jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/11/22 GBK I/1085/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.11.2023

Norm

§6 Abs1 Z1 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 den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 22. November 2023 über den am 30. Mai 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1085/22, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 22. November 2023 über den am 30. Mai 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1085/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, Z GmbH, gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GlBG diskriminiert worden.A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, Z GmbH, gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit Dezember 2021 bei der Antragsgegnerin als geringfügig beschäftigte Konzertbetreuerin tätig gewesen. Diesen Job habe sie neben ihrem Studium an der … Hochschule ausgeübt. Ihre Aufgabe sei es gewesen, für den Auf- und Abbau von Sesseln und Notenständern zu sorgen, die Tickets zu prüfen und die Gäste zu ihren Sitzen zu führen.

Y habe jenes Interview im Dezember 2021 mit der Antragstellerin geführt, aufgrund dessen sie bei der Antragsgegnerin aufgenommen worden sei. Ihr sei damals aufgefallen, dass Y auffällig schlampig angezogen gewesen sei, so sei sein Hemd unsymmetrisch geknöpft gewesen und aus den herumstehenden leeren Alkoholflaschen habe man erkennen können, dass dort unmittelbar davor heftig gefeiert worden sei.

Von allem Anfang an habe Y die Antragstellerin per Du angesprochen, was allerdings im „Künstlermilieu“ üblich sei und auch im Verhältnis zu den anderen Mitarbeitenden so gehandhabt worden sei.

In den folgenden Monaten habe die Antragstellerin mit Y kaum Kontakt gehabt.

Am Samstag, dem 00.00.2022, habe Y alle Mitarbeitenden zu seinem 00. Geburtstag eingeladen und im Lokal „… Club“, einer Diskothek nahe der …, eine Geburtstagsparty veranstaltet. Nach Ende der Abbauarbeiten habe sich die Antragstellerin mit ihren Kolleginnen und Kollegen um etwa 23:20 Uhr in den „… Club“ begeben. Sie sei in Begleitung ihrer Kolleginnen B und C gewesen. Im Lokal haben sich zu diesem Zeitpunkt etwa 100 Leute befunden, wobei es sich vor allem um Geburtstagsgäste gehandelt habe.

Die Antragstellerin und ihre Kollegin C seien noch zum Bankomaten gegangen, um Geld abzuheben und seien dann mit mehreren Kolleginnen und Kollegen in einem Kreis gesessen und hätten miteinander geplaudert. Y sei zu diesem Kreis gekommen und habe sich zwischen die Antragstellerin und ihre Kollegin C gesetzt. Er habe dann einen Dialog mit der Antragstellerin begonnen, in welchem er sie auf das Interview im Dezember angesprochen habe. Er habe erklärt, dass es für ihn das „süßeste Interview“ gewesen sei. Danach habe er auch noch erklärt, „wie hübsch“ er die Antragstellerin finde. Gleichzeitig habe er erzählt, dass es ihm schlecht gehe, weil er dahintergekommen sei, dass einer der Mitarbeiter Geld gestohlen habe und er sich verantwortlich fühle.

Schon als Y zur Gruppe gekommen sei, habe er die Anwesenden auf ein Getränk eingeladen. Er habe gefragt: „Was wollt ihr?“. Ungeachtet dessen, dass die Antragstellerin keinen Alkohol trinken wollte, habe sie über sein nachhaltiges Drängen dann doch einen „Malibu Orange“ getrunken. Dabei habe sich ein Wortspiel entwickelt, dass später auch in der folgenden Kommunikation wie ein Muster gewesen sei. Nachdem sie mehrmals „Nein“ gesagt habe, habe Y sie überredet, sich von ihm doch zu dem Getränk einladen zu lassen. Sie habe Y, ihren „Chef“, nicht verärgern wollen, weil sie befürchtet habe, dass sich das auf ihre Arbeit auswirken könnte.

Die Kollegin C habe der Antragstellerin im Nachhinein erzählt, dass sie das Verhalten von Y als sie in der Runde gesessen seien schon als eigenartig empfunden habe. Als sie beide nach Hause gehen wollten, habe Y sie zunächst davon abgehalten. Selbst als sie gesagt hätten, dass sie gehen müssen, habe er sie aufgefordert, zu bleiben. In weiterer Folge habe er insbesondere die Antragstellerin dazu überreden wollen, dass sie bleiben solle. Die Antragstellerin habe darauf bestanden, dass sie weggehen müsse und auch die Kollegin C habe dasselbe gesagt.

Nach mehrmaligen Hin und Her habe die Antragstellerin dann seinen Vorschlag, dass er sie zur Busstation, bei der C ihren Bus erwartet habe, begleiten würde, angenommen. Sie habe sogar eingewilligt, mit ihm zurückzugehen.

So hätten sie zu dritt auf den Bus gewartet. Dann seien Y und die Antragstellerin zurück zum Club gegangen.

Die Antragstellerin habe zu Y gesagt, dass sie dringend auf die Toilette müsse. Daraufhin habe er vorgeschlagen, nicht in den Club, sondern mit ihm in das näher gelegene Büro der Antragsgegnerin zu gehen. Die Antragstellerin habe wegen der Dunkelheit keine genaue Orientierung gehabt und habe nicht beurteilen können, ob der Club oder das Büro näher gewesen sei. Sie habe aber schon deshalb eingewilligt, weil sie befürchtet habe, dass im Club bei den vielen Gästen eine Warteschlange bei den Toiletten sein könnte.

Am Weg zum Büro habe Y plötzlich ihre Hand genommen und sie habe nicht gewusst, was sie machen solle. Sie habe zu springen begonnen, so als ob sie lustig gewesen wäre. Auf diese Art und Weise habe sie sich von Y lösen können.

Die Antragstellerin sei inzwischen schon einigermaßen nervös geworden, weil sie gespürt habe, dass etwas nicht in Ordnung sei. Sie habe sich bemüht, „normal“ zu bleiben und habe gleich nachdem sie auf der Toilette gewesen sei wieder weggehen wollen.

Das Büro betrete man von der Straße. Die Antragstellerin habe sich sofort auf die Toilette begeben. Als sie herausgekommen sei, habe Y mit ihr nicht gesprochen, sondern sei umtriebig gewesen, in dem er alles Mögliche auf den Tischen weggeräumt und Geschenke geordnet habe. Die Antragstellerin habe gesagt „Gehen wir jetzt?“. Er habe aber weiter herumgeräumt. Sie habe ihn gefragt: „Arbeitest du jetzt?“. Statt zu antworten, sei er auf die Antragstellerin zugekommen und habe sie mit beiden Armen an den Hüften angegriffen. Die Antragstellerin habe damals ein langes Kleid mit Öffnungen an den Seiten getragen, sodass Y mit seinen Händen durch diese Öffnungen auf ihre Haut gekommen sei, was ihr sehr unangenehm gewesen sei. Sie habe in der Sekunde überlegt, was sie machen könnte und habe einerseits ihren Körper von ihm weggezogen, andererseits aber habe sie ihm mit beiden Händen auf die Schultern geklopft, so wie das unter Kollegen oft der Fall gewesen sei, wenn sie sich Mut gemacht oder sich gratuliert hätten.

Sie sei dann zur Tür gegangen und habe gesagt: „Ich gehe jetzt“. Y habe aber plötzlich behauptet, dass er seinen Schlüssel nicht mehr finde und habe die Antragstellerin gefragt, ob sie wisse, wo er ihn hingelegt habe. Dann habe er gemeint, er habe den Schlüssel sicher nicht an die Türe gehängt. Als sich die Antragstellerin zur Tür gedreht habe, habe sie aber gesehen, dass der Schlüssel steckte. Statt sie hinauszulassen, habe Y den Schlüssel rausgezogen. Erst dann habe die Antragstellerin festgestellt, dass er die Tür von innen zugesperrt habe.

Daraufhin habe die Antragstellerin begonnen extreme Angst zu haben und sei Y mit allem Mut, den sie zusammenbringen habe können, frontal vor sein Gesicht getreten und habe erklärt, dass sie jetzt sofort hinauswolle.

Daraufhin habe Y versucht, ihr Gesicht zu sich zu ziehen. Offenbar habe er sie küssen wollen. Sie habe ihm aber ganz klargemacht, dass sie sich jedenfalls zur Wehr setzen werde und habe deutlich gesagt „So, wir gehen jetzt!“. Schlussendlich habe sie ihn dazu bewegen können, die Tür wieder aufzusperren. Sie seien dann gemeinsam zum „... Club“ zurückgegangen.

Dass sie dann noch mitgegangen sei, könne sie im Nachhinein für sich nur so zu erklären, dass sie unter allen Umständen einen Konflikt vermeiden wollte, zumal es sich um ihren Dienstgeber gehandelt habe. Am Rückweg habe Y die Antragstellerin dann noch bezeichnenderweise gefragt: „Wolltest du nicht mit mir rummachen, weil ich zu alt bin?“.

Sie sei schockiert und völlig unruhig gewesen. Sie seien dann zum Club zurückgekommen und sie habe unter allen Umständen vermeiden wollen, dass auch nur irgendeiner ihrer Kolleginnen oder Kollegen etwas davon erfahre, weil sie dadurch soziale Nachteile für sich befürchtet habe.

Y sei aber offenbar gut gelaunt gewesen und habe die Antragstellerin wieder auf ein „Malibu Orange“ eingeladen, das sie aber dann stehen lassen habe. Zum Schluss habe er dann noch zur Antragstellerin gesagt „Es tut mir leid, ich habe es aber ernst gemeint“. Was er mit „ernst“ gemeint habe, sei ihr nicht klar.

Aus Sicht der Antragstellerin könne kein Zweifel bestehen, dass schon die Äußerungen von Y zum „süßesten Interview“ und Anspielungen auf ihr Aussehen „hübsch“, jedenfalls aber das beharrliche Bestehen auf seine Begleitung, die Ergreifung ihrer Hand gegen ihren Willen und schließlich das Locken in das Bürogebäude, um hinter ihr die Tür zu schließen, sodass sie Y schutzlos gegenübergestanden sei, eine sexuelle Belästigung in mehrfachen Versuchen darstelle. Dazu würde dann schließlich auch noch die Frage, „ob sie mit ihm nicht herummachen wollte, weil er zu alt sei“, gehören.

Der gegenständliche Vorfall habe bei der Antragstellerin ein traumatisches Ereignis ausgelöst, sodass sie in der Folge in eine Art traumatische Depression gefallen sei. Besonders folgenschwer sei vor allem ihre Verzweiflung gewesen, wie sie nun im Umgang mit ihrem Arbeitgeber vorgehen solle. Sie habe aufgrund ihres Krankheitszustandes infolge der Vorgänge in Krankenstand gehen müssen. Das Dienstverhältnis habe sie mit sofortiger Wirkung beendet.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 30. August 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates

römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 30. August 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragsgegnerin sei ein als GmbH organisiertes Unternehmen mit Sitz in Stadt1 , das im Wesentlichen auf Konzertveranstaltungen in klassischer Form ausgerichtet sei. X sei Alleingesellschafter-Geschäftsführer, Y sei Prokurist. Zuständigkeitshalber habe der Geschäftsführer die Leitung für den Raum Region1 und der Prokurist die Leitung für den Raum Region2 inne. Der Prokurist übe seine Tätigkeit seit dem Jahr 2014 aus. Die Mitarbeitenden (am Standort 2 ungefähr zwanzig Personen) seien vielfach Studierende und Schülerinnen und Schüler, die überwiegend in Teilzeit in ... mit dem Gästeeinlass, Kassatätigkeiten, Auf- und Abbauarbeiten sowie mit Flyerverteilungen, betraut seien. Die Antragsgegnerin sei ein als GmbH organisiertes Unternehmen mit Sitz in Stadt1 , das im Wesentlichen auf Konzertveranstaltungen in klassischer Form ausgerichtet sei. römisch zehn sei Alleingesellschafter-Geschäftsführer, Y sei Prokurist. Zuständigkeitshalber habe der Geschäftsführer die Leitung für den Raum Region1 und der Prokurist die Leitung für den Raum Region2 inne. Der Prokurist übe seine Tätigkeit seit dem Jahr 2014 aus. Die Mitarbeitenden (am Standort 2 ungefähr zwanzig Personen) seien vielfach Studierende und Schülerinnen und Schüler, die überwiegend in Teilzeit in ... mit dem Gästeeinlass, Kassatätigkeiten, Auf- und Abbauarbeiten sowie mit Flyerverteilungen, betraut seien.

Die Antragsgegnerin habe in ihrem überwiegend jungen Team ein gutes Arbeitsklima und habe seit mittlerweile über fünfzehn Jahren weder ein arbeitsgerichtliches Problem gehabt, noch ein gleichbehandlungsrechtliches Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.

Die Antragstellerin sei vom 21. Dezember 2021 bis 15. Juli 2022 für die Antragsgegnerin in Stadt2 als Mitarbeiterin für die Konzertveranstaltungen in ... tätig gewesen. Als Arbeitszeit seien zweieinhalb Stunden pro Woche vereinbart gewesen. Die Antragstellerin sei vom Prokurist Y, der mit der Antragstellerin auch am 6. November 2021 das Bewerbungsgespräch geführt habe, aufgenommen worden. Dass der Prokurist die Antragstellerin von Anfang an per Du angesprochen habe, entspreche den betrieblichen Umgangsformen und sei dies für die Antragstellerin bereits aus der schriftlichen Vorkorrespondenz zum Bewerbungsgespräch mit dem Prokuristen erkennbar gewesen. Der Prokurist komme einem gepflegten Auftreten nach. Nicht nachvollziehbar sei, dass die Antragstellerin von seinem äußerlichen Auftreten oder vom Büroumfeld irritiert gewesen wäre. Die von der Antragstellerin suggerierte Feier in Büroräumlichkeiten habe nicht stattgefunden. Selbst wenn das so gewesen wäre, habe die Antragstellerin trotzdem den Arbeitsvertrag abgeschlossen.

Die Antragstellerin habe ihre Dienste zufriedenstellend verrichtet, sie sei im Team integriert gewesen und habe mit dem Prokuristen ein gutes Auskommen gehabt, wobei die Intensität des Arbeitsverhältnisses zur Antragstellerin schon aufgrund des geringfügigen Stundenausmaßes von zweieinhalb Stunden pro Woche ganz allgemein nicht vergleichbar mit einer Vollzeitbeschäftigung gewesen sei.

Die Büroräumlichkeiten der Antragsgegnerin seien ein Erdgeschossbüro mit einer Glasfassade zur Straße, weshalb die Eingangstüre beinahe immer versperrt sei, auch dann, wenn sich Personen in den Büroräumlichkeiten aufhalten würden. Anlässlich des Bewerbungsgesprächs mit der Antragstellerin sei die Eingangstüre im Übrigen gleichermaßen versperrt gewesen, die Antragstellerin sei zunächst vor verschlossener Türe gestanden. Sie habe den Prokuristen Y zwecks Einlasses per E-Mail kontaktiert, welcher ihr die Eingangstüre von Innen geöffnet und danach wieder versperrt habe. Es sei der Antragstellerin somit hinlänglich bekannt gewesen, dass die Büroeingangstüre der Antragsgegnerin versperrt werde.

Es sei richtig, dass der Prokurist Y am 00.00.2022 seinen 00. Geburtstag im ... Club gefeiert habe. Zu diesem Geburtstagsfest, bei dem es sich um eine reine Privatveranstaltung von Y gehandelt habe, seien ungefähr 150 Gäste erschienen. Der Prokurist Y habe zu dieser Feier sämtliche der circa zwanzig für den Standort 2 beschäftigten Mitarbeiter eingeladen, wobei in etwa die Hälfte dieser Mitarbeiter gekommen sei, unter anderem auch die Antragstellerin.

Das Geburtstagsfest von Y sei ganz allgemein derart ausgerichtet gewesen, dass der ... Club nicht exklusiv in irgendeine Form angemietet worden wäre. Vielmehr habe Y eher eine Versammlung im ... Club initiiert, in dem daher ebenfalls zahlreiche andere nicht zur Geburtstagsgesellschaft gehörige Personen anwesend gewesen seien. Als gewissermaßen

Gastgeber seiner (Teil-)Versammlung im ... Club habe Y an seine Gäste Getränke-Coupons für die Bar verteilt, seine Gäste direkt auf Getränke eingeladen, sich mit seinen Gästen ausgetauscht, zeitweise als DJ aufgelegt und sich ganz allgemein über eine gute Stimmung gefreut.

Es sei Y erinnerlich, dass er im Gastgarten des ... Club gegen Mitternacht auf eine „Runde" gestoßen sei, in der auch die Antragstellerin dabei gewesen sei. Als er auf diese Runde getroffen habe, habe er sicherlich nicht zur Antragstellerin gesagt, er hätte mit ihr das „süßeste Interview" geführt und „wie hübsch" sie nicht wäre. Zutreffend sei, dass Y die gesamte Runde auf Getränke eingeladen habe, wie er das bei allen seinen anderen Gästen auch getan habe. Es sei Y ein Anliegen gewesen, dass seine Gäste mit Getränken versorgt seien, wobei es ihm einerlei gewesen sei, ob sich seine Gäste für alkoholische oder nichtalkoholische Getränke entschieden. Nachdem Y mit dieser Runde einige Worte ausgetauscht habe, sei er weitergezogen, um sich anderen Gästen zu widmen.

Zu späterer Stunde, etwa gegen 3:00 Uhr, habe Y abermals auf die Antragstellerin getroffen, als er vom Inneren des ... Club zum Gastgarten gewechselt sei. Die Antragstellerin sei im Beisein einer weiteren Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, C, gewesen. Die aufbrechende C habe zur nahe gelegenen Bushaltestelle „ums Eck“ gehen wollen, zu der die Antragstellerin und Y, der sich die Beine vertreten wollte, diese begleitet hätten. Bei der Busstation sei C in ihren Bus eingestiegen, während die Antragstellerin mit Y zurück in Richtung ... Club gegangen sei. Auf diesem Rückweg hätten die Antragstellerin und Y begonnen, flirtend herumzualbern und sich auch körperlich anzuschmiegen. Dafür, dass das nicht einvernehmlich gewesen wäre, habe Y keine Anhaltspunkte gehabt.

Auf dem Rückweg von der Bushaltestelle zum ... Club seien die Antragstellerin und Y quasi als Zwischenstopp in den nahegelegenen Büroräumlichkeiten der Antragsgegnerin eingekehrt, um dort auf die Toilette zu gehen, weil die Toiletten im ... Club überfüllt und auch sonst nicht sonderlich reinlich gewesen seien. In den Büroräumlichkeiten angekommen, die eben ein Erdgeschosslokal mit einer Glasfassade zur Straße seien, habe Y die Eingangstüre, die selbst bei Geschäftsbetrieb untertags abgesperrt ist, wie üblich zugesperrt und habe den Schlüssel im Türschloss stecken lassen. Er sei auf die Toilette gegangen, danach die Antragstellerin.

Nachdem die Antragstellerin von der Toilette zurückgekehrt sei, hätten die Antragstellerin und Y abermals, wie schon vorher, begonnen flirtend herumzualbern, wobei im Zuge dessen die Situation entstanden sei, dass Y die Antragstellerin mit seinen Händen an den Hüften und sie ihn mit ihren Händen an den Schultern gehalten habe. In dieser Situation habe Y dann jedoch von der Antragstellerin einen zurückweichenden körperlichen Gegendruck verspürt, sodass er seine Hände auch wieder von der Hüfte der Antragstellerin weggenommen habe. Er habe das als ein nonverbales „Nein“ der Antragstellerin aufgefasst. Zuvor hätten die Antragstellerin und Y noch flirtend gemeinsam herumgealbert, danach sei es Y aber klar gewesen, dass es dabei bleiben sollte, was für ihn völlig akzeptabel gewesen sei.

Anschließend hätten die Antragstellerin und Y die Büroräumlichkeiten verlassen und seien zum ... Club gegangen. Auf dem Weg aus den Büroräumlichkeiten wäre Y hinsichtlich der versperrten Eingangstüre des Büros nichts Sonderbares aufgefallen. Er habe die Eingangstüre, in deren Türschloss die ganze Zeit über sein Schlüssel gesteckt sei, normal aufgesperrt, beziehungsweise hätte das auch die Antragstellerin tun können. Danach, auf dem Weg zum ... Club, hätten die Antragstellerin und Y nochmals flirtend herumgealbert und sich berührt. Nach dem Eindruck von Y sei die Stimmung gut gewesen.

Zurück beim ... Club haben sich folglich die Wege zwischen der Antragstellerin und Y verlaufen. Während die Antragstellerin im Gastgarten des ... Club geblieben sei und sich dort zu einer Runde gesellt habe, sei Y in den ... Club hineingegangen. Zeitlich seien zwischen dem erstmaligen Weg gemeinsam mit C zur Bushaltestelle bis zur Rückkehr zum ... Club einschließlich der Einkehr in die Büroräumlichkeiten schätzungsweise zwanzig bis dreißig Minuten vergangen.

Falsch sei, dass Y die Antragstellerin gefragt hätte, ob sie deshalb nicht mit ihm „rummachen“ hätte wollen, weil er „zu alt“ wäre. Y habe die Grenzziehung durch die Antragstellerin wohlweislich verstanden und eine Ursachenforschung habe ihn nicht im Geringsten interessiert. Die Art der Fragestellung würde auch gar nicht mit Y, der mit seinem Alter nicht das geringste Problem oder sonst irgendwelche Unsicherheiten hätte, in Einklang stehen, sodass eine solche von der Antragstellerin behauptete Bezugnahme auf das Alter wenig Sinn ergebe. Es sei Y jedenfalls völlig ferngestanden, die Antragstellerin in irgendeiner Form zu belästigen oder ihr auch nur zu nahe zu treten. Aus Sicht des Y hätten beide flirtend herumgealbert und seien sich mit dezenten Berührungen nähergekommen. Dann aber, als die Antragstellerin

in jener Situation, als Y seine Hände an ihre Hüften und sie ihre Hände an seine Schultern gelegt habe, einen zurückweichenden körperlichen Gegendruck ausgeübt habe, sei für Y eine nonverbale Grenzziehung durch die Antragstellerin klar gewesen, die er natürlich zur Kenntnis genommen habe. Die Grenzziehung durch die Antragstellerin habe auch nicht die Stimmung des Y beeinträchtigt oder gar zu einer Art von Aggressivität geführt.

Eine Wende bei alldem sei natürlich eingetreten, als die Antragstellerin am 25. Mai 2022, an Y ein E-Mail mit dem sinngemäßen Inhalt gerichtet habe, sie wäre durch ein Verhalten von ihm am vergangenen Wochenende sexuell belästigt worden und müsse sich nun krankmelden. Y sei in der Zeit vom 25. Mai 2022 bis 30. Mai 2022 urlaubsbedingt ortsabwesend gewesen, habe der Antragstellerin nach Erhalt ihres E-Mails vom 25. Mai 2022 aber noch am selben Tag geantwortet, dass er ihr die Entgegennahme ihrer Krankenstandmeldung rückbestätige. Ein näheres Eingehen auf die von der Antragstellerin in ihrem E-Mail vom 25. Mai2022 erhobenen Vorwürfe habe Y zunächst ausgeklammert, weil er ob der von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe irritiert gewesen sei. Im weiteren Verlauf sei bei der Antragsgegnerin am 27. Mai 2022 ein weiteres an Y adressiertes E-Mail eingegangen, demzufolge die Antragstellerin „[i]m Hinblick auf den sexuell übergriffigen Vorfall" nun das Dienstverhältnis unter Wahrung ihrer Ansprüche „mit sofortiger Wirkung“ beenden müsse.

Am 31.5.2022, also am ersten Arbeitstag nach der Rückkehr aus seinem Urlaub, habe Y sogleich den Geschäftsführer der Antragsgegnerin, X, darüber informiert, dass die Antragstellerin eine sexuelle Belästigung durch ihn geltend gemacht habe. Der Geschäftsführer X habe bei Y die näheren Umstände hinterfragt, wobei ihm Y vergewissert habe, es wäre zu keiner sexuellen Belästigung gekommen. An die Antragstellerin habe der Geschäftsführer X im Sinn eines uneingeschränkten Opferschutzes ein E-Mail vom 31. Mai 2022 gerichtet, dass ihrem Wunsch nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachgekommen, das Arbeitsverhältnis zum 15. Juli 2022 beendet und die Antragstellerin bis dahin unter Fortzahlung ihrer Bezüge dienstfrei gestellt werde. Ebenso habe der Geschäftsführer X der Antragstellerin eine Unterstützung zugesagt, sollte die Antragstellerin davon Gebrauch machen wollen.Am 31.5.2022, also am ersten Arbeitstag nach der Rückkehr aus seinem Urlaub, habe Y sogleich den Geschäftsführer der Antragsgegnerin, römisch zehn, darüber informiert, dass die Antragstellerin eine sexuelle Belästigung durch ihn geltend gemacht habe. Der Geschäftsführer römisch zehn habe bei Y die näheren Umstände hinterfragt, wobei ihm Y vergewissert habe, es wäre zu keiner sexuellen Belästigung gekommen. An die Antragstellerin habe der Geschäftsführer römisch zehn im Sinn eines uneingeschränkten Opferschutzes ein E-Mail vom 31. Mai 2022 gerichtet, dass ihrem Wunsch nach einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses nachgekommen, das Arbeitsverhältnis zum 15. Juli 2022 beendet und die Antragstellerin bis dahin unter Fortzahlung ihrer Bezüge dienstfrei gestellt werde. Ebenso habe der Geschäftsführer römisch zehn der Antragstellerin eine Unterstützung zugesagt, sollte die Antragstellerin davon Gebrauch machen wollen.

Nachdem von Seiten der Antragstellerin kein weiterer Unterstützungsbedarf oder ein Gesprächsbedürfnis gegenüber unserem Geschäftsführer X bestanden habe und das Arbeitsverhältnis zur Antragstellerin aufgelöst worden sei, habe sich der Geschäftsführer X zu den konkreten von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfen kein näheres Bild zur Sichtweise der Antragstellerin machen können. Nichtsdestotrotz sei der Geschäftsführer X, der aufgrund der von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe betroffen gewesen sei, unternehmensintern der Angelegenheit nachgegangen. Der Prokurist Y habe jedenfalls gegenüber dem Geschäftsführer X dezidiert in Abrede gestellt, die Antragstellerin in irgendeiner Form sexuell belästigt zu haben. Er habe Einzelheiten von einem Aufeinandertreffen zwischen der Antragstellerin und ihm an seinem 00. Geburtstag vom 00.00.2022 im ... Club geschildert. Die Angaben von Y habe der Geschäftsführer X natürlich nicht mit den Angaben der Antragstellerin abwägen können, zumal die Antragstellerin aus dem Unternehmen ausgeschieden sei. Dem Umstand aber, dass Y sämtliche von der Antragstellerin gegen ihn erhobenen Vorwürfe von sich aus an den Geschäftsführer X gleich nach Erhalt der E-Mails der Antragstellerin vom 25. Mai 2022 und vom 27. Mai 2022 beziehungsweise gleich nach seiner Urlaubsrückkehr mit 31. Mai 2022 freimutig offengelegt habe, habe der Geschäftsführer Y eine gewisse Bedeutung beigemessen. Es wäre nämlich dem Prokuristen Y leicht möglich gewesen, diese von der Antragstellerin gegen ihn erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung vor dem Geschäftsführer X zu verschweigen, was Y jedoch gerade nicht getan habe. Dass Y diese Vorwürfe also von Anfang an dem Geschäftsführer X berichtet habe, habe der Geschäftsführer X dem Prokuristen Y hinsichtlich dessen Aufrichtigkeit positiv angerechnet. X habe sohin keine subjektiven Anhaltspunkte gehabt, dass ihm Y die Unwahrheit erzählt haben könnte. Es hätte auch nicht zum bisherigen Gesamtverhalten Ys gepasst, der in all den Jahren seiner Beschäftigung seit 2014 für die Antragsgegnerin stets völlig friktionsfreie Verhältnisse zu den vielzähligen

Mitarbeitenden der Antragsgegnerin gehabt habe.Nachdem von Seiten der Antragstellerin kein weiterer Unterstützungsbedarf oder ein Gesprächsbedürfnis gegenüber unserem Geschäftsführer römisch zehn bestanden habe und das Arbeitsverhältnis zur Antragstellerin aufgelöst worden sei, habe sich der Geschäftsführer römisch zehn zu den konkreten von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfen kein näheres Bild zur Sichtweise der Antragstellerin machen können. Nichtsdestotrotz sei der Geschäftsführer römisch zehn, der aufgrund der von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe betroffen gewesen sei, unternehmensintern der Angelegenheit nachgegangen. Der Prokurist Y habe jedenfalls gegenüber dem Geschäftsführer römisch zehn dezidiert in Abrede gestellt, die Antragstellerin in irgendeiner Form sexuell belästigt zu haben. Er habe Einzelheiten von einem Aufeinandertreffen zwischen der Antragstellerin und ihm an seinem 00. Geburtstag vom 00.00.2022 im ... Club geschildert. Die Angaben von Y habe der Geschäftsführer römisch zehn natürlich nicht mit den Angaben der Antragstellerin abwägen können, zumal die Antragstellerin aus dem Unternehmen ausgeschieden sei. Dem Umstand aber, dass Y sämtliche von der Antragstellerin gegen ihn erhobenen Vorwürfe von sich aus an den Geschäftsführer römisch zehn gleich nach Erhalt der E-Mails der Antragstellerin vom 25. Mai 2022 und vom 27. Mai 2022 beziehungsweise gleich nach seiner Urlaubsrückkehr mit 31. Mai 2022 freimutig offengelegt habe, habe der Geschäftsführer Y eine gewisse Bedeutung beigemessen. Es wäre nämlich dem Prokuristen Y leicht möglich gewesen, diese von der Antragstellerin gegen ihn erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung vor dem Geschäftsführer römisch zehn zu verschweigen, was Y jedoch gerade nicht getan habe. Dass Y diese Vorwürfe also von Anfang an dem Geschäftsführer römisch zehn berichtet habe, habe der Geschäftsführer römisch zehn dem Prokuristen Y hinsichtlich dessen Aufrichtigkeit positiv angerechnet. römisch zehn habe sohin keine subjektiven Anhaltspunkte gehabt, dass ihm Y die Unwahrheit erzählt haben könnte. Es hätte auch nicht zum bisherigen Gesamtverhalten Ys gepasst, der in all den Jahren seiner Beschäftigung seit 2014 für die Antragsgegnerin stets völlig friktionsfreie Verhältnisse zu den vielzähligen Mitarbeitenden der Antragsgegnerin gehabt habe.

Als Y einen zurückweichenden körperlichen Gegendruck von der Antragstellerin verspürt habe, habe er dies als eine stillschweigende Ablehnung durch die Antragstellerin aufgefasst. Das habe Y auch widerspruchslos respektiert! Bis dahin jedoch habe Y nicht den Eindruck gehabt, dass etwas geschehen wäre, was von der Antragstellerin nicht gewollt worden wäre, was auch ein objektiver Betrachter so einschätzen würde. Hinzu komme außerdem, dass sämtliche von der Antragstellerin geschilderte Vorfälle anlässlich einer Privatveranstaltung geschehen seien, was außerhalb der Arbeitsumwelt im Sinn von § 6 Abs 2 Z 1 GIBG liege. Dass Y der Antragstellerin im Arbeitsverhältnis oder gar noch bei der Privatveranstaltung während oder aufgrund der vermeintlichen Vorfälle in irgendeiner Weise feindselig und quasi mit Repressalien gegenübergetreten wäre, lasse sich nicht einmal den Schilderungen der Antragstellerin entnehmen. Insofern sei eine hypothetische Auswirkung auf die Arbeitsumwelt der Antragstellerin kaum denkbar; vor allem könnte eine Arbeitsumwelt beziehungsweise ein belastendes Arbeitsklima vielfach erst durch mehrere Belästigungshandlungen beeinflusst und verändert werden, die aber so oder so keinesfalls vorliegen würden. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes scheitere damit vor allem am grundsätzlichen Nichtvorliegen einer sexuellen Belästigung, aber auch unter Gesichtspunkten eines fehlenden ausreichenden Zusammenhangs zu einer negativen Arbeitsumwelt. Warum die Antragstellerin Gegenteiliges behauptet, sei Y nicht erklärbar und es liege ihm fern, dazu irgendwelche Erklärungsversuchte anzustellen. Als Y einen zurückweichenden körperlichen Gegendruck von der Antragstellerin verspürt habe, habe er dies als eine stillschweigende Ablehnung durch die Antragstellerin aufgefasst. Das habe Y auch widerspruchslos respektiert! Bis dahin jedoch habe Y nicht den Eindruck gehabt, dass etwas geschehen wäre, was von der Antragstellerin nicht gewollt worden wäre, was auch ein objektiver Betrachter so einschätzen würde. Hinzu komme außerdem, dass sämtliche von der Antragstellerin geschilderte Vorfälle anlässlich einer Privatveranstaltung geschehen seien, was außerhalb der Arbeitsumwelt im Sinn von Paragraph 6, Absatz 2, Ziffer eins, GIBG liege. Dass Y der Antragstellerin im Arbeitsverhältnis oder gar noch bei der Privatveranstaltung während oder aufgrund der vermeintlichen Vorfälle in irgendeiner Weise feindselig und quasi mit Repressalien gegenübergetreten wäre, lasse sich nicht einmal den Schilderungen der Antragstellerin entnehmen. Insofern sei eine hypothetische Auswirkung auf die Arbeitsumwelt der Antragstellerin kaum denkbar; vor allem könnte eine Arbeitsumwelt beziehungsweise ein belastendes Arbeitsklima vielfach erst durch mehrere Belästigungshandlungen beeinflusst und verändert werden, die aber so oder so keinesfalls vorliegen würden. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgesetzes scheitere damit vor allem am grundsätzlichen Nichtvorliegen einer sexuellen Belästigung,

aber auch unter Gesichtspunkten eines fehlenden ausreichenden Zusammenhangs zu einer negativen Arbeitsumwelt. Warum die Antragstellerin Gegenteiliges behauptet, sei Y nicht erklärbar und es liege ihm fern, dazu irgendwelche Erklärungsversuchte anzustellen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 22. November 2023, von Y und von X (beide als informierte Vertreter der Antragsgegnerin) vom 3. Oktober 2023. Als weitere Auskunftsperson wurde D am 22. November 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin, ein E-Mail der Antragstellerin vom 6. November 2021, die E-Mail-Korrespondenz der Antragstellerin, Ys und Xs zwischen 25. Mai und 31. Mai 2022, die Stellungnahme der Auskunftsperson C und die Sachverhaltsdarstellung der Auskunftsperson D.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 22. November 2023, von Y und von römisch zehn (beide als informierte Vertreter der Antragsgegnerin) vom 3. Oktober 2023. Als weitere Auskunftsperson wurde D am 22. November 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Bewerbungsunterlagen der Antragstellerin, ein E-Mail der Antragstellerin vom 6. November 2021, die E-Mail-Korrespondenz der Antragstellerin, Ys und römisch zehn s zwischen 25. Mai und 31. Mai 2022, die Stellungnahme der Auskunftsperson C und die Sachverhaltsdarstellung der Auskunftsperson D.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lautet: Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lautet:

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell 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 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

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 einer sexuellen Belästigung am 21. Mai 2022, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat

römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes einer sexuellen Belästigung am 21. Mai 2022, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 21. Dezember 2021 bis 15. Juli 2022 bei der Antragsgegnerin als Mitarbeiterin für die Konzertbetreuung in geringfügigem Ausmaß (2,5 Stunden pro Woche) beschäftigt.

Die Antragsgegnerin ist eine Konzertveranstaltungsagentur mit Sitz in Stadt 1 und einer Zweigstelle in Stadt 2. Das Büro 2 der Antragsgegnerin befindet sich im Erdgeschoss eines Hauses in unmittelbarer Nähe zum .... Die Eingangstüre zu den Büroräumlichkeiten ist auch tagsüber, wenn Mitarbeitende vor Ort sind, versperrt.

Bei der Antragsgegnerin sind überwiegend studentische Mitarbeitende in Teilzeit beschäftigt. Bis auf ein kleines Kernteam, das schon mehrere Jahre für die Antragsgegnerin arbeitet, herrscht eine starke Fluktuation unter den Mitarbeitenden.

Die Arbeitstätigkeiten umfassen das Auf- und Abbauen der Bestuhlung vor und nach den Konzerten, die die Antragsgegnerin in ... veranstaltet, die Kontrolle der Eintrittskarten und das Begleiten von Gästen zu ihren Sitzplätzen.

Y leitet seit 2014 als Prokurist der Antragsgegnerin das Büro in Stadt2. Er führte mit der Antragstellerin das Bewerbungsgespräch am 6. November 2021 und stellte sie ein.

Am 00.00.2022 feierte Y seinen 00. Geburtstag im ... Club, einem Lokal .... Zu dieser Feier lud er neben zahlreichen anderen Gästen auch die Mitarbeitenden der Antragsgegnerin ein, von denen ca. zehn der Einladung folgten. Y unterhielt sich den Abend lang mit seinen Gästen und lud diese auch auf Getränke ein. Dafür gab es Getränkecoupons, die an der Bar für alkoholische und nichtalkoholische Getränke eingelöst werden konnten.

Die Antragstellerin kam nach dem Abschluss der Konzertveranstaltung (ca. 23:20 Uhr) mit ihren Kolleginnen B und C zur Geburtstagsfeier von Y und setzte sich mit einem Getränk zu anderen Kollegen und Kolleginnen in einen Kreis vor dem Lokal dazu. Zu diesem Zeitpunkt waren etwa 100 Personen im ... Club.

Y kam im weiteren Verlauf des Abends zu der Gruppe und lud die Antragstellerin und ihre Kollegen und Kolleginnen zu Getränken ein. Im Zuge des Plauderns mit der Antragstellerin meinte Y zu ihr, dass sie hübsch sei und dass er mit ihr das süßeste Vorstellungsgespräch geführt hat. Er versuchte die Antragstellerin und ihre Kollegen und Kolleginnen zu überzeugen, dass sie länger auf der Party bleiben und noch etwas mit ihm trinken sollten.

Als die Kollegin der Antragstellerin, C, nach Hause fahren wollte, bot Y an, sie und die Antragstellerin zur Bushaltestelle zu begleiten.

Nachdem die Kollegin abgefahren war, ging die Antragstellerin mit Y zu den Büroräumlichkeiten, um dort, und nicht erst im vollen ... Club, auf die Toilette zu gehen.

Am Weg zum Büro nahm Y die Hand der Antragstellerin. Die Antragstellerin sprang daraufhin wie ein Kind an der Hand, schwang diese und ließ sie im Schwung los.

Als die beiden im Büro angekommen waren, verschloss Y die Eingangstüre. Nachdem beide auf der Toilette waren, und die Antragstellerin Y aufforderte, die Türe zu öffnen, weil sie gehen wollte, kam dieser näher und legte der Antragstellerin die Hände auf die Hüften. Die Antragstellerin trug ein Kleid, das seitlich an der Hüfte geschlitzt war, wodurch Y ihre Haut berührte.

Die Antragstellerin drückte ihren Körper weg von Y und legte ihrerseits beide Hände auf seine Schultern und klopfte sie freundschaftlich.

Am Rückweg fragte Y die Antragstellerin, ob sie nicht mit ihm rummachen wolle, weil er zu alt sei.

Nach der Rückkehr in den ... Club nahm die Antragstellerin noch einen Malibu Orange, den sie jedoch nicht mehr trank und verