

# Gbk 2022/3/8 GBK I/904/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.03.2022

## Norm

§6 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 6 heute
2. GIBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

## Diskriminierungsgrund

Geschlecht

## Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritten

## Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. März 2022 über den am 16. Mai 2019 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von 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 idgF) durch Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/904/19, zu folgendem

## PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch Z diskriminiert worden.

## VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Zur Beziehung zwischen Antragstellerin und Antragsgegner:

Die Antragstellerin und der Antragsgegner seien bis vor kurzem beide gemeinsam bei der Y ges.m.b.H. (in weiterer Folge „Y“) tätig gewesen.

Die Antragstellerin sei seit 00. Juli 2015 als Facharbeiterin für die Y im Bereich der klimatechnischen Betriebsführung tätig. Davor sei sie als Leiharbeiterin ab dem 00. Juni 2013 bei der Y tätig gewesen und sei aufgrund ihrer herausragenden Fachkenntnis und persönlichen Eigenschaften in die Stammbesetzung übernommen worden.

Sowohl als Leiharbeiterin als auch zuletzt als Facharbeiterin sei die Antragstellerin unter der fachlichen (wenn auch nicht disziplinären) Leitung des Antragsgegners gestanden, der schon seit 00. Mai 1988 bei der Y tätig gewesen sei.

Übergriffe des Antragsgegners gegen die Antragstellerin:

Die Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner sei von ständigen Grenzüberschreitungen des Antragsgegners geprägt gewesen. So habe er gleich zu Beginn der Unterstellung der Antragstellerin unter seine fachliche Leitung zu einem anderen Vorarbeiter, gesagt, dass „er nun auch endlich eine habe“. Damit sei gemeint gewesen, dass er nun auch eine ihm fachlich untergeordnete weibliche Mitarbeiterin in seinem Einflussbereich habe. Zum besseren Hintergrund sei erklärt, dass die Klägerin in der dem Antragsgegner unterstellten Gruppe von 14 Personen die einzige Frau gewesen sei.

Der Antragsgegner sei für seine vulgäre und verletzende Ausdrucksweise gegenüber Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen in der Belegschaft und sogar gegenüber Kunden/Kundinnen und deren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bekannt und sei wiederholt zu disziplinären Gesprächen mit seinen Vorgesetzten geholt worden. So habe er einem anderen – offen homosexuell lebenden, ihm unterstellten Kollegen ohne Veranlassung gesagt, „wenn du mir einen blasen würdest, weiß ich nicht, ob ich einen hochbekommen würde“.

Er habe die Antragstellerin während der Zeit der Zusammenarbeit wahlweise „Meine Untergebene“ oder „Sautrampel“ genannt. Er habe es der Antragstellerin gegenüber aber nicht bei verletzenden Aussagen belassen und habe verbal nicht nur sämtliche Grenzen überschritten, sondern sei ihr auch physisch immer wieder nähergekommen, als dies für die Zusammenarbeit notwendig oder sachgerecht gewesen sei.

Folgende Punkte seien dabei exemplarisch hervorgehoben:

Aussage des Antragsgegners zur Antragstellerin (komplett ohne Veranlassung): „Von der Bettkante würd' I Di ned stoßen, aber ich bin ja dein Chef.“ (Vorfallszeitpunkt 2017)

B (ein Kollege der Antragstellerin) habe ein Geschenk anlässlich des Geburtstags der Antragstellerin erworben. Der Antragsgegner habe das Geschenk am Arbeitsplatz gesehen und lautstark verkündet: „Da wird (die Antragstellerin, Anm.) wieder feucht, wenn sie das sieht.“ (Vorfallszeitpunkt ca. Mai 2017, in zeitlicher Nähe zum Geburtstag der Antragstellerin)

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin in das folgende Gespräch verwickelt, dass er mit „Manchmal stellt ihr euch Weiber echt deppert an“ eingeleitet habe. Auf die Frage der Antragstellerin, was der Antragsgegner damit meine, habe dieser unvermittelt erzählt, dass er am Wochenende in ... im Bordell gewesen sei und die von ihm dort aufgesuchte Prostituierte trotz allen Bemühungen bei ihm keine Erektion hervorrufen habe können. Der Antragsgegner habe dann noch erzählt, dass er die Dame daraufhin so lange beschimpft habe, bis diese in Tränen ausgebrochen sei. Die Antragstellerin habe darauf nur noch zu antworten: gewusst: „Diese Bilder bekomme ich nicht mal mit einem Schlagbohrer aus meinem Kopf.“ (Vorfallszeitpunkt 2018)

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin bei einem gemeinsamen Frühdienst gesucht und dabei sogar in der Damentoilette Nachschau gehalten. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt zum Glück nicht auf der Damentoilette gewesen, sondern habe den Antragsgegner nur angetroffen, als dieser gerade wieder aus dem WC herausgekommen sei. (Vorfallszeitpunkt August 2018)

Aufgrund der Vorerfahrungen habe sich die Antragstellerin nicht gemeinsam mit dem Antragsgegner am Arbeitsplatz bei einer Quarantäneschleuse einschleusen wollen (umziehen). Der Antragsgegner sei ungehalten geworden und habe zur Antragstellerin gesagt: „Neben allen ziehst Du dich aus und bei mit tust Du so prinzeßinnenhaft“. Darauf habe die Antragstellerin erwidert: „Ich entscheide, wer mich in Unterwäsche sieht“. Der Antragsgegner habe nach dieser Konversation einen Wutausbruch bekommen. (Vorfallszeitpunkt August 2018)

