

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. November 2023 (Anm.: Datum der Abstimmung im Senat) über den am 21. Juli 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von Frau A (**Antragstellerin**) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch Herrn Z (**Zweitantragsgegner**) und **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 **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** durch Y GmbH (**Erstantragsgegnerin**) sowie **§§ 7 Abs. 1 Z 2, Z 3 GIBG** durch **eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte und 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** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I1093/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Z diskriminiert worden.**
2. **A ist auf Grund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Y GmbH diskriminiert worden.**
3. **Die Anträge betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte und 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 wurden mangels vorliegenden Sachverhalts keiner Behandlung unterzogen.**

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 vom 16. September 2019 bis zum 10. Dezember 2021 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der Zweitantragsgegner sei ein Arbeitskollege der Antragstellerin und X sei der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gewesen. Das Beschäftigungsverhältnis sei aufgrund der nachfolgend geschilderten sexuellen Belästigung vom 15. Oktober 2021 zum 10. Dezember 2021 einvernehmlich aufgelöst worden. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis liege eine Diskriminierung im Sinne einer Belästigung nach § 6 und § 7 GIBG vor.

Am 15. Oktober 2021 habe es anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Zweitantragsgegners eine Firmenfeier im Besprechungsraum des Unternehmens gegeben. Gegen 18:00 Uhr seien nur noch vier Personen anwesend gewesen, nämlich die Antragstellerin, ihre Kollegin B, der Zweitantragsgegner sowie ihr Chef X. Irgendwann habe X Frau B zum Tanz aufgefordert. Daraufhin habe auch der Zweitantragsgegner die Antragstellerin zum Tanz aufgefordert. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin die Situation noch als normal und als geselliges Beisammensein empfunden. Es sei bei dieser Feier Alkohol konsumiert worden, auch von der Antragstellerin, welche aber zeitlich und örtlich noch voll orientiert gewesen sei. Herr X und der Zweitantragsgegner sowie die Arbeitskollegin seien nach Einschätzung der Antragstellerin schon stärker alkoholisiert als sie gewesen. Die vier Personen seien im Besprechungsraum zusammen gewesen. Plötzlich hätten X und Zweitantragsgegner angefangen, ihre T-Shirts ausziehen. In weiterer Folge hätten sie der Arbeitskollegin B das T-Shirt und den darunter befindlichen BH ausgezogen. Die Antragstellerin habe an der Reaktion ihrer Arbeitskollegin nicht erkennen können, ob das Ausziehen der Oberbekleidung gegen den Willen von Frau B geschehen sei. In ihrer polizeilichen Einvernahme habe Frau B angegeben, dass sie das freiwillig gemacht hätte. X und Zweitantragsgegner seien dann zur Antragstellerin herübergekommen und hätten diese auch ausziehen wollen. Sie hätten gemeint, dass sie im Sommer ja auch nur einen Bikini an habe und hätten ihr die Bluse über den Kopf ausgezogen. Die Antragstellerin habe mehrmals klar und deutlich gesagt, dass sie das nicht wolle und auch versucht, die Bluse wieder nach unten zu ziehen. Nachdem beide Männer versucht hätten, sie auszuziehen, habe sie sich aber nicht mehr wehren können. Der Zweitantragsgegner habe ihr daraufhin auch noch den BH ausgezogen. Er habe hierzu gemeint, dass B ihren BH ja auch nicht mehr an habe und

¹Vgl. zB VfSlg. 19.321.

sie sich nicht so anstellen solle. Auch hier habe sie dem Zweitantragsgegner klar zu verstehen gegeben, dass sie das nicht möchte. Die Antragstellerin habe sich in diesem Moment absolut unwohl gefühlt und habe nicht gewusst, wie ihr geschehe. X und Frau B hätten daraufhin den Raum verlassen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Antragstellerin oben unbekleidet gewesen, ebenso der Zweitantragsgegner. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin dann umarmt, welche gesagt habe, dass sie das nicht wolle und dass er weggehen solle. Sie habe auch versucht, sich von ihm zu lösen, aber er habe sie so festgehalten, dass sie nicht weggehen habe können und sei es ihr nicht möglich gewesen, sich aus der Umarmung zu lösen. Obwohl die Antragstellerin ihm gesagt habe, dass er sie in Ruhe lassen solle, hat der Zweitantragsgegner sie geküsst und habe ihr seine Zunge in den Mund gedrückt. Wie lang das gedauert habe, könne die Antragstellerin heute nicht mehr angeben. Sie habe sich aber vor dem Zweitantragsgegner geekelt. Sie habe zu keinem Zeitpunkt von ihm berührt, geküsst oder ausgezogen werden wollen und habe ihm das mehrmals eindeutig zu verstehen gegeben. Er habe immer nur gemeint, dass sie sich lockermachen solle und habe der Antragstellerin mehrfach an die Brust und an das Gesäß gefasst.

Als der Zweitantragsgegner dann kurz von der Antragstellerin abgelassen habe, habe diese sofort ihre Kleidung und ihre Tasche genommen und sei vor Angst aus der Firma gelaufen. Sie habe ihren Freund C angerufen, er solle sie abholen. Die Antragstellerin habe dann auch ihre Eltern und den Bruder alarmiert, welche sie in Ort 1 abgeholt hätten und mit ihr sogleich zur Polizeiinspektion ... gefahren seien, um eine Anzeige zu erstatten. Diese sei noch am 16. Oktober 2022 um 00:30 Uhr aufgenommen worden. Am Montag habe die Antragstellerin ihre Hausärztin Frau Dr.ⁱⁿ D aufgesucht und sich krankschreiben lassen, da sie aufgrund des Vorfalls psychisch nicht in der Lage gewesen sei zu arbeiten und auch nicht mehr in die Firma zurückkehren habe wollen.

Als die Antragstellerin von der Feier geflüchtet sei, habe der Zweitantragsgegner versucht, sie viermal anzurufen, die Antragstellerin habe aber nicht abgehoben. Sie habe dann vom Zweitantragsgegner zwei Nachrichten per WhatsApp, um 22:45 Uhr „wo bist du“ und um 22.45 Uhr „sog nur, dass da guad geht“, erhalten. X und der Zweitantragsgegner hätten versucht, die Antragstellerin daraufhin am Montag telefonisch zu erreichen und der Zweitantragsgegner habe ihr auch per WhatsApp am 18. Oktober und am 20. Oktober 2022 geschrieben, dass sie sich melden solle. Der Zweitantragsgegner habe ihr dann am 21. Oktober 2022 eine WhatsApp Nachricht geschrieben, dass sie sich bei ihm melden solle und es ihm leidtue. Auch Frau B habe versucht die Antragstellerin telefonisch zu erreichen. X habe versucht, die Mutter der Antragstellerin, Frau E, anzurufen. Aufgrund des Vorfalls habe sich die Antragstellerin in psychologische Behandlung begeben und habe sich auch bis zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstvertrags zum 10. Dezember 2022 im Krankenstand befunden. Die Antragstellerin befinde sich nach wie vor in Behandlung, da sie den Vorfall noch immer nicht verarbeitet habe. Gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner sei ein Strafverfahren eingeleitet worden. Dieses sei

mittlerweile gegen den Zweitantragsgegner eingestellt und gegen Herrn Y hinsichtlich des Vorwurfs der Nötigung eingestellt worden. Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung nach § 218 Abs. 1a StGB sei dem Zweitantragsgegner von der Staatsanwaltschaft ein Diversionsangebot gestellt worden. Offensichtlich sei die Einstellung bzw. die Teileinstellung deshalb erfolgt, weil die Zeugin Frau B angegeben habe, sie habe den Eindruck gehabt, die Antragstellerin hätte das alles so gewollt, was aber nicht den Tatsachen entspreche. Warum Frau B das ausgesagt habe, wisse die Antragstellerin nicht. Eventuell, weil Frau B weiterhin im Betrieb arbeite und hier nicht unbefangen sei, eventuell aber auch, weil sie aufgrund ihrer Alkoholisierung die Lage falsch eingeschätzt habe.

Aufgrund des Vorfalles leide die Antragstellerin an massiven Schlafstörungen, Angstzuständen, Berührungsängsten und Verfolgungswahn, was so von ihrer Hausärztin auch bestätigt worden sei. Die Antragstellerin befinde sich nach wie vor in psychologischer Behandlung. Diese Beeinträchtigungen hätten Krankheitswert und daher stehe der Antragstellerin hier ein angemessenes Schmerzensgeld zu, wobei die Schmerzperioden letztlich nur von einem medizinischen Sachverständigen beurteilt werden könnten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des 1. Antragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GIBG noch eine Belästigung iSd § 7 GIBG vor. X sei Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin und die Antragstellerin sei in der Firma als Sekretärin beschäftigt gewesen. Ebenso sei der Zweitantragsgegner bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt, dessen 10-jähriges Dienstjubiläum in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin gefeiert worden sei. Die Feier habe in einem Besprechungsraum stattgefunden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Ab ca. 19 Uhr hätten sich nur mehr vier Personen, X und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin sowie Frau B im Besprechungsraum befunden. Es sei Musik gehört worden, man habe viel getanzt, gesungen und gelacht.

