

Gbk 2024/4/3 GBK I/1143/23

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 03.04.2024

Norm

§6 Abs1 Z1 GIBG

§7 Abs1 Z1 GIBG

§7 Abs1 Z2 GIBG

§13 GIBG

1. GIBG § 6 heute

2. GIBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011

3. GIBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008

4. GIBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 7 heute

2. GIBG § 7 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011

3. GIBG § 7 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008

4. GIBG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 7 heute

2. GIBG § 7 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011

3. GIBG § 7 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008

4. GIBG § 7 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 13 heute

2. GIBG § 13 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008

3. GIBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

(Sexuelle) Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, mangelnde Abhilfe, Verletzung des Benachteiligungsverbotes

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 3. April 2024 über den am 17. März 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A, MSc (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung

einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG (BGBI I Nr 66/2004 idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG, durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 7 Abs 1 Z 1 GIBG, durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 iVm § 3 Z 6 GIBG durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBI II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1143/23, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 3. April 2024 über den am 17. März 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A, MSc (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF), durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG, durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG, durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG durch die Z GmbH (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/1143/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A, MSc ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.
2. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG wurde von Senat I der GBK 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.
3. A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 7 Abs 1 Z 1 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.
4. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG wurde betreffend das Verhalten von Geschäftsführer Yvon Senat I der GBK 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.
5. A, MSc ist nicht 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 betreffend das Verhalten von Mag. X, MSc gemäß § 7 Abs 1 Z 2 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.
6. A, MSc ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 iVm § 3 Z 6 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei vom 1. November 2018 bis zum 24. Juni 2022 im Marketing-Team der Antragsgegnerin tätig gewesen.

Mit April 2022 sei Y als Co-CEO ins Unternehmen gekommen. Mit der Aufnahme der Tätigkeit von Y in der Antragsgegnerin habe sich das Arbeitsumfeld merkbar verändert. Es seien wiederholt geschlechtsspezifisch diskriminierende Äußerungen und sexuell konnotierte Aussagen gefallen.

So habe Y während mehrerer Meetings Aussagen wie, „(...) Wir können die Agentur nicht vergewaltigen!“ und „wir können doch das Logo nicht vergewaltigen!“ getätigt.

Außerdem habe er sich gegenüber der Antragstellerin in Bezug auf das Kleid einer Kollegin mit den Worten „Ihr Frauen wisst ja ganz genau, was ihr bewirkt, wenn ihr euch so anzieht!“ geäußert und gegenüber der Antragstellerin einer Kollegin, die seiner Beobachtung nach „sehr viel Wert auf ihr Äußeres legte“, die fachliche Kompetenz abgesprochen, indem er sich wunderte, wieso die Kollegin in der FinTech-Branche und nicht in der „Fashion-Branche“ tätig sei.

Y sei des Weiteren nicht eingeschritten, als eine Mitarbeiterin, in seinem Beisein und unter Anwesenheit der Antragstellerin, von dem Geschäftspartner Mag. X, MSc als „kleine Maus“ bezeichnet worden sei. Y sei des Weiteren nicht eingeschritten, als eine Mitarbeiterin, in seinem Beisein und unter Anwesenheit der Antragstellerin, von dem Geschäftspartner Mag. römisch zehn, MSc als „kleine Maus“ bezeichnet worden sei.

Die Antragstellerin habe sich mitunter aufgrund der belästigenden Aussagen durch den neuen Co-CEO der Antragsgegnerin veranlasst gesehen, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen.

Im Rahmen des Abschlussmeetings sei die Antragstellerin durch Y dazu eingeladen worden, das Meeting doch auch auf der „Casting Couch“ abzuhalten.

Die Antragstellerin habe sich nach diesem Vorfall entschlossen, das Verhalten des Co-CEO an W, als damalige Leitung der HR-Abteilung, zu melden. Da diese die Schilderungen lediglich als „Spaß“ abgetan habe, habe die Antragstellerin noch am selben Tag die Vorfälle an den zweiten Co-CEO Mag. V gemeldet. Der Co-CEO Mag. V habe den Eingang der Mail der Antragstellerin bestätigt und jedenfalls versprochen, ein Gespräch mit Y suchen zu wollen. Die Antragstellerin habe sich nach diesem Vorfall entschlossen, das Verhalten des Co-CEO an W, als damalige Leitung der HR-Abteilung, zu melden. Da diese die Schilderungen lediglich als „Spaß“ abgetan habe, habe die Antragstellerin noch am selben Tag die Vorfälle an den zweiten Co-CEO Mag. römisch fünf gemeldet. Der Co-CEO Mag. römisch fünf habe den Eingang der Mail der Antragstellerin bestätigt und jedenfalls versprochen, ein Gespräch mit Y suchen zu wollen.

Anlässlich des Ausscheidens aus der Antragsstellerin habe sich die Antragsgegnerin entschieden, im Abschiedsmeeting über die Vorfälle von sexistischem Verhalten im Unternehmen zu sprechen. Ausschlaggebend dafür seien insbesondere Meldungen weiterer Kollegen/Kolleginnen gewesen, die sich ihr gegenüber geäußert haben, sich am Verhalten von Y zu stören.

Im Anschluss an das Meeting sei es zu einem Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Co-CEO Mag. V und der Antragstellerin gekommen. Ihr sei angelastet worden: „Du hast mich in eine unangenehme Lage gebracht. Jetzt muss ich 60 Leuten erklären, dass wir keine sexistische Firma sind.“ Für die Antragstellerin sei danach klar erkennbar gewesen, dass es im Unternehmen an Problembewusstsein in Bezug auf sexistisches Verhalten gemangelt habe. Sie habe erneut den Diskriminierungsgehalt des Verhaltens von Y adressiert und erklärt, dass sie ihre Vorwürfe dementsprechend nicht zurückziehen würde. Im Anschluss an das Meeting sei es zu einem Vier-Augen-Gespräch zwischen dem Co-CEO Mag. römisch fünf und der Antragstellerin gekommen. Ihr sei angelastet worden: „Du hast mich in eine unangenehme Lage gebracht. Jetzt muss ich 60 Leuten erklären, dass wir keine sexistische Firma sind.“ Für die Antragstellerin sei danach klar erkennbar gewesen, dass es im Unternehmen an Problembewusstsein in Bezug auf sexistisches Verhalten gemangelt habe. Sie habe erneut den Diskriminierungsgehalt des Verhaltens von Y adressiert und erklärt, dass sie ihre Vorwürfe dementsprechend nicht zurückziehen würde.