Bei einem Arbeitseinsatz zum Tausch des Lagers an einem Gerät habe der Antragsgegner zur Antragstellerin gesagt, dass das Lager sehr stark geschmiert gehöre, sodass es „wie eine feuchte Muschi ist“, und „es gibt nichts Schöneres wie eine feuchte Muschi“. Daraufhin habe die Antragstellerin gesagt: „Na dann lass ich Dich mal mit dem Lager alleine“ und habe einen anderen Kollegen gebeten, sie beim Lagertausch abzulösen. (Vorfallszeitpunkt Juni/Juli 2018)

Beim Einbau eines ... habe der Antragsgegner fälschlicherweise geglaubt, der Antragstellerin helfen zu müssen, obwohl ihm diese dreimal mitgeteilt habe, dass sie die Aufgabe auch alleine zu bewältigen wisse. Doch der Antragsgegner habe

darauf bestanden, der sich am Boden befindlichen Antragstellerin zu helfen und habe ihr dabei seinen Schritt auf die Wange gedrückt. (Vorfallszeitpunkt Juni/Juli 2018)

Immer wenn die Antragstellerin in der Arbeit auf eine Leiter steigen habe müssen, kletterte ihr der Antragsgegner nach, ungeachtet dessen, dass (i) es dafür keine berufliche Veranlassung gegeben habe und (ii) sie ihm ausdrücklich mitgeteilt habe, dass sie dies nicht wolle (Vorfallszeitpunkte laufend, aber jedenfalls auch innerhalb der vergangenen drei Jahre)

Der Klägerin sei aufgrund ihrer überragenden Arbeitsleistungen eine Vorgesetztenposition übertragen worden. Der Antragsgegner habe sich mit der Situation einer ihm ehemaligen fachlich untergeordneten Frau, die nun eine mit seiner gleichwertigen Position erreicht habe, nicht anders zu helfen gewusst, als durch die Aussage: „Wie hast denn den Posten bekommen? Beim X (Anm. Manager zwei Organisationsebenen über dem Antragsgegner) unter dem Tisch?“ (Vorfallszeitpunkt 2018)

Bei einer Störungsbehebung habe die Antragstellerin sich neben den Antragsgegner an einem PC anmelden müssen. Dieser Anmeldeversuch sei fehlgeschlagen, weil der Antragsgegner ein Netzkabel am Computer falsch angesteckt habe. Der Antragsgegner habe trotzdem der Antragstellerin vorgehalten, für die Fehlanmeldung verantwortlich zu sein, habe die ihm körperlich unterlegene Antragstellerin mit Wucht vom Computer weggestoßen und sie wieder „Sautrampel“ geschimpft. Die Antragstellerin sei über diesen Angriff so bestürzt gewesen, dass sie einen anderen Mitarbeiter zu Hilfe rufen habe müssen. (Vorfallszeitpunkt Ende September 2018)

Beschwerden der Antragstellerin und Entlassung des Antragsgegners:

Die Antragstellerin sei seit fünf Jahren ca. zweimal jährlich bei W, dem Vorgesetzten, der dem Antragsgegner direkt disziplinar übergeordnet sei, gewesen. Dieser habe den von der Antragstellerin geäußerten Beschwerden aber nicht die notwendige Bedeutung zugemessen, sondern habe die Vorfälle als allgemeines blödes Gerede des Antragsgegners abgetan.

Da die fortgesetzte Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner der Antragstellerin psychisch sehr zugesetzt habe, habe sie selbst auch immer wieder um ihre eigene Versetzung gebeten, um nicht mehr mit dem Antragsgegner zusammenarbeiten zu müssen. Weil sie in ihrer Abteilung aber zu den Leistungsträgerinnen gezählt habe, sei diesem Wunsch von W nicht entsprochen worden. Aus Rücksicht auf die berufliche Zukunft des Antragsgegners habe die Antragstellerin das Verhalten nicht ausdrücklich als sexuelle Belästigung bezeichnet. W scheine die Handlungen des Antragsgegners seinerseits auch nicht auf diese Weise qualifiziert zu haben.

Die Antragstellerin habe schließlich im Rahmen eines Werkstattgespräches X, den Vorgesetzten von W, auf ihre Versetzungsbitte angesprochen. Aus Mitleid mit dem Antragsgegner habe sie dessen unentwegte sexuelle Belästigung gegenüber X nicht als Grund für ihr Ansuchen um Abteilungswechsel genannt. Erst zu diesem Zeitpunkt sei W an X herangetreten, habe die gehäuften Beschwerden der Antragstellerin weitergemeldet und diese nun seinerseits gegenüber seinem Vorgesetzten erstmals als sexuelle Belästigung bezeichnet.

Trotz der erlittenen Belästigung habe die Antragstellerin weiterhin darum gebeten, den Antragsgegner insofern zu „schonen“ als das Dienstverhältnis zu diesem nicht beendet, sondern er nur versetzt werden solle. Dennoch habe die Geschäftsführung der Y am 00. Oktober 2018 die Entlassung des Antragsgegners wegen Vertrauensunwürdigkeit ausgesprochen, wobei man sich auf dessen fortgesetzte Belästigungshandlungen gegenüber der Antragstellerin gestützt habe.

Der Antragsgegner habe sein Verhalten beharrlich als blödes Gerede herunterzuspielen versucht. Er sei der Antragstellerin bekannt – weiterhin uneinsichtig und hat die ihm von der Y ausgesprochene Entlassung mittlerweile beim Arbeits- und Sozialgericht ... angefochten. Dieses Verfahren, in dem die Antragstellerin als Zeugin genannt wurde, sei anhängig.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 25. Juli 2019 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe seien jedenfalls unrichtig, eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner habe nie stattgefunden. Die Vorwürfe seien im Zusammenhang mit dem Wunsch der Antragstellerin den Arbeitsplatz des Antragsgegners zu übernehmen, plötzlich erhoben worden, um die

Entlassung des Antragsgegners zu erwirken.

Dementsprechend laufe auch ein arbeitsgerichtliches Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... .., in dem der Antragsgegner die Unwirksamerklärung seiner Entlassung durch die gemeinsame Dienstgeberin, die Y- ges.m.b.H., begehre.

Dieser offenkundige Zweck der falschen Vorwürfe ergebe sich schon aus den zeitlichen Zusammenhängen, da die Antragstellerin in ihrem Antrag Vorfälle, die schon mehr als ein Jahr zurückliegen, vorbringe, die bis zu ihrem Vorstoß bei einem gemeinsamen Vorgesetzten der Parteien am 00. Oktober in Zusammenhang mit der von ihr gewünschten Übernahme der Gruppenleitung vom Antragsgegner, der dann auch in der Entlassung des Antragsgegners am 00. Oktober 2018 gemündet habe, zu keinerlei Beschwerden, Anzeigen oder Ähnlichem Veranlassung gaben.

Unmittelbarer Auslöser für die unrichtigen Vorwürfe der Antragstellerin sei offensichtlich, wie von der Antragstellerin vorher dem Antragsgegner angedroht, ein Gespräch gewesen, das der Antragsgegner im Zusammenhang mit den personellen Veränderungen mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten, W, dem Leiter des ... im ..., sowie dessen übergeordneten Vorgesetzten, X, dem Leiter für die Bereiche ... im ..., führen habe wollen.

Am 00. Oktober 2018 sei dem Antragsgegner gegen 8:15 Uhr von W im Beisein der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin die bisher vom Antragsgegner ausgeübte Leitung des ... übernehmen sollte und der Antragsgegner nur mehr für die Mitarbeit in der Schicht zuständig sein sollte.

Der Antragsgegner habe diese Entscheidung seiner vorgesetzten Stellen zur Kenntnis genommen und der Antragstellerin auch angeboten, sie bei der Übernahme seiner Aufgaben entsprechend zu unterstützen.

Der Antragsgegner habe ein Gespräch mit seinen Vorgesetzten W und X lediglich führen wollen, um einerseits die Details und den zeitlichen Ablauf des Wechsels zu besprechen und andererseits um zu klären, aus welchen Gründen diese Zuständigkeitsveränderung erfolgt sei.

Die Antragstellerin habe offensichtlich von diesem Terminwunsch des Antragsgegners erfahren und habe ihn am 00. Oktober 2018 um 17:51 Uhr und um 18:08 Uhr telefonisch kontaktiert. Den ersten Anruf habe der Antragsgegner übersehen, beim zweiten Anruf habe er abgehoben.

Die Antragstellerin habe ihm bei diesem Telefonat unterstellt, er würde bei diesem Gespräch mit seinen Vorgesetzten versuchen, die bereits gefallene Personalentscheidung wieder zu revidieren und die Leitung des ... zu behalten.

Obwohl der Antragsgegner ihr den Grund für seinen Gesprächswunsch mit seinen Vorgesetzten mitgeteilt habe, habe ihm die Antragstellerin schon bei diesem Telefonat gedroht, dass, „Er (der Antragsgegner) sich nichts Gutes tue, wenn er auf diesen Termin bestehe und ihn nicht absage“. Danach habe die Antragstellerin aufgelegt.

Zu diesem Zeitpunkt sei die weitere Entwicklung und die inhaltliche Bedeutung dieser telefonischen Drohung der Antragstellerin für den Antragsgegner noch in keiner Weise nachvollziehbar oder erklärbar gewesen.

Erst im Nachhinein sei dem Antragsgegner klar gewesen, dass die völlig unrichtigen Vorwürfe, die die Antragstellerin in der Folge gegen ihn erhoben und die zu seiner Entlassung geführt haben, offensichtlich die angekündigte Reaktion gewesen sei, weil er den Gesprächstermin mit seinen Vorgesetzten, der für 00. Oktober 2018, 9:00 Uhr terminisiert gewesen sei, nicht abgesagt habe.

Es füge sich diese Vorgangsweise der Antragstellerin auch nahtlos in Aussagen der Antragstellerin, die sie bereits früher gegenüber dem Antragsgegner fallen gelassen habe, ohne dass er diese Aussagen zumindest damals auf sich bezogen habe oder sie von der Antragstellerin auf ihn bezogen worden wären, nämlich: „Wenn ich jemanden fertigmachen will, brauche ich nur zu sagen, er hat mich belästigt.“ Genau nach diesem, von ihr bereits in der Vergangenheit geäußerten Plan sei die Antragstellerin nun auch im Falle des Antragsgegners vorgegangen, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Die nunmehrige Antragstellung bei der Gleichbehandlungskommission diene offensichtlich als Begleitmaßnahme, um dem Antragsgegner eine Rückkehr an seinen früheren Arbeitsplatz auch nach einem Obsiegen im arbeitsgerichtlichen Verfahren zu verunmöglichen.

Zu den Vorwürfen im Einzelnen erstatte der Antragsgegner folgende Gegenausführungen:

Die behauptete Aussage des Antragsgegners nach der Unterstellung der Antragstellerin unter seine fachliche Leitung „Er habe nun endlich auch eine“ habe so nie stattgefunden. Im Gegenteil hat sich der Antragsgegner hin und wieder

stolz darüber geäußert, dass sich unter seiner fachlichen Leitung auch eine weibliche Mitarbeiterin als Facharbeiterin in einem technischen Beruf fachlich bewähre.

Es sei weder richtig, dass der Antragsgegner für seine vulgäre und verletzende Ausdrucksweise gegenüber Mitarbeiterinnen und Kunden bekannt gewesen sei, noch sei er, weder einmal noch wiederholt, zu diesbezüglichen disziplinarischen Gesprächen mit seinen Vorgesetzten geholt worden.

Der Antragsgegner habe sich weder abfällig gegenüber dem homosexuellen Mitarbeiter und Kollegen verhalten oder geäußert, noch den konkreten Ausspruch getätigt.

Ebenso wenig habe er die Antragstellerin als „meine Untergebene“ oder „Sautrampel“ bezeichnet. Unrichtig sei auch, dass der Antragsgegner der Antragstellerin „physisch immer nähergekommen wäre“. Natürlich gab es in der Zusammenarbeit in der Schicht Arbeitssituationen bei denen auch eine räumliche Nähe oder sogar ein körperlicher Kontakt entstand. Dies war aber weder gewünscht, noch sexuell motiviert, sondern eben Ergebnis der notwendigen Zusammenarbeit in auch räumlicher Enge.

Im persönlichen Kontakt zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner sei von Beginn an, wie in der gesamten Firma üblich, das Du-Wort vereinbart worden und der Antragsgegner habe die Antragstellerin entweder mit ihrem Vornamen bezeichnet oder allenfalls scherzhaft als „Chefin“, weil sie ihm gegenüber auch öfters, spaßhalber, den Ausdruck „Chef“ verwendet habe.

Die folgenden einzeln aufgezählten konkreten Behauptungen bzw. Aussprüche haben ebenfalls nicht stattgefunden.

So habe der Antragsgegner zur Antragstellerin nie gesagt, dass er sie nicht von der Bettkante stoßen würde.

Die Behauptung, dass der Antragsgegner zur Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrem Geburtstag im Jahr 2017 gemeint hätte „Da wird sie wieder feucht, wenn sie das sieht.“ sei unrichtig.

Da der Antragsgegner noch nie in einem Bordell in ... gewesen sei, sei es auch völlig unrichtig und an den Haaren herbeigezogen, dass er ein solches Erlebnis, wie dargestellt, der Antragstellerin erzählt hätte.

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin nie in einer Damentoilette gesucht, weder im August 2018 noch zu einem anderen Zeitpunkt.

Der Antragsgegner habe nachweislich im August keinerlei Tätigkeiten im Quarantänebereich mit der Antragstellerin durchgeführt. Es habe daher auch keinen Anlass gegeben, ein gemeinsames Umziehen in der Quarantäneschleuse zu verlangen. Ein solches Verlangen habe der Antragsgegner nie geäußert, ebenso wenig die ihm unterstellten Aussagen oder einen daraus resultierenden Wutausbruch.

Der Antragsgegner habe im gesamten Juni und Juli 2018 kein Lager getauscht, weder mit der Antragstellerin, noch mit einem anderen Arbeitskollegen. Der behauptete Vorfall und die unterstellten Aussagen seien daher frei erfunden.

Ebenso wenig habe die Antragstellerin im Juni oder Juli 2018 einen ... in Gegenwart des Antragsgegners eingebaut, sodass er ihr dabei auch nicht helfen habe können. Schon gar nicht habe der Antragsgegner der Antragstellerin dabei, weder beabsichtigt noch unbeabsichtigt, seinen Schritt auf die Wange gedrückt.

Der Antragsgegner sei der Antragstellerin niemals auf eine Leiter hinter ihr nachgestiegen, es habe dafür weder eine berufliche Veranlassung gegeben, noch habe die Antragstellerin daher ein solches Verhalten abgelehnt, da es gar nicht stattgefunden habe.

Bei verschiedenen Arbeitseinsätzen sei es notwendig gewesen, dass die beiden Parteien auf einer Stehleiter gemeinsam, aber gegenüberliegend, gestanden seien. Dagegen habe sich die Antragstellerin aber nie verwehrt und dies habe auch nie stattgefunden, ohne dass es aufgrund der anstehenden Arbeiten notwendig gewesen wäre.

Wie oben bereits ausgeführt, habe der Antragsgegner auf die Mitteilung seiner Vorgesetzten, dass seine Leitungsposition auf die Antragstellerin übertragen werden solle, lediglich damit reagiert, dass er ihr angeboten habe, sie bei der Übernahme dieser Aufgaben zu unterstützen. Solche Andeutungen oder Behauptungen, wie sie im Antrag vorgetragen werden, haben keinesfalls stattgefunden.

Vielmehr habe die Antragstellerin bei ihrer Einvernahme vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... angegeben, dass es sich „herauskristallisierte, dass der Zeuge X nicht zu seinem Versprechen (der Antragstellerin die Gruppenleitung zu übertragen) stehen würde.“ Dies zeige schon, dass sich die Antragstellerin plötzlich nicht mehr sicher gewesen sei, ob

sie die ihr zugesagte Position tatsächlich erhalten würde. Dies sei unmittelbar der Anlass gewesen, die unwahren Vorwürfe zu erheben, um, mit zumindest vorläufigem Erfolg, den Antragsgegner durch eine unberechtigte Entlassung von dem von ihr angestrebten Arbeitsplatz zu entfernen.

Auch der letzte behauptete Vorfall habe so nicht stattgefunden. Es sei auch kein Netzkabel falsch angesteckt worden, weder vom Antragsgegner, noch von sonst irgendjemanden, sondern es sei der Antragstellerin einfach nicht gelungen, in das entsprechende Programm einzusteigen. Nach drei Fehlversuchen, als der Antragsgegner sie über die erforderliche richtige Vorgangsweise informiert habe, sei die Antragstellerin ohne Grund und wutentbrannt davongelaufen.

Der Antragsgegner habe sie weder mit Wucht vom Computer weggestoßen, noch „Sautrampel“ geschimpft. Es könne dieser Vorfall daher auch von keinem anderen Mitarbeiter bestätigt werden.

Die angeblichen regelmäßigen Beschwerden der Antragstellerin, ca. zweimal jährlich in den letzten fünf Jahren, habe der Vorgesetzte der Antragstellerin und des Antragsgegners, W, bei seiner Einvernahme vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... nicht bestätigt. Laut den unter Wahrheitspflicht gemachten Aussagen des Zeugen W wäre er erst in der vorletzten Septemberwoche von der Antragstellerin mit dem Wunsch nach Versetzung in einen anderen Arbeitsbereich konfrontiert worden und sie hätte dort als Begründung lediglich genannt, dass sie nicht zusammenarbeiten könne, nämlich sowohl mit dem Antragsgegner als auch mit anderen Kollegen. Auch bei diesem Gespräch habe die Antragstellerin laut den zeugenschaftlichen Aussagen des Zeugen W keine konkreten Anschuldigungen erhoben. Aufgrund dieses Wunsches habe dann ein Gespräch mit den beiden Vorgesetzten, W und X, stattgefunden, bei dem sie dann plötzlich konkrete, aber unrichtige, Vorwürfe gegen den Antragsgegner erhoben habe. Noch beim Telefonat mit dem Zeugen W in der vorletzten Septemberwoche sei die Antragstellerin auf Nachfragen hinsichtlich des Grundes für ihren Versetzungswunsch unkonkret geblieben.

Auch gegenüber dem Vorgesetzten X habe die Antragstellerin laut dessen zeugenschaftlicher Aussage im Verfahren dem Arbeits- und Sozialgericht erstmals im März 2018 um Übersetzung in die Schicht angesucht und dort nur als Grund genannt, dass sie mit dem Antragsgegner nicht zusammenarbeiten wolle. Vorwürfe von sexuellen Belästigungen bzw. Übergriffen seien in keiner Weise geschildert worden. Dem Antragsgegner gegenüber habe sie ihren Versetzungswunsch in die Schicht mit der dort höheren Bezahlung begründet und er habe sie bei diesem Wunsch nach Kräften unterstützt.

Die beiden Zeugenaussagen der Zeugen W und X unter Wahrheitspflicht vor dem Arbeits- und Sozialgericht widersprechen sehr eindeutig und klar den Behauptungen der Antragstellerin in ihrem Antrag.

Inwiefern die Antragstellerin den Antragsgegner „schonen“ habe wollen, wenn sie mit unrichtigen Vorwürfen dessen Entlassung erwirke, um seine Stelle als Gruppenleiter einnehmen zu können, sei nicht nachvollziehbar und zeuge von einer besonderen Hinterhältigkeit der Antragstellerin. Aufgrund ihrer früheren Aussagen sei ihr völlig klar gewesen, dass die von ihr erhobenen Vorwürfe, auch ohne konkreten Nachweis, alleine aufgrund der rechtlichen Vorgaben zur Entlassung des Antragsgegners führen müssen und werden.

Natürlich habe der Antragsgegner die Entlassung, die auf völlig wahrheitswidrigen Behauptungen der Antragstellerin beruhe und ihn wenige Jahre vor der Pensionierung seines Arbeitsplatzes beraubt habe, den er 31 Jahre zur vollen Zufriedenheit sämtlicher Vorgesetzten ausgefüllt habe, bekämpft. Es zeige die Zielrichtung der Antragstellerin, wenn sie sogar diesen, dem Antragsgegner wohl zweifellos zustehenden, Umstand versuche, negativ gegen ihn auszulegen und als Zeichen seiner „Beharrlichkeit“ darzustellen.

Der Antragsgegner sei auch überzeugt, dass er im Entlassungsanfechtungsprozess Recht bekomme und die Entlassung mangels ausreichender Entlassungsgründe als unberechtigt und daher aufgrund der langen Zugehörigkeit zum Unternehmen und des Alters des Antragsgegners auch als unwirksam erkannt werde.

Weshalb dies einen Grund darstellen solle, erst jetzt einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen, bleibe unergründlich.

Ein solcher Antrag wäre, wenn die Vorwürfe der Antragstellerin über das über mehrere Jahre anhaltende Fehlverhalten des Antragsgegners stimmen würden, vielmehr bereits viel früher zu erwarten gewesen und nicht erst nach der Entlassung und damit Entfernung des Antragsgegners von seinem Arbeitsplatz.

Es sei dies nur als neuerlicher Versuch zu sehen, den Antragsgegner, wo immer möglich, in ein negatives Licht zu

rücken und zu schädigen.

## 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 21. Dezember 2021. Als weitere Auskunftspersonen wurden B, C, D sowie W am 21. Dezember 2021 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Schreiben des Antragsgegners vom 13. Dezember 2019, die Auswertung aus dem Dokumentationssystem der Y für den Zeitraum 3. Jänner 2017 bis 30. September 2018, Zeitrachweise der Antragstellerin, des Antragsgegners und von B für Juni 2018, die Stellungnahme des Antragsgegners vom 31. Jänner 2022, Stellungnahmen der Antragstellerin vom 9. und 14. Februar 2022 sowie eine abschließende Stellungnahme des Antragsgegners vom 24. Februar 2022.

## BEGRÜNDUNG1

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

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

[...]

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrer Arbeitsverhältnis 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 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 § 6 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<sup>2</sup> Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin 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.

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 von ihrem Vorgesetzten mehrmals verbal und körperlich sexuell belästigt worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin ist seit 00. Juni 2013 bei der Y- ges.m.b.H (im Folgenden kurz „Y“), zuerst als Leiharbeiterin, seit 00. Juli 2015 als Facharbeiterin tätig. Der Antragsgegner, welcher seit 00. Mai 1988 bei der Y tätig war, war bis zu seiner Entlassung im Oktober 2018 der fachliche Vorgesetzte der Antragstellerin.

Im Laufe der Zusammenarbeit kam es zwischen 2017 und 2018 zu mehreren verbalen und physischen Übergriffen des Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin.

Ohne jegliche Veranlassung sagte der Antragsgegner zu der Antragstellerin: „Von der Bettkante würd' i di ned stoßen, aber ich bin ja dein Chef.“

Der Antragsgegner führte bei einem ... den Tausch eines Lagers durch und bat dafür um die Hilfe der Antragstellerin, die gerade am Schaltschrank arbeitete. Auch B war anwesend. Dabei machte er eine Bemerkung, dass man das Lager so wie eine Muschi einschmieren müsse, weil es nichts Schöneres gäbe als eine feuchte Muschi. Die Antragstellerin reagierte darauf mit: „Dann lasse ich dich mit dem Lager allein“ und ist wieder zum Schaltschrank gegangen und arbeitete dort weiter. Kurz daraufhin benötigte der Antragsgegner die Hilfe der Antragstellerin beim Einbauen des Lagers. Die Antragstellerin saß dazu auf dem Boden und wiederholte mehrfach, dass sie keine Hilfe brauche und er Abstand halten solle, dass er ihr nicht auf die Finger trete. Der Antragsgegner ging jedoch nicht weg, sondern kam so nahe, dass sein Schritt ihre Wange berührte.

Die Antragstellerin, der Antragsgegner und B standen in einer Raucherpause zusammen und der Antragsgegner sagte: „Ihr Weiber stellt euch oft echt deppat an.“ Die Antragstellerin fühlte sich als Frau angesprochen und fragte nach, was er damit meine. Der Antragsgegner antwortete, dass er am Wochenende in ... in einem Bordell gewesen sei und die Frau es trotz Bemühungen nicht geschafft habe, bei ihm eine Erektion hervorzurufen und er sie daraufhin beschimpft und zum Weinen gebracht habe. Die Antragstellerin sagte darauf: „Das kriege ich mit einer Schlagbohrmaschine nicht mehr aus dem Kopf.“

Zumindest einmal stieg der Antragsgegner der Antragstellerin auf einer Leiter nach und fasste ihr dabei ans Gesäß, obwohl die Antragstellerin ihm mitteilte, dass sie das nicht wolle. Hier war abermals auch B anwesend.

Die Antragstellerin ging mit der Bitte um einen Tätigkeitswechsel in die Schicht zu W, der ihr und dem Antragsgegner direkt disziplinar übergeordnet war. Sie begründete dies ihm gegenüber nicht explizit damit, dass sie nicht mit dem Antragsgegner arbeiten wolle, um die Position des Antragsgegners im Unternehmen nicht zu gefährden. W kam dieser Bitte nicht nach, da er ihre Arbeitsleistung sehr schätzte.

Einige Zeit später führte die Antragstellerin ein Gespräch mit X, dem Vorgesetzten von W, und ersuchte um einen Abteilungswechsel, nannte dafür aber nicht direkt die sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner. X lehnte einen Abteilungswechsel ab, bot der Antragstellerin hingegen die Gruppenleitung für ... an, die zuvor der Antragsgegner innehatte. Der Antragsgegner übernahm weiterhin die Gruppenleitung der Schicht. Der Antragsgegner wurde am 00. Oktober 2018 von den Änderungen seines Tätigkeitsbereiches offiziell in Kenntnis gesetzt.

Bereits in der Woche davor erzählte die Antragstellerin dem Antragsgegner von den personellen Veränderungen, worauf dieser zu ihr sagte: „Wie hast denn den Posten bekommen? Beim X unter dem Tisch?“

Die Antragstellerin wandte sich nochmals an W und erzählte diesem schließlich von dem Vorfall bei dem Tausch des Lagers bei dem ... W berichtete einen Tag später X und dem Betriebsrat von der Beschwerde der Antragstellerin. Die Geschäftsführung der Y sprach daraufhin am 00. Oktober 2018 die Entlassung des Antragsgegners aus. Als Entlassungsgrund wurde Vertrauensunwürdigkeit, gestützt auf die Belästigungen durch den Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin, genannt.

Nicht festgestellt werden konnten die Aussage des Antragsgegners, dass die Antragstellerin sich „prinzessinnenhaft“ verhalte, weil sie sich vor diesem in der Quarantäneschleuse nicht umziehen wolle, jedoch vor anderen Kollegen schon. Ebenso nicht festgestellt werden konnte der Vorfall, dass der Antragsgegner bei einem gemeinsamen Dienst sogar auf der Damentoilette nach der Antragstellerin dieser Ausschau hielt.

Der Antragsgegner hat die Entlassung beim Arbeits- und Sozialgericht ... angefochten.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

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

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

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 unsittliche Redensarten<sup>4</sup>, ordinäre eindeutige Worte, sexuelle Verspottungen<sup>5</sup> „zufällige“ Körperberührungen und „Begrapschen“<sup>6</sup>. Letztlich ist einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist<sup>7</sup>.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.<sup>8</sup> Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG sollen Beispiele wie das Nachpfeifen oder die unerwünschte Einladung zum Kaffee oder zum Essen „grundsätzlich“ nicht genügen, um bereits die Voraussetzung der Verletzung der Würde und damit den Tatbestand der sexuellen Belästigung zu erfüllen. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.<sup>9</sup> Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss (§ 6 Abs 2). Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.<sup>10</sup> 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.<sup>11</sup>

Was das ablehnende Verhalten der betroffenen Person betrifft, so dürfen an dieses keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist nämlich keine Tatbestandsvoraussetzung. Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.<sup>12</sup>

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.<sup>13</sup>

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. 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.<sup>14</sup> Durch körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person (sog. „Begrapschen“) wird im Allgemeinen die Toleranzgrenze überschritten. Zu beachten ist allerdings, dass es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen geht, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, die Beeinträchtigung der Würde und Persönlichkeitsverletzungen. Auch im Gebrauch ordinärer Worte sowie in unsittlichen Anträgen trotz Aufforderung, dieses Verhalten abzustellen, oder sonst erkennbarer Unerwünschtheit kann bereits eine sexuelle Belästigung liegen.<sup>15</sup>

Sexuelle Belästigung liegt somit 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 anstößig ist.

Der Antragsgegner ist Dritter iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG, da er, ebenso wie die Antragstellerin, bei der Y- ges.m.b.H. beschäftigt war und zum Zeitpunkt der vorgebrachten Vorfälle der fachliche Vorgesetzte der Antragstellerin war.

Er hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, indem er insbesondere eine anzügliche Bemerkung darüber machte, wie die Antragstellerin zu ihrem Job gekommen sei, sowie dass er sie nicht von der Bettkante stoßen würde, im Zuge eines Lagertausches anmerkte, dass das Lager geschmiert gehöre wie eine feuchte Muschi und es nichts Schöneres gäbe, von einem Bordellbesuch erzählte, beim Tausch des ... die Wange der Antragstellerin mit seinem Schritt berührte und der Antragstellerin an ihr Gesäß fasste, als diese auf einer Leiter stand.

Objektiv betrachtet war das Verhalten des Antragsgegners jedenfalls geeignet, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da er nicht davon ausgehen kann, dass es in Ordnung ist, als fachlich Vorgesetzter gegenüber einer Mitarbeiterin körperliche Annäherungsversuche und verbale sexuelle Anspielungen zu machen. Die geforderte Intensität ist hier jedenfalls gegeben, da selbst, wenn bestimmte der vorgebrachten Belästigungshandlungen für sich gesehen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen würden, wiederkehrend ein belästigendes Verhalten seitens des Antragsgegners gesetzt wurde.

Das Verhalten des Antragsgegners war auch unerwünscht für die Antragstellerin, was sich darin zeigte, dass sich die Antragstellerin an ihren Vorgesetzten W wandte und sogar um eine Versetzung ihrerseits bat, und nur, um die berufliche Zukunft des Antragsgegners nicht in Gefahr zu bringen, dabei die Handlungen des Antragsgegners nicht als sexuelle Belästigung betitelte. Sie wehrte die Handlungen des Antragsgegners jedenfalls zum Teil verbal ab.

Weiters ist die Voraussetzung, dass eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitswelt für die betroffene Person geschaffen werden muss/bezweckt wird, erfüllt. Die Antragstellerin fühlte sich, wie festgestellt, aufgrund des wiederholten belästigenden Verhaltens des Antragsgegners nicht mehr wohl in der Arbeit und ersuchte schließlich bei ihren Vorgesetzten um eine Versetzung um Abstand zum Antragsgegner zu gewinnen.

Der Antragstellerin gelang es, im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen. Denn ihre Schilderung – der Antragsgegner habe insbesondere anzügliche Bemerkungen und körperliche Annäherungsversuche gemacht – ließ darauf schließen, dass sie vom Antragsgegner im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wurde. Dass das Verhalten des Antragsgegners für die Antragstellerin unerwünscht war und sie sich aufgrund des Umstandes, dass der Antragsgegner immer wieder Verhaltensweisen setzte, die sie als unangebracht empfand, nicht mehr wohl in der Arbeit fühlte, konnte diese bei ihrer mündlichen Befragung durch den Senat glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen. Bei dieser Befragung kam auch die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin zum Ausdruck. Die Tatsache, dass aus der schriftlichen Stellungnahme und der mündlichen Befragung nicht deutlich herausging, wann sich gewisse Vorfälle zugetragen haben, mindert nicht die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin. Es ist nachvollziehbar, dass Vorfälle nach vier Jahren zeitlich nicht mehr mit voller Sicherheit konkretisiert werden können.

Die im Antrag enthaltenen Vorwürfe bezüglich des Umziehen in der Quarantäneschleuse, der Suche der Antragstellerin auf der Damentoilette sowie die Bezeichnung als Sautrampel erhärteten sich aus Sicht des Senates auch nach Durchführung der mündlichen Befragung nicht.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Es ist für den Senat evident, dass neben den Vorwürfen der Antragstellerin noch weitere Konflikte mit dem Antragsgegner bestanden haben, die von den befragten Auskunftspersonen in der mündlichen Befragung thematisiert wurden. Diese sind jedoch nicht Gegenstand des Verfahrens. Aufgabe des Senates ist einzig die Überprüfung jenes Sachverhaltes, der sich direkt auf die Antragstellerin bezieht und dieser zum Zeitpunkt der Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner bereits bekannt war.

Der Antragsgegner vermochte den Senat nicht von seiner Glaubwürdigkeit zu überzeugen. Er bestritt in seiner Stellungnahme die Vorfälle zur Gänze und bezeichnete die personellen Änderungen Anfang Oktober 2018 als Auslöser für das Vorbringen der Vorwürfe. Er argumentierte, dass die Antragstellerin die Vorwürfe aus Angst, dass ein Gespräch zwischen dem Antragsgegner, W und X stattfinde und die Entscheidung, dass sie die Gruppenleitung von ... übernehme revidiert werde, erhob. Dem Senat erscheint diese Argumentation unschlüssig, da X selbst den Anstoß für die personelle Veränderung gab und nicht die Antragstellerin. Die Antragstellerin soll außerdem bereits zuvor gesagt haben, dass wenn sie jemanden fertig machen wolle, nur zu sagen brauche, dass er sie sexuell belästigt habe. In Anbetracht der zuvor dargelegten Argumentationslinie macht dieser Vorwurf gegenüber der Antragstellerin jedoch lediglich den Anschein einer Schutzbehauptung.

W, direkter Vorgesetzter der Antragstellerin und des Antragsgegners, konnte in der mündlichen Befragung glaubhaft schildern, dass die Antragstellerin mit dem Wunsch in die Schicht zu wechseln zu ihm kam, er es aber wegen ihrer ausgezeichneten Arbeitsleistung ablehnte, da die Antragstellerin in seinen Augen in ihrem Bereich eine Idealbesetzung war. Er schilderte ausführlich, dass ein Wechsel in die Schicht andere Arbeitszeiten und andere Bezahlung in Zusammenhang mit Zulagen zur Folge hätte, das aber nicht zwingend eine Verbesserung bzw. ein höheres Gehalt für die Antragstellerin bedeutet hätte. Er bestätigte weiter das Vorbringen der Antragstellerin insofern, dass die

Beförderung zur Gruppenleitung von ... von X ausging. In Anbetracht dessen verliert die Argumentationslinie des Antragsgegners weiter an Halt, da die Bitte nach einem Abteilungswechsel und nicht nach einer Beförderung der Antragstellerin deutlich macht, dass dies gerade kein ausschlaggebendes Motiv war.

Die Auskunftsperson B machte auf den Senat einen äußerst glaubwürdigen Eindruck. Er konnte mehrere von der Antragstellerin vorgebrachte Vorfälle authentisch nacherzählen und vermittelte so erfolgreich den Eindruck, seine eigenen Wahrnehmungen wiederzugeben. Er hat die Aussage des Antraggegners, dass ein Lager geschmiert sein muss wie eine feuchte Muschi, und dass es nichts Besseres gebe als eine feuchte Muschi selbst gehört und konnte ebenso die Reaktion der Antragstellerin auf diese Aussage bestätigen, dass sie ihn dann mit dem Lager alleine lasse. B hat auch den Vorfall geschildert, als der Antragsgegner der Antragstellerin seinen Schritt ins Gesicht gedrückt und wie auch von der Antragstellerin geschildert, dass der Antragsgegner unbedingt helfen habe wollen. Ebenso schilderte er glaubhaft und ident zu der Antragstellerin die Erzählung des Antraggegners über einen Bordell Besuch in ..., sowie dass der Antragsgegner der Antragstellerin auf der Leiter auf den Po griff. Insgesamt konnte B diverse Antragspunkte der Antragstellerin bekräftigen. Wie bereits oben ausgeführt mindern die minimalen Ungereimtheiten der Chronologie die Glaubwürdigkeit von B, ebenso wie die der Antragstellerin, aufgrund der vergangenen Zeitspanne nicht.

Die Auskunftspersonen C und D schilderten beide unabhängig voneinander das gleiche Bild von einem frauenfeindlichen und aggressiven Umgangston des Antragsgegners und konnten dies mit zahlreichen Beispielen untermalen. In Zusammenhang damit, dass der Antragsgegner in seiner mündlichen Befragung schilderte, dass die Antragstellerin in dem reinen Männerteam anpassungsfähig sei, sich verteidigen könne und ihren „Mann stehen“ könne, wird jedoch nochmals betont, dass es unerheblich ist, ob er die Absicht hatte, die Antragstellerin zu belästigen. Das subjektive Empfinden, ob für eine Person das Verhalten eines anderen bereits belästigend ist oder nicht, ist von Mensch zu Mensch unterschiedlich.

Zusammengefasst geht der Senat somit davon aus, dass der Antragsgegner durch die von ihm getätigten Äußerungen und Handlungen, objektiv ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt hat, das aufgrund der Intensität geeignet war, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, für die Antragstellerin persönlich unerwünscht war und zudem objektiv geeignet war, eine einschüchternde, feindselige oder 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.

#### 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, wird der Antragsgegner, Z 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, 8. März 2022

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

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

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

- 3 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz. 9.
- 4 Vgl. Posch in Rebhahn, GIBG, §§ 6-7 Rz 76f.
- 5 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz, Gleichbehandlungsgesetz §7 Rz 37.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.
- 9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.
- 10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; 114 ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- 12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 12.
- 14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.
- 15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.

**Zuletzt aktualisiert am**

01.12.2022

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)