Zu keiner Zeit habe X mit der Antragstellerin getanzt, schon gar nicht sei es dazu gekommen, dass X der Antragstellerin Kleidungsstücke ausgezogen habe. Auch sei in keiner Weise Druck auf die Antragstellerin ausgeübt oder irgendwelche Handlungen gegen deren Willen vorgenommen oder diese zu Handlungen genötigt worden, die diese nicht habe wollen. Völlig unrichtig sei auch, dass X gemeinsam mit dem Zweitantragsgegner zur Antragstellerin gekommen sei, um diese auszuziehen. Auch das dies in weiterer Folge erfolgt sei, sei unrichtig. Richtig

sei vielmehr, dass die Antragstellerin den ganzen Abend über die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht habe, des Öfteren freiwillig auf dessen Schoß gesessen sei und mit dem Zweitantragsgegner geflirtet habe. In der Folge sei es dazu gekommen, dass sich der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin geküsst hätten, die beiden hätten sehr vertraut und harmonisch gewirkt. Die Antragstellerin habe in der Folge den Besprechungsraum ohne Kommentar verlassen. Auf eine Whats App Nachricht, ob alles in Ordnung sei, sei keine Rückmeldung erfolgt. Im Nachhinein habe X vom Zweitantragsgegner erfahren, dass die Antragstellerin offenbar ihre Vertrautheit und ihr Küssen mit dem Zweitantragsgegner bereut habe, plötzlich wie ausgewechselt gewesen sei und immer wieder betont habe, ihr Freund dürfe dies niemals erfahren. Dass keine strafbare Handlung von Herrn Y vorliege (§ 105 GIBG und § 218 GIBG), habe die Staatsanwaltschaft ... richtig erkannt und das Ermittlungsverfahren gegen ihn sei am 11. Jänner 2022 eingestellt worden. Dass X am 18. Oktober 2021 und auch noch später versucht habe, die Antragstellerin telefonisch zu erreichen, könne diesem wohl nicht ernstlich vorgeworfen werden, zumal dieser damals der Arbeitgeber der Antragstellerin gewesen sei und natürlich habe wissen wollen, warum die Antragstellerin nicht in der Arbeit erschienen sei und was der Grund für deren Abwesenheit von der Arbeit sei. Am 27. Oktober 2021 habe dieser erneut versucht, die Mutter der Antragstellerin telefonisch zu kontaktieren, was gelungen sei. Diese habe Herrn Y mitgeteilt, dass die Antragstellerin in ärztlicher Behandlung sei, ausgehend von der 10-Jahresfeier, mehr Informationen seien nicht erteilt worden, vielmehr sei zugesichert worden, dass sich die Antragstellerin melden werde. Am Nachmittag des 27. Oktober 2021 sei dann die Polizei zu Herrn Y gekommen, erst zu diesem Zeitpunkt habe er erfahren, dass die Antragstellerin eine Strafanzeige gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner erstattet habe. Die Antragstellerin habe den Straftat bei Antragseinbringung bereits vorgelegt. Es werde daher auf die Aussage von B verwiesen, die eindeutig ausgesagt habe, dass die Begegnung zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner höchst freiwillig geschehen sei. Dafür habe auch gesprochen, dass sich die Antragstellerin den ganzen Abend nie negativ oder gar hilfeschend an ihn oder Frau B gewandt habe, auch sei sie bis die späten Abendstunden bei der Firmenfeier verblieben, obwohl sie zu jeder Zeit das Büro hätte verlassen können. Vielmehr habe diese stets die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht. Für Herrn X als Geschäftsführer und Arbeitgeber sei niemals eine Situation entstanden, die ihn dahingehend aufgefordert hätte, irgendeine „angemessene Abhilfe“ zu schaffen, zumal keine sexuelle Belästigung oder gar Belästigung iSd GIBG vorgelegen sei. Merkwürdig erscheine auch die vorgelegte ärztliche Bestätigung der Antragstellerin, dass „ein einschneidender Vorfall im Oktober 2021 in ihrer Firma massive Schlafstörungen, Angstzustände, Berührungängste und Verfolgungswahn nach sich gezogen habe“. Letztere Diagnose würde erklären, warum die Antragstellerin Herrn X und den Zweitantragsgegner derart missionarisch verfolge.

