

Gbk 2018/10/2 GBK I/663/15

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.10.2018

Norm

§6 Abs1 Z3 GIBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritten

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 2. Oktober 2018 über den am 7. Dezember 2015 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idFBGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idFBGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/663/15, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Frau A ist auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B diskriminiert worden.
2. Der zugleich eingebrachte Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B wurde von der GAW in der Sitzung am 2. Oktober 2018 zurückgezogen.

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

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 24. Juli 2018. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr K, Herr G und Herr S am 24. Juli 2018 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in

seiner Entscheidungsfindung auf das Schreiben der GAW an den Antragsgegner vom 17. April 2015 und auf die Stellungnahme des Antragsgegners an die GAW vom 7. Mai 2015.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 6. Oktober 2014 bis 30. Jänner 2015 in der X GmbH beschäftigt gewesen. Sie sei zuerst als ... Köchin am Standort ... eingesetzt gewesen. Dabei habe sie auch als Bindeglied ... fungiert und habe dabei auch Waren, wie z.B. Pasta aus dem Kühlhaus nach vorne bringen müssen. Im Zuge dieser Tätigkeit sei es immer wieder zu Reibungen zwischen den Teams gekommen, z.B. wegen fehlender Beschriftungen und Stresssituationen. Die Antragstellerin habe von einem Vorfall am 3. Dezember 2014 berichtet, bei dem sie Pastasorten aus dem Kühlhaus für das Restaurant nachfüllen habe sollen. Dabei habe sie eine kurze Auseinandersetzung mit dem Antragsgegner gehabt. Die Antragstellerin bringe vor, dass der Antragsgegner sich wegen einer Kritik von der Antragstellerin sehr ungehalten verhalten habe und dabei sehr laut geworden sei. Als die Antragstellerin ersucht habe, er solle sie nicht so anschreien, sei der Antragsgegner sehr vehement auf sie zu gekommen und ihr sehr nahegekommen. Dabei habe er wiederum seine Stimme erhoben und habe gemeint „Ich schreie so laut wie ich will“. Die Antragstellerin habe diese Situation sehr bedrohlich empfunden. Ca. eine halbe Stunde später habe die Antragstellerin bemerkt, dass der Antragsgegner mit einem weiteren Arbeitskollegen, Herrn K laut über sie gesprochen habe. Herr K habe zum Antragsgegner gemeint, dass jemand festgestellt habe, dass „Die Antragstellerin schon wieder mit so einer traurigen Miene herumliefe und dass jemand etwas mit ihr tun sollte“. Der Antragsgegner habe daraufhin gemeint: „Was soll ich mit ihr machen, soll ich sie ficken?“. Daraufhin habe Herr K gemeint: „Das würde vielleicht helfen“, worauf der Antragsgegner gemeint habe, dass die Antragstellerin „so einen ekelhaften Stil“ habe. Daraufhin habe der Herr K festgehalten: „Du musst nicht ihren Stil ficken, sondern nur ihre Fotze.“ Dieses laut geführte Gespräch habe in der ...küche bei offener Tür stattgefunden. Die Antragstellerin habe in unmittelbare Nähe gearbeitet und habe dieses Gespräch mitgehört. Außerdem haben auch andere ArbeitskollegInnen das Gespräch hören können. Der Antragstellerin sei erinnerlich, dass zumindest ein weiterer Mitarbeiter, Herr L, das Gespräch gehört haben musste, der an diesem Tag am Standort für jemanden eingesprungen gewesen sei. Herr L sei normalerweise am Standort ... tätig.

Die Antragstellerin sei geschockt und in ihrer Würde gekränkt gewesen. Sie habe sich auch in weiterer Folge an den Vorgesetzten der ...küche, Herrn S, wegen dieser Sache gewandt.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK vom Antragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 28. April 2016 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Behauptungen über die Antragstellerin, die der Antragsgegner in seinem Brief an die GAW am 7. Mai 2015 erörtert habe – dieses Schreiben liege bei der GBK auch sicherlich bereits vor-, basieren auf Erzählungen seiner Kollegen, da er mit ihr nie direkt gearbeitet habe.

Der Antragsgegner wolle die GBK ebenfalls darüber in Kenntnis setzen, dass diese Vorgehensweise von der Antragstellerin keine erstmalige sei. Unter gleichen Vorwänden sei es ihr bereit ins Deutschland gelungen, zwischen EUR 11.000,00 – 12.000,00 zu kassieren. Diese Information habe er von einem ehemaligen Freund von ihm, Herrn C. Es verstärke nur seine Annahme, dass die Antragstellerin bloß in der Hoffnung der finanziellen Bereicherung ihn beschuldigte.

Am 3. Dezember 2014 habe der Antragsgegner mit drei Kollegen in der ...küche gearbeitet und sei mit der Produktion frischer Pasta beschäftigt gewesen, als die Antragstellerin die Küche betreten habe und dem Antragsgegner mitgeteilt habe, dass sie von dieser gerade frisch verpackten Pasta etwas für vorne zu den Stationen mitnehmen werde. Der Antragsgegner habe sie gebeten, sich von der an dem Vortag eingepackten Pasta zu bedienen, was sie in einer schnippischen Art und Weise abgelehnt habe. Nach der Erinnerung vom Antragsgegner sei das Gespräch folgendermaßen verlaufen: Die Antragstellerin: „ich nehme diese Penne, im Kühlhaus liegt nämlich nichts mehr.“ Der Antragsgegner: „Du findest doch noch mindestens 3-4 Kisten davon, ich habe sie doch in der Früh selber abgezählt.“ Die Antragstellerin: „Willst du mich für blöd verkaufen? Ich habe gerade nachgeschaut, da liegt nichts!“ Der Antragsgegner: „Wenn ich welche finde, werde aber sauer!“ Der Antragsgegner sei ins Kühlhaus gegangen und habe noch drei Kisten Penne gefunden. Er habe sie zu ihr gebracht und habe gesagt: „Bitte schön A! Ich habe dir doch gesagt, dass es noch Penne im Kühlhaus gibt.“ Die Antragstellerin: „Ja, aber es reicht nicht einmal für 5 Minuten!“ Da

sei der Antragsgegner etwas aufgebracht worden, an dem Tag haben nämlich weniger Kollegen gearbeitet als geplant und es habe wirklich keine Zeit für solche Spielchen gegeben und er habe ein wenig seine Stimme erhoben: „Es ist egal für wie lange die Pasta reichen wird, du sollst diese mitnehmen und nicht die frisch verpackten.“ Daraufhin habe die Antragstellerin die Küche verlassen.

Laut dem Schreiben der GAW habe die Antragstellerin behauptet, dass der Antragsgegner sie von ganz nahe angeschrien hätte. Der Antragsgegner könnte dieser Behauptung aber nicht zustimmen, sie entspreche nicht der Wahrheit. Er sei aufgebracht gewesen, sei etwas lauter geworden aber er habe sie sicher nicht angebrüllt.

Später sei dem Antragsgegner zu Ohren gekommen, dass die Antragstellerin bei der Station geweint habe. Der Chef vom Antragsgegner habe ihn deswegen ermahnt. Zu dieser Zeit habe der Antragsgegner aber bereits erkannt, dass er etwas überreagiert habe und habe sich bei ihr entschuldigt.

Über diese Auseinandersetzung habe der Antragsgegner mit Herrn K keinerlei Gespräch geführt. Die von der Antragstellerin zum Protokoll gegebene obszöne Unterhaltung zwischen Herrn K und dem Antragsgegner habe nicht stattgefunden. Der Antragsgegner habe bereits seit Längerem mit ihm zusammengearbeitet, er habe noch nie erlebt, dass er in der von der Antragstellerin geschilderten Art und Weise über jemanden gesprochen hätte. Solche Umgangsformen und so eine Tonart stehen auch von dem Antragsgegner fern, er äußere sich über und gegenüber Frauen nicht in diesem Ton. Jeder, der den Antragsgegner kenne — wie auch seine Kolleginnen und Kollegen — können es gerne bezeugen.

Der Antragsgegner habe das Schreiben der GAW absolut empörend und schockierend gefunden und könne für diese Verleumdungen von der Antragstellerin kein Verständnis aufbringen. In den Medien werde das Thema Gleichberechtigung, Diskriminierung und sexuelle Belästigung heiß diskutiert, der Antragsgegner müsse leider annehmen, dass die Antragstellerin versucht es auszunutzen und sie die GAW nur auf Grund dessen bzw. in der Hoffnung daraus finanzielle Vorteile erzielen zu können, aufgesucht habe.

Der Antragsgegner leugne nicht, dass er nie ein freundschaftliches Verhältnis mit der Antragstellerin gehabt habe, sie seien aber immer gut miteinander ausgekommen. Sie haben sich immer in einem normalen Ton unterhalten, haben aber sicherlich nicht sehr oft Gespräche miteinander geführt.

Die Antragstellerin sei immer etwas überheblich gewesen, auch den anderen Kollegen gegenüber. Sie habe immer etwas psychisch unausgeglichen gewirkt, es sei einige Male vorgekommen, dass sie während der Arbeit einfach in Tränen ausgebrochen sei und nach Hause gegangen sei.

Über den angeblichen Vorfall könne sich der Antragsgegner nicht weiter äußern, die Anschuldigungen lehne er strikte ab, er finde sie empörend. Unter den Vorwürfen von der Antragstellerin leide sogar seine Gesundheit. Er sei Diabetiker, und dieser Fall bereite ihm einen erhöhten Stress, welcher sich wiederum sehr negativ auf seinen gesundheitlichen Zustand auswirke.

Der Antragsgegner erledige seine Arbeit immer nach meinem besten Wissen und Gewissen, komme sowohl mit den Kolleginnen und Kollegen als auch mit seinen Vorgesetzten bestens aus. Er könne sich nicht vorstellen, dass wenn über diesen Vorfall die Geschäftsleitung, also Herr S Kenntnis erlangt hätte, diese ohne Konsequenzen geblieben wäre.

Wie bereits des Öfteren erwähnt, finde der Antragsgegner das Schreiben der GAW ungeheuerlich und weise die Anschuldigungen von der Antragstellerin gegen ihn in jeder Form zurück.

Sollte die Antragstellerin von ihren Anschuldigungen nicht Abstand nehmen wollen, halte der Antragsgegner sich die Möglichkeit offen, um ernsthaft in Erwägung zu ziehen, gegen die Antragstellerin wegen Verleumdung selber rechtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 3GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung 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, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Als Dritte im Sinne des § 6 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so zB ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, GeschäftspartnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.²

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten oder abfällige Bemerkungen.³

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.⁴

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezuwecken. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Allerdings kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.⁵

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, der Antragsgegner habe mit Herrn K in der ...küche im Restaurant eine Konversation mit sexuellem Unterton mit Bezugnahme auf die Antragstellerin geführt, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin von 6. Oktober 2014 bis 30. Jänner 2015 bei der X GmbH beschäftigt war. Sie war zuerst als ...Kochin am Standort ... eingesetzt. Im Zuge dieser Tätigkeit kam es immer wieder zu Konflikten zwischen den MitarbeiterInnen aufgrund der angespannten Arbeitssituation. Am 3. Dezember 2014 gab es eine Auseinandersetzung der Antragstellerin mit dem Antragsgegner in der ...küche im Restaurant. Streithema war der Nachschub von Pasta. Später unterhielt sich der Antragsgegner mit Herrn K in abschätziger Weise in der ...küche über die Antragstellerin. Dort waren sie grundsätzlich zu zweit. Da zum Zeitpunkt dieses Gespräches allerdings die Türe von der ...küche offen stand, konnte die Antragstellerin die beiden hören. Aufgrund der offenen Türe bestand die Möglichkeit, dass auch andere MitarbeiterInnen die Konversation verfolgen konnten.

Im vorliegenden Fall gab es außer dem Antragsgegner, Herrn K und der Antragstellerin keine Person, die den Vorfall unmittelbar wahrgenommen hat. Dem Senat kam die Aufgabe zu die Glaubwürdigkeit der beteiligten Personen zu beurteilen. Der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, kommt eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit des Vorbringens zu. Die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners stehen in einem eklatanten Widerspruch zueinander.

Die Antragstellerin konnte den Senat davon überzeugen, dass ihr Glauben zu schenken war. Die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin und ihres Vorbringens ergibt sich für den Senat aufgrund verschiedener Faktoren. Die Antragstellerin konnte die Vorwürfe der sexuellen Belästigung in ihrem schriftlichen Vorbringen sowie ihrer mündlichen Befragung glaubhaft darlegen. Die Antragstellerin wiederholte im mündlichen Vorbringen die erhobenen Vorwürfe gegen den Antragsgegner mehrmals ohne Widerspruch zu den Angaben im Antrag, konnte diese näher umschreiben und veranschaulichen. Zudem machte die Antragstellerin einen sehr betroffenen Eindruck, sie wirkte ehrlich verletzt und man konnte sich durch ihre Schilderung gut in die kränkende Situation hineinversetzen. Für den Senat hat sich Betroffenheit in der besonderen Weise ausgedrückt, dass sie unter dem Schock der Vorkommnisse im Kühlhaus zusammengebrochen ist und Frau Y, die Sekretärin ihres Vorgesetzten, sie dort vorgefunden hat.

Für den Senat war es nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin nicht umgehend mit diesem Vorfall an ihre Vorgesetzten gewandt hat. Wie eine EU-weite Erhebung der Grundrechteagentur der Europäischen Union zu Gewalt gegen Frauen zeigt, sind Scham und Verlegenheit, der Eindruck die erlebte Belästigung sei zu unbedeutend bzw. nicht

schwerwiegend genug, Angst vor dem Täter und die Annahme, es werde/könne sowieso nichts getan werden, wichtige Gründe für betroffene Frauen den Vorfall nicht zu melden.⁶ Die Meldung sexueller Belästigung kann als peinlich und entwürdigend wahrgenommen werden, die Reaktion der Betroffenen hängt auch von deren Erwartung ab, ob die Situation im Unternehmen gelöst werden kann.⁷ Die Antragstellerin wollte im Unternehmen weiterarbeiten und betrachtete den Vorfall zunächst als hinnehmbar an. Dass sich das im Laufe der Zeit und der Verarbeitung des Geschehenen ändern kann, ist nachvollziehbar. So berichtete sie Frau Y nach den Vorfällen an diesem Tag nur von der Auseinandersetzung mit dem Antragsgegner und nicht von dem Gespräch. In ihrer Befragung gab sie glaubwürdig an, dass sie kein Vertrauen in Frau Y gehabt hat und Angst vor einer Nachrede hatte.

Demgegenüber hielt der Senat den Antragsgegner für unglaubwürdig. Er bestritt in seiner Stellungnahme, wie in seiner Befragung, dass er ein derartiges Gespräch mit Herrn K geführt hat. Außerdem gab er an, dass er niemals mit einem Vorgesetzten über das Thema gesprochen habe. Das wird allerdings von Herrn S und der Antragstellerin behauptet. Auch Herr S sagte aus, dass er das Thema mit dem Antragsgegner und Herrn K besprochen hat. Für den Senat war es nicht erklärbar, dass sich der Antragsgegner zwar an den Tag des Vorfalls erinnern konnte, jedoch nicht an ein Gespräch mit einem Vorgesetzten. Wenn man mit derartig schweren Vorwürfen von einem Vorgesetzten konfrontiert wird, hinterlassen diese Gespräche in der Regel einen bleibenden Eindruck. Da sich der Antragsgegner nicht einmal mehr an das Gespräch mit Herrn S erinnern konnte, war die Argumentation in seinem Vorbringen „Ich kann mir nicht vorstellen, dass wenn über diesen Vorfall die Geschäftsleitung, also Herr S Kenntnis erlangt hätte, diese (sic) ohne Konsequenzen geblieben wäre.“ unschlüssig.

Ein weiterer Widerspruch ergibt sich aus der Befragung und der Stellungnahme des Antragsgegners hinsichtlich der Entschuldigung nach dem Streit über den Pasta-Nachschub. Während der Antragsgegner in der Stellungnahme ausführte, dass er sich bei der Antragstellerin auf Grund einer Überreaktion entschuldigt hat, sagte er in der Befragung, dass er sich nur bei ihr entschuldigte, weil es die Chefin (Anm. wohl Frau Y gemeint) aufgetragen hat. Die Abweichungen zwischen Stellungnahme und Befragung und die Erinnerungslücke hinsichtlich des Gespräches mit Herrn S haben wesentlich dazu beigetragen die Glaubwürdigkeit des Antragsgegners in Zweifel zu ziehen. Durch die Befragung von Herrn S ergab sich zudem, dass es grundsätzlich in der Küche möglich ist, eine Konversation zu führen. Der Antragsgegner behauptete nämlich, dass es viel zu laut dafür sei.

Die Darstellung des Streites war zudem für den Senat unglaubwürdig. Der Antragsgegner erklärte, dass er „keine Lust und Zeit hatte einen Streit anzufangen“ und ihr zwei bis drei Mal gesagt hat, dass sie sich nicht den Vorschriften gemäß verhalte. Seinen Angaben zufolge hat er das gesagt ohne irgendwelche Bemerkungen hinzuzufügen. Er versuchte das Bild zu vermitteln, als hätte es gar keinen echten Streit gegeben. Genauso unglaubwürdig ist das Vorbringen des Antragsgegners, dass er die Antragstellerin unter keinen Umständen angeschrien hat, er sei bloß etwas lauter geworden. Dem konnte der Senat keinen Glauben schenken. Gerade im Gastgewerbe, in dem es oft zu stressigen Situationen kommt, herrscht mitunter ein rauer Umgangston. Dass sich auch prinzipiell freundliche Personen zu unpassenden Verhaltensweisen und Äußerungen in derartigen Situationen hinreißen lassen, ist bekannt. Der Senat bekam in der Befragung nicht den Eindruck, dass der Antragsgegner in dieser Hinsicht eine Ausnahmehrscheinung ist. Er selbst berichtete, dass an diesem Tag ein enormer Stress und Druck geherrscht hat. Trotz der Tatsache, dass der ursprüngliche Streit keine Bedeutung hinsichtlich der sexuellen Belästigung hat, floss dieser Vorfall in die Glaubwürdigkeitsbeurteilung ein.

Der Antragsgegner beharrte in seiner Stellungnahme geradezu darauf, dass die Antragstellerin mit dem Verfahren nur finanzielle Ziele verfolgt. Seiner Information zufolge habe sich die Antragstellerin schon einmal in Deutschland mit einer ähnlichen Geschichte um 11.000 Euro bereichert. Für den Senat war diese Argumentation nicht nachvollziehbar, der Antragsgegner hat sich offensichtlich nicht mit dem GBK-Verfahren auseinandergesetzt. Das Verfahren vor der GBK verschafft keinen rechtskräftigen Titel zur Vollstreckung einer Forderung. Zusätzlich würden in einem etwaig folgenden Gerichtsverfahren, Zeitaufwand und die persönliche Belastung in keinem Verhältnis zum zugesprochenen Schadenersatz stehen. Es wurde nicht vorgebracht, dass es länger dauernde persönliche Differenzen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner gab, die eine Verleumdung nahelegen würden. In seiner Befragung meinte er, dass er zwar kein freundschaftliches Verhältnis mit der Antragstellerin hatte, aber gut mit ihr auskam. Schließlich widerstrebt es der Erfahrung des Senates, dass eine derartige Geschichte rein erfunden ist. Ob das Gespräch genau

den vorgebrachten Wortlaut hatte, konnte nicht festgestellt werden, da dieses auf Ungarisch stattfand. Allerdings wurde dem Senat offenbar, dass es eine zumindest ähnliche Konversation zwischen dem Antragsgegner und Herrn K gegeben haben muss.

Es konnte nicht festgestellt werden, ob tatsächlich eine weitere Person („Herr L“) das Gespräch gehört hat. Ob jemand anderer von den sexuellen Belästigungen erfährt, ist jedoch für die Erfüllung des Tatbestandes nicht von Relevanz. Es macht für die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin keinen großen Unterschied. Die Kränkung und Demütigung, die sie erfahren hat, wird nicht dadurch erheblich geschmälert, dass niemand anderer die Konversation mitbekommen hat. Zudem bestand durch die geöffnete Türe die Möglichkeit, dass andere das Gespräch hören können.

Die Glaubwürdigkeit des Herrn K wird vom Senat derjenigen des Antragsgegners entsprechend beurteilt. Mit der Ausnahme, dass Herr K in diesem Verfahren nicht Antragsgegner ist, entspricht seine Rolle, Position und Verantwortung der des Antragsgegners. Er bestreitet die stattgefundene Konversation, und konnte sich nicht an die Aufarbeitung mit einem Vorgesetzten erinnern. Vollständigkeitshalber ist darauf hinzuweisen, dass Frau Y zwar geladen wurde, aber aufgrund der Mitteilung, dass sie keine Erinnerung an den Sachverhalt habe, auf ihre Befragung verzichtet wurde.

Die von der Antragstellerin angeführte Konversation mit sexuellem Unterton sind nach Ansicht des Senates eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen. Sie haben die subjektive Grenze der Antragstellerin klar überschritten. Die Unterhaltung des Antragsgegners mit Herrn K war – aufgrund der Massivität sogar als einzelner Vorfall – nach Auffassung des Senates geeignet die Würde der Antragstellerin zu verletzen und eine einschüchternde, feindselige bzw. demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen.

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

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

Vorschlag

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/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, wird der Antragsgegner, Herr B, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 2. Oktober 2018

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 9.

3 Vgl. Posch in Rebhahn/GIBG, §§ 6-7 Rz 76f.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 28.

6 Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Zeitraum März – September 2012, Ergebnisse veröffentlicht im März 2014.

7 Vgl. Posch in Rebhahn/GIBG, §§ 6-7 Rz 59.

Zuletzt aktualisiert am

28.03.2019

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at