

- materielle als auch der immaterielle Schaden zu ersetzen. § 6 GIBG sieht darüber hinaus jedoch einen Mindestschadenersatz in Höhe von € 1.000,- vor. Gerade in jenen Fällen, in denen ein materieller Schaden nur niedrig ausfallen würde, ist dem geschädigten Athleten daher dringend anzuraten, seine Ansprüche in erster Linie unter Zuhilfenahme des § 6 GIBG durchzusetzen.
- Die Verjährungsfristen sind sowohl im Arbeitsrecht als auch im Zivilrecht grundsätzlich miteinander vergleichbar, da als Grundregel die dreijährige Verjährungsfrist zum Tragen kommt. Besteht der sexuelle Übergriff jedoch in einer Handlung, die auch durch einen Straftatbestand des StGB geahndet wird, so gilt nach den §§ 1325 bzw 1328 ABGB eine dreißigjährige Verjährungsfrist. In diesem Fall wäre eine Geltendmachung auch von längerer Zeit zurückliegenden Vorfällen nur nach Zivilrecht, nicht jedoch nach Arbeitsrecht möglich.
 - Das Beweismaß ist ebenfalls unterschiedlich. Während nach allgemeinem Zivilrecht das Regelbeweismaß (hohe Wahrscheinlichkeit) gilt, reicht für die Geltendmachung des arbeitsrechtlichen Anspruchs bereits die Glaubhaftmachung, es kommt also für die geschädigte Person zu einer Beweiserleichterung. Wie sich dies in der Praxis auswirkt, sei allerdings dahingestellt.

3.2 Ansprüche des Sportlers bei sonstigen Übergriffen des Sportausbilders

Neben den schon mehrmals erwähnten, medial lancierten Vorwürfen, dass Sportausbilder sich an den ihnen anvertrauten Athleten sexuell vergangen haben sollen, wurde in der jüngeren Vergangenheit auch ein weiterer problematischer Aspekt thematisiert – jener der (vorwiegend) verbalen Übergriffe von Sportausbildern. Dabei geht es beispielsweise um Fälle systematischen Mobblings gegen einzelne Athleten oder um rassistische oder diskriminierende Beleidigungen durch Trainer. In diesem Abschnitt wird daher der Frage nachgegangen, welche Rechtsbehelfe Sportlern offenstehen, die Opfer derartiger verbaler Übergriffe durch ihre Trainer geworden sind.

3.2.1 Arbeitsrechtliche Ansprüche

Für die Frage, welche arbeitsrechtlichen Bestimmungen bei verbalen Übergriffen des Trainers zur Anwendung gelangen, ist erneut das GIBG von zentraler Bedeutung. In Anlehnung an die in § 6 leg cit normierte sexuelle Belästigung finden sich im GIBG zwei weitere Belästigungstatbestände. Wird eine Person aufgrund ihres Geschlechts belästigt, so greift § 7 GIBG, bezieht sich die Belästigung hingegen auf eines der im II. Teil des GIBG geschützten Merkmale – dies sind die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter sowie die sexuelle Orientierung – so gelangt § 21 GIBG zur Anwendung. Beiden Bestimmungen ist gemeinsam, dass sie sich inhaltlich stark an § 6 GIBG

orientieren, insbesondere sind die Tatbestandselemente dieser drei Diskriminierungstatbestände nahezu ident.

3.2.1.1 Geschlechtsbezogene Belästigung (§ 7 GIBG)

§ 7 Abs 2 GIBG normiert, dass eine geschlechtsbezogene Belästigung dann vorliegt, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung und Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

Den Hauptanwendungsbereich des § 7 GIBG in der Arbeitsrechtswelt bilden jene Formen von Mobbing, die aufgrund des Geschlechts erfolgen.⁸⁸ In der Lehre und Rechtsprechung wird jedoch darauf hingewiesen, dass nicht jede geschlechtsbezogene Belästigung auch automatisch den Begriff des Mobbing erfüllt.⁸⁹

3.2.1.1.1 Tatbestandselemente

Schon aus dem Wortlaut des § 7 Abs 2 GIBG ergibt sich deutlich, dass die Tatbestandsvoraussetzungen der geschlechtsbezogenen Belästigung weitgehend ident sind mit jenen der sexuellen Belästigung nach § 6 leg cit. Aus diesem Grund ist an dieser Stelle auf die unter Punkt 3.1.1.1.1 erarbeiteten Tatbestandselemente (nämlich Beeinträchtigung/Verletzung der Menschenwürde; unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges Verhalten; Schaffung einer einschüchternden, feindlichen oder demütigen Arbeitsumwelt/Karrierebehinderung) zu verweisen.

Anders ist einzig, dass das verpönte Verhalten nicht die sexuelle Sphäre einer Person betrifft, sondern „nur“ geschlechtsbezogen ist. Unter den Begriff des geschlechtsbezogenen Verhaltens sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren,

⁸⁸ *Windisch-Graetz* in ZellKomm³ § 7 GIBG Rz 3.

⁸⁹ Siehe dazu insbesondere OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, Arb 12.770 = DRdA 2010/19, 243 (*Thomasberger*). Das Höchstgericht definiert in diesem Urteil Mobbing als „andauernde Handlung, als prozesshaftes Geschehen“, während geschlechtsbezogene Belästigungen auch schon durch „eine einmalige schwere Verhaltensweise“ begangen werden können.

die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechts belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben.⁹⁰ Es wird also auf das „spezifische Frau- oder Mannsein“⁹¹ abgezielt.

Als Beispiele für geschlechtsbezogene Belästigungen finden sich in der Lehre stereotype Benachteiligungen und Redensarten nach dem Motto „Männer können das besser“, „Frauen haben mit Technik nichts am Hut“, „Männer sind für diese Aufgabe zu unsensibel“ oder Blondinenwitze.⁹² Der OGH⁹³ führte im Rahmen einer Entscheidung aus, dass durch den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung insbesondere jene Mobbingformen unterbunden werden sollen, denen eine „verpönte Geschlechtsherabwürdigung“ innewohnt.

Die Tatbestände der geschlechtsbezogenen und der sexuellen Belästigung stehen zueinander in einem Spezialitätsverhältnis,⁹⁴ da jeder sexuellen Belästigung auch eine geschlechtsbezogene Belästigung innewohnt. Wird durch ein bestimmtes Verhalten des Trainers daher eine sexuelle Belästigung iSv § 6 GIBG verwirklicht, so ist auch § 7 GIBG als gegeben zu erachten.

Umgelegt auf die Thematik von Übergriffen durch Sportausbilder kann man immer dann von einer geschlechtsbezogenen (aber nicht sexuellen) Belästigung sprechen, wenn ein Sportler aufgrund seines Geschlechts herabgewürdigt wird. Wird dieser beispielsweise aufgrund seines äußeren Erscheinungsbilds, etwa seines Körpergewichts oder seiner Figur, vom Sportausbilder schikaniert oder kommt es aufgrund des Geschlechts des Sportlers zu Mobbingvorfällen, wie etwa der systematischen Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc.,⁹⁵ so ist der Tatbestand des § 7 GIBG verwirklicht.

3.2.1.1.2 Umfang des Ersatzanspruchs

Wie schon bei sexuellen Belästigungen richten sich die Ansprüche einer diskriminierten Person bei geschlechtsbezogener Belästigung nach § 12 Abs 11 GIBG. Dieser sieht zum einen den Ersatz eines durch die Belästigung entstandenen materiellen Schadens und zum anderen einen Ausgleich für die erlittene

90 Hopf/K. Mayr/Eichinger, GIBG § 7 Rz 3.

91 Gableitner, Der Schutz vor Belästigung im Arbeitsverhältnis, ZAS 2007/24, 148 (149).

92 Hopf/K. Mayr/Eichinger, GIBG § 7 Rz 15; Posch in Rebbahn, GIBG §§ 6, 7 Rz 11; Hopf, Belästigung in der Arbeitswelt, in FS Bauer/Maier/Petrag (2004) 147 (165 f).

93 OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008.

94 ErläutRV 307 BlgNr 22. GP 12; OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008.

95 Hopf/K. Mayr/Eichinger, GIBG § 7 Rz 13; Rauch, Arbeitsrechtliche Folgen von Mobbing, ASoK 2007, 373 (373 ff).

persönliche Beeinträchtigung, also einen immateriellen Schadenersatz vor. Des Weiteren gilt der Mindestschadenersatz von € 1.000,-. Ziel ist wiederum die vollständige Schadloshaltung der diskriminierten Person und die Abschreckung des Belästigers von der Begehung zukünftiger Belästigungen.⁹⁶

3.2.1.1.3 *Beweis und Verjährung*

Bei einer geschlechtsbezogenen Belästigung gelten wie schon bei der sexuellen Belästigung die in § 12 Abs 12 GIBG enthaltenen Beweislast- und Beweismaßregeln, nämlich, dass die Diskriminierung von der betroffenen Person glaubhaft zu machen ist, weshalb an dieser Stelle nur auf die unter Punkt 3.1.1.1.3 getätigten Ausführungen zu verweisen ist.

Für Ansprüche nach § 12 Abs 11 GIBG wegen geschlechtsbezogener Belästigung gilt nach § 15 Abs 1 leg cit eine einjährige Verjährungsfrist – in diesem Aspekt unterscheidet sich die geschlechtsbezogene Belästigung von der sexuellen Belästigung nach § 6 leg cit, für die eine dreijährige Verjährungsfrist vorgesehen ist. Der Beginn des Fristenlaufs ist, wie schon bei der sexuellen Belästigung, nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt.⁹⁷

3.2.1.2 *Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 21 GIBG)*

Neben Belästigungen aufgrund des Geschlechts kann sich eine arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit des Trainers auch dann ergeben, wenn dieser einen Sportler aufgrund dessen ethnischer Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung belästigt. Zu denken ist hier beispielsweise an rassistische Äußerungen und Beschimpfungen oder das Mobbing eines homosexuellen Spielers. Der Sportler ist aufgrund von § 21 GIBG gegen solche Verhaltensweisen geschützt.

3.2.1.2.1 *Tatbestandselemente*

Wie schon die geschlechtsbezogene Belästigung wurde auch § 21 GIBG in Anlehnung an die sexuelle Belästigung gem § 6 GIBG formuliert. § 21 GIBG verbietet Verhaltensweisen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, die die Würde der betroffenen Person verletzen oder dies bezwecken, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sind und ein einschüchtern des Arbeitsumfeld schaffen bzw dies bezwecken. Um den Tatbestand des § 21

⁹⁶ Siehe dazu ausführlich bei Punkt 3.1.1.1.2.

⁹⁷ Siehe dafür schon Punkt 3.1.1.1.3.

GIBG zu verwirklichen, müssen daher dieselben Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt sein wie schon nach § 6 GIBG, weshalb auch an dieser Stelle auf die obigen Ausführungen verwiesen wird.⁹⁸

Als diskriminierende „Verhaltensweisen“ kann dabei eine fast unzählige Menge von Tätigkeiten verstanden werden, angefangen bei verbalen Äußerungen und Gesten. Entscheidend für eine Haftung nach § 21 GIBG ist der Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal. Eine Belästigung im Bereich des Sports, die an das Merkmal der ethnischen Zugehörigkeit anknüpft, könnte etwa dann vorliegen, wenn ein Trainer einen Sportler aufgrund seiner Hautfarbe verspottet oder unnötige Bezüge zur Herkunft des Athleten herstellt. So wurde etwa die in einem Brief getätigte Aussage: „Mit Lügen und schuldenmachen seid ihr in Jugoslawien Spitze“ vom OGH als die Würde einer Person verletzende und unerwünschte bzw unangebrachte Handlungsweise qualifiziert.⁹⁹

Denkbar, wenn auch in der Praxis wohl nur seltener der Fall, wäre auch eine Belästigung aufgrund des Alters, etwa, wenn ein Sportler vom Trainer nur aufgrund dessen fortgeschrittenen Alters nicht mehr für die Kampfmannschaft nominiert wird, obwohl dessen sportliche Leistungen mit jüngeren Kollegen vergleichbar sind.

Unter sexueller Orientierung schließlich wird die Präferenz bei der sexuellen Objektwahl¹⁰⁰ verstanden, es geht also in erster Linie darum, ob eine Person hetero-, homo- oder bisexuell ist. Eine Belästigung könnte etwa dann vorliegen, wenn eine Profifußballerin deshalb von ihrem Trainer gemobbt wird, weil sie lesbisch ist und sich aus diesem Grund nicht gemeinsam mit den restlichen Mannschaftskolleginnen duschen oder umkleiden darf.

3.2.1.2.2 Umfang des Ersatzanspruchs

Die Rechtsfolgen einer Belästigung nach § 21 GIBG werden in § 26 Abs 11 *leg cit* normiert. Dieser ist inhaltsgleich mit dem schon unter Punkt 3.1.1.1.2 beschriebenen § 12 Abs 11 GIBG und sieht vor, dass bei Belästigungen nach § 21 GIBG der betroffenen Person sowohl der materielle als auch der immaterielle Schaden zu ersetzen ist. Es gibt wieder den Mindestschadenersatz von € 1.000,- und die Bemessung des immateriellen Schadenersatzes muss gem § 26 Abs 14 GIBG angemessen und abschreckend sein.

98 Siehe dazu Punkt 3.1.1.1.1.

99 Da das Arbeitsverhältnis allerdings zum Zeitpunkt des Erhalts des Schreibens bereits beendet war und die Arbeitsvertragsparteien in keinerlei Kontakt mehr zueinander standen, war die Aussage allein nicht geeignet, um den Tatbestand des § 21 GIBG zu erfüllen, da dadurch kein einschüchterndes Umfeld mehr geschaffen werden konnte, OGH 27.2.2012, 9 ObA 21/12x, ASoK 2012, 172 (*Rauch*) = Arb 13.046.

100 *Holzleithner*, Recht, Macht, Geschlecht. Legal Gender Studies (2002) 28.

3.2.1.3 Beweis und Verjährung

Wie schon bei der sexuellen und geschlechtsbezogenen Belästigung gilt auch hier, dass der Diskriminierungstatbestand bloß glaubhaft zu machen ist, es kommt also gem § 26 Abs 12 GlBG zu einer gewissen Beweismaßerleichterung. Ansprüche wegen Belästigung nach § 26 Abs 11 GlBG sind – wie schon bei der geschlechtsbezogenen Belästigung – gem § 29 Abs 1 leg cit binnen eines Jahres gerichtlich geltend zu machen, der Beginn des Fristenlaufs ist wiederum nicht abschließend geklärt.

3.2.2 Zivilrechtliche Ansprüche

Zivilrechtliche Ansprüche eines Sportlers in Zusammenhang mit Beleidigungen oder Mobbing ergeben sich in erster Linie aus § 1330 ABGB.

3.2.2.1 Ehrenbeleidigung (§ 1330 ABGB)

Handelt es sich bei den Übergriffen des Trainers um herabwürdigende Äußerungen über den Sportler, ist eine zivilrechtliche Haftung nach § 1330 Abs 1 ABGB möglich. Beispiele wären hier, wenn der Trainer einen Athleten rassistisch, also aufgrund dessen Hautfarbe oder Herkunft, beschimpft oder es zu geschlechtsbezogenen verbalen Belästigungen kommt, etwa zu den sog „Blondinenwitzen“.

3.2.2.1.1 Tatbestandselemente

Um den Tatbestand des § 1330 Abs 1 ABGB zu erfüllen, müssen zwei Tatbestandselemente verwirklicht werden. Zum einen muss eine beleidigende Äußerung, eine sog Ehrenbeleidigung, vorliegen. Zum anderen muss diese Äußerung zumindest einem Dritten zur Kenntnis gelangen bzw gelangen können, es ist also eine gewisse Mindestpublizität notwendig.¹⁰¹

Als Ehrenbeleidigung gilt dabei ein der Personenwürde nahtretendes Verhalten, das eine negative Einschätzung des Beleidigten durch seine Umwelt zur Folge hat,¹⁰² oder anders formuliert, ein Angriff auf die Würde eines Menschen, zB durch Beschimpfung, Kränkung oder Verspottung.¹⁰³ In der Praxis kann die Frage auftreten, ob sich eine bestimmte Äußerung noch als

101 *Kissich* in *Kletečka/Schauer* (Hrsg), ABGB-ON – Kommentar zum Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch^{1.05} § 1330 Rz 21 (Stand 1.8.2019, rdb.at).

102 *Kissich* in *Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.05} § 1330 Rz 1; *Reischauer* in *Rummel* ABGB³ § 1330 Rz 1 mwN.

103 *Welser/Zöchling-Jud*, Bürgerliches Recht II¹⁴ Rz 1502.

(erlaubte) Kritik an einer Person verstehen lässt oder schon als herabsetzende Bewertung in Form einer Ehrenbeleidigung. Solange die Kritik angemessen und sachlich geäußert wird,¹⁰⁴ soll diese selbstverständlich zulässig sein. Bespricht also ein Sportausbilder nach einer Trainingseinheit die Leistung der einzelnen Athleten vor versammelter Mannschaft und kritisiert er die Leistung eines Sportlers, so ist dies natürlich erlaubt, ja sogar notwendig für die Arbeit des Trainers mit den Athleten. Problematisch wird eine solche Kritik in dem Moment, in dem sie so formuliert ist, dass dadurch die Würde des Athleten verletzt wird, also beispielsweise, wenn die Kritik an der sportlichen Leistung in unangebrachter Weise mit der Herkunft eines Sportlers in Verbindung gebracht wird.

Des Weiteren muss die Beleidigung in Anwesenheit zumindest einer weiteren Person ausgesprochen werden. Ehrenbeleidigungen unter vier Augen können zwar ebenfalls einen (wohl nur) immateriellen Schaden des Beleidigten begründen, dieser ist aber nicht nach § 1330 Abs 1 ABGB ersatzfähig.¹⁰⁵

Als Beispiel für eine Ehrenbeleidigung könnte etwa das Szenario konstruiert werden, in dem sich ein Trainer während einer Pressekonferenz vor laufenden Kameras, für eine Vielzahl von TV-Zuschauern wahrnehmbar, herablassend über die ethnische Herkunft oder Hautfarbe einer bestimmten Athletin äußert. Der Tatbestand des § 1330 Abs 1 ABGB wäre ebenfalls verwirklicht, wenn eine Sportausbilderin bei Mannschaftsbesprechungen für den Sportler herabsetzende „Spitznamen“ verwendet, die sich auf dessen sexuelle Orientierung beziehen.

3.2.2.1.2 Umfang des Ersatzanspruchs

§ 1330 Abs 1 ABGB normiert als (einzige) Sanktion bei Ehrenbeleidigungen den Ersatz des Vermögensschadens. Wie schon bei der Haftung wegen Körperverletzung gem § 1325 ABGB bzw bei Verletzung der sexuellen Selbstbestimmung nach § 1328 leg cit besteht der Anspruch auf Ehrenbeleidigung unabhängig vom Grad des Verschuldens, dh es genügt bereits leichte Fahrlässigkeit, um einen Ersatzanspruch zu begründen.¹⁰⁶ Ein immaterieller Schaden ist hingegen nach § 1330 Abs 1 ABGB nicht zu ersetzen.¹⁰⁷

104 *Welser/Zöchling-Jud*, Bürgerliches Recht II¹⁴ Rz 1503 f.

105 *Kissich in Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.05} § 1330 Rz 21.

106 OGH 30.11.1977, 8 Ob 550/77, ÖBl 1978, 37; 27.2.1997, 6 Ob 2037/96v, MR 1997, 254.

107 OGH 13.4.1983, 3 Ob 511/83, SZ 56/63; *Reischauer in Rummel* ABGB³ § 1330 Rz 3; *Kissich in Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.05} § 1330 Rz 78.

3.2.2.1.3 Beweis und Verjährung

Es gilt auch hier die sog allgemeine Beweislastverteilung, was bedeutet, dass derjenige, der einen Anspruch behauptet, diesen auch zu beweisen hat.¹⁰⁸

Ansprüche nach § 1330 Abs 1 ABGB verjähren gem § 1490 ABGB innerhalb eines Jahres ab Kenntnis von Schaden und Schädiger. Sollte die Ehrenbeleidigung jedoch gleichzeitig den Tatbestand der Rufschädigung nach § 1330 Abs 2 ABGB verwirklichen, so gilt eine dreijährige Verjährungsfrist.¹⁰⁹ Der Fristenlauf beginnt gem § 1489 ABGB ab Kenntnis von Schaden und Schädiger.

3.3 Zwischenergebnis

Wie schon bei den sexuellen Übergriffen stehen einem Sportler, der auch Arbeitnehmer oder freier Dienstnehmer seines Vereins ist, grundsätzlich zwei verschiedene Wege offen, um bei verbalen Übergriffen des Trainers zu einem Ausgleich des erlittenen Schadens zu gelangen – er kann arbeitsrechtliche Ansprüche (Belästigung gem §§ 7 oder 21 GIBG) oder zivilrechtliche Ansprüche (Ehrenbeleidigung iSd § 1330 ABGB) geltend machen. Jene Athleten, die nicht als Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche freie Dienstnehmer zu qualifizieren sind, können hingegen nur gem § 1330 ABGB gegen den Sportausbilder vorgehen.

- Entscheidet sich der Athlet dabei für eine Geltendmachung seiner Ansprüche nach §§ 7 oder 21 GIBG, so steht ihm im Gegensatz zum allgemeinen Zivilrecht ein Mindestschadenersatz von € 1.000,- zu. Des Weiteren ist zu bedenken, dass nach § 1330 ABGB nur ein materieller Schaden zu ersetzen ist, während der Ersatz eines entstandenen immateriellen Schadens ausgeschlossen ist.
- Was das Beweismaß angeht, so kann festgehalten werden, dass im Arbeitsrecht gem § 12 bzw 26 Abs 11 GIBG bereits die bloße Glaubhaftmachung ausreichend ist, während nach § 1330 ABGB das Regelbeweismaß gilt. Jene Athleten, die also aufgrund der antidiskriminierungsrechtlichen Vorschriften ihre Rechte durchsetzen wollen, profitieren also von einem geringeren Beweismaß.

4. Ansprüche des Athleten gegen den Verein

Im vorigen Kapitel wurden die Möglichkeiten des Sportlers untersucht, die Person, von der die Übergriffe ausgegangen sind, direkt zur Haftung heranzuziehen.

¹⁰⁸ Siehe dazu schon Punkt 3.1.2.1.3.

¹⁰⁹ Siehe dazu ausführlich *Kissich in Kletečka/Schauer*, ABGB-ON^{1.05} § 1330 Rz 86.