Am 2. Juni 2022, zwei Tage nach dem Abschiedsmeeting, seien der Antragstellerin sämtliche Arbeitszugänge gesperrt

worden. Der Antragstellerin sei es in den letzten Wochen ihres Dienstverhältnisses nicht mehr möglich gewesen, ihre Projekte wie gewollt zu übergeben und auf dafür notwendige Daten zuzugreifen. Der von der Antragstellerin erstellten Offboarding-Liste sei zu entnehmen, dass ihre Zugriffserlaubnis am 2. Juni 2022 gesperrt worden sei und sie nur mehr eine Leseerlaubnis gehabt habe.

Die Antragstellerin habe sich in weitere Folge an die GAW gewandt, die am 1. September 2022 ein Interventionsschreiben an die Antragsgegnerin adressiert habe.

In der Stellungnahme der anwaltlichen Vertretung der Antragsgegnerin vom 28. September 2022 seien die durch den Co-CEO Y getätigten belästigenden Äußerungen bestätigt worden. Die Antragsgegnerin habe jedoch das Vorliegen von Belästigungshandlungen iSd GIBG dementiert.

In den auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin am 3. Mai 2023 und von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin am 13. Februar 2024 übermittelten Stellungnahmen bestritt die Antragsgegnerin die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen: In den auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin am 3. Mai 2023 und von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin am 13. Februar 2024 übermittelten Stellungnahmen bestritt die Antragsgegnerin die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

In der Stellungnahme vom 3. Mai 2023 verwies die Antragsgegnerin auf die rechtlichen Ausführungen in der Stellungnahme an die GAW vom 28. September 2022, welche von der GAW im Zuge der Antragseinbringung vorgelegt wurde, und legte dar, wie die Antragsgegnerin mit den Vorwürfen der Antragstellerin umgegangen ist und was sie seither getan hat, um ein respektvolles Arbeitsumfeld sowie die Einhaltung des GIBG sicherzustellen.

In der nachfolgenden Stellungnahme vom 13. Februar 2024 fasste die Antragsgegnerin nochmals die bislang getroffenen Maßnahmen zusammen und äußerte sich zum Sachverhalt:

Am 22. Mai 2022 habe ein Gespräch zwischen V und Y zum E-Mail der Antragstellerin vom 19. Mai 2022 und den dort geschilderten Ereignissen stattgefunden. Y habe die Vorfälle und Aussagen bedauert und deren Kontext und seine eigene Wahrnehmung der Vorfälle erklärt, er habe sich dafür entschuldigt und es sei besprochen worden, dass man an einer Strategie zur Sensibilisierung hinsichtlich der Themen Gleichbehandlung und Sprachgebrauch in diesem Zusammenhang arbeiten müsse, und zwar für das gesamte Unternehmen inklusive Management. Am 22. Mai 2022 habe ein Gespräch zwischen römisch fünf und Y zum E-Mail der Antragstellerin vom 19. Mai 2022 und den dort geschilderten Ereignissen stattgefunden. Y habe die Vorfälle und Aussagen bedauert und deren Kontext und seine eigene Wahrnehmung der Vorfälle erklärt, er habe sich dafür entschuldigt und es sei besprochen worden, dass man an einer Strategie zur Sensibilisierung hinsichtlich der Themen Gleichbehandlung und Sprachgebrauch in diesem Zusammenhang arbeiten müsse, und zwar für das gesamte Unternehmen inklusive Management.

Ab 31. Mai 2022 haben Einzelgespräche zwischen sämtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, V sowie W stattgefunden, in denen die von der Antragstellerin geschilderten Vorfälle (inklusive der zwischenzeitlich von der Antragstellerin im Team Jour fixe bzw. ihrem Abschiedsmeeting geäußerten „rape“-Thematik) besprochen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch ermutigt worden seien, von allfälligen eigenen Wahrnehmungen oder erlebten Vorfällen zu berichten. Mit Ausnahme der zum Antrag vorgelegten E-Mail vom 3. Juni 2022 habe es keine weiteren mündlichen oder schriftlichen Meldungen über allfällige Vorkommnisse oder Wahrnehmungen gegeben. Ab 31. Mai 2022 haben Einzelgespräche zwischen sämtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, römisch fünf sowie W stattgefunden, in denen die von der Antragstellerin geschilderten Vorfälle (inklusive der zwischenzeitlich von der Antragstellerin im Team Jour fixe bzw. ihrem Abschiedsmeeting geäußerten „rape“-Thematik) besprochen und die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auch ermutigt worden seien, von allfälligen eigenen Wahrnehmungen oder erlebten Vorfällen zu berichten. Mit Ausnahme der zum Antrag vorgelegten E-Mail vom 3. Juni 2022 habe es keine weiteren mündlichen oder schriftlichen Meldungen über allfällige Vorkommnisse oder Wahrnehmungen gegeben.

Im Juni 2022 sei beschlossen worden, eine Whistleblowing-Software zu implementieren und diesbezüglich Angebote von externen Dienstleistern einzuholen. Weiters sollte eine Whistleblowing-Policy und ein Code of Conduct (CoC) erstellt werden. Die Arbeiten dafür seien begonnen worden, mit der Finalisierung der Policies sollte aber auf den neuen Vice President (VP) für Legal & Compliance gewartet werden, der seine Stelle mit 1. Oktober 2022 angetreten habe.

Am 11. November 2022 sei per E-Mail an sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die Veröffentlichung des CoC und der Whistleblowing-Policy der Antragsgegnerin erfolgt. Der CoC nehme in Punkt 10. ausdrücklich darauf Bezug, dass jede Form von Diskriminierungen aufgrund geschützter Merkmale im Umgang zwischen, durch oder gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Geschäftspartner und Geschäftspartnerinnen, Kunden/Kundinnen und Investoren/Investorinnen nicht toleriert werde und den Gleichbehandlungsbeauftragten im Unternehmen mitzuteilen sei. Die Whistleblowing-Policy nehme in Punkt 3. ausdrücklich Bezug auf Ungleichbehandlung und Diskriminierung sowie auf Verstöße gegen den CoC und stelle diese Themen unter ihren Schutz. Die Whistleblowing-Policy samt eigener Whistleblowing Software, welche bereits im Oktober 2022 implementiert worden sei, biete den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auch die Möglichkeit, anonyme Meldungen abzugeben.

