jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2022/7/12 GBK I/996/21

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.07.2022

Norm

§6 Abs1 Z3 GlBG

1. GlBG § 6 heute
2. GlBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GlBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GlBG § 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 12. Juli 2022 über den am 1. April 2021 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GlBG (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/996/21, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

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

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

Der zugleich eingebrachte Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GlBG durch das Y, sowie betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person gemäß § 6 Abs 3 GlBG durch X wurde von der Antragstellerin am 11. Juli 2022 zurückgezogen.

VORBRINGEN

Im Antrag - samt Antragskonkretisierung vom 25. April 2021 - wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei in einem befristeten Dienstverhältnis bei Y, beschäftigt gewesen, wo sie vor allem als Rettungssanitäterin für die Entnahme von Abstrichen im Rahmen der Teststraßen eingesetzt worden sei.

Am 26. März 2021 sei die Antragstellerin bei der Teststation von Y im Messezentrum ... eingeteilt gewesen. Um die Mittagszeit sei sie von X, welcher am gegenständlichen Tag die Leitung des COVID-Einsatzes in den Bezirken ... Stadt und ... innegehabt habe, auf ein zunächst unverfängliches Gespräch in eine als Büro fungierende Koje eingeladen worden. Dort seien auch B, welche am selbigen Tag die Leitung des Standorts am Messezentrum innegehabt habe, sowie C, welcher unbefristet als Rettungssanitäter angestellt gewesen sei, als auch der Antragsgegner, welcher befristet als Rettungssanitäter tätig gewesen sei, anwesend gewesen. Zunächst sei ihr aufgrund der geplanten Dienstverhältnisbeendigung von X ihre Abmeldebestätigung für die Sozialversicherung überreicht worden. Im Anschluss habe sich mit den Anwesenden ein belangloses und unverfängliches Gespräch entwickelt. Im Zuge des etwa zehnminütigen Gesprächs habe X beiläufig erzählt, die neuen Aufkleber mit dem Organisationslogo für die Schutzanzüge seien eingetroffen. Daraufhin habe der Antragsgegner der Antragstellerin unvermittelt und ohne Einverständnis mit der flachen Hand auf ihr Gesäß geschlagen, wobei er einen solchen Sticker angebracht habe. Der Schlag sei sehr heftig sowie demütigend gewesen und habe merklich Schmerzen verursacht. Es sei für die Antragstellerin ausgeschlossen, dass es sich dabei um eine akzidentelle Berührung gehandelt habe. Es habe keinen Grund gegeben, dass der Antragsgegner ein Einverständnis vermuten hätte können. Derart übergriffiges Verhalten sei im Betrieb grundsätzlich unerwünscht, wobei es immer wieder zu übergriffigem Verhalten seitens diverser Mitarbeiter gekommen sei. Diese Vorfälle würden aber meist nicht geahndet werden, da sich die betroffenen Mitarbeiterinnen meist nicht trauen würden, weitere Schritte zu setzen. Die Aufkleber würden normalerweise selbstständig im Bereich des Brustkorbs angebracht werden. Ein Aufbringen durch andere Mitarbeiter, vor allem in dieser Form, sei nicht vorgesehen und entspräche auch nicht der betrieblichen Übung.

Auf sofort folgende Unmutsbekundung der Antragstellerin habe sich der Antragsgegner mit der Begründung, er habe auf dienstliche Weisung von X gehandelt und es sei überdies nur eine „dienstliche Berührung" gewesen, gerechtfertigt. Daraufhin habe die Antragstellerin hilfesuchend Blickkontakt zu X gesucht, welcher am gegenständlichen Tag der Dienstvorgesetzter aller anwesenden Personen gewesen sei. Dieser habe jedoch das Vorbringen des Antragsgegners bestätigt und klargestellt, er werte das Verhalten des Antragsgegners ebenfalls nur als „dienstliche Berührung“. Er habe sich sichtlich am Sachverhalt amüsiert. X habe es unterlassen, den Antragsgegner zurechtzuweisen und die Antragstellerin in Schutz zu nehmen. Die anderen Anwesenden hätten es unterlassen, sich zum Vorfall zu äußern. B, welche an jenem Tag die direkte Vorgesetzte von der Antragstellerin und dem Antragsgegner gewesen sei, habe die Antragstellerin weder in Schutz genommen noch den Antragsgegner zurechtgewiesen.

Danach habe die Antragstellerin schleunigst die Örtlichkeit verlassen, insbesondere um weiteren Übergriffen zu entgehen, und ihren Arbeitstag fortgesetzt.

Am nächsten Tag habe B – trotz des Vorfalles und der Verfügbarkeit anderer Mitarbeiter – die Antragstellerin mit dem Antragsgegner in seinem privaten PKW zum Einkaufen von Materialien für die Teststation geschickt. Eine Entschuldigung sei bis zum Antragszeitpunkt nicht erfolgt.

Es sei für die Antragstellerin vor allem deswegen besonders belastend gewesen, da es bereits im Rahmen ihres vorausgehenden Freiwilligen Sozialjahres wiederholt zu Übergriffen gekommen und trotz erstmaliger unmittelbarer Wahrnehmung durch eine ranghohe Führungskraft dennoch wieder keine Abhilfe geschaffen worden sei. Überdies sei durch das Verhalten von X ein derartiges Verhalten begünstigt und provoziert worden. Es handle sich um ein Problem, dass zwar exemplarisch durch diesen Vorfall und zwei Personen aufgezeigt worden sei, aber im Grunde in dieser oder ähnlicher Form viele Mitarbeiterinnen im Unternehmen betreffen würde.

Der Antragsgegner habe sein Verhalten in Gesprächen mit dem Arbeitgeber zugegeben. Es sei danach durch die Geschäftsleitung von Y Abhilfe in Form einer Kündigung des Antragsgegners geschaffen worden.

In der Zwischenzeit sei die Antragstellerin per WhatsApp-Nachricht von dem Antragsgegner kontaktiert worden, wobei sie diese Nachricht als unangebracht und keine Entschuldigung empfunden habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung desAntragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 8. September 2021 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Der Antragsgegner sei zum gegenständlichen Zeitpunkt als Rettungssanitäter bei Y, ... angestellt und vor allem für die Entnahme von Abstrichen an der COVID-Teststation im Messezentrum ... zuständig gewesen.

Am 26. März 2021 sei es in einer als Büro umfunktionierten Koje zu einem Pausengespräch unter den anwesenden Arbeitskollegen gekommen. Es seien dabei X, B, C, die Antragstellerin und der Antragsgegner anwesend gewesen. X habe der Antragstellerin ihre Abmeldebestätigung übergeben. Es habe eine allgemein heitere Stimmung geherrscht. Im Büro habe sich ein Karton mit neuen Aufklebern befunden. Es sei darüber gelacht worden, dass sich die Kollegen und Kolleginnen diese Aufkleber spaßhalber auf alle möglichen Körperstellen kleben würden. Das Gespräch sei locker gewesen und es hätten alle, inklusive der Antragstellerin, miteinander gelacht.

Im Zuge dieser ausgelassenen Stimmung habe der Antragsgegner einen der Aufkleber auf die Rückseite der Antragstellerin geklebt. Sie habe darüber gelacht. Die Stimmung sei weiterhin gut gewesen. Es sei in keinster Weise erkennbar gewesen, dass dies für die Antragstellerin in irgendeiner Weise unerwünscht gewesen wäre. In weiterer Folge sei das Gespräch unter allen Anwesenden, so auch der Antragstellerin, über belanglose Themen weitergeführt worden. Erst nach ein paar Minuten habe sich die Runde aufgelöst und alle seien wieder ihrer Arbeit nachgegangen.

Am Folgetag sei der Antragsgegner von B beauftragt worden, Taschentücher für die Teststation beim Drogeriemarkt zu besorgen. B habe deshalb die Antragstellerin gefragt, ob sie den Antragsgegner zum Einkaufen begleiten wolle. Die Antragstellerin habe das sofort bejaht. Die Antragstellerin sei nicht von B beauftragt bzw. von ihr geschickt worden, mit dem Antragsgegner die Besorgungen zu erledigen. Sie sei explizit gefragt worden, ob sie ihn begleiten wolle.

Während der Fahrt vom Messezentrum bis zum Drogeriemarkt habe sich die Antragstellerin dem Antragsgegner gegenüber wie immer verhalten. Die Antragstellerin und der Antragsgegner hätten sich ganz normal unterhalten. Auch der Einkauf und die Rückfahrt seien ohne besondere Vorkommnisse verlaufen. Es sei alles wie immer gewesen. Während der gesamten gemeinsamen Zeit habe die Antragstellerin nichts über die Situation des Vortages erwähnt. Der Antragsgegner habe erst am 29. März 2021 im Zuge eines Gespräches mit der Dienststelle von den Vorwürfen erfahren.

Der Antragsgegner habe die Angelegenheit klären wollen und deshalb über Y versucht, ein Gespräch mit der Antragstellerin in die Wege zu leiten. Da er keine Rückmeldung erhalten habe und eine andere Kontaktaufnahme nicht möglich gewesen sei, habe er der Antragstellerin über WhatsApp eine Nachricht übermittelt. Er habe die Situation am 26. März 2021 als bloßes Herumblödeln wahrgenommen und zu keinem Zeitpunkt in irgendeiner Art und Weise eine Herabwürdigung oder Belästigung gegenüber der Antragstellerin setzen wollen. Dies sei nicht seine Intention gewesen.

Einen heftigen, Schmerzen verursachenden Schlag habe es nicht gegeben. Wenn tatsächlich ein derart starker Schlag stattgefunden hätte, hätten dies die Kollegen im Raum bemerkt. Keiner der anwesenden Personen habe jedoch etwas gehört oder wahrgenommen.

Die Antragstellerin habe nicht unverzüglich ihren Unmut geäußert und auch nicht auf Grund der belastenden Situation sofort die Örtlichkeit verlassen. Sie habe sich noch mehrere Minuten im Raum aufgehalten. X habe in seiner Aussage vor der Polizei angegeben, die Antragstellerin habe nichts gesagt und bloß gelächelt. Dies sei von B bestätigt worden. C habe ebenfalls angegeben, die Antragstellerin habe ihm gegenüber nichts erwähnt.

Die Antragstellerin habe gegenüber niemanden das Gefühl der Belästigung oder Diskriminierung erwähnt. Sie habe selbst über die ganze Situation gelacht und sich weiterhin am damaligen Gespräch beteiligt. B habe bestätigt, die Antragstellerin habe während des gesamten Gesprächs gelacht und sich bei niemandem beschwert. X habe ebenso angegeben, die Antragstellerin habe sich die ganze Zeit über normal verhalten. Dem Antragsgegner gegenüber habe sie sich ebenfalls stets normal verhalten. Von einer demütigenden, einschüchternden oder feindseligen Arbeitsumwelt sowie einer diskriminierenden oder belästigenden Verhaltensweise seitens des Antragsgegners, könne daher keine Rede sein.

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 12. Juli 2022. Als weitere

Auskunftspersonen wurden X und B am 12. Juli 2022 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Zeugenvernehmung von C durch die Landespolizeidirektion … vom 12. April 2021, die Stellungnahme von Y, … vom 9. Juni 2021 sowie die WhatsApp-Nachricht des Antragsgegners an die Antragstellerin vom 31. März 2021.

BEGRÜNDUNG2

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/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

[…]

(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

[…]“

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 GlBG 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 dagegen3 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, der Antragsgegner habe mit der flachen Hand auf das Gesäß der Antragstellerin geschlagen und dabei einen Aufkleber angebracht, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war befristet als Rettungssanitäterin – für überwiegend die COVID-Testungen – bei Y, … beschäftigt. Mit 31. März 2021 endete das Arbeitsverhältnis.

Am 26. März 2021 war die Antragstellerin entsprechend ihres Dienstplanes im Messezentrum … zur Dienstverrichtung eingeteilt. Zur Übernahme der Abmeldebestätigung betreffend die Sozialversicherung sowie zur Abholung eines Probandendatenblattes bezüglich eines COVID-Tests begab sich die Antragstellerin – bekleidet in ihrem Schutzanzug – in eine Koje, welche zu einem Einsatzleiterbüro umgewidmet war. In dieser Koje befanden sich X als Dienstführer des COVID-Teams und B als Standortleiterin. Des Weiteren hielten sich dort C und der Antragsgegner als Rettungssanitäter auf. Bei der Koje handelte es sich um eine offene Koje inmitten des Messezentrums.

X übergab der Antragstellerin die Abmeldebestätigung. Danach entwickelte sich ein belangloses Gespräch zwischen den anwesenden Personen. Es herrschte eine lockere Stimmung. Die Antragstellerin pflegte jedoch zu den Anwesenden darüber hinaus kein freundschaftliches Verhältnis. X und B beschäftigten sich parallel mit dem Dienstplan. Während der Unterhaltung wurde die Frage nach dem Inhalt des von X mitgebrachten Kartons aufgeworfen. Dieser erklärte den Anwesenden, im Karton befänden sich die neuen Aufkleber für die Schutzanzüge mit dem Logo von Y.

Die Aufkleber haben den Zweck eine Zugehörigkeit zu Y zu symbolisieren und werden sachgerecht im Brustbereich auf die Schutzanzüge angebracht. Die Anwesenden spaßten darüber, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich diese Aufkleber überall hin kleben oder diese zum Flicken von Löchern im Anzug verwenden würden.

Der Antragsgegner nahm einen Aufkleber aus dem Karton in die Hand und schlug diesen mit der Hand sowie gewissem Druck auf das Gesäß der Antragstellerin.

Die Antragstellerin schaute den Antragsgegner verdutzt an sowie in Richtung der Berührung, bemerkte den Sticker und entfernte diesen. X erkundigte sich bei der Antragstellerin, ob alles in Ordnung und das eine „dienstliche Berührung" gewesen sei.

Die Antragstellerin verließ kurz danach die zum Einsatzleiterbüro umfunktionierte Koje, begab sich zu ihrer Abstrich-Koje und ging weiter ihrer Arbeit nach. Weitere Konfrontationen unterließ sie.

Am folgenden Tag war die Antragstellerin erneut zum Dienst eingeteilt. Diesen nahm sie nach einiger Überlegung wahr, obwohl es ihr aufgrund des Vorfalles am Vortag nicht gut ging und sie sich unwohl fühlte. B begab sich in die Abstrich-Koje der Antragstellerin und fragte diese, ob sie zum Einkauf von Taschentüchern, da diese beim Abstreichen ausgegangen seien, mitfahren könne. Die Antragstellerin stimmte zu. Der Antragsgegner war während der Frage nicht anwesend. Als sie ihre Abstrich-Koje zum Zwecke des Einkaufes verließ, bemerkte sie, dass sie den Einkauf mit dem Antragsgegner wahrnehmen sollte. In weiterer Folge begaben sich die Antragstellerin und der Antragsgegner trotz des Vortages gemeinsam zum Drogeriemarkt und erledigten den Einkauf. Der Vorfall des vorhergehenden Tages wurde nicht thematisiert. Eine Entschuldigung seitens des Antragsgegners erfolgte nicht.

Die Antragstellerin kontaktierte hilfesuchend direkt Y. Es folgte ein Gespräch zwischen einigen Führungskräften von Y und dem Antragsgegner. Ein paar Tage später wurde das Dienstverhältnis mit dem Antragsgegner beendet und die Antragstellerin erhielt per WhatsApp-Nachricht eine Entschuldigung von diesem.

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 GlBG vor.

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

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GlBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen" zu verstehen, so beispielsweise körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen[4] - etwa „zufällige" Körperberührungen, „Begrapschen", Po-Kneifen[5] - sowie jene Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und deren sexuelle Integrität im Betrieb herabzusetzen als auch deren Ehrengefühl grob zu verletzten[6]. Letztlich ist einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.[7]

Der Antragsgegner hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, indem er der Antragstellerin mit der Hand auf das Gesäß schlug und dabei einen Aufkleber aufbrachte. Die Darstellung der Antragstellerin war nachvollziehbar und glaubwürdig. Eine Berührung des Gesäßes ist jedenfalls ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten.[8]

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 GlBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.[9] Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.[10]

Objektiv betrachtet eignete sich das Verhalten des Antragsgegners, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da er nicht davon ausgehen konnte, dass es angemessen und in Ordnung ist, ungefragt und ohne Einverständnis auf das Gesäß einer Arbeitskollegin zu fassen oder schlagen. Ein Griff bzw. Schlag auf das Gesäß ist dazu geeignet, die Würde einer Person im Allgemeinen zu verletzen. Die Mindestintensität ist durch die körperliche Berührung erfüllt.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach § 6 Abs 2 GlBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. 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.11 Bei Überprüfung der Unerwünschtheit ist daher zunächst die innere Einstellung der von der Handlung betroffenen Person zu erforschen. 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.12

Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist hingegen keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd GlBG. Eine irgendwie geartete Verpflichtung oder Obliegenheit der betroffenen Person, ein auf die sexuelle Sphäre bezogenes Verhalten abzulehnen, besteht daher nicht. Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.13

Das Verhalten des Antragsgegners war für die Antragstellerin klar unerwünscht und unangebracht, was sich unter anderem darin zeigte, dass die Antragstellerin den Aufkleber sofort entfernte sowie rasch danach die Koje verließ. Es gab keinerlei Veranlassung, welche dem Antragsgegner eine Erwünschtheit einer körperlichen Berührung am Arbeitsplatz vor Arbeitskollegen und -kolleginnen signalisiert hätte. Die Antragstellerin stand überdies mit dem Antragsgegner in keinem freundschaftlichen Verhältnis, wodurch solch ein Verhalten womöglich als freundschaftlicher Spaß missverstanden hätte werden können. Die Unerwünschtheit einer solchen Berührung durch einen Arbeitskollegen ist auch objektiv erkennbar. Es lagen keine gegenteiligen Anhaltspunkte für den Antragsgegner vor. Ein lautstarkes zur Wehr setzen durch die Antragstellerin ist nicht erforderlich.

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 außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.14

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.15 Die betroffene Person wird dazu gebracht etwas zu tun, was sie aus sich heraus nicht wollte, beispielsweise indem sie ihr Kommunikationsverhalten ändert und sich aus geselligen Gesprächsrunden zurückzieht16. Körperliche Kontakte gegen den Willen der betroffenen Person überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze. 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.17

Die Antragstellerin fühlte sich aufgrund des Vorfalles während ihres Dienstes am Folgetag unwohl und zögerte den Dienst wahrzunehmen. Die Rückkehr an den Dienstort fiel ihr schwer. Die Situation belastete sie psychisch. Der Vorfall ereignete sich überdies vor weiteren Kollegen und einer Kollegin, wobei zwei davon höherrangige Bedienstete als die Antragstellerin waren. Die unaufgeforderte Berührung am Gesäß durch einen Kollegen vor weiteren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ist eindeutig und objektiv demütigend. Die professionellen Grenzen, welche in einem Arbeitsverhältnis zu wahren sind, wurden überschritten. Durch diesen körperlichen Kontakt ohne Einverständnis der Antragstellerin wurde die Toleranzgrenze überschritten. Unter Betrachtung des Gesamtgeschehens war schon diese einzelne Belästigungshandlung derartig schwerwiegend, dass eine demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wurde.

Als Dritte iSd § 6 GlBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GlBG sind das zB Arbeitskolleg/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Antragsgegners/der Antragsgegnerin.18

Im vorliegenden Fall ist der Antragsgegner Dritter iSd§ 6 Abs 1 Z 3 GlBG, da er im Zeitpunkt des Vorfalles ebenfalls bei Y , beschäftigt und damit ein Arbeitskollege der Antragstellerin war. Der Zusammenhang zum Arbeitsverhältnis ist gegeben.

Der Antragstellerin gelang es nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung nachvollziehbar und glaubwürdig darzulegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Der Antragsgegner vermochte den Senat nicht von seiner Glaubwürdigkeit zu überzeugen. Er gab an, er habe zwar mit etwas Druck den Aufkleber auf die Antragstellerin angebracht, jedoch nicht - wie behauptet - auf das Gesäß, sondern im Bereich der Nierengegend. Gleichzeitig erklärte er, die Antragstellerin habe einen Schutzanzug getragen, wobei es sich bei diesem um einen fließenden Stoff handeln würde. Es sei sehr schwer zu sagen, wo genau er den Aufkleber angebracht habe, da dieser Schutzanzug Körperformen nicht hervorheben würde.

Es ist nicht nachvollziehbar, wie der Antragsgegner sich sicher sein kann oder sein hätte können, dass er nicht das Gesäß getroffen hat bzw. treffen hätte können, da es sich bei dem Bereich zwischen Gesäß und Nierengegend um eine schwimmende Grenze handelt und er diese aufgrund des Schutzanzuges nicht mit Sicherheit erkennen konnte. Der Senat sieht es als unstrittig an, dass die Hand des Antragsgegners jedenfalls in Richtung Gesäß, sohin sexuelle Sphäre, bewegt worden ist. Der Antragsgegner führte aus, die Darstellung von Y betreffend den Vorfall, nämlich ein Schlag auf das Gesäß zum Aufbringen des Aufklebers sei durch den Antragsgegner eingestanden worden, stimme nicht. Er gab an, er sei von Y vollkommen unvorbereitet mit der Situation überrumpelt worden. Er habe zunächst keine wirkliche Erinnerung an den Vorfall gehabt und sei falsch verstanden worden. Diese Ausführungen waren für den Senat nicht nachvollziehbar und überzeugten diesen nicht. Viel mehr ließ auch die Nachfrage des X nach dem Wohlbefinden der Antragstellerin den Eindruck entstehen, dass eine Berührung an einer verfänglichen Stelle erfolgt war.

Das Argument, die Antragstellerin habe sich am nächsten Tag beim gemeinsamen Einkauf völlig normal verhalten sowie gelacht und die Situation nicht erneut angesprochen, woraus geschlossen werden könne, dass die Situation nicht gravierend bzw. wie behauptet gewesen sei, war für den Senat nicht überzeugend. Die Antragstellerin gab an, sie wusste zunächst nicht, mit wem der Einkauf erfolgen werde und man sei immer über eine Gelegenheit, die Schutzanzüge auszuziehen, froh gewesen. Gleichzeitig habe sie dem Antragsgegner – nach Erkennen der Situation – eine Möglichkeit geben wollen, den Vorfall anzusprechen und sich zu entschuldigen. Diese Ausführungen waren für den Senat nachvollziehbar. Durch den gemeinsamen Einkauf verliert der Vorfall des Vortages nicht an Schwere und eine negative Auswirkung auf die Arbeitsumwelt wird dadurch nicht ausgeschlossen. Das Fortsetzen der Arbeit sowie das Unterlassen von weiteren Konfrontationen schließen eine Betroffenheit der Antragstellerin nicht aus, da es lebensnah sowie nicht unüblich ist, dass das Realisieren einer solchen Situation Zeit benötigt und nach dem GlBG ohnehin keine Ablehnungsobliegenheit besteht.

Der Antragsgegner erklärte glaubwürdig, er habe keine Intention gehabt, die Antragstellerin zu belästigen oder verletzen. Da allerdings die Haftung des unmittelbaren Belästigers verschuldensunabhängig ist, ist seine Absicht nicht relevant.

C konnte keine verfahrensrelevanten Wahrnehmungen schildern. Er gab an, er habe weder etwas gehört noch gesehen und lediglich den Aufkleber in der Hand der Antragstellerin bemerkt, als sie die Koje verlassen habe. B und X führten beide ebenso aus, sie hätten den tatsächlichen Vorfall nicht bemerkt, sondern nur gesehen, wie die Antragstellerin den Aufkleber von ihrer Rückseite vorgeholt habe. Keiner der besagten Personen hatte Wahrnehmungen betreffend das Aufbringen. Bei den weiteren Ausführungen bezüglich einer möglichen bzw. notwendigen Wahrnehmbarkeit eines solchen Schlages handelt es sich um reine Mutmaßungen, insbesondere da sich der Vorfall innerhalb der offenen Koje im Messezentrum und sohin in keinem vor Lärm geschützten Bereich ereignete, weswegen dies die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin nicht schmälerte.

X erklärte, er wisse nicht mehr, weshalb er die Antragstellerin nach dem Aufbringen des Aufklebers nach ihrem Wohlbefinden gefragt habe. Er habe jedenfalls nicht gefragt, ob es eine dienstliche Berührung gewesen sei. Er stritt diese Aussage pauschal ab. Im Gegensatz dazu gab B an, X hätte die Frage nach der dienstlichen Berührung geäußert. Die Aussage von B ist glaubwürdig und steht in Übereinstimmung mit jener der Antragstellerin, weswegen von dieser Sachverhaltsfeststellung ausgegangen werden konnte.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG 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 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 folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 12. Juli 2022

Mag.a Stefanie Mandl, MA

Stv. Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

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

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

4 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 37.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 20.

6 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 37.

7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 20.

8 Vgl. OGH 05.04.2000, 9 ObA 292/99 b.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 21.

10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 24.

11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 25.

12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 26; 114 ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.

13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 26.

14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 12.

15 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 28.

16 Vgl. Mazal in Windisch-Graetz, Gleichbehandlungsgesetz § 7 Rz 20a, 32a.

17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 29/1.

18 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 6 Rz 9.

Zuletzt aktualisiert am

16.01.2023

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at