innen kein gemeinsames Arbeiten mit der Antragstellerin im Büro mehr vorstellen. Speziell Herr Y könnte sich nicht mehr in sein eigenes Büro trauen, denn er könnte sich nie sicher sein, ob die Antragstellerin ihm vorwerfe, “falsch” irgendwo hin zu starren oder “zu nahe” gekommen zu sein. Die jüngeren Mitarbeiterinnen bei der Antragsgegnerin seien sehr über die Antragstellerin verärgert, denn sie seien alle sehr sensibilisiert für dieses Thema und eine Aktion wie von der Antragstellerin, wo die Täter-Opfer-Rolle umgedreht werde, sei völlig kontraproduktiv für die ganze Bewegung (“Me too”). Ihre Firma sei im wissenschaftlichen Bereich tätig, wo es um Messungen, Zahlen, Fakten und Ungenauigkeiten gehe. Sie könnten es sich nicht erlauben, eine Mitarbeiterin zu haben, die Tatsachen in solcher Weise verdrehe und verbiege. Die Antragstellerin habe anfänglich die Nähe von Herr Y gesucht. Daher habe Herr Y das Gefühl bekommen, dass die Antragstellerin mehr als nur eine professionelle Beziehung von ihm habe wollen und daher habe er es vermieden, sich mit ihr ohne anderweitige Personen außerhalb des Büros zu treffen und habe die verschiedenen Einladungen ihrerseits ausgeschlagen. Es möge ja sein, dass die Antragstellerin solche Absichten nicht habe, aber Herr Y habe sich entschieden, sicherheitshalber Distanz zu halten. Bei allen Anschuldigungen der Antragstellerin seien noch andere Leute an den jeweiligen Orten anwesend gewesen. Daher gebe es genügend Zeugen/innen, die diese Aussagen bestätigen würden und die der Antragstellerin widerlegen könnten. Es seien viele der von der Antragstellerin aufgezählten Punkte einfach in ihren Kopf entstanden. Die Kündigung der Antragstellerin sei wegen der beleidigenden Worte und unwahren Anschuldigungen erfolgt. Die Antragsgegnerin sei aus den folgenden Gründen nicht bereit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses rückgängig zu machen oder Schadenersatz zu leisten: Die Antragsgegnerin sei sich absolut keiner Schuld bewusst, mit der einzigen Ausnahme, dass Herr Y gelegentlich bei sozialen Zusammenkünften außerhalb der Arbeitszeit unanständige Witze erzählt habe. Das könne aus ihrer Sicht kein Grund sein, Herr Y sexuelle Belästigung vorzuwerfen. Sie seien eine kleine Firma und bräuchten ein vertrauensvolles Arbeitsklima. Das sei mit der Antragstellerin nach ihren Anschuldigungen gegen Herr Y einfach nicht mehr möglich. Aufgrund der Vorfälle könnte sich die Antragsgegnerin sowie viele der Mitarbeiter/innen kein gemeinsames Arbeiten mit der Antragstellerin im Büro mehr vorstellen. Speziell Herr Y könnte sich nicht mehr in sein eigenes Büro trauen, denn er könnte sich nie sicher sein, ob die Antragstellerin ihm vorwerfe, “falsch” irgendwo hin zu starren oder “zu nahe” gekommen zu sein. Die jüngeren Mitarbeiterinnen bei der Antragsgegnerin seien sehr über die Antragstellerin verärgert, denn sie seien alle sehr sensibilisiert für dieses Thema und eine Aktion wie von der Antragstellerin, wo die Täter-Opfer-Rolle umgedreht werde, sei völlig kontraproduktiv für die ganze Bewegung (“Me too”). Ihre Firma sei im wissenschaftlichen Bereich tätig, wo es um Messungen, Zahlen, Fakten und Ungenauigkeiten gehe. Sie könnten es sich nicht erlauben, eine Mitarbeiterin zu haben, die Tatsachen in solcher Weise verdrehe und verbiege.

Im Detail bringe die Antragsgegnerin folgendes vor:

Es stimme, dass die Antragstellerin bei einer Geburtstagsfeier der Tochter eines Freundes … den Herr Y am 4. Juni 2022 kennengelernt habe. Da sie beide Physiker/innen seien, sei man ins Gespräch gekommen. Die Antragstellerin sei damals nach langer Krankheit auf Jobsuche gewesen und sei von Herr Y zu einer Firmenbesichtigung eingeladen worden. Am 17. Juni 2022 habe die Antragstellerin Herr Y in der Firma getroffen. Er habe damals die Antragstellerin nicht eingeladen, am gesamten Training, das die Antragstellerin veranstaltet habe, teilzunehmen, sondern er habe gesagt, sie könnte gerne dem einen oder anderen Vortrag der Gastsprecher beiwohnen. Als dann das E-Mail der Antragstellerin gekommen sei, dass sie am gesamten Kurs teilnehmen wolle, sei die Antragsgegnerin etwas überfordert gewesen, da sie ohnehin schon fast keinen Platz gehabt hätten, alle Teilnehmer/innen und Vortragenden im Büro unterzubringen. Aber dann hätte sich die Antragsgegnerin gedacht, dass das zwar etwas eng werde, aber schon irgendwie funktionieren werde, und dass man diesem Wunsch der Antragstellerin nachgeben sollte, denn sie zeige damit ja große Initiative. Am 1. Juli 2022 habe die Antragstellerin ihnen das Angebot einer Teilzeitarbeitsstelle mit einer AMS Förderung im Rahmen der Wiedereingliederungshilfe nach langer Krankheit mit einer Bedenkzeit bis 15. Juli 2022 gemacht. Die Antragstellerin habe gemeint, dass das AMS eine Antwort brauche und deshalb Eile bestehe. Daher

seien sie ihre Finanzen durchgegangen, um zu sehen, ob sie sich eine weitere Arbeitskraft leisten könnten. Am 4. Juli 2022 habe das Training bei der Antragsgegnerin gestartet. Herr Y habe an diesem Tag alle Leute vorgestellt und gesagt, wie sie zum Kurs gekommen seien, was sie vorher gemacht haben, etc. Herr Y sei von manchen Mitarbeitern/innen gefragt worden, warum er die Antragstellerin "…" (zweiter Vorname) und nicht "…" (erster Vorname) nenne. Dann habe Herr Y gesagt, dass in … viele Frauen … als ersten Vornamen hätten, aber typischerweise den zweiten als Rufnamen verwenden würden. Das sei kein "sich lustig machen" und sei auch von sonst niemandem so empfunden worden. Was den Lebenslauf betreffe, habe Herr Y die Antragstellerin als "…" vorgestellt. Die Antragstellerin habe ihm danach gesagt, dass sie "…" sei. … sei zwar nicht falsch (es sei der Überbegriff), aber Herr Y habe die Antragstellerin dann in allen weiteren Vorstellungen ihrem Wunsch entsprechend als "…" vorgestellt. Diese Vorstellungen der Personen hätten dann bei jedem Gastvortragenden erneut stattgefunden. Auch andere Kursteilnehmer/innen hätten gegenüber Herr Y, eher zum Spaß, einige Kleinigkeiten in den Vorstellungen berichtigt, z.B. die Aussprache des Nachnamens von der indischen Kursteilnehmerin, die Herr Y zwar verbessern, aber nie ganz perfektionieren habe können. Der Grundtenor sei gewesen, dass man es sehr gut gefunden habe, dass jeder persönlich vor den Vortragenden vorgestellt worden sei, da man dadurch sofort einen guten Zugang für die darauffolgenden Diskussionen gehabt habe. Die wiederkehrende Anschuldigung, dass Herr Y die Antragstellerin angestarrt haben solle, sei eine reine Empfindung der AS und sei so einfach nicht passiert. Herr Y sei übrigens in jener Woche, nach dem Begrüßungstag am Montag, 4. Juli 2022, nur kurz am Mittwoch, 6. Juli 2022 im Büro, um etwas vorbeizubringen, und dann erst wieder freitagnachmittags dort gewesen. Am Dienstag, den 5. Juli 2022 habe er die Antragstellerin also gar nicht angestarrt haben können. Sie würden nicht wissen, ob und warum Mitarbeiter/innen nach einer etwaigen privaten Beziehung von Herr Y und der Antragstellerin gefragt haben. Es könnte sein, dass dieser Eindruck entstanden sei, weil die Antragstellerin Herr Y immer auf … und mit dem Startwort "…" angesprochen habe, ein kolloquialer Ausdruck, den man in … verwende. Warum sie das immer getan habe, wisse Herr Y nicht.Es stimme, dass die Antragstellerin bei einer Geburtstagsfeier der Tochter eines Freundes … den Herr Y am 4. Juni 2022 kennengelernt habe. Da sie beide Physiker/innen seien, sei man ins Gespräch gekommen. Die Antragstellerin sei damals nach langer Krankheit auf Jobsuche gewesen und sei von Herr Y zu einer Firmenbesichtigung eingeladen worden. Am 17. Juni 2022 habe die Antragstellerin Herr Y in der Firma getroffen. Er habe damals die Antragstellerin nicht eingeladen, am gesamten Training, das die Antragstellerin veranstaltet habe, teilzunehmen, sondern er habe gesagt, sie könnte gerne dem einen oder anderen Vortrag der Gastsprecher beiwohnen. Als dann das E-Mail der Antragstellerin gekommen sei, dass sie am gesamten Kurs teilnehmen wolle, sei die Antragsgegnerin etwas überfordert gewesen, da sie ohnehin schon fast keinen Platz gehabt hätten, alle Teilnehmer/innen und Vortragenden im Büro unterzubringen. Aber dann hätte sich die Antragsgegnerin gedacht, dass das zwar etwas eng werde, aber schon irgendwie funktionieren werde, und dass man diesem Wunsch der Antragstellerin nachgeben sollte, denn sie zeige damit ja große Initiative. Am 1. Juli 2022 habe die Antragstellerin ihnen das Angebot einer Teilzeitarbeitsstelle mit einer AMS Förderung im Rahmen der Wiedereingliederungshilfe nach langer Krankheit mit einer Bedenkzeit bis 15. Juli 2022 gemacht. Die Antragstellerin habe gemeint, dass das AMS eine Antwort brauche und deshalb Eile bestehe. Daher seien sie ihre Finanzen durchgegangen, um zu sehen, ob sie sich eine weitere Arbeitskraft leisten könnten. Am 4. Juli 2022 habe das Training bei der Antragsgegnerin gestartet. Herr Y habe an diesem Tag alle Leute vorgestellt und gesagt, wie sie zum Kurs gekommen seien, was sie vorher gemacht haben, etc. Herr Y sei von manchen Mitarbeitern/innen gefragt worden, warum er die Antragstellerin "…" (zweiter Vorname) und nicht "…" (erster Vorname) nenne. Dann habe Herr Y gesagt, dass in … viele Frauen … als ersten Vornamen hätten, aber typischerweise den zweiten als Rufnamen verwenden würden. Das sei kein "sich lustig machen" und sei auch von sonst niemandem so empfunden worden. Was den Lebenslauf betreffe, habe Herr Y die Antragstellerin als "…" vorgestellt. Die Antragstellerin habe ihm danach gesagt, dass sie "…" sei. … sei zwar nicht falsch (es sei der Überbegriff), aber Herr Y habe die Antragstellerin dann in allen weiteren Vorstellungen ihrem Wunsch entsprechend als "…" vorgestellt. Diese Vorstellungen der Personen hätten dann bei jedem Gastvortragenden erneut stattgefunden. Auch andere Kursteilnehmer/innen hätten gegenüber Herr Y, eher zum Spaß, einige Kleinigkeiten in den Vorstellungen berichtigt, z.B. die Aussprache des Nachnamens von der indischen Kursteilnehmerin, die Herr Y zwar verbessern, aber nie ganz perfektionieren habe können. Der Grundtenor sei gewesen, dass man es sehr gut gefunden habe, dass jeder persönlich vor den Vortragenden vorgestellt worden sei, da man dadurch sofort einen guten Zugang für die darauffolgenden Diskussionen gehabt habe. Die wiederkehrende Anschuldigung, dass Herr Y die Antragstellerin angestarrt haben solle, sei eine reine Empfindung der AS und sei so einfach nicht passiert. Herr Y sei übrigens in jener Woche, nach dem Begrüßungstag am Montag, 4. Juli 2022, nur kurz am Mittwoch, 6. Juli 2022 im Büro, um etwas

vorbeizubringen, und dann erst wieder freitagnachmittags dort gewesen. Am Dienstag, den 5. Juli 2022 habe er die Antragstellerin also gar nicht angestarrt haben können. Sie würden nicht wissen, ob und warum Mitarbeiter/innen nach einer etwaigen privaten Beziehung von Herr Y und der Antragstellerin gefragt haben. Es könnte sein, dass dieser Eindruck entstanden sei, weil die Antragstellerin Herr Y immer auf … und mit dem Startwort "…" angesprochen habe, ein kolloquialer Ausdruck, den man in … verwende. Warum sie das immer getan habe, wisse Herr Y nicht.

Dass die Antragsgegnerin durch Herrn X die Antragstellerin am 7. Juli 2022 gefragt haben solle, ob Herr Y ins Büro komme, sei frei erfunden. Herr X und Herr Y hätten praktisch täglich lange Telecons und wüssten genau Bescheid, wo der jeweilige andere sei.Dass die Antragsgegnerin durch Herrn römisch zehn die Antragstellerin am 7. Juli 2022 gefragt haben solle, ob Herr Y ins Büro komme, sei frei erfunden. Herr römisch zehn und Herr Y hätten praktisch täglich lange Telecons und wüssten genau Bescheid, wo der jeweilige andere sei.

Am 8. Juli 2022 sei Herr Y mit einem weiteren Mitarbeiter für das Grillen einkaufen gefahren. Vor dem Losfahren habe die Antragstellerin gefragt, was sie zu Trinken besorgen würden. Auf die Antwort "Bier und Saft" habe die AS gemeint, dass zum richtigen Grillen Rotwein gehört und sie das am liebsten hätte. Darauf habe Herr Y gesagt, er könnte auch Rotwein kaufen und habe es auch getan. Beim Auspacken im Büro habe Herr Y nur zur Antragstellerin gesagt, dass der Rotwein extra für sie sei, nicht mehr und nicht weniger. Sie habe ihn dann auch getrunken, aus freien Stücken selbstverständlich. Herr Y habe auch keine "lustigen Sachen" über die Antragstellerin erzählt. Wie sie selbst sagt habe, sie würden sich ja kaum kennen. Die Tatsache, dass Herr Y ab und zu bei sozialen Treffen Witze erzähle, bei denen so ziemlich alles, Religion, Politik, Österreicher, Deutsche, Männer, Frauen, usw. durch den Kakao gezogen werden würden, entspreche der Wahrheit. Das sei auch schon von Herr Y eingestanden worden. Trotzdem sei der Eindruck von "mehreren sexistischen Witzen" weit übertrieben. Es seien an diesem Abend zwei Witze gewesen, je einer, wo die Frauen "dran waren" und dann einer, wo die Männer „dran waren". Der einzige andere derartige Witz sei am 26. August 2022 (siehe unten) gefallen. Herr Y habe bei dieser Grillerei innerhalb der Menge eine Konversation mit Gastprofessorin B gehabt, eine langjährige Bekannte von ihm. Sie hätten sich kollegial über Scheidungen unterhalten. Die Antragstellerin habe dieser nicht für sie bestimmten Konversation gelauscht, da sie schon zu dem Zeitpunkt permanent die Nähe zu Herr Y gesucht habe.Am 8. Juli 2022 sei Herr Y mit einem weiteren Mitarbeiter für das Grillen einkaufen gefahren. Vor dem Losfahren habe die Antragstellerin gefragt, was sie zu Trinken besorgen würden. Auf die Antwort "Bier und Saft" habe die AS gemeint, dass zum richtigen Grillen Rotwein gehört und sie das am liebsten hätte. Darauf habe Herr Y gesagt, er könnte auch Rotwein kaufen und habe es auch getan. Beim Auspacken im Büro habe Herr Y nur zur Antragstellerin gesagt, dass der Rotwein extra für sie sei, nicht mehr und nicht weniger. Sie habe ihn dann auch getrunken, aus freien Stücken selbstverständlich. Herr Y habe auch keine "lustigen Sachen" über die Antragstellerin erzählt. Wie sie selbst sagt habe, sie würden sich ja kaum kennen. Die Tatsache, dass Herr Y ab und zu bei sozialen Treffen Witze erzähle, bei denen so ziemlich alles, Religion, Politik, Österreicher, Deutsche, Männer, Frauen, usw. durch den Kakao gezogen werden würden, entspreche der Wahrheit. Das sei auch schon von Herr Y eingestanden worden. Trotzdem sei der Eindruck von "mehreren sexistischen Witzen" weit übertrieben. Es seien an diesem Abend zwei Witze gewesen, je einer, wo die Frauen "dran waren" und dann einer, wo die Männer „dran waren". Der einzige andere derartige Witz sei am 26. August 2022 (siehe unten) gefallen. Herr Y habe bei dieser Grillerei innerhalb der Menge eine Konversation mit Gastprofessorin B gehabt, eine langjährige Bekannte von ihm. Sie hätten sich kollegial über Scheidungen unterhalten. Die Antragstellerin habe dieser nicht für sie bestimmten Konversation gelauscht, da sie schon zu dem Zeitpunkt permanent die Nähe zu Herr Y gesucht habe.

Am Mittwoch, 6. Juli 2022 habe Herr Y von der Antragstellerin eine Nachricht bekommen, dass sie herausgefunden habe, dass er am Sonntag, 10. Juli 2022 bei der Musikkapelle spiele. Sie habe ihn gefragt, wie und wo usw., da sie gerne zuhören kommen würde. Daraufhin habe er geantwortet, dass er die Details noch nicht wisse, worauf sie erwidert habe, dass er sie am Laufenden halten solle. Aus diesem Grund habe er ihr am Samstag zu Mittag eine Nachricht geschickt, an welchem Ort und wann der Umzug sei (Bezirksmusikfest in Ort1). Gleichzeitig habe er ein Tiktok Video geschickt, sozusagen einen musikalischen Gruß. Da die Antragstellerin dann den genauen Ort des Treffens wissen haben wollen, er es am Samstag aber noch nicht gewusst habe, habe er ihr dann am Sonntag um 9:00 den genauen Standort geschickt. Herr Y schreibe seinen Mitarbeiter/innen nie am Wochenende. Er habe auch in seiner Antrittsansprache gegenüber den Mitarbeitern/innen gesagt, dass er das nie tun werde, außer sie würden ihn darum bitten. Er selbst wäre hingegen jederzeit erreichbar, sollte jemand etwas brauchen, da er sowieso fast immer arbeite. In diesem von der Antragstellerin beschriebenen Fall sei er extra dazu gefragt worden, sich zu melden.

Wieder sei der erneute Vorwurf des Anstarrens am nächsten Tag einfach erfunden. An diesem Tag sei Herr Y nur kurz im Büro gewesen, da er einen neuen Kursbesucher aus den USA vom Flughafen abgeholt habe, um dann schnell allen im Büro vorgestellt und ihn dann ins Hotel gebracht habe. Auch in weiterer Folge sei Herr Y praktisch nur beim Kurs dabei gewesen, wenn ein Gastvortragender präsent gewesen sei, um den er sich gekümmert habe.

In einem darauffolgenden E-Mail der Antragstellerin an die Antragsgegnerin habe sie vorgeschlagen, dieses Treffen am Mittwoch, 20. Juli 2022, ab der Mittagspause zu haben, mit Wanderung nach Ort2 usw. Es habe ihnen in dieser recht langen Form einfach nicht in das dichte Sommerprogramm reingepasst. Das habe Herr Y der Antragstellerin dann kurz gesagt. Das Treffen habe übrigens zu einem anderen Zeitpunkt im … Gasthaus "…" stattgefunden. Die Antragsgegnerin habe ein offenes Büro. Kurze Gespräche zwischen allen seien immer leise (flüstern), da man ja nicht jeden stören wolle. Für längere Gespräche gehe man in einen anderen Raum oder auf die Terrasse. Warum die Antragstellerin nervös gewesen sei, sei ihnen nicht klar, und dass sie nervös gewesen sein sollte, hätten sie absolut nicht gemerkt. Herr Y habe der Antragstellerin mehrmals angeboten zu reden. Sie habe immer darauf bestanden, dass das Gespräch mit ihm alleine, außerhalb der Arbeitszeit und an einem Ort außerhalb des Büros sein sollte. Das sei für Herr Y einfach schwierig gewesen, da er sehr wenig Zeit habe, und außerdem sollte es ja ein berufliches Gespräch sein, weshalb der Grund, es nicht im Büro zu machen, nicht ersichtlich gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe der Antragstellerin ab 1. September 2022 eine 20- und nicht 40-stündige Anstellung versprochen, weil sie zu dem Zeitpunkt keine projektbezogene Finanzierung für sie gehabt hätten und ihr Budget überziehen müssten. Außerdem hätten sie auf ihre gesundheitliche und familiäre Situation Rücksicht nehmen wollen und hätten daher vorgeschlagen, mit 20 Stunden zu starten. Herr Y habe meist keine Zeit, gehabt zu den zahlreichen "Social Events" zu kommen, die die Antragstellerin organisiert habe und zu dem Zweck auch eine "Social Events" Gruppe gestartet habe. An diesem schönen Sommertag habe Herr Y dann doch kurzerhand eine Telecon mit den USA nach hinten verschoben und sei mit zwei Mitarbeitern zum … See gefahren. Die Antragstellerin und eine weitere Mitarbeiterin C seien schon dort gewesen, aber hätten zuerst nicht gefunden werden können, bis sie dann auf der "Insel" entdeckt worden seien. Herr Y sei dann dorthin geschwommen, habe sich neben die Antragstellerin und Frau C. hingelegt (viel Platz sei nicht gewesen, da die Insel sehr voll gewesen sei), um dann wie alle anderen für ein paar Minuten die letzten Sonnenstrahlen zu tanken. Die Antragstellerin habe mit einer Freundin gesprochen, die auch auf der Insel gesessen sie. Da seien auch keine Witze über einen Kollegen gewesen. Auf dem Rückweg seien die Antragstellerin und Herr Y etwa 10m vor der restlichen Gruppe gegangen und die Antragstellerin habe Herr Y alle möglichen privaten Dinge erzählt und was sie alles gerne mit ihm unternehmen würde. Da habe Herr Y zum ersten Mal das Gefühl gehabt, dass die Antragstellerin "mehr von ihm will".In einem darauffolgenden E-Mail der Antragstellerin an die Antragsgegnerin habe sie vorgeschlagen, dieses Treffen am Mittwoch, 20. Juli 2022, ab der Mittagspause zu haben, mit Wanderung nach Ort2 usw. Es habe ihnen in dieser recht langen Form einfach nicht in das dichte Sommerprogramm reingepasst. Das habe Herr Y der Antragstellerin dann kurz gesagt. Das Treffen habe übrigens zu einem anderen Zeitpunkt im … Gasthaus "…" stattgefunden. Die Antragsgegnerin habe ein offenes Büro. Kurze Gespräche zwischen allen seien immer leise (flüstern), da man ja nicht jeden stören wolle. Für längere Gespräche gehe man in einen anderen Raum oder auf die Terrasse. Warum die Antragstellerin nervös gewesen sei, sei ihnen nicht klar, und dass sie nervös gewesen sein sollte, hätten sie absolut nicht gemerkt. Herr Y habe der Antragstellerin mehrmals angeboten zu reden. Sie habe immer darauf bestanden, dass das Gespräch mit ihm alleine, außerhalb der Arbeitszeit und an einem Ort außerhalb des Büros sein sollte. Das sei für Herr Y einfach schwierig gewesen, da er sehr wenig Zeit habe, und außerdem sollte es ja ein berufliches Gespräch sein, weshalb der Grund, es nicht im Büro zu machen, nicht ersichtlich gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe der Antragstellerin ab 1. September 2022 eine 20- und nicht 40-stündige Anstellung versprochen, weil sie zu dem Zeitpunkt keine projektbezogene Finanzierung für sie gehabt hätten und ihr Budget überziehen müssten. Außerdem hätten sie auf ihre gesundheitliche und familiäre Situation Rücksicht nehmen wollen und hätten daher vorgeschlagen, mit 20 Stunden zu starten. Herr Y habe meist keine Zeit, gehabt zu den zahlreichen "Social Events" zu kommen, die die Antragstellerin organisiert habe und zu dem Zweck auch eine "Social Events" Gruppe gestartet habe. An diesem schönen Sommertag habe Herr Y dann doch kurzerhand eine Telecon mit den USA nach hinten verschoben und sei mit zwei Mitarbeitern zum … See gefahren. Die Antragstellerin und eine weitere Mitarbeiterin C seien schon dort gewesen, aber hätten zuerst nicht gefunden werden können, bis sie dann auf der "Insel" entdeckt worden seien. Herr Y sei dann dorthin geschwommen, habe sich neben die Antragstellerin und Frau C. hingelegt (viel Platz sei nicht gewesen, da die Insel sehr voll gewesen sei), um dann wie alle anderen für ein paar Minuten die letzten Sonnenstrahlen zu tanken. Die Antragstellerin habe mit einer Freundin gesprochen, die auch auf

der Insel gesessen sie. Da seien auch keine Witze über einen Kollegen gewesen. Auf dem Rückweg seien die Antragstellerin und Herr Y etwa 10m vor der restlichen Gruppe gegangen und die Antragstellerin habe Herr Y alle möglichen privaten Dinge erzählt und was sie alles gerne mit ihm unternehmen würde. Da habe Herr Y zum ersten Mal das Gefühl gehabt, dass die Antragstellerin "mehr von ihm will".

Am Abend desselben Tages schließlich habe die Antragstellerin zwei Nachrichten zu Herr Y geschickt. Zuerst einen frauenfeindlichen Witz, und dann diese (ins Deutsche übersetzte) Einladung: "..., Willst du mit mir gehen, um die Sterne an einem dunklen Ort in den Bergen zu sehen? Ich wollte alleine gehen. Aber ich denke, Du bist der perfekte Partner für dieses Abenteuer. Das einzige ist, dass ich langsam gehen muss. Lass es mich wissen, wenn du kannst. Gute Nacht" Ab da sei Herr Y in seiner Meinung bestätigt gewesen und habe entschieden, er werde der Antragstellerin "schonend" zu verstehen geben, dass er ein rein berufliches Verhältnis mit ihr will. Die genaue Antwort von Herr Y sei gewesen (ebenfalls übersetzt): "Es tut mir leid, aber ich werde Dich nicht begleiten. Momentan nutze ich meine knappe Freizeit hauptsächlich, um etwas mit meinem Vater zu unternehmen, dem es nach dem Tod meiner Mutter im Februar immer noch nicht gut geht, oder mit den Kindern oder mit meiner Freundin." Die Einladung an alle Mitarbeiter/innen, Sterne anzuschauen, sei dann einige Tage später gekommen (23. Juli 2022). Die Freundin von Herr Y habe dies folgendermaßen kommentiert, "Die Antragstellerin versucht jetzt ihre ursprüngliche Absicht zu vertuschen".Am Abend desselben Tages schließlich habe die Antragstellerin zwei Nachrichten zu Herr Y geschickt. Zuerst einen frauenfeindlichen Witz, und dann diese (ins Deutsche übersetzte) Einladung: "..., Willst du mit mir gehen, um die Sterne an einem dunklen Ort in den Bergen zu sehen? Ich wollte alleine gehen. Aber ich denke, Du bist der perfekte Partner für dieses Abenteuer. Das einzige ist, dass ich langsam gehen muss. Lass es mich wissen, wenn du kannst. Gute Nacht" Ab da sei Herr Y in seiner Meinung bestätigt gewesen und habe entschieden, er werde der Antragstellerin "schonend" zu verstehen geben, dass er ein rein berufliches Verhältnis mit ihr will. Die genaue Antwort von Herr Y sei gewesen (ebenfalls übersetzt): "Es tut mir leid, aber ich werde Dich nicht begleiten. Momentan nutze ich meine knappe Freizeit hauptsächlich, um etwas mit meinem Vater zu unternehmen, dem es nach dem Tod meiner Mutter im Februar immer noch nicht gut geht, oder mit den Kindern oder mit meiner Freundin." Die Einladung an alle Mitarbeiter/innen, Sterne anzuschauen, sei dann einige Tage später gekommen (23. Juli 2022). Die Freundin von Herr Y habe dies folgendermaßen kommentiert, "Die Antragstellerin versucht jetzt ihre ursprüngliche Absicht zu vertuschen".

Das Anstarren habe es nie gegeben, und dass die Antragstellerin ganz und gar nicht versucht habe, weit weg von Herr Y zu bleiben, bestätigen die weiteren Einladungen an ihn, sich doch bitte an den Social Events zu beteiligen, die Fotos, die sie geschickt habe, und auch ihre hier im Folgenden beschriebenen Handlungen. Freitagabend gebe es von Herr Y eine Einladung gemeinsam etwas trinken zu gehen. Dies sei nach der Corona-Krise eingeführt worden, da den Mitarbeitern/innen der soziale Aspekt während des Home-Office gefehlt habe. Es sei der einzige Tag, wo der 2. AG sich extra dafür die Zeit nehme. Es würden diejenigen Mitarbeiter/innen mitgehen, die keine sonstigen Termine haben. Am 29. Juli 2022 sei diese Runde um 17:30 im Café ... (Stadt3) gestartet, und seien dann ins ... gleich daneben gewechselt, da das Café ... um 18:00 zusperre. Sie hätten einen großen Tisch für alle bekommen und Herr Y habe sich als erster auf die Hinterbank gesetzt. Die Antragstellerin habe sich aus völlig freien Stücken neben Herr Y gesetzt. Herr Y habe praktisch ausschließlich mit seinen linken Nachbarn gesprochen (es seien auch Leute dabei gewesen, die nicht bei der Antragsgegnerin beschäftigt seien), kaum Gespräch mit der restlichen Menge gehabt, keine anstößigen Witze erzählt und schon gar nicht die Antragstellerin in irgendeiner Weise angefasst. Herr Y habe auf Wunsch der Antragstellerin etwas zu Essen für alle bestellt und auch Wein, bei dem sich jede/r, der haben wollte, bedienen habe können, was die Antragstellerin getan habe, ohne von Herr Y auch nur im Geringsten dazu aufgefordert worden zu sein. Andere hätten Bier oder Wasser getrunken, jede/r wie er wollte. Nachdem die AS auf die Toilette gegangen sei, habe sie den Mitarbeitern/innen, die sie vom Tisch rauslassen mussten, gesagt, dass sie nicht nachrücken sollten, denn sie wolle wieder neben Herr Y sitzen.

Die meisten seien dann noch in die ... Bar gegangen, ebenso die Antragstellerin und Herr Y. Andere seien Fußball schauen gegangen und die Antragstellerin hätte sich entweder einfach den anderen anschließen oder heimgehen können, wenn sie sich so unwohl gefühlt hätte. Und dort wieder sei die Antragstellerin sehr darauf bedacht gewesen, dass sie sich neben Herr Y setzen könne, so dass es den anderen wirklich schon aufgefallen sei. Herr Y habe ein paar ... Cocktails bestellt, denn die seien in Aktion für diese Menge. Manche hätten keinen, manche einen, und manche zwei getrunken. Die Antragstellerin habe gesagt, sie habe genug, da sie schon so viel getrunken habe, also habe Herr Y den getrunken, der vor ihr gestanden sei. Die beiden hätten geredet, aber er habe sie sicher nicht eingeladen, mit ihm nach

... zu fahren. Es sei das Gegenteil gewesen, nämlich eine Einladung von der Antragstellerin an ihn, die sie Herr Y auch in einem Email mitgeteilt hatte. Das sei dann am Freitag, 2. September 2022 gewesen. An diesem Tag habe die Antragstellerin an Herr Y geschrieben, dass er ihr ja Bescheid sagen solle, wo alle denn seien, da sie vorbeikommen möchte (sie habe früher weg vom Kurs müssen wegen eines familiären Termins). Er habe ihr dann um 17:30 Uhr geschrieben, dass sie im Café ... sitzen. Die Antragstellerin sei dann gegen 18:00 Uhr gekommen und habe vorgeschlagen, Wein zu trinken und "Gas zu geben". Herr Y habe sie etwas verwundert gefragt, ob das denn ginge, denn sie habe, nachdem sie Ende Juli, wie sie selbst beschrieben hat, zu viel getrunken habe, betont, dass sich der Alkohol nicht mit ihrer Medizin vertrage. Sie habe gemeint, es ginge schon. Nachdem Herr Y gesagt habe, er könne heute nicht lange bleiben, um mit ihr zu trinken, da er mit dem Auto und nicht dem Zug unterwegs sei, habe sie komplett umgeschwenkt. Sie habe einen Kaffee bestellt, ihre Handtasche geöffnet und Tabletten genommen, da ihre Schmerzen plötzlich so stark geworden seien. Danach seien alle bald gegangen. Sie hätten in diesem Sommertraining hochqualifizierte internationale Gäste in wichtigen Funktionen als Vortragende nach Stadt3 geholt. Diese seien alle auf ihre eigenen Kosten gekommen, um der Antragsgegnerin einen Gefallen zu tun, da sie einen sehr geschätzten Mitarbeiter im März tragisch verloren haben. Als "Bezahlung" wollten sie alle nur ein gemütliches Abendessen oder eine Grillerei, wobei zweiteres einfach kostengünstiger und auch unkomplizierter sei. Daher hätten sie das auch so gemacht und hätten in den meisten Wochen eine, und zweimal sogar 2 Grillereien nach der Arbeit auf ihrer Terrasse gehabt. Jeder der Mitarbeiter/innen, der wollte und konnte, sei dabei gewesen. Das sei auch eine einmalige Gelegenheit gewesen, um ihre neuen Mitarbeiter/innen mit wichtigen Personen im Fachgebiet auf entspannte Art bekannt zu machen und sei sehr gut angekommen. Bei diesen Grillereien gebe es Fleisch, für die, die es essen, Gemüse, Salat, Alkohol (meist Bier) für die, die das trinken und Saft. Jeder bediene sich selbst. Sie hätten Leute gehabt, die nichts Alkoholisches trinken, und Vegetarier, die dann einfach andere Speisen und Getränke zu sich nehmen. Nach dem Essen hätten sie typischerweise ein paar Schnapsflaschen rausgenommen für das "typische ... Verdauungsschnapsl". Dann werde jede/r gefragt, ob er/sie einen Schnaps wolle und welchen. Manche hätten ja gesagt, andere nein, ganz einfach. Sie hätten bei diesen Grillereien typischerweise 2 Kisten Bier gebraucht und seien ca. 20 Personen gewesen. Es sei eine freiwillige Veranstaltung gewesen und es seien auch oft Personen vorbeigekommen, die nicht beim Kurs dabei gewesen seien. Die Antragstellerin habe manchmal ihre Kinder und einmal ihren Lebensgefährten mitgenommen. Die nachgeholte Weihnachtsfeier 2020 habe am 26. August 2022 stattgefunden. Die Antragstellerin und ihr Lebensgefährte seien am selben Tisch wie Herr Y gesessen. Es sei sehr viel geblödelt worden. Y habe einen sexistischen Witz erzählt, über den die Antragstellerin so gelacht habe, dass sie sich nicht mehr beruhigen habe können. Noch während andere Leute am Tisch weitere Witze erzählten, seien ihr die Tränen vor Lachen gekommen. Das hätten alle Leute am Tisch gesehen. Sie habe auch später zu Herr Y gesagt, wie gut sie seinen Humor finde. Die Antragstellerin habe in ihrem Vorbringen immer wieder von Situationen mit Herr Y, die ihr unangenehm gewesen seien. Er sei sich nicht ganz sicher, von welcher Situation die Antragstellerin da reden könnte. Es habe einmal zum wiederholten Male Kommentare der Antragstellerin über ein Thema (...) gegeben, das schon öfter diskutiert worden sei, und wo die Antragstellerin gesagt habe, dass sie jemanden kenne, der eine gute Methode dafür entwickelt habe. Nach längerer Diskussion habe Herr Y gesagt, dass die Antragstellerin ihm doch die entsprechende Veröffentlichung, die er nicht gekannt habe, schicken sollte, und er habe versprochen, sie dann zu lesen, aber bis dahin werde dieses Thema auf Eis gelegt. Möglicherweise sei es diese Situation gewesen. Herr Y sei danach übrigens von anderen Mitarbeiter/innen für seine Geduld gelobt worden, denn diese hätten an seiner Stelle die Diskussion schon viel früher gestoppt. Am Freitag, den 2. September 2022 habe es die schon oben beschriebene Situation (Café ...) gegeben und keinen sonstigen Kontakt der Antragstellerin. Am Samstag, den 3. September 2022 habe die Antragstellerin Herr Y kontaktiert und habe sich mit ihm am Wochenende treffen wollen, denn unter der Woche ist der "Kopf für ein Gespräch nicht frei". Herr Y habe nicht geantwortet. Am Sonntag, den 4. September 2022 in der Früh habe es dann mehrere Nachrichten und Einladungen der Antragstellerin an Herr Y gegeben, sich doch mit ihr zu treffen, die aber alle nicht "dringend" gewirkt hätten. Danach zu Mittag sei eine längere Nachricht gekommen, wo die AS gesagt habe, dass "ihre Zukunft in der Firma von diesem Treffen" abhinge. Die erste Reaktion von Herr Y sei gewesen, dass vielleicht etwas Tragisches passiert sei oder so. Herr Y habe geantwortet, dass er gerade bei einer Radtour mit seiner Familie sei, aber gegen 17:00 Uhr zurückkäme. Um 18:24 Uhr habe er der Antragstellerin geschrieben, dass er jetzt zurück sei und reden könnte, aber die Antragstellerin habe nicht geantwortet. Die Antragstellerin habe am Vormittag des 5. September 2022 Herrn X geschrieben, dass sie wegen Krankheit heute nicht ins Büro kommen könne. Später am Vormittag habe die Antragstellerin dann mit Herrn X telefoniert und erklärt, dass sie sich mit Herr Y unwohl fühle. Die

Antragstellerin habe lediglich die bereits erwähnten Witze gesprochen und erwähnt, dass sie mit dem Führungsstil von Herr Y nicht einverstanden sei. Von Belästigung irgendeiner Art sei in keiner Weise die Rede gewesen. Herr X habe im Zusammenhang mit den Witzen gesagt, dass Herr Y “von der alten Schule ist”, und dass andere weibliche Mitarbeiterinnen wie Frau D das vermutlich auch nicht optimal finden würden und ihre Meinung dazu haben. Daher der Vorschlag von Herrn X, dass die Antragstellerin mit D darüber sprechen sollte. Herr X habe gesagt, dass das “daran gewöhnen” auch nur in diesem Kontext (Witze) ergänze, denn Herr Y habe mit einer Vielzahl an weiblichen Kollegen im Laufe seiner Karriere zusammengearbeitet. Des Weiteren habe die Antragstellerin beim Telefonat ergänzt, dass sie das selber mit Herr Y klären wolle. Das Thema “Witze” sei jedoch von Herrn X gegenüber Herr Y mit dem Vorsc

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