Am 15. November 2022 seien die beiden obenstehenden Regelwerke im Rahmen des wöchentlichen Team Jour fixe dem gesamten Unternehmen vorgestellt worden.

Mit der Veröffentlichung der Whistleblowing-Policy, sollte Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen die Möglichkeit eingeräumt werden, Vorfälle und Rechtsverletzungen, insbesondere auch hinsichtlich Diskriminierungen, diskret und sicher an die zuständige Stelle sowohl über die Whistleblowing Software als auch verbal (unter anderem auch anonym) zu melden. Es seien weder in der Zeit nach der Veröffentlichung noch zu einem späteren Zeitpunkt Meldungen erfolgt.

Im Februar/März 2023 habe über den CoC eine Schulung sämtlicher Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen stattgefunden, die auch von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nachweislich absolviert worden sei.

Am 13. Juni 2023 habe das gesamte Management (C-Level, VPs, CISO), die Compliance Managerin und die HR-Managerin eine Fortbildung zum Thema Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz absolviert. Die Fortbildung habe insbesondere die folgenden Themen beinhaltet: Rechtliche Rahmenbedingungen geschlechtsbezogener Diskriminierung und Mobbing am Arbeitsplatz; Erscheinungsformen von sexueller Belästigung und Mobbing; Handlungsmöglichkeiten im Fall von sexueller Belästigung und Mobbing und Erarbeitung von Fällen und Lösungen zu sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Im November/Dezember 2023 seien die Arbeiten an einer eigenen Antidiskriminierungs-Policy und einer novellierten Whistleblowing-Policy (unter anderem infolge und der Umsetzung des zwischenzeitlich in Geltung getretenen HinweisegeberInnenschutzgesetzes) abgeschlossen und vom C-Level abgenommen worden.

Am 11. Jänner 2024 sei die unternehmensinterne Veröffentlichung beider Policies erfolgt und am 16. Jänner 2024 seien diese auch nochmals im Rahmen des unternehmensweiten Team Jour Fixe vom C-Level vorgestellt und alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf die Wichtigkeit der in den Policies geregelten Themen hingewiesen worden. Auch in Bezug auf die zuletzt veröffentlichten Policies seien bis dato keine Meldungen erfolgt.

Im März 2024 finden bei der Antragsgegnerin für sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Schulungen in Kleingruppen zur Antidiskriminierungs-Policy und ausgewählten Themen im Zusammenhang mit Antidiskriminierung und Gender-Compliance statt.

Durch die vorstehenden Ausführungen solle zum einen noch einmal verdeutlicht werden, welchen Stellenwert das Thema Antidiskriminierung und Gender-Compliance im Unternehmen einnehme und zum anderen dargelegt werden, dass die Antragsgegnerin in den letzten ca. 1,5 Jahren zahlreiche umfassende und wirksame Maßnahmen ergriffen habe, um diese Thematiken fest im Unternehmen und der Unternehmenskultur zu verankern und sich in Bezug auf die Beachtung und Sensibilisierung von Antidiskriminierung und Gender-Compliance als Unternehmen und gegenüber den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen stetig weiterzuentwickeln.

Zum Sachverhalt: Es treffe zu, dass die Antragstellerin vom 1. November 2018 bis zum 24. Juni 2022 im Marketing-Team bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Das Dienstverhältnis habe auf Wunsch der Antragstellerin aufgrund der – nach der von ihr schon am 26. April 2022 mündlich und am 4. Mai 2022 schließlich auch noch schriftlich ausgesprochenen Kündigung – letztlich vereinbarten einvernehmlichen Auflösung geendet. Den Tatsachen entspreche auch, dass mit 1. April 2022 Y als Co-CEO bei der Antragsgegnerin eingestiegen sei und er seitdem für den Bereich Vertrieb, Marketing und PR verantwortlich sei.

Die weiteren Vorwürfe seien dagegen für die Antragsgegnerin nicht nachvollziehbar. Weder im Rahmen der mündlichen noch der schriftlichen Kündigung seien die von der Antragstellerin geschilderten Ereignisse thematisiert oder als Kündigungsgrund vorgebracht worden.

Zwischen der Antragstellerin und V sei schon im Zuge der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart worden, dass sie ihre Tätigkeit bereits vor dem Beendigungstermin am 24. Juni 2022 – nämlich Anfang Juni 2022 – beenden und für die letzten Wochen ihres Dienstverhältnisses ihren Resturlaub konsumieren werde. Demzufolge sei auch vereinbart worden, dass beispielsweise Termine zwischen der Antragstellerin und V nicht mehr abgehalten werden sollen und dass bereits Wochen vor dem Beendigungstermin eine sukzessive Übergabe der Agenden von der Antragstellerin an die Antragsgegnerin erfolge. Dies sei auch in dieser Form von der Antragstellerin selbst initiiert worden. Zuletzt sei in einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und V am 31. Mai 2023 der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung ihrer Tätigkeiten ohnehin nur um etwa eine Woche vorverlegt worden. Zwischen der Antragstellerin und römisch fünf sei schon im Zuge der einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart worden, dass sie ihre Tätigkeit bereits vor dem Beendigungstermin am 24. Juni 2022 – nämlich Anfang Juni 2022 – beenden und für die letzten Wochen ihres Dienstverhältnisses ihren Resturlaub konsumieren werde. Demzufolge sei auch vereinbart worden, dass beispielsweise Termine zwischen der Antragstellerin und römisch fünf nicht mehr abgehalten werden sollen und dass bereits Wochen vor dem Beendigungstermin eine sukzessive Übergabe der Agenden von der Antragstellerin an die Antragsgegnerin erfolge. Dies sei auch in dieser Form von der Antragstellerin selbst initiiert worden. Zuletzt sei in einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und römisch fünf am 31. Mai 2023 der Zeitpunkt der tatsächlichen Beendigung ihrer Tätigkeiten ohnehin nur um etwa eine Woche vorverlegt worden.

Die Antragstellerin sei im April 2022 gerade einmal sechs Tage und im Mai 2022 überhaupt nur mehr einen Tag im Betrieb gewesen und der persönliche Kontakt zu Y sei damit – auch unter Berücksichtigung von online Meetings – äußerst begrenzt gewesen. Insofern sei die Behauptung, es hätte sich „[m]it der Aufnahme der Tätigkeit Herrn Ys ... das Arbeitsumfeld merkbar [verändert]“ angesichts der nur eingeschränkten Wahrnehmbarkeit des Arbeitsumfelds und des Umgangs von Y mit anderen Kollegen und Kolleginnen durch die Antragstellerin für die Antragsgegnerin schon ganz grundsätzlich nicht nachvollziehbar (und konnte auch in Gesprächen mit anderen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen nicht bestätigt werden). Was dagegen nachvollziehbar erscheine, sei, dass durch den Auftrag der Gesellschafter an Y, substanzelle organisatorische und prozessuale Veränderungen (Reorganisation, Umgestaltung der Marke, strategische Neuausrichtung, neue Akquise-Prozesse und neue Zielgruppenstrategie etc.) umzusetzen, eine Veränderung in der Unternehmensausrichtung (auch unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) merkbar geworden sei. Über diese sei die Antragstellerin auch informiert bzw. involviert gewesen, da sie auf ihren Wunsch eine neue Rolle im Bereich „Business Development/Growth“ bekleiden sollte, die bereits verhandelt gewesen und von Y auch aktiv unterstützt worden sei.

Hinsichtlich der von der Antragstellerin als belästigend bezeichneten Aussagen „Wir können die Agentur nicht vergewaltigen“ und „Wir können doch das Logo nicht vergewaltigen“ verweise die GAW nunmehr auf die Definition des Wortes „vergewaltigen“ im deutschen Duden und meine, eine „bewusste[] Bedeutungsübertragung“ und eine damit bewirkte „Verharmlosung von sexualisierter Gewalt an Frauen und gewaltvollem Missbrauch“ zu erkennen. Gerade der ins Treffen geführte deutsche Duden zeige aber noch andere Definitionen auf. So sei schon die zweite von der GAW selbst angesprochene, im Duden gelistete Bedeutung „auf gewaltsame Weise seinen Interessen, Wünschen unterwerfen“ gerade weder mit sexuellen Handlungen, noch mit „Gewalt an Frauen“ in Verbindung gesetzt und es werde gerade dort als Beispiel für die Verwendung des Begriffes die Phrase „das Recht, die Sprache vergewaltigen“ aufgelistet. Auch im DWDS - Digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache finde man neben einer auf sexuelle Handlungen bezogenen Bedeutung noch folgende zwei andere Definitionen: „?jmd. vergewaltigt jmdn.? (durch den Einsatz äußerst repressiver Mittel) in extremem Ausmaß ausbeuten, unterdrücken“ und insbesondere auch „[gelegentlich übertrieben] ?jmd. vergewaltigt etw.? (in nicht zu vertretender, unmäßiger Weise und häufig bewusst) verfälschen, verzerrn bzw. falsch gebrauchen, in Mitleidenschaft ziehen“. Zu diesen beiden ebenfalls gebräuchlichen Bedeutungen bzw. Verwendungen des Wortes finden sich dort auch zahlreiche Beispiele (so etwa „sein Gewissen vergewaltigen“ oder „die deutsche Sprache vergewaltigen“). Auch im PONS Wörterbuch finde sich neben der auf Geschlechtsverkehr bezogenen Bedeutung die Folgende: „einem fremden Willen unterwerfen“, Beispiele: „eine Kultur/Traditionen vergewaltigen“ und „die Sprache vergewaltigen“. Auch in anderen Wörterbüchern finde sich auch die schon angesprochene abweichende Bedeutung (vgl. „jmd. vergewaltigt etwas übertr. etwas (z. B. durch falschen Gebrauch) verschlechtern oder entstellen“ zB „das Recht/die Sprache vergewaltigen“ <https://de.thefreedictionary.com/vergewaltigen>; „übertragen: seine eigenen Interessen in Bezug auf etwas gewaltsam durchsetzen“ <https://www.openthesaurus.de/synonyme/vergewaltigen>). Gerade das belege aber, dass die auch im

vorliegenden Kontext ohne jeglichen Bezug auf Personen, sondern sachbezogen getätigten (und genau so sachbezogen gemeinten) Aussagen ganz offensichtlich nicht im Sinne einer „Verharmlosung von sexualisierter Gewalt an Frauen und gewaltvollem Missbrauch“ zu verstehen gewesen seien und auch nicht so verstanden werden haben können. Dies umso mehr, als Y bei Tätigen der Aussagen keine Kenntnis davon gehabt habe und es für ihn auch nicht erkennbar gewesen sei, dass – trotz der gerade nur sachbezogenen Verwendung – die Antragstellerin (oder auch jemand anderes) diese Aussage als unpassend erachtet habe. Nachdem die Antragstellerin ihm gegenüber mitgeteilt habe, dass sie die Verwendung des Begriffes stören würde und sie dies unangebracht fände, habe Y davon (natürlich) auch keinen Gebrauch mehr gemacht. Hinsichtlich der von der Antragstellerin als belästigend bezeichneten Aussagen „Wir können die Agentur nicht vergewaltigen“ und „Wir können doch das Logo nicht vergewaltigen“ verweise die GAW nunmehr auf die Definition des Wortes „vergewaltigen“ im deutschen Duden und meine, eine „bewusste[] Bedeutungsübertragung“ und eine damit bewirkte „Verharmlosung von sexualisierter Gewalt an Frauen und gewaltvollem Missbrauch“ zu erkennen. Gerade der ins Treffen geführte deutsche Duden zeige aber noch andere Definitionen auf. So sei schon die zweite von der GAW selbst angesprochene, im Duden gelistete Bedeutung „auf gewaltsame Weise seinen Interessen, Wünschen unterwerfen“ gerade weder mit sexuellen Handlungen, noch mit „Gewalt an Frauen“ in Verbindung gesetzt und es werde gerade dort als Beispiel für die Verwendung des Begriffes die Phrase „das Recht, die Sprache vergewaltigen“ aufgelistet. Auch im DWDS - Digitalen Wörterbuch der deutschen Sprache finde man neben einer auf sexuelle Handlungen bezogenen Bedeutung noch folgende zwei andere Definitionen: „?jmd. vergewaltigt jmdn.? (durch den Einsatz äußerst repressiver Mittel) in extremem Ausmaß ausbeuten, unterdrücken“ und insbesondere auch „[gelegentlich übertrieben] ?jmd. vergewaltigt etw.? (in nicht zu vertretender, unmäßiger Weise und häufig bewusst) verfälschen, verzerrn bzw. falsch gebrauchen, in Mitleidenschaft ziehen“. Zu diesen beiden ebenfalls gebräuchlichen Bedeutungen bzw. Verwendungen des Wortes finden sich dort auch zahlreiche Beispiele (so etwa „sein Gewissen vergewaltigen“ oder „die deutsche Sprache vergewaltigen“). Auch im PONS Wörterbuch finde sich neben der auf Geschlechtsverkehr bezogenen Bedeutung die Folgende: „einem fremden Willen unterwerfen“, Beispiele: „eine Kultur/Traditionen vergewaltigen“ und „die Sprache vergewaltigen“. Auch in anderen Wörterbüchern finde sich auch die schon angesprochene abweichende Bedeutung vergleiche „jmd. vergewaltigt etwas übertr. etwas (z. B. durch falschen Gebrauch) verschlechtern oder entstellen“ zB „das Recht/die Sprache vergewaltigen“ <https://de.thefreedictionary.com/vergewaltigen>; „übertragen: seine eigenen Interessen in Bezug auf etwas gewaltsam durchsetzen“ <https://www.openthesaurus.de/synonyme/vergewaltigen>). Gerade das belege aber, dass die auch im vorliegenden Kontext ohne jeglichen Bezug auf Personen, sondern sachbezogen getätigten (und genau so sachbezogen gemeinten) Aussagen ganz offensichtlich nicht im Sinne einer „Verharmlosung von sexualisierter Gewalt an Frauen und gewaltvollem Missbrauch“ zu verstehen gewesen seien und auch nicht so verstanden werden haben können. Dies umso mehr, als Y bei Tätigen der Aussagen keine Kenntnis davon gehabt habe und es für ihn auch nicht erkennbar gewesen sei, dass – trotz der gerade nur sachbezogenen Verwendung – die Antragstellerin (oder auch jemand anderes) diese Aussage als unpassend erachtet habe. Nachdem die Antragstellerin ihm gegenüber mitgeteilt habe, dass sie die Verwendung des Begriffes stören würde und sie dies unangebracht fände, habe Y davon (natürlich) auch keinen Gebrauch mehr gemacht.

Wie schon im Schreiben vom 28. September 2022 bestätigt, könne eine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung grundsätzlich auch durch Äußerungen erfolgen, die geeignet seien, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person etwa durch Geringschätzung oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen. Damit dies anzunehmen sei, müssen diese Äußerungen aber natürlich eine gewisse Intensität erreichen und es seien die Begleitumstände, aber auch die betrieblichen Umgangsformen besonders zu berücksichtigen. Um als (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung gewertet werden zu können, müsse es sich unter Berücksichtigung eben auch dieser Umstände um ein Verhalten handeln, das auch objektiv (!) geeignet sei, die Würde einer Person zu beeinträchtigen. Irgendein (subjektiv) störendes Verhalten bzw. ein Verhalten, das objektiv nicht über das übliche Maß zwischenmenschlicher Kommunikation hinausgehe, reiche daher nicht für eine solche Beurteilung (vgl. Windisch-Graetz, GIBG2 §§ 6,7 Rz 22 ff; Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 § 6 Rz 24, § 7 Rz 16; Marschall/Mahnhold/Ahrens/Redwitz, Belästigt und angefasst Teil II, CB 2022, 436 mwN). Der OGH habe jüngst ausdrücklich klargestellt, dass die Beurteilung einer Äußerung als Belästigung im Sinne des GIBG auf die konkreten Umstände bzw. den Kontext der Situation abzustellen habe und es selbst bei zweideutigen Bemerkungen darauf ankomme, ob eine sexuelle Anspielung beabsichtigt gewesen sei oder nicht (OGH 17.12.2021, 8 ObA 6/21x). In dieser Entscheidung habe er weiters klargestellt, dass „bei der Prüfung eines konkreten Falls auch das Verhältnis zwischen

den Parteien zu berücksichtigen [ist], um beurteilen zu können, ob bei objektiver Betrachtungsweise von einer Belästigung auszugehen ist.“ Natürlich sei daher bei unterschiedlich auslegbaren Begriffen und Wortwendungen auf den Kontext der Situation und die konkreten Umstände abzustellen, um beurteilen zu können, ob das Verhalten überhaupt geeignet sei, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und in weiterer Folge als Belästigung gewertet werden könne. Wenn die GAW dazu auch ausführe, es könne „der Versuch belästigendes Verhalten im Unternehmen durch den allgemein gelebten Umgangston und Sprachgebrauch im Betrieb ... nicht als Rechtfertigung herangezogen werden“, so verkenne das die schon angesprochene Judikatur. Selbstverständlich können objektiv als solche erkennbare Belästigungen nicht durch ein generell belästigendes Arbeitsumfeld gerechtfertigt werden. Von einer solchen Situation könne aber vorliegend keine Rede sein. Bei den beschriebenen Äußerungen von Y habe es sich um eindeutig sachbezogene Aussagen gehandelt, die gerade im verwendeten Kontext und angesichts des Einsatzes in einem sachlichen Themen betreffenden Teammeeting nicht objektiv als würdeverletzend gewertet werden können. Sie seien auch gerade nicht auf eine bestimmte Person oder auch Personengruppe kanalisiert gewesen – dies weder nach den Intentionen noch nach ihrem tatsächlichen Verständnis. Es habe für Y auch mangels bis dahin erfolgten Hinweises oder erkennbarer Anzeichen nicht erkennbar sein müssen, dass diese (objektiv nicht belästigenden) Äußerungen von der Antragstellerin (oder einer anderen Person) subjektiv als störend oder unpassend empfunden werden könnten. Rein subjektiv als Belästigung empfundenes Verhalten könne aber lediglich dann überhaupt für eine Belästigung in Frage kommen, wenn für den Belästiger auch erkennbar sei, dass sein Verhalten für die betroffene Person unerwünscht sei (Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 § 7 Rz 17; Windisch-Graetz, GlBG2 §§ 6,7 Rz 26 ff). Eine Ablehnungsobligation werde schließlich nur bei Belästigungen, die bei objektiver Betrachtung tatbestandsmäßig sein können, verneint (Windisch-Graetz, GlBG2 §§ 6,7 Rz 26 ff). Wie schon im Schreiben vom 28. September 2022 bestätigt, könne eine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung grundsätzlich auch durch Äußerungen erfolgen, die geeignet seien, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person etwa durch Geringschätzung oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen. Damit dies anzunehmen sei, müssen diese Äußerungen aber natürlich eine gewisse Intensität erreichen und es seien die Begleitumstände, aber auch die betrieblichen Umgangsformen besonders zu berücksichtigen. Um als (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung gewertet werden zu können, müsse es sich unter Berücksichtigung eben auch dieser Umstände um ein Verhalten handeln, das auch objektiv (!) geeignet sei, die Würde einer Person zu beeinträchtigen. Irgendein (subjektiv) störendes Verhalten bzw. ein Verhalten, das objektiv nicht über das übliche Maß zwischenmenschlicher Kommunikation hinausgehe, reiche daher nicht für eine solche Beurteilung vergleichbare Windisch-Graetz, GlBG2 Paragraphen 6.,7 Rz 22 ff; Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 Paragraph 6, Rz 24, Paragraph 7, Rz 16; Marschall/Mahnhold/Ahrens/Redwitz, Belästigt und angefasst Teil römisch II, CB 2022, 436 mwN). Der OGH habe jüngst ausdrücklich klargestellt, dass die Beurteilung einer Äußerung als Belästigung im Sinne des GlBG auf die konkreten Umstände bzw. den Kontext der Situation abzustellen habe und es selbst bei zweideutigen Bemerkungen darauf ankomme, ob eine sexuelle Anspielung beabsichtigt gewesen sei oder nicht (OGH 17.12.2021, 8 ObA 6/21x). In dieser Entscheidung habe er weiters klargestellt, dass „bei der Prüfung eines konkreten Falls auch das Verhältnis zwischen den Parteien zu berücksichtigen [ist], um beurteilen zu können, ob bei objektiver Betrachtungsweise von einer Belästigung auszugehen ist.“ Natürlich sei daher bei unterschiedlich auslegbaren Begriffen und Wortwendungen auf den Kontext der Situation und die konkreten Umstände abzustellen, um beurteilen zu können, ob das Verhalten überhaupt geeignet sei, die Würde einer Person zu beeinträchtigen und in weiterer Folge als Belästigung gewertet werden könne. Wenn die GAW dazu auch ausführe, es könne „der Versuch belästigendes Verhalten im Unternehmen durch den allgemein gelebten Umgangston und Sprachgebrauch im Betrieb ... nicht als Rechtfertigung herangezogen werden“, so verkenne das die schon angesprochene Judikatur. Selbstverständlich können objektiv als solche erkennbare Belästigungen nicht durch ein generell belästigendes Arbeitsumfeld gerechtfertigt werden. Von einer solchen Situation könne aber vorliegend keine Rede sein. Bei den beschriebenen Äußerungen von Y habe es sich um eindeutig sachbezogene Aussagen gehandelt, die gerade im verwendeten Kontext und angesichts des Einsatzes in einem sachlichen Themen betreffenden Teammeeting nicht objektiv als würdeverletzend gewertet werden können. Sie seien auch gerade nicht auf eine bestimmte Person oder auch Personengruppe kanalisiert gewesen – dies weder nach den Intentionen noch nach ihrem tatsächlichen Verständnis. Es habe für Y auch mangels bis dahin erfolgten Hinweises oder erkennbarer Anzeichen nicht erkennbar sein müssen, dass diese (objektiv nicht belästigenden) Äußerungen von der Antragstellerin (oder einer anderen Person) subjektiv als störend oder unpassend empfunden werden könnten. Rein subjektiv als Belästigung empfundenes Verhalten könne aber lediglich dann überhaupt für eine Belästigung in Frage kommen, wenn

für den Belästiger auch erkennbar sei, dass sein Verhalten für die betroffene Person unerwünscht sei (Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG Paragraph 7, Rz 17; Windisch-Graetz, GlBG Paragraphen 6.,7 Rz 26 ff). Eine Ablehnungsobliegenheit werde schließlich nur bei Belästigungen, die bei objektiver Betrachtung tatbestandsmäßig sein können, verneint (Windisch-Graetz, GlBG Paragraphen 6.,7 Rz 26 ff).

Entgegen den dahingehenden Behauptungen habe Y weiters gerade nicht „Aussehen und Kleidung ... in Verbindung mit der fachlichen Kompetenz einer Mitarbeiterin“ gesetzt oder dies auch nur in irgendeiner Weise angedeutet und auch keine „Äußerungen ... über die sexuelle Wirkung von Kleidung“ getätigt. Dahingehendes sei auch – entgegen den Behauptungen der GAW – im Schreiben vom 28. September 2022 nicht bestätigt worden. Darin sei lediglich darauf hingewiesen worden, dass Komplimente bzw. Äußerungen über Kleidung oder den Umgang mit dem eigenen Äußeren ohne damit verbundene oder auch nur angedeutete Abwertung bzw. Herabwürdigung keine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung im Sinne der §§ 6 f GlBG sein können und ausdrücklich angesprochen, dass es eine auch nur angedeutete Abwertung in den – erneut aus dem Kontext gerissen und unvollständig sowie teils unrichtig beschriebenen – vorliegenden Fällen richtigerweise gerade nicht gegeben habe. So habe Y zwar gegenüber einer Mitarbeiterin geäußert, dass er ihr Kleid gut finde ("I love your dress") – ihr Aussehen habe er abgesehen davon aber gerade nicht kommentiert (und das auch weder beabsichtigt, noch in irgendeiner Form zu verstehen gegeben). Um auch ja nicht missverstanden zu werden, habe er unmittelbar im Anschluss bei der damaligen Personalleiterin W nachgefragt, ob er das auch so sagen dürfe und damit nichts falsch mache (nämlich insbesondere schon mit dieser nur auf die Kleidung bezogenen Äußerung jemandem unbeabsichtigt zu nahetreten könnte). W habe ihm daraufhin erklärt, worauf er bei allfälligen Komplimenten achten müsse, um niemandem zu nahe zu treten. Y habe sich dafür bedankt und darauf gemeint, dass er dann in Zukunft lieber nichts sage (eben auch keine nur auf ein Kleidungsstück und nicht einmal auf eine Person bezogene Komplimente), um auch keinesfalls missverstanden zu werden. Eine Äußerung über die „sexuelle Wirkung von Kleidung“, wie sie die Antragstellerin gehört zu haben meine, habe er allerdings nicht getätigt – wie der Antragsgegnerin auch W bestätigt habe. Gerade auf diese stützen die Antragstellerin und die sie vertretende GAW jedoch ihren diesbezüglichen Vorwurf sexueller Belästigung. Sie behaupten aber zutreffenderweise nicht, es wäre das Kompliment selbst in irgendeiner Form unangebracht oder herabwürdigend gewesen (was es nicht gewesen sei). Entgegen den dahingehenden Behauptungen habe Y weiters gerade nicht „Aussehen und Kleidung ... in Verbindung mit der fachlichen Kompetenz einer Mitarbeiterin“ gesetzt oder dies auch nur in irgendeiner Weise angedeutet und auch keine „Äußerungen ... über die sexuelle Wirkung von Kleidung“ getätigt. Dahingehendes sei auch – entgegen den Behauptungen der GAW – im Schreiben vom 28. September 2022 nicht bestätigt worden. Darin sei lediglich darauf hingewiesen worden, dass Komplimente bzw. Äußerungen über Kleidung oder den Umgang mit dem eigenen Äußeren ohne damit verbundene oder auch nur angedeutete Abwertung bzw. Herabwürdigung keine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung im Sinne der Paragraphen 6, f GlBG sein können und ausdrücklich angesprochen, dass es eine auch nur angedeutete Abwertung in den – erneut aus dem Kontext gerissen und unvollständig sowie teils unrichtig beschriebenen – vorliegenden Fällen richtigerweise gerade nicht gegeben habe. So habe Y zwar gegenüber einer Mitarbeiterin geäußert, dass er ihr Kleid gut finde ("I love your dress") – ihr Aussehen habe er abgesehen davon aber gerade nicht kommentiert (und das auch weder beabsichtigt, noch in irgendeiner Form zu verstehen gegeben). Um auch ja nicht missverstanden zu werden, habe er unmittelbar im Anschluss bei der damaligen Personalleiterin W nachgefragt, ob er das auch so sagen dürfe und damit nichts falsch mache (nämlich insbesondere schon mit dieser nur auf die Kleidung bezogenen Äußerung jemandem unbeabsichtigt zu nahetreten könnte). W habe ihm daraufhin erklärt, worauf er bei allfälligen Komplimenten achten müsse, um niemandem zu nahe zu treten. Y habe sich dafür bedankt und darauf gemeint, dass er dann in Zukunft lieber nichts sage (eben auch keine nur auf ein Kleidungsstück und nicht einmal auf eine Person bezogene Komplimente), um auch keinesfalls missverstanden zu werden. Eine Äußerung über die „sexuelle Wirkung von Kleidung“, wie sie die Antragstellerin gehört zu haben meine, habe er allerdings nicht getätigt – wie der Antragsgegnerin auch W bestätigt habe. Gerade auf diese stützen die Antragstellerin und die sie vertretende GAW jedoch ihren diesbezüglichen Vorwurf sexueller Belästigung. Sie behaupten aber zutreffenderweise nicht, es wäre das Kompliment selbst in irgendeiner Form unangebracht oder herabwürdigend gewesen (was es nicht gewesen sei).

Es habe auch ein Gespräch mit der Antragstellerin gegeben, in dem Y über die einzelnen Teammitglieder des Marketing Teams, ihre berufliche Laufbahn, Fähigkeiten und Rollen im Unternehmen informiert worden sei. Dabei sei ihm auch mitgeteilt worden, dass eine Kollegin aus dem PR-Bereich in der Fashion- bzw. Modebranche komme und eben aus diesem Grund habe Y angesprochen bzw. festgestellt, dass man sehe, dass sie viel Wert auf ihr Äußeres lege

und offensichtlich ein dahingehendes Interesse habe; dies ohne in irgendeiner Form damit verbundene oder zum Ausdruck gebrachte Wertung oder auch nur eine Verbindung zu ihrer fachlichen Kompetenz. Grund der zitierten Aussage sei daher auch gerade nicht gewesen – wie dies die GAW fälschlich darstelle –, dass Y von einer „stereotypischen Annahme“ ausgehend die betreffende Kollegin als für die Fashion-Branche besser geeignet erachtet hätte. Vielmehr sei die Information über ihre berufliche Herkunft aus ebendieser Branche Auslöser schlicht der Feststellung, dass ein dahingehendes Interesse durchaus erkennbar sei (nicht aber, dass daraus irgendeine Wertung ihrer Fähigkeiten abgeleitet werden könnte oder sollte). Abgesehen davon, dass damit aber nicht einmal ein Bezug zum Geschlecht gegeben gewesen sei (so hätte dies in gleicher Weise bei einem männlichen Kollegen der Fall sein können, der seine Interessen für andere erkennbar zeige), sei damit keinerlei Herabwürdigung oder Verunglimpfung verbunden (oder in irgendeiner Form auch nur intendiert) gewesen. Y habe das auch in keinerlei Zusammenhang mit der Qualifikation oder den Fähigkeiten der Kollegin gesetzt oder auch nur Dahingehendes angedeutet (im Gegenteil habe er mit der betreffenden Mitarbeiterin von Beginn an respektvoll und gut zusammengearbeitet und ihre fachliche Kompetenz geschätzt).

Wie die vorstehenden Ausführungen zeigen, habe es daher gerade keine „Äußerungen oder Kommentare ... über die sexuelle Wirkung von Kleidung, Erscheinungsbild und Ausdruck von weiblichen Mitarbeiterinnen“ und auch keine „typischen geschlechtsbezogenen und sexuellen Belästigungen in der Arbeitswelt“ gegeben. Es seien in den beiden beschriebenen Situationen schlicht vereinzelt Komplimente zu einem Kleidungsstück und (und diesem Fall nicht gegenüber der betroffenen Mitarbeiterin selbst) dem Umgang mit dem eigenen Äußeren erfolgt – dies weder mit einem sexuellen oder geschlechtsbezogenen Bezug, noch in irgendeiner Verbindung zur fachlichen Kompetenz oder in sonst irgendeiner herabsetzenden Weise. Abgesehen davon, dass diese schon für sich genommen nicht geeignet seien, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person, etwa durch Geringschätzung oder Verspottung, herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen, gelte dies umso mehr im jeweiligen Kontext, in dem diese Aussagen getätigt worden seien. Eine „Objektivierung von Frauen“ – wie sie die GAW anspreche – oder auch nur eine Festlegung auf bestimmte Rollen sei dadurch gerade nicht erfolgt. Sie sei auch – was bei (ohnehin nicht vorliegenden) zweideutigen Aussagen dem OGH zufolge durchaus zu prüfen wäre – gerade nicht gewollt gewesen.

Auch die Verwendung des Begriffes „Casting Couch“ und deren Bedeutung sei im schon dargelegten Sinne im Kontext und unter Berücksichtigung der Begleitumstände zu verstehen und zu werten. So möge die Einladung eines oder einer Vorgesetzten an einen oder eine aktuelle oder künftige Beschäftigte/Beschäftigten, auf die „Casting Couch“ zu gehen, zwar in bestimmten Situationen (etwa Bewerbungsgesprächen oder Entwicklungsgesprächen) als Anspielung gewertet werden können – auch dies setze aber voraus, dass den Beteiligten die Bedeutung der Begrifflichkeit als „Synonym für Machtmisbrauch und das Einfordern von sexuellen Handlungen“ überhaupt bekannt sei. Im vorliegenden Fall habe Y aber aufgrund der Notwendigkeit des Zuwartens bis zum Freiwerden des Meetingraums – erkennbar scherhaft und ohne „sexuelle Konnotation“ (zumal ihm eine solche Bedeutung zu diesem Zeitpunkt nicht einmal bekannt gewesen sei) – davon gesprochen, das am 19. Mai 2022 angesetzte Meeting (nicht das Abschlussmeeting) des gesamten Marketing Teams „auf der Casting Couch abzuhalten“. In ebendiesem Kontext – und gerade auch, weil die Mitarbeiter selbst (nicht die Vorgesetzten) den Begriff zuvor scherhaft nur beschreibend für das Sofa verwendet haben (siehe auch der dahingehende Hinweis der Antragstellerin) – könne die Verwendung der Begrifflichkeit daher gerade nicht als „bewusste sexuelle Anspielung“, sondern lediglich als das Sofa beschreibend verstanden werden. Sie sei von Y auch – dies auch offenkundig – nicht als solche beabsichtigt gewesen. Im Gegenteil sei Y diese Bedeutung des Begriffes bis zum nachfolgenden Hinweis der Antragstellerin nicht einmal bekannt gewesen (sodass auch Vorwürfe der angeblichen Übernahme einer „doppeldeutigen“ Bezeichnung ins Leere gehen und unbegründet seien). Könne aber eine Bemerkung in anderem Zusammenhang eine sexuelle Anspielung darstellen (also zweideutig verstanden werden), sei auf den jeweiligen Kontext der Situation und insbesondere auch darauf abzustellen, ob eine sexuelle Anspielung beabsichtigt gewesen sei (vgl. OGH 17.12.2021, 8 ObA 6/21x). Beides schließe aber im vorliegenden Fall eine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung aus. Angesichts des aber geäußerten Unmuts bzw. der Bedenken über das Verständnis und die mögliche Doppeldeutigkeit dieser Bezeichnung, sei sie zur Vermeidung von zukünftigen Missverständnissen von der Antragsgegnerin natürlich dennoch abgestellt worden. Auch die Verwendung des Begriffes „Casting Couch“ und deren Bedeutung sei im schon dargelegten Sinne im Kontext und unter Berücksichtigung der Begleitumstände zu verstehen und zu werten. So möge die Einladung eines oder einer Vorgesetzten an einen oder eine aktuelle oder künftige Beschäftigte/Beschäftigten, auf die „Casting Couch“ zu gehen, zwar in bestimmten Situationen (etwa Bewerbungsgesprächen oder Entwicklungsgesprächen) als Anspielung gewertet werden können –

auch dies setze aber voraus, dass den Beteiligten die Bedeutung der Begrifflichkeit als „Synonym für Machtmissbrauch und das Einfordern von sexuellen Handlungen“ überhaupt bekannt sei. Im vorliegenden Fall habe Y aber aufgrund der Notwendigkeit des Zuwartens bis zum Freiwerden des Meetingraums – erkennbar scherhaft und ohne „sexuelle Konnotation“ (zumal ihm eine solche Bedeutung zu diesem Zeitpunkt nicht einmal bekannt gewesen sei) – davon gesprochen, das am 19. Mai 2022 angesetzte Meeting (nicht das Abschlussmeeting) des gesamten Marketing Teams „auf der Casting Couch abzuhalten“. In ebendiesem Kontext – und gerade auch, weil die Mitarbeiter selbst (nicht die Vorgesetzten) den Begriff zuvor scherhaft nur beschreibend für das Sofa verwendet haben (siehe auch der dahingehende Hinweis der Antragstellerin) – könne die Verwendung der Begrifflichkeit daher gerade nicht als „bewusste sexuelle Anspielung“, sondern lediglich als das Sofa beschreibend verstanden werden. Sie sei von Y auch – dies auch offenkundig – nicht als solche beabsichtigt gewesen. Im Gegenteil sei Y diese Bedeutung des Begriffes bis zum nachfolgenden Hinweis der Antragstellerin nicht einmal bekannt gewesen (sodass auch Vorwürfe der angeblichen Übernahme einer „doppeldeutigen“ Bezeichnung ins Leere gehen und unbegründet seien). Könne aber eine Bemerkung in anderem Zusammenhang eine sexuelle Anspielung darstellen (also zweideutig verstanden werden), sei auf den jeweiligen Kontext der Situation und insbesondere auch darauf abzustellen, ob eine sexuelle Anspielung beabsichtigt gewesen sei vergleiche OGH 17.12.2021, 8 ObA 6/21x). Beides schließe aber im vorliegenden Fall eine (geschlechtsbezogene oder sexuelle) Belästigung aus. Angesichts des aber geäußerten Unmuts bzw. der Bedenken über das Verständnis und die mögliche Doppeldeutigkeit dieser Bezeichnung, sei sie zur Vermeidung von zukünftigen Missverständnissen von der Antragsgegnerin natürlich dennoch abgestellt worden.

Der weiters angesprochene Vorfall der Äußerung in Zusammenhang mit einer „Maus“ sei im schon dargelegten Sinne von Y mit diesem Wortlaut nicht wahrgenommen worden und hätte andernfalls – wenn damit erkennbar eine in irgendeiner Form abwertende Andeutung verbunden gewesen wäre - natürlich eine klare ablehnende Reaktion von Y zur Folge gehabt. Es habe unmittelbar im Anschluss an dieses Meeting im April – auch von der Antragstellerin – keine Beschwerden gegeben, sodass auch eine unmittelbare Reaktion darauf gerade nicht erfolgen habe können. Erst Ende Mai – wie auch die GAW selbst in ihrem Antrag an

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

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at