Als Grund für die Antragseinbringung beim Senat I der GBK dränge sich auf, dass dort die Beweislastumkehr gelte. Im normalen Zivilverfahren liege die Beweislast bei der klagenden Seite. Abschließend werde vorgebracht, dass von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung mit einem späteren Zeitpunkt vorgeschlagen worden sei, was von der Erstantragsgegnerin jedoch abgelehnt worden sei. Es sei zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Zeitpunkt gekommen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Zweitantragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GIBG noch eine Belästigung iSd § 7 GIBG vor. Die Vorwürfe seien unrichtig. Am 15. Oktober 2021 sei bei der Erstantragsgegnerin das 10-jährige Firmenjubiläum vom Zweitantragsgegner gefeiert worden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Gegen 19 Uhr seien noch 4 Personen bei der Feier verblieben, X und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin und B. Die Antragstellerin habe von Anfang an die Nähe vom Zweitantragsgegner gesucht, so habe sie sich auch mehrmals auf dessen Schoss gesetzt und es sei intensiv geflirtet worden. In weiterer Folge sei Musik gehört und auch getanzt worden. Es sei zum Austausch von Zärtlichkeiten gekommen, die beiden hätten sich geküsst. Alle vier hätten ohne Oberbekleidung getanzt. Er habe der Antragstellerin den BH geöffnet. Sie habe nicht gesagt, dass sie es gestört hätte; Dies sei alles freiwillig geschehen, ohne Zwang oder Druck passiert. Die Ausführungen der Antragstellerin vor der Polizei seien weder für den Zweitantragsgegner noch für die anderen Teilnehmer/innen der Feier nachvollziehbar und völlig unverständlich. Hätte sich die Antragstellerin tatsächlich so unter Druck gefühlt, hätte sie jederzeit die Firmenfeier verlassen können und dies wohl auch getan. Auch hätte sie sich an Herrn X bzw. Frau B wenden können. Dies sei nicht der Fall gewesen, weil es nicht notwendig gewesen sei. Richtig sei aber, dass die Antragstellerin plötzlich wie ausgewechselt und völlig aufgelöst gewesen sei und immer wieder zum Zweitantragsgegner gesagt habe, dass ihr Freund niemals davon erfahren dürfe. In der Folge habe sie dann ohne Kommentar die Firmenfeier verlassen und sei ab diesem Zeitpunkt weder telefonisch noch per Whats App erreichbar gewesen. Die Mitteilung des Zweitantragsgegners per Whats App vom 21. Oktober 2021, „Bitte ... lass uns reden, es duat ma load Bitte“, sei unter dem Hintergrund von Besorgtheit des Zweitantragsgegners zu sehen.

Mit Benachrichtigung vom 11. Jänner 2022 seitens der Staatsanwaltschaft ... zu ... sei dem Zweitantragsgegner mitgeteilt worden, dass diese das Ermittlungsverfahren hinsichtlich dem Verdacht der Nötigung durch Ausziehen der Oberbekleidung der Antragstellerin gegen ihn

eingestellt habe, der Tatbestand sei mangels Gewaltanwendung nicht erfüllt. Weiters sei dem Zweitantragsgegner mit gleichem Datum ein Diversionsangebot unterbreitet worden, welches von diesem aber abgelehnt worden sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der 1. und Zweitantragsgegner/innen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 11. Oktober 2023, von X (informierter Vertreter der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 11. Oktober 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und E am 11. Oktober 2023, sowie B am 7. November 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Strafakt ... sowie Screenshots diverser Whats App Nachrichten (z.B. vom 15. Oktober 2022, 18. Oktober 2022, 20. Oktober 2022, 21. Oktober 2022, 22. Oktober 2022) und die ärztliche Bestätigung von Dr.ⁱⁿ D.

BEGRÜNDUNG²

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen, BGBl I Nr 66/2004 idGF, lauten:

„§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person

- 1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,*
- 2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,*
- 3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder*
- 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.*

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder*
- 2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage*

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

einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen.³ Bei einer (sexuellen) Belästigung gilt davon abweichend, dass es dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei während einer Firmenfeier vom Zweitantragsgegner gegen ihren Willen am Oberkörper entkleidet, geküsst, an den Brüsten und am Gesäß angegriffen worden und die Erstantragsgegnerin habe diesbezüglich nicht die erforderlichen Abhilfemaßnahmen gesetzt, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin war von 16. September 2019 bis 10. Dezember 2021 bei der Erstantragsgegnerin als Sekretärin beschäftigt.

Am 15. Oktober 2021 fand in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin eine Feier anlässlich des zehnjährigen Dienstjubiläums des Zweitantragsgegners statt. Die Feier begann bereits zu Mittag mit einem gemeinsamen Essen, an dem auch die Familie von Herrn Y (GF der Erstantragsgegnerin), sowie dessen Eltern teilgenommen haben. Ab dem frühen Abend waren nur mehr die Antragstellerin, Frau B, X und der Zweitantragsgegner bei der Feier. Es wurde laut Musik gehört, geplaudert, getrunken und getanzt.

X und Frau B haben immer wieder den Besprechungsraum, in dem die Feier stattfand, verlassen, um zu rauchen oder kurz an der frischen Luft zu sein. Die Antragstellerin war den ganzen Abend über in der Nähe des Zweitantragsgegners.

Im Laufe dieses Abends haben alle vier Personen mit unbekleidetem Oberkörper miteinander zu ein oder zwei Liedern getanzt, X mit Frau B, der Zweitantragsgegner mit der Antragstellerin.

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

Der Zweitantragsgegner hat der Antragstellerin T-Shirt und BH ausgezogen, sie an den Brüsten und dem Gesäß berührt und sie geküsst.

Die Antragstellerin hat die Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin gegen 22:00, ohne sich zu verabschieden, verlassen, ihren Freund Herrn C und ihre Eltern angerufen, damit diese sie in Ort 1 abholen.

Kurz darauf, um 22:45, erhielt die Antragstellerin vom Zweitantragsgegner eine Whats App Nachricht „wo bist du“ und um 22:46 „Sog nur das da guad geht“.

Am 16. Oktober 2021, 00:30 Uhr, hat die Antragstellerin in der Polizeistation ... Anzeige gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner wegen geschlechtlicher Nötigung und sexueller Belästigung erstattet.

Gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner wurde ein Strafverfahren eingeleitet. Dieses wurde gegen Herrn Y eingestellt und gegen den Zweitantragsgegner hinsichtlich des Vorwurfs der geschlechtlichen Nötigung eingestellt.

Die Antragstellerin befand sich ab 18. Oktober 2021 im Krankenstand und hat aufgrund des für sie sehr belastenden Ereignisses therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.

Das Arbeitsverhältnis wurde zum 10. Dezember 2021 einvernehmlich gelöst. Es gab zwischen den Verfahrensbeteiligten seit dem Vorfall am 15. Oktober 2021 keinen persönlichen Kontakt mehr, Anrufe und Whats App Nachrichten blieben seitens der Antragstellerin unbeantwortet.

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

1. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch den **Zweitantragsgegner** vor. (

Vorab ist in Hinblick auf den von der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner erhobenen Einwand des rechtskräftig eingestellten Strafverfahrens festzuhalten, dass die Einstellung eines Strafverfahrens oder sogar freisprechende Strafurteile nach der ständigen Rechtsprechung des OGH keine Bindungswirkung für einen nachfolgenden Zivilprozess entfalten. So sprach der OGH in der Entscheidung 7 Ob 2309/96a aus, dass eine Bindung an freisprechende Urteile nicht besteht und die Feststellungswirkung des Strafurteils auf verurteilende Entscheidungen beschränkt ist.

Kann dem Angeklagten mangels Vorliegens der für das Strafverfahren erforderlichen Sicherheit die ihm vorgeworfene Handlung nicht nachgewiesen werden, so kommt – aufgrund des anderen Beweismaßes im Zivilprozess – eine Bindung des Zivilgerichts nämlich nicht in Frage.

Freisprechende Urteile entfalten aber selbst dann keine Bindungswirkung, wenn aufgrund des Beweisverfahrens vom Strafgericht festgestellt wurde, dass der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Tat zweifellos nicht begangen hat.

Selbiges gilt für die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens nach § 190 StPO durch die Staatsanwaltschaft.

Hinzukommt, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 218 StGB und jener der sexuellen Belästigung gemäß § 6 GIBG nicht deckungsgleich sind. Im Gegenteil ergibt sich aus den Materialien zu § 218 StGB eine bewusste Abgrenzung zum Tatbestand der sexuellen Belästigung im GIBG: tatbestandsmäßig iSd § 218 StGB sind nur Belästigungen durch geschlechtliche Handlungen im engeren Sinn; gemeint sind alle nicht bloß zufälligen Berührungen jener Körperteile, die der Geschlechtssphäre zuzurechnen sind. Verbale Äußerungen oder Gesten, wie sie dem in dem Gleichbehandlungsgesetz verwendeten Begriff des „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens“ inhärent sind, sind vom Tatbestand des § 218 StGB hingegen nicht erfasst.

Soweit es sich somit um Sachverhalte handelt, die zwar außerhalb des strafrechtlichen Tatbestandes, jedoch innerhalb des gleichbehandlungsrechtlichen liegen, bleibt die im GIBG vorgesehene Sanktion des Ersatzes des erlittenen Schadens nach § 12 GIBG aufrecht. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist eine allfällige Diskriminierung auf Grundlage des GIBG – unabhängig von den parallel geführten Gerichtsverfahren – zu untersuchen. Insofern steht das abgeschlossene Strafverfahren der Überprüfung des gegenständlichen Sachverhaltes durch die Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, gesetzt wird und dieses Verhalten objektiv eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößiges ist.

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben, unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen, „zufällige“ Körperberührungen, Po-Kneifen, erzwungene Umarmungen und Küsse, das Streicheln von Schultern, Gesicht, Brust und Gesäß, das sich von hinten an die Belästigte Drücken, Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, das Drängen zur Aufnahme einer intimen Beziehung unter Ausnutzung der Stellung. Letztlich ist einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.⁴

⁴Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Im vorliegenden Fall war es der Arbeitskollege der Antragstellerin, der Zweitantragsgegner.

Der Zweitantragsgegner setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, in dem er die Antragstellerin ohne deren Einwilligung am Oberkörper entkleidete, ihr an Brüste und Gesäß fasste und sie unerwünscht küsste.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 GIBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.⁵ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.⁶ Es muss allerdings für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.⁷ Zudem stellt § 6 Abs 2 Z 1 darauf ab, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst, wobei auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derartig schwerwiegend sein kann. Durch sexuelle Übergriffe entsteht regelmäßig ein belastendes Arbeitsklima, das die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen beeinträchtigt. Sie fühlen sich in ihrer Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz eingeschränkt und stehen unter dauernder Anspannung. Bei sexueller Belästigung geht es in aller Regel – entgegen einer verbreiteten Fehlannahme – nicht um sexuelle Befriedigung des Belästigers bzw. der Belästigerin, sondern vielmehr um sexuell gefärbte Machtausübung⁸.

Objektiv betrachtet war das Verhalten des Zweitantragsgegners jedenfalls geeignet, die Würde der Antragstellerin in der tatbestandsmäßig geforderten Mindestintensität zu beeinträchtigen. Das Verhalten war subjektiv unerwünscht. Durch das beschriebene Verhalten wurde für die Antragstellerin außerdem eine feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

⁵Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erl*, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.

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

⁷Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erl*, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.

⁸Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erl*, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.

Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung durch den Senat I der GBK ihre Vorwürfe nochmals glaubwürdig vorgebracht. Sie zeigte sich – selbst 2 Jahre nach den Vorfällen zutiefst erschüttert und man merkte ihr ebenso an, wie beschämend die Situation sowohl auf der Firmenfeier als auch danach, nur wenig bekleidet auf einen dunklen Parkplatz mitten in der Nacht von ihrer Familie gefunden zu werden, für die Antragstellerin gewesen sein muss. Dafür spricht auch, dass die Antragstellerin zur Bewältigung der Vorfälle psychologische Unterstützung benötigt hat.

Somit gelang es der Antragstellerin, im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Zweitantragsgegner.

Der Zweitantragsgegner bestritt in seiner Befragung die vorgeworfenen Handlungen nicht. Er widersprach aber der Antragstellerin insofern, als diese gegen ihren Willen geschehen seien. Unter anderem rechtfertigte er sich damit, dass die Antragstellerin ihm beim Entkleiden bzw. dem Küssen nicht „ins Gesicht geschlagen“ oder sich sonst zur Wehr gesetzt habe. Deswegen ging er davon aus, dass die Berührungen und Küsse einvernehmlich passiert sind.

Dazu ist rechtlich festzuhalten, dass der Oberste Gerichtshof in in seiner Rechtsprechung keine aktive Gegenwehr der von sexueller Belästigung betroffenen Person verlangt. (...) *Das Verhalten und die Sprache von AG und Führungskräften haben aufgrund ihrer Stellung im Betrieb eine ungleich größere Auswirkung auf die Arbeitsumwelt als das Verhalten und die Sprache von Kollegen/innen: Dies bildet häufig einen „internen“ Maßstab dahingehend, was akzeptiert wird bzw. akzeptiert werden muss. Nur wenn sich die Betroffenen auch ohne Veranlassung durch ihren AG oder ihre Führungskraft einer entsprechenden Ausdruckweise bedienen, liegt der Schluss nahe, dass keine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt bezweckt oder geschaffen wurde. (...) (OGH 20.4.2017, 9 ObA 38/17d)*

Der Oberste Gerichtshof führt aus, dass diese sogenannten Ablehnungsobliegenheiten von potentiellen Belästiger/innen nur allzu leicht als Rechtfertigung ihrer Aktivitäten missbraucht oder missverstanden werden. Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist jedoch keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung.

Die Antragstellerin ist nach ihrer glaubwürdigen Schilderung in „Schockstarre“ verfallen und hat die Feier ohne sich zu verabschieden und ohne Angabe von Gründen abrupt verlassen. Die vorgelegten Telefonprotokolle untermauern ebenfalls den vorgebrachten zeitlichen Ablauf des Abends. Die vom Senat befragten Auskunftspersonen, Frau E (Mutter) und Herr C (Lebensgefährte), die von der Antragstellerin unmittelbar nach dem Verlassen des Firmengeländes angerufen wurden, bestätigten die Schilderungen der Antragstellerin, wonach es bei der Feier zu unerwünschten Belästigungen gekommen ist. Die beiden bestätigten in ihren Aussagen ebenfalls, dass die Antragstellerin völlig aufgelöst von ihnen am Parkplatz angetroffen wurde.

Beide waren in ihrer Befragung glaubwürdig und konnten dem Senat die Ereignisse, zu denen sie befragt wurden, nachvollziehbar schildern. Auch dass die gesamte Familie (Vater, Mutter und Bruder) sowie der Lebensgefährte die Antragstellerin auf einem Parkplatz in Ort 1 abgeholt haben und sich offenbar große Sorgen um sie nach dem Anruf gemacht haben, stützt die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin.

Frau B, die Arbeitskollegin der Antragstellerin, die auch bei der Party anwesend war und auch „Oben ohne“ mit Herrn Y getanzt hat, sagte aus, dass ihr nicht aufgefallen sei, dass die Handlungen des Zweitantragsgegners gegen den Willen der Antragstellerin passiert seien. Hierzu ist festzuhalten, dass die Auskunftsperson selbst angegeben hat, dass sie an diesem Abend sehr stark alkoholisiert war und sich dadurch nicht mehr an alles erinnern könne. Außerdem hat sie den Raum mit X immer wieder verlassen und war in vielen dem Zweitantragsgegner vorgeworfenen Situationen gar nicht anwesend. Ins Treffen ist auch zu führen, dass für Frau B offenbar das „Oben ohne“ Tanzen kein Problem darstellte und sie freiwillig mitmachte. Hinsichtlich der Beweiskraft der Aussage dieser Auskunftsperson ist überdies zu bemerken, dass sie ihre Aussage neben der rechtsfreundlichen Vertretung der 1. und Zweitantragsgegner/innen im Büro desselben per Videokonferenz getätigt hat und noch im Unternehmen beschäftigt ist.

Der Argumentation des Zweitantragsgegners, dass die Antragstellerin aus Furcht davor, dass ihr Lebensgefährte von dem „Oben ohne“ Tanzen und dem Küssen erfahren könnte, sowohl Strafanzeige erstattet, als auch ein GBK Verfahren eingeleitet hat, ist nicht zu folgen.

Es erscheint dem Senat völlig lebensfremd, aus dieser Furcht heraus, einen derartig hohen Aufwand zu betreiben. Die Antragstellerin hätte sich, wenn sie derartige strafbare Vorwürfe gegen den Zweitantragsgegner bewusst fälschlicherweise erhoben hätte, dem Vorwurf der Verleumdung ausgesetzt. Es scheint dem Senat unplausibel, dass man im betrunkenen Zustand einen solchen Plan entwickeln hätte können, auch der vorliegende enge Zeitablauf (dokumentiert mit Telefonprotokollen, Whats App Nachrichten und dem Zeitpunkt der Anzeige) spricht dagegen.

Schließlich ist auch auf die dem erkennenden Senat vorliegende Whats App Korrespondenz zu verweisen, wo sich der Zweitantragsgegner bei der Antragstellerin entschuldigt hat. Es ist davon auszugehen, dass auch der Zweitantragsgegner auf Grund der Reaktion der Antragstellerin gemerkt hat, dass sein Verhalten auf der Firmenfeier nicht passend war.

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

2. Es liegt eine **Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** durch die **Erstantragsgegnerin** vor.

§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG enthält eine **Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht**. Danach haben Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen nicht durch Belästigungen durch Dritte beeinträchtigt wird. Sie sind zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, wenn (sexuelle) Belästigungen hervorkommen, zum einen, um die Betroffenen **nicht der Gefahr weiterer Belästigungen** auszusetzen, zum anderen aber auch, um sich nicht selbst dem Vorwurf auszusetzen, nicht wirksam für angemessene Abhilfe gesorgt zu haben. „Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Um angemessene Abhilfe zu schaffen, bedarf es der Ermahnung, Verwarnung, Versetzung, Kündigung oder allenfalls Entlassung der belästigenden Person, wobei nach herrschender Rechtsprechung das jeweils gelindeste Mittel zu wählen ist. Es ist eine Handlung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gefordert, die weitere Belästigungen mit sofortiger Wirkung und effizient verunmöglicht.⁹

Um ein schuldhaftes Unterlassen annehmen zu können, muss dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein. Der Arbeitgeber/Die Arbeitgeberin haftet daher nicht, wenn er/sie von der Belästigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin weder wusste noch wissen musste. Für eine Haftung des Arbeitgebers genügt Fahrlässigkeit. Bei „Erkennbarkeit“ kommt es auf eine besondere „Bekanntgabe“ durch die betroffene Person nicht mehr an.¹⁰

Die Erstantragsgegnerin rechtfertigt sich damit, dass es zu keiner sexuellen Belästigung gekommen ist, weshalb Abhilfemaßnahmen nicht erforderlich waren.

Aus Sicht des Senates I der GBK ist es hingegen schon zu einer sexuellen Belästigung gekommen, somit ist zu überprüfen, ob das Unternehmen die erforderlichen Abhilfemaßnahmen getroffen hat. Dem vorliegenden Sachverhalt ist zu entnehmen, dass die Erstantragsgegnerin überhaupt keine Abhilfemaßnahmen gesetzt hat, da es ihrer Ansicht nach zu keiner sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin gekommen ist.

Aus der Sorgfaltspflicht einer Arbeitgeberin heraus hätte diese von vornherein darauf achten müssen, dass diese Firmenfeier nicht aus dem Ruder läuft. Es gab nach den Angaben der be-

⁹Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 6 Rz 10.

¹⁰Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 6 Rz 13.

fragten Auskunftspersonen, z.B. Herr C, schon vor dieser Feier Poolpartys, bei der die weiblichen Mitarbeiterinnen nur mit Bikini bekleidet waren. Dass die gegenständliche Firmenfeier nicht einer üblichen Firmenfeier entsprochen hat, haben beide Antragsgegner/innen in ihren Befragungen auch zugestanden. Die ganze Angelegenheit war ihnen auch noch nach zwei Jahren sichtlich peinlich.

Es entspricht nicht der Fürsorgepflicht einer Arbeitgeberin, dass sich ein Geschäftsführer samt den anwesenden Mitarbeitenden entblößt. Hier hätte darauf geachtet werden müssen, dass die Intimsphäre der Mitarbeiter/innen nicht verletzt wird. Auch wurden gegen den Zweitantragsgegner keinerlei disziplinarische Maßnahmen gesetzt und wurden keine Maßnahmen im Unternehmen gesetzt, damit sich so etwas nicht noch einmal wiederholt. Etwaige getroffene Abhilfemaßnahmen wurden von der Erstantragsgegnerin auch nicht vorgebracht.

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

VORSCHLAG

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

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, werden die **1. und Zweitantragsgegnerin, Y GmbH und Herr Z**, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende **Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes unter Berücksichtigung der massiven Würdeverletzung und Ersatz der Ausgaben der Antragstellerin für die Psychotherapie;**
- 2. Umfassende Beschäftigung der Arbeitgeberin mit den Vorschriften des GIBG;**

Wien, 8. November 2023

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK