

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. September 2024 über den am 13. April 2023 eingelangten Antrag von A Ph.D (**Antragstellerin**) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes** und **der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß §§ 3 Z 7, 17 Abs. 1 Z 7 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF), **durch mangelnde Abhilfe bei einer Belästigung** gemäß §§ 7, 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch X (**Erstantragsgegnerin**), **durch eine Belästigung durch Dritte** gemäß §§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Y (**Zweittragsgegner**) sowie §§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Z (**Dritttragsgegner**) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu **GZ GBK I/1152/23-M**, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A, Ph.D ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft gemäß §§ 3 Z 7 und 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden.
2. A Ph.D ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft gemäß §§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Y diskriminiert worden.
3. A Ph.D ist nicht auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft gemäß §§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Z diskriminiert worden.
4. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft gemäß §§ 7, 21 Abs. 1 Z 2 GIBG wurde nicht behandelt, da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten belästigt wurde (Z 3) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen.

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

VORBRINGEN

¹ Vgl. zB VfSlg. 19.321.

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 00. Februar 2023 bei der Erstantragsgegnerin als Senior Managerin im Bereich Projektmanagement beschäftigt gewesen. Sie habe ein Bachelorstudium in Betriebswirtschaft, ein Masterstudium im Bankwesen sowie ein Doktoratsstudium in International Finance absolviert und verfüge darüber hinaus über diverse internationale Zusatz-Zertifikate im Bereich Management und Leadership. Vor Beginn des gegenständlichen Arbeitsverhältnisses sei die Antragstellerin bereits über zwölf Jahre einschlägig beruflich tätig gewesen. Die Antragstellerin sei ukrainische Staatsangehörige, lebe und arbeite jedoch bereits seit mehreren Jahren in Österreich. Sie verfüge über den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“ und sei daher zur unbefristeten Niederlassung mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang berechtigt. Das Dienstverhältnis sei am 00. Dezember 2022 mit Arbeitsbeginn am 00. Februar 2023 abgeschlossen und zunächst für drei Monate somit bis 00. April 2023, befristet gewesen, wobei das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristung automatisch in ein unbefristetes übergehen sollte. Die Antragstellerin sei fachlich gut integriert in der Abteilung gewesen und habe sich mit den meisten Mitarbeitern/innen sehr gut verstanden. Nur der Zweitantragsgegner habe sich ihr gegenüber bereits nach kurzer Zeit herablassend und frauenfeindlich verhalten. Bemerkungen wie, dass „Frauen die normale Arbeit machen und Männer führen sollten“ seien gefallen. Am Ende eines Meetings, an dem außer der Antragstellerin noch sechs Männer teilgenommen hätten, habe der Zweitantragsgegner die Antragstellerin dazu aufgefordert, das Geschirr wegzuräumen, abzuwaschen und die Sessel wieder richtig zu stellen, weil ihr diese Aufgabe als Frau zukomme. Diese Vorfälle habe sie am 00. März 2023 ihrem Vorgesetzten, dem Drittantragsgegner, gemeldet. Anstatt dagegen Abhilfe zu schaffen, habe sich dieser allerdings an derartigen Vorkommnissen beteiligt und habe dieser selbst diskriminierende Äußerungen gegenüber der Antragstellerin getätigt, z.B. sie sei nicht „reif genug“, um in einem Großkonzern ordnungsgemäß zu kommunizieren oder Entscheidungen zu treffen.

Angesichts der ukrainischen Abstammung der Antragstellerin sei diese überdies mehrfach gefragt worden, „ob sie Wodka trinke“, „ob man im Dritte-Welt-Land Ukraine Ostern feiere“, „ob sie eine verbotene Sprache spreche“, etc.

In einem Schreiben vom 00. März 2023 habe die Erstantragsgegnerin der Antragstellerin sodann vorzeitig bekannt gegeben, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht verlängert werde und daher per 00. April 2023 ende. Ab 00. März 2023 sei sie unwiderruflich vom Dienst freigestellt worden. Anstatt die vorliegenden, von der Antragstellerin gemeldeten Diskriminierungen durch einen Vorgesetzten und einen Arbeitskollegen zu beseitigen, wozu die Erstantragsgegnerin als Arbeitgeberin verpflichtet gewesen wäre, habe sie also mit einer Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses samt Dienstfreistellung reagiert. Bis zu ihrer Dienstfreistellung ab 00. März 2023 habe die Antragstellerin ihre Arbeit zur vollsten Zufriedenheit erledigt. Sie sei in das Unternehmen grundsätzlich - abgesehen vom Zweit- und Drittantragsgegner - gut integriert und

für die Tätigkeit als Senior Managerin fachlich hervorragend geeignet gewesen. Der einzige Grund, weshalb ihr die Erstantragsgegnerin die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nachträglich verweigert habe, bestehe darin, dass die Antragstellerin eine Frau ukrainischer Herkunft sei und die Abstellung von Diskriminierungen einfordere. Es liege daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit vor.

Weiters wurde 25. April 2023 am folgende Antragsergänzung eingebracht:

Es habe keinen Betriebsrat bei der Erstantragsgegnerin gegeben, nur bei der Konzernmutter. Daher habe es kein/e Ansprechpartner/in für die Antragstellerin gegeben. Nur der Drittantragsgegner als ihr Vorgesetzter und Ansprechpartner in allen dienstlichen Belangen mit Personalverantwortung sei ihr vorgestellt worden.

Anfangs (im Februar) habe der Drittantragsgegner noch eine relativ „neutrale“ Einstellung gezeigt und habe auch teilweise fachbezogene Konflikte mit dem Zweitantragsgegner geregelt. Die Antragstellerin habe daher gedacht, dass der Drittantragsgegner der geeignete Ansprechpartner für Diskriminierungsfragen sei. Am 00. März 2023 habe sich die Antragstellerin an ihn gewendet, um Abhilfe im Hinblick auf den Zweitantragsgegner zu erlangen, der ebenfalls dem Drittantragsgegner unterstellt gewesen sei. Er brauche, so habe der Drittantragsgegner gemeint, 2-3 Wochen, um den Konflikt mit dem Zweitantragsgegner zu lösen, die Situation sei „komplex“. Die Antragstellerin habe diese Zeitspanne abwarten wollen. Ab diesem Zeitpunkt habe der Drittantragsgegner leider sein Verhalten geändert. Er habe ab März die ethnische Herkunft der Antragstellerin betont und habe diesbezüglich nun selbst regelmäßig Diskriminierungen gesetzt. Als sich die Antragstellerin um eine Führungsfunktion bewerben habe wollen, sei dies vom Drittantragsgegner strikt abgelehnt worden. Sie würde als Frau nicht passen, dem hingegen sei ein älterer männlicher Kollege geeignet. Anstatt Abhilfe zu schaffen, sei es zu einer Dienstfreistellung und Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses gekommen.

In den auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Erst-, Zweit- und Drittantragsgegner/innen übermittelten **Stellungnahmen** vom 9. Juni 2023 und 21. Juli 2023 bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Erstantragsgegnerin gehöre als Teil der X , zu der unter anderem die Xa AG — X gehöre, zur führenden Versicherungsgruppe in der Region Österreich sowie Zentral- und Osteuropa. Die Gruppe beschäftige insgesamt ca. 29.000 Mitarbeiter/innen. Es gebe ein Bekenntnis zu Diversität im Arbeitsumfeld und sie biete faire Chancen für alle, insbesondere Frauen. Es würden zahlreiche Führungspositionen von Frauen besetzt werden, so etwa derzeit auch die der Vorstandsvorsitzenden der X und die des CFO (Chief Financial Officer). Die X sei stark in Zentral- und Osteuropa tätig, daher werde viel Wert auf die Mitarbeit von Personen aus diesem Raum (insgesamt gebe es in der X Mitarbeiter/innen aus 29 verschiedenen Nationalitäten, bei

der Erstantragsgegnerin selbst seien es 16 Nationalitäten) gelegt. Es habe eine Projektmanagementabteilung („X Process and Project Management“) gegeben, in der die Antragstellerin tätig gewesen sei, die von einem Mitarbeiter ungarischer Herkunft, dem Drittantragsgegner, geleitet werde und neben der Antragstellerin etwa eine Mitarbeiterin aus Italien, eine aus Frankreich und eine aus Bulgarien tätig gewesen seien. Üblicherweise würden Dienstverhältnisse bei der Erstantragsgegnerin mit einer dreimonatigen Befristung beginnen. Natürlich sei in der Folge eine längerfristige Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsvertragsparteien gewünscht. Es müsse aber zwischen Mitarbeiter/in und Arbeitgeberin „passen“. Gerade die Antragstellerin habe aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeiten auf das Stellenprofil eigentlich nicht „gepasst“. Im Vorfeld der Anstellung habe die Antragstellerin selbst mündlich und schriftlich diesbezüglich Zweifel angemeldet und es habe auch seitens der Personalabteilung der Erstantragsgegnerin Bedenken gegen die Antragstellerin gegeben: Aufgrund des Umstandes, dass die Antragstellerin damals beschäftigungslos gewesen sei und man ihr die Tätigkeit aber durchaus zugetraut habe, sei man zur Überzeugung gekommen, ihr eine „Chance“ in einem neuen Team zu geben. Aus ausschließlich fachlicher Sicht habe sich jedoch schon nach kurzer Zeit herausgestellt, dass die Antragstellerin für derartige Projektabwicklungen in einem Großkonzern nicht geeignet gewesen sei. Dies sei der Grund dafür gewesen, das Dienstverhältnis nicht zu verlängern. Mit ihrer Herkunft aus der Ukraine und ihrem Geschlecht als Frau habe dies nichts zu tun gehabt.

Zum Bewerbungsprozess sei folgendes zu sagen:

Die Antragstellerin habe sich im November 2022 mit einem Lebenslauf (CV) samt Schreiben betreffend ihr Führungsverhalten auf diverse Positionen bei der Erstantragsgegnerin, nämlich auf insgesamt 4 verschiedene Positionen, für die sie sich geeignet gehalten habe, beworben. Bei 2 Positionen, jeweils „Teamleading-Positionen“, sei sie einerseits mangels fehlender inhaltlicher Erfahrung, aber andererseits auch wegen mangelnder einschlägiger Führungserfahrung von vorneherein nicht in Frage gekommen und es seien Absagen erfolgt. Zwei Stellen seien verblieben, eine davon sei die im Antrag beschriebene Stelle. Die Antragstellerin habe nach dem Bewerbungsgespräch selbst Bedenken gehabt und im E-Mail an Mag.^a B artikuliert: *„Andererseits fehlen mir manche Kompetenzen, in außerfachlichen Diskussionen mit ... argumentieren und erfolgreich zu sein. Für eine junge, neue Abteilung wäre es eine Gefahr. Was ich vermeiden möchte, ist die Erwartungen an Reife und Stressresistenz zu enttäuschen.“* Es sei trotz dieser beidseitigen Bedenken die Entscheidung getroffen worden, der Antragstellerin (damals ohne Beschäftigung) eine Chance zu geben. Es sei als Jahresfixum EUR 80.000,00 brutto und eine Erfolgsprämie von EUR 5.000,00 brutto jährlich vereinbart worden.

Der Beginn des Dienstverhältnisses sei mit 00. Februar 2023 fixiert worden. Die Projektmanagementabteilung sei damals neu aufgebaut worden. Die Leitung dieser Abteilung sei beim

Drittantragsgegner gelegen. Der Zweitantragsgegner habe ca. ein Monat vorher sein Dienstverhältnis neu begonnen. Auch diverse andere Mitarbeiter/innen seien in der Abteilung „Projekt Management“ neu gewesen. Die Antragstellerin sei im ersten Monat mit dem Zweitantragsgegner in einem Zimmer gesessen. Im Zimmer nebenan seien eine Mitarbeiterin aus Italien, eine aus Frankreich und eine weitere aus Bulgarien gesessen. Persönliche Spannungen seien zwischen den Mitarbeiter/innen nicht bekannt gewesen, weder dem Drittantragsgegner noch der Geschäftsführung noch dem HR-Bereich. Eine „herablassende und frauenfeindliche Haltung“ werde vom Zweitantragsgegner in Abrede gestellt. Auch eine angebliche Äußerung dahingehend, dass „Frauen die normale Arbeit machen und Männer führen sollten“, stamme nicht von ihm. Ebenso bestritten werde, dass am Ende eines Meetings, an dem ausschließlich Männer teilgenommen hätten, ein solches Meeting lasse sich für den Zweit- und Drittantragsgegner nicht aus ihren Kalendern ableiten, eine angeblich gemachte Aufforderung gemacht worden sei, „die Antragstellerin solle das Geschirr wegräumen, abwaschen und die Stühle wieder richtigstellen, weil ihr diese Aufgabe als Frau zukomme“. So etwas habe es nicht gegeben. Der Zweitantragsgegner habe vor seinem Eintritt bei der Erstantragsgegnerin jahrelang mit Frauen zusammengearbeitet und tue dies jetzt auch bei der Erstantragsgegnerin ohne irgendwelche einschlägigen Vorfälle. Es sei niemand als Zeuge für Vorfälle genannt worden. Die Antragstellerin sei eine sehr selbstbewusste Person und Frau, die sich zu wehren wisse. Richtig sei jedoch, dass es im ersten Monat durchaus einige fachliche Diskussionen zwischen dem Zweitantragsgegner und der Antragstellerin gegeben habe, die jedoch mit ihrer Herkunft aus der Ukraine und dem Umstand, dass sie eine Frau sei, überhaupt nichts zu tun hätten. Vielmehr sei es um fachliche Themen und andere Sichtweisen bei der Abwicklung von Aufträgen gegangen. Nichts Näheres dazu sei dem Drittantragsgegner oder der Personalabteilung bekannt. Die Antragstellerin habe sich nach Ablauf des Probemonats (00. Februar 2023) bei Mag.^a B, ihrer Recruiterin, mittels Mail bedankt und wollte mit dieser auf einen Kaffee oder ein Mittagessen gehen. In diesem Mail habe es keine Erwähnung von irgendwelchen Problemen mit Kollegen/innen und Vorgesetzten gegeben. Dieser Termin sei infolge der Abwesenheiten von Mag.^a B nicht zustande gekommen. Es habe Anfang März 2023 tatsächlich einmal ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Drittantragsgegner gegeben, in dem die Antragstellerin allgemein ausgeführt habe, sich „nicht richtig aufgehoben zu fühlen“. Dies sei trotz Nachfrage des Drittantragsgegners von der Antragstellerin nicht weiter ausgeführt worden. Von irgendwelchen diskriminierenden Äußerungen aufgrund der Abstammung und des Geschlechtes sei bei diesem Gespräch gegenüber dem Drittantragsgegner keine Rede gewesen. Vielmehr sei es um das „eingebettet sein im Team“ und um die Zuordnung entsprechender Aufgaben und Bereiche gegangen, die jedes Team-Mitglied haben sollte. Der Drittantragsgegner habe diese Ausführungen sehr ernst genommen und bereits am nächsten Tag ein E-Mail an alle Teammitglieder geschrieben, in dem er darauf hinwies, sich gegenseitig zu unter-

stützen und klarstellend gewisse Aufgabenbereiche zugeteilt habe. Es sei ein neues Team gewesen und es habe daher anfangs noch gewisse Abgrenzungsthemen gegeben. Gerade der Drittantragsgegner habe sich dann in den nächsten Tagen intensiv um das Team gekümmert und die Mitglieder immer wieder einzeln gefragt, wie sich jetzt fühlten und ob jetzt alles besser laufe. Die Antragstellerin habe ihm dabei immer wieder bestätigt, dass sie sich jetzt „besser aufgehoben fühle.“ Weiters sei festzuhalten, dass im Team durchaus auch abseits der beruflichen Tätigkeiten einiges unternommen worden sei, man etwa gemeinsam Mittagessen gegessen sei und sich ansonsten ausgetauscht habe, sodass auch deswegen die Vorwürfe der Antragstellerin nicht wirklich nachvollziehbar seien. Im zweiten Monat, März 202X, habe sich herauskristallisiert, dass die Antragstellerin zwar über ausreichende theoretische Kenntnisse verfügt habe und durchaus motiviert gewesen sei, es ihr aber einerseits an der Erfahrung bzw. praktischen Führung von Projekten, andererseits auch am nötigen „Selbstvertrauen“, die eine solche Position eben erfordert habe, gefehlt habe, um tatsächlich große Projekte, wie sie von der Erstantragsgegnerin im Konzern umzusetzen gewesen seien, zu leiten. So sei sie zB vom Drittantragsgegner gebeten worden, einen grundlegenden Zeitplan für ein Projekt zu erstellen, was normalerweise bei einem/r — erfahrenen — Projektmanager/in, der/die sie ja eigentlich gewesen sei, nur wenige Stunden in Anspruch nehmen sollte, von ihr aber erst nach Tagen — und auch dann nur unzureichend — umgesetzt worden sei. Weiters hätten sich bei diversen Workshops und sonstigen Besprechungen fachliche Defizite ergeben. Durch diese mangelnde fachliche Eignung sei das Dienstverhältnis nicht verlängert worden. Mit irgendeinem „Abhilfeersuchen“, das auch nach dem Vorbringen der Antragstellerin nicht weiter spezifiziert werde, habe dies überhaupt nichts zu tun gehabt. Der Drittantragsgegner habe durchaus mit der Antragstellerin über ihre fachlichen Defizite gesprochen. An die konkrete Äußerung, sie wäre nicht „reif genug, um in einem Großkonzern ordnungsgemäß zu kommunizieren und entsprechende Entscheidungen zu treffen“, könne er sich zwar so nicht erinnern, inhaltlich habe er sie jedoch sehr wohl darauf hingewiesen, dass es in einem Großkonzern eben anders lief als in einem Beratungsunternehmen, in dem sie vorher jahrelang beschäftigt gewesen sei. An Äußerungen wie, „ob sie Wodka trinke“, „ob man im Dritte-Weltland Ukraine Ostern feiere“, „ob sie eine verbotene Sprache spreche“, könnten sich Zweit- und Drittantragsgegner in dieser Form bzw. explizit nicht erinnern und werden derartige Äußerungen, die zudem aus dem Kontext gerissen erscheinen, auch in Abrede gestellt. Was „Ostern“ betrifft, so werde hier allerdings bei der Einteilung des Osterurlaubs sehr wohl gefragt, ob aufgrund anders gelagerter orthodoxer Feiertage darauf bei der Urlaubseinteilung Rücksicht zu nehmen wäre. Allfällige sonstige Äußerungen seien jedoch in keinsten Weise wertend und/oder diskriminierend gewesen, was bei dem Drittantragsgegner, der selbst ungarischer Herkunft sei, ohnehin etwas eigenartig erschiene und auch nicht der Fall gewesen sei. Sowohl der Zweitantragsgegner als auch der Drittantragsgegner würden bestreiten, jemals irgendwelche sich auf die Herkunft oder das Geschlecht beziehende diskriminierende Äußerungen gegenüber der Antragstellerin

gemacht zu haben. Die Dienstfreistellung sei wegen fachlicher Defizite erfolgt. Es sei für zwecklos erachtet worden, sie in dieser Abteilung noch einen Monat weiter zu beschäftigen. Inwiefern die ukrainische Abstammung und/oder das Geschlecht für die Nichtverlängerung eine Rolle gespielt haben sollten, erschließe sich der Erstantragsgegnerin nach wie vor nicht. Gerade die Abteilung des Drittantragsgegners sei international besetzt und habe einen Frauenanteil von ca. 50 %. Wäre die Antragstellerin tatsächlich, wie sie vermeine, „gut integriert und für die Tätigkeit als Seniormanagerin fachlich hervorragend geeignet gewesen“, so wäre das Dienstverhältnis natürlich verlängert worden. Die Erstantragsgegnerin habe überhaupt kein Interesse daran, nach einem aufwendigen Bewerbungs- und Aufnahmeprozess Dienstverhältnisse von neuen Mitarbeiter/innen gleich wieder zu beenden, und dies dazu noch in einem sehr sensiblen und neu geschaffenen Bereich, der für den Gesamtkonzern von entscheidender Bedeutung sei und in der die Mitarbeiter/innen auch entsprechend hohe Gehälter beziehen. Unklar sei der Erstantragsgegnerin schließlich die Ausführung in der Ergänzung zum Antrag, „die Antragstellerin wollte sich um eine Führungsfunktion bewerben und sei dies vom Drittantragsgegner strikt abgelehnt worden, weil sie als Frau nicht passen würde“. Irgendwelche Führungspositionen, auf die sich die Antragstellerin hätte bewerben können, habe es nicht gegeben und gebe es im Bereich der Erstantragsgegnerin auch nicht. Abgesehen davon wäre es ihr freigestanden, sich für eine solche Position zu bewerben. Mit dem Drittantragsgegner habe das überhaupt nichts zu tun gehabt.

Zur neuerlichen Bewerbung der Antragstellerin bei der Erstantragsgegnerin sei zu sagen, dass die Antragstellerin trotz des anhängigen Verfahrens interessanterweise nochmals, nämlich am 6. Juni 2023, bei der Erstantragsgegnerin mit dem in der Beilage ersichtlichen Lebenslauf auf die Stelle „Solution Architect (all genders)“ beworben habe. Bemerkenswert sei dies deswegen, weil sie sich auf der einen Seite durch die Erstantragsgegnerin und deren Mitarbeiter/innen diskriminiert fühle, auf der anderen Seite aber nochmals eine Stelle bei dieser anstrebe, was doch etwas eigentümlich erscheine. Auffallend sei im vorgelegten Lebenslauf jedoch, dass unter dem bisherigen Tätigkeitsbereich die Tätigkeit bei der Erstantragsgegnerin — aus welchen Gründen immer — nicht (!) erwähnt werde. Was genau die Intention der Antragstellerin dahinter sei, sei der Erstantragsgegnerin nicht bekannt. Ein derartiges Verhalten der Antragstellerin — neuerliches Bewerben bei einem angeblich gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßenden Arbeitgeber/in — werde aber jedenfalls beweiswürdigend zu sehen sein.

Nachdem die Antragstellerin aber nicht die entsprechenden Erfahrungen als „Solution Architect“ im IT-Bereich habe, sei ihr — aus sohin sachlich gerechtfertigten Gründen — abgesagt worden.

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin und der rechtsfreundlichen Vertretung der Erst-, Zweit- und Drittantragsgegner/innen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von Mag.^a CC (informierte Vertreterin der Erstantragsgegnerin) und der Zweit- und Drittantragsgegner vom 27. August 2024. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenausschreibung „Senior Projektmanager/in“, den Lebenslauf der Antragstellerin, den Dienstvertrag vom 00. Dezember 202X, den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“, das E-Mail der Antragstellerin an Mag.^a B vom 00. Dezember 202X, das E-Mail vom Drittantragsgegner an die Teammitglieder vom 00. März 202X (Ansprache von Schwierigkeiten, Zuteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten), das Schreiben der Erstantragsgegnerin vom 00. März 202X zur Beendigung des Dienstverhältnisses, Unterlagen zur Projektmanagement Ausbildung der Antragstellerin sowie die Bewerbung der Antragstellerin vom 00. Juni 202X.

BEGRÜNDUNG²

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

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

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

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

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

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

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

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

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

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

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 der Antragstellerin sprechen als dagegen.³

Den Antragsgegner/innen obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, dass das Dienstverhältnis der Antragstellerin auf Grund des Geschlechts und der ethnischen Herkunft durch die Erstantragsgegnerin mit Ablauf der 3 Monats Frist beendet worden sei, dass die Antragstellerin durch abwertende Bemerkungen des Zweit- und Drittantragsgegners aufgrund des Geschlechts und der ethnischen Zugehörigkeit belästigt wurde und die Erstantragsgegnerin dagegen nicht die erforderliche Abhilfe geschaffen hat, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin war vom 00. Februar bis zum 00. April 202X bei der Erstantragsgegnerin als Senior Managerin im Bereich Projektmanagement beschäftigt. Als Gehalt war ein Jahresfixum von EUR 80.000,- brutto und eine Erfolgsprämie von EUR 5.000,- brutto vereinbart.

Am 00. März 202X wurde ihr mitgeteilt, dass ihr auf 3 Monate befristetes Dienstverhältnis nicht in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt wird. Mit 00. März 202X wurde sie bis zum Ende des Dienstverhältnisses am 00. April 202X freigestellt.

Bei der Erstantragsgegnerin arbeiten auf Grund ihrer internationalen Ausrichtung insbesondere in Hinblick auf Mittel-, Ost- und Südosteuropa zahlreiche Mitarbeitern/innen aus verschiedenen Ländern.

Das Projektmanagement Team wurde zu diesem Zeitpunkt neu aufgebaut. Unter der Leitung des Drittantragsgegners arbeiteten hier zeitgleich mit der Antragstellerin, die aus der Ukraine

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

stammt, Mitarbeiter/innen aus Österreich, Italien und Ungarn. Der Drittantragsgegner ist ungarischer Abstammung. Der Zweitantragsgegner ist österreichischer Abstammung. In diesem Team wurde sowohl Deutsch als auch Englisch als Arbeitssprache verwendet.

Der Zweitantragsgegner hat im Jänner 202X bei der Erstantragsgegnerin begonnen zu arbeiten und war der Antragstellerin als „Mentor“ bzw. „Buddy“ in der Einarbeitungsphase zugewiesen. Die Antragstellerin und der Zweitantragsgegner saßen zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses im gleichen Büro.

Im Bewerbungsverfahren äußerte die Antragstellerin gegenüber Mag.^a B per Mail von 00. Dezember 202X Zweifel darüber, den Aufgaben der künftigen Tätigkeit ganz gewachsen zu sein ((...)*„Andererseits fehlen mir manche Kompetenzen, in außerfachlichen Diskussionen mit ... argumentierend und erfolgreich zu sein. Für eine junge, neue Abteilung wäre es ein Gefähr. Was ich vermeiden möchte, ist die Erwartungen an Reife und Stressresilienz zu enttäuschen.“*). Es wurde der Antragstellerin dennoch eine Chance eingeräumt, sich im Bereich des Drittantragsgegners zu beweisen.

Am 00. März 202X schrieb die Antragstellerin ein E-Mail an Mag.^a B, in dem sie sich für das Recruiting bedankte, mitteilte, dass das Probemonat abgelaufen war und sie zu einem Mittagessen oder Kaffee treffen wollte. Aufgrund eines Kuraufenthaltes von Mag.^a B blieb das E-Mail zu diesem Zeitpunkt unbeantwortet.

Am 00. März 202X wandte sich die Antragstellerin an ihren Vorgesetzten, den Drittantragsgegner, und teilte ihm mit, dass sie sich in dem Team nicht gut aufgehoben fühle. Sie thematisierte in diesem Gespräch das „Eingebettet sein im Team“ und die ihr fehlende klare Zuordnung von Aufgaben und Bereichen. Am selben Tag schrieb der Drittantragsgegner ein E-Mail an das Projektmanagement-Team, in dem er auf die Notwendigkeit einer guten Zusammenarbeit hinwies und Aufgabenbereiche bestimmten Personen zuordnete. Auf Nachfrage des Drittantragsgegners einige Tage später wurde von der Antragstellerin bestätigt, dass sie sich nun besser aufgehoben fühle.

Nicht festgestellt werden konnte, dass sich die Antragstellerin mit konkreten Vorwürfen gegenüber dem Zweitantragsgegner an ihren Vorgesetzten gewandt hat. Eine Beschwerde betreffend den Zweit- oder Drittantragsgegner an die Personalabteilung bzw. eine andere Stelle im Unternehmen konnte ebenfalls nicht festgestellt werden.

Der Zweitantragsgegner hat nach einer Besprechung am 00. März 202X zu den anwesenden Personen gesagt, dass das Geschirr wegzuräumen ist und auch die Sessel wieder zurückgebracht werden sollten. Dass er diese Aussage auf die Antragstellerin als einzige Frau im Raum bezogen hat, konnte nicht festgestellt werden.

Dass der Zweitantragsgegner gesagt hätte, dass „Frauen die normale Arbeit machen und Männer führen sollen“ konnte nicht festgestellt werden.

Der Zweitantragsgegner hat in einem Gespräch beim Mittagessen bei der Antragstellerin nachgefragt, ob bzw. wann in der Ukraine Ostern gefeiert wird. Dass er gefragt hätte, ob „in dem „Dritte Welt Land“ Ukraine“ Ostern gefeiert wird, konnte nicht festgestellt werden. Eben-
sowenig konnte festgestellt werden, dass der Zweitantragsgegner zur Antragstellerin gesagt hat, dass sie eine „verbotene Sprache“ sprechen würde.

Es konnte nicht festgestellt werden, dass der Drittantragsgegner mehrmals zur Antragstellerin gesagt hat, ob sie viel „Vodička“ (Wodka) trinken würde.

Die Antragstellerin hat sich am 00. Juni 202X bei der Erstantragsgegnerin auf die Stelle „Solution Architect (all genders)“ beworben und eine Absage erhalten.

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

Im vorliegenden Fall wurde eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft überprüft.

Neben der vorgeworfenen Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, bei dem die Adressaten und Adressatinnen der Diskriminierung auf Grund des „Frausein“ bzw. „Mannsein“ benachteiligt werden, sind die Adressaten und Adressatinnen der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Eine unterschiedliche Behandlung knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierungen wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache oder Kultur. Die Antragstellerin ist eine weibliche Person, ukrainischer Herkunft.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ in den §§ 3 Z 7 und 17 Abs. 1 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und daher weit zu verstehen.⁴

Die im vorliegenden Fall gegenständliche Nichtverlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses fällt folglich auch darunter.

Die Antragstellerin erblickt eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darin, dass die Erstantragsgegnerin - anstatt entsprechende Abhilfe zu schaffen - auf die gemeldeten Diskriminierungsvorwürfe gegenüber dem Zweit- und Drittantragsgegner mit der Nichtverlängerung ihres Arbeitsverhältnisses reagiert hätte.

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 3 Rz 137, § 12 Rz 76.

Die Befragungen der geladenen Auskunftspersonen, vor allem die Aussagen des Drittantragsgegners als zuständigen Abteilungsleiter, haben ergeben, dass es sich bei der neu geschaffenen Abteilung „Projektmanagement“ um ein sehr kleines Team gehandelt hat, dass sofort funktionieren musste und aufgrund der für die Erstantragsgegnerin neuen Thematik unter besonderer Beobachtung stand. Die Antragstellerin hatte selbst Zweifel, ob sie von ihrer bisherigen Ausrichtung und Ausbildung her in das neue Team passen würde, was sie in einem E-Mail im Zuge des Bewerbungsprozesses auch thematisiert hat. Der Drittantragsgegner meinte dazu, dass man ihr eine Chance geben wollte, sich in dem Team auszuprobieren. Es war eine neue Abteilung, in der in diesen ersten drei Monaten neue Strukturen aufgebaut wurden, die auch angepasst werden mussten, wenn es zu Schwierigkeiten kam. Nach Aussagen der befragten Auskunftspersonen ist es bald klar gewesen, dass es keine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin geben wird. Auch die versuchte Klärung der Situation, dass sie sich im Team nicht gut „eingebettet fühle“ und eine deutlichere Zuteilung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten vom Drittantragsgegner gefordert hat, konnte die Zusammenarbeit nicht nachhaltig verbessern.

Nach Aussagen des Drittantragsgegners gab es Schwierigkeiten bei Projektmanagement Agenden, auch die Antragstellerin bestätigte in ihrer mündlichen Aussage Schwierigkeiten bei einem ihrer Projekte.

In der ein Monat vor Ende des Dienstverhältnisses ausgesprochenen Dienstfreistellung kann aus der Sicht des erkennenden Senates keine Diskriminierung erblickt werden. Hier hat vor allem die Auskunftsperson Mag.^a C sehr gut erklärt, dass es in der Aufbauphase dieses neuen Teams wenig Sinn hatte, Personen, mit denen die fachliche Zusammenarbeit nicht funktioniert und die das Team nach der Befristung verlassen werden, weiter zu beschäftigen, nur um die Befristung auszureizen.

In dem von Senat I der Gleichbehandlungskommission durchgeführten Verfahren konnte keine Meldung von Diskriminierungsvorwürfen dem Zweit- und Drittantragsgegner gegenüber an die Erstantragsgegnerin festgestellt werden. Dies konnte damit nach Ansicht des erkennenden Senates daher auch nicht ausschlaggebend für die Nichtverlängerung des befristeten Dienstverhältnisses gewesen sein.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 sowie 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Erstantragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren.

1. Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes** und **der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§§ 3 Z 7 und 17 Abs. 1 Z 7 GIBG** durch die **Erstantragsgegnerin** vor.

Unter „geschlechtsbezogene Handlungsweisen“ fallen alle Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung von Betroffenen durch Verletzung ihrer Würde als geschlechtliche Person, insbesondere hinsichtlich der Intimsphäre und persönlichen Integrität, im Betrieb herabzusetzen und im Ehrgefühl grob zu verletzen. So fallen beispielweise stereotype Benachteiligungen, das Verwenden herabwürdigender geschlechtsbezogener sprachlicher Redewendungen oder das Zeigen geschlechtlich herabwürdigender Gesten darunter.

Adressaten und Adressatinnen der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Eine unterschiedliche Behandlung knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierungen wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache oder Kultur.⁵

Zu beachten ist hierbei, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin (§§ 7, 21 Abs. 1 Z 1, 3 und 4) verschuldensunabhängig ist.

Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies muss für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen aber keine hohen Ansprüche gestellt werden, da eine Ablehnungsobliegenheit nicht Tatbestandselement ist. Sohin muss eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen oder dies bezweckt worden sein. Durch die geschlechtsbezogenen Verhaltensweisen entsteht regelmäßig ein belastendes Arbeitsklima, das die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen nachhaltig beeinträchtigt. Sie fühlen sich in ihrer Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz eingeschränkt und stehen unter permanenter Anspannung. Belästigungen können eine erhebliche Beeinträchtigung der Rechte der Betroffenen im beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Leben bedeuten.

Die Antragstellerin bringt gegenüber dem Zweitantragsgegner unter dem Aspekt einer geschlechtsbezogenen Belästigung vor, dass er nach einer Besprechung am 8. März 2023 mit

⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 17 Rz 15.

Blick auf die Antragstellerin diese aufgefordert hätte, das Geschirr wegzuräumen, abzuwaschen und die Sessel wieder zurückzustellen. Weiters habe er mehrfach gesagt, dass „Frauen die normale Arbeit machen und Männer führen sollen“.

Stereotype Aussagen, die von veralteten Rollenbildern geprägt sind, wie etwa die an eine weibliche Person gerichtete Aufforderung, Geschirr wegzuräumen, oder die Aussage, dass Männer für Führungsaufgaben zuständig wären, sind grundsätzlich geeignet, objektiv den Tatbestand einer geschlechtsbezogenen Belästigung zu erfüllen. Dass die Antragstellerin das Verhalten des Zweittragsgegners auch subjektiv als unerwünscht empfunden hat, ging aus ihrer Befragung durch Senat I der GBK hervor.

Nach den Wahrnehmungen des erkennenden Senates war das Verhalten der Antragstellerin dem Zweittragsgegner gegenüber von der Bemühung getragen, ein rein professionelles, sachliches Arbeitsverhältnis zu etablieren.

In der mündlichen Befragung gab die Antragstellerin an, dass es von Beginn an fachliche Differenzen und Diskussionen zwischen ihnen gegeben habe, weshalb sie an keiner weiteren persönlichen Beziehung zum Zweittragsgegner interessiert war. Der Zweittragsgegner, der der Antragstellerin als „Mentor“ im Rahmen der Einarbeitungsphase zugeteilt war, schilderte in seiner glaubhaften Aussage, dass er mit der neuen Kollegin den üblichen „small talk“ geführt hat. Der Antragstellerin waren die Themen, die vom Zweittragsgegner angesprochen wurden, zu persönlich und privat.

Diese sehr unterschiedliche Auffassung und Sensibilität für die Abgrenzung von Privatem und Beruflichen hat nach Ansicht des Senates eine grundsätzlich schwierige Ausgangslage für die Zusammenarbeit der beiden geschaffen.

Was die Überprüfung der vorgebrachten verbalen Belästigungen betrifft, hat das Verfahren folgendes ergeben:

Die Antragstellerin hat in der Befragung durch den Senat ihre Wahrnehmung der Situation geschildert. Aus ihren Worten war erkennbar, wie sehr sie sich über die mangelnde Sensibilität des Zweittragsgegners grundsätzlich aufgeregt hat und wie stark ihre Ablehnung jeglichen persönlichen Kontakts mit diesem war.

Der Zweittragsgegner hat in seiner Befragung glaubhaft ausgesagt, dass derartig diskriminierend ausgestaltete Äußerungen nicht gefallen sind. Zu dem Vorwurf, er hätte der Antragstellerin als einziger Frau in dem Besprechungsraum aufgetragen, das Geschirr wegzuräumen, schilderte er die Situation nachvollziehbar, wonach er sich an die Gruppe gerichtet hat und zu allen gesagt hat, dass sie ihr Geschirr wegbringen sollen und die Stühle zurückzustellen sind.

Die Stühle waren aus einem Nebenbüro entliehen. Das Wegräumen des eigenen Geschirrs nach einer Besprechung sei im Büro üblich. Es gibt keine Reinigungskraft, die das übernimmt, also sei es auch für ihn als Bereichsleiter Gang und Gäbe, dies zu tun. Auch die Aussage, dass „Frauen die normale Arbeit machen und Männer führen sollen“ wurde vom Zweitantragsgegner bestritten und konnte nicht verifiziert werden. Vor dem Hintergrund des oben angedeuteten unterschiedlich ausgeprägten Grades an Sensibilität der beiden Beteiligten für bestimmte Situationen, folgt der Senat der glaubhaften, lebensnahen Schilderung des Zweitantragsgegners.

Unter dem Aspekt einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wird dem Zweitantragsgegner vorgeworfen, die Antragstellerin dadurch belästigt zu haben, dass er sie gefragt habe, ob in dem „Dritte-Welt-Land“ Ukraine Ostern gefeiert wird, dass er gesagt habe, dass sie eine „verbotene Sprache“ spreche und dass sie keine Österreicherin sei und deshalb „kein Dirndl tragen dürfe“.

Die Bezeichnung des Herkunftslandes der Antragstellerin als „Dritte-Welt-Land“ ist grundsätzlich geeignet, eine Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit darzustellen. Auch das Bezeichnen der Herkunftssprache einer Person als „verbotene Sprache“ und das „Untersagen“ des Tragens einer österreichischen Tracht mangels Staatsbürger:innenschaft kann eine solche Belästigung darstellen.

Grundsätzlich fehlte es nach Ansicht des erkennenden Senates den Vorwürfen der Antragstellerin jedoch generell an Diskriminierungssubstrat. Im Zuge der Befragungen durch den Senat I der GBK konnten diese von den befragten Auskunftspersonen im Ergebnis auch entkräftet werden.

Nach den glaubhaften Aussagen des Zweitantragsgegners wurde bei einem Mittagessen über die Urlaubseinteilung zu Ostern gesprochen und er hat unter anderem gefragt, ob bzw. wann in der Ukraine Ostern gefeiert wird. Dass in diesem Zusammenhang der Begriff „Dritte-Welt-Land“ gefallen ist, bestreitet der Zweitantragsgegner mit Nachdruck und wird auch vom erkennenden Senat nicht geglaubt. Aus den Befragungen ging vielmehr hervor, dass allenfalls das Wort „Drittstaat“ gesagt wurde.

Von der Antragstellerin wurde eine Situation geschildert, in der sie in einem Lokal mit einem Kellner, der sie auf Russisch angesprochen hatte, kurz Russisch gesprochen hat. Dass in diesem Zusammenhang der dem Zweitantragsgegner vorgeworfene Kommentar zur „verbotenen Sprache“ gefallen sei, scheint dem Senat nicht nachvollziehbar. Der Zweitantragsgegner spricht überdies - seinen Angaben nach - selber Russisch und war vor seiner Tätigkeit bei der Erstantragsgegnerin bei Bank 1 beschäftigt, wo er mit vielen russisch sprechenden Kollegen und Kolleginnen zusammengearbeitet hat.

Auch was das Thematisieren des Tragens von Tracht (eines Dirndls) betrifft, konnte im Zuge der Befragungen kein diskriminierendes Ereignis erkannt werden.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 sowie 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Zweitantragsgegner gelungen ist, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

2. Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes** sowie **der ethnischen Zugehörigkeit durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte** sowie eine **Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Dritte** gemäß **§§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch den **Zweitantragsgegner** vor.

Hinsichtlich der rechtlichen Ausführungen wird auf das bereits Gesagte unter Punkt 2. verwiesen.

Unter dem Aspekt einer Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit wird dem Drittantragsgegner vorgeworfen, die Antragstellerin dadurch belästigt zu haben, dass er sie ständig gefragt habe, ob sie aufgrund ihrer Herkunft aus der Ukraine viel „Vodička“ (Wodka) trinke.

Der Drittantragsgegner bestritt diesen Vorwurf und konnte diesem vor dem Senat I der GBK glaubwürdig entgegentreten. Er gab an, dass die Antragstellerin ihren Geburtstag im Büro gefeiert hat. Er selbst mag grundsätzlich keine (Geburtstags)Feiern im Büro und ist zu dieser nach einer Geschäftsreise hinzugekommen, trinken würde er an solchen Feiern gar nicht. Es ist aus seiner Sicht völlig lebensfern, dass er solche Aussagen gemacht haben könnte. Dieser Ansicht schließt sich auch der erkennende Senat an. Auch hier konnte kein Diskriminierungssubstrat im Vorbringen der Antragstellerin erkannt werden, die Vorwürfe wurden von der glaubhaften Aussage des Drittantragsgegners entkräftet.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 sowie 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat somit zu der Ansicht, dass es dem Drittantragsgegner gelungen ist, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

3. Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes** sowie **der ethnischen Zugehörigkeit durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte** sowie eine **Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch Dritte** gemäß **§§ 7 Abs. 1 Z 3 und 21 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch den **Drittantragsgegner** vor.

4. **Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Herkunft gemäß §§ 7, 21 Abs. 1 Z 2 GIBG wurde nicht behandelt,** da die mangelnde Abhilfe nur dann überprüft werden kann, wenn eine Person durch eine Dritte/einen Dritten sexuell belästigt wurde (Z 3) und der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht ausreichend Abhilfe geleistet hat, um sie vor dieser Belästigung zu schützen. Da es zu keinen Diskriminierungen durch den Zweit- und Drittantragsgegner gekommen ist, hat sich der Senat I GBK mit diesen Anträgen nicht weiter befasst.

Wien, 23. September 2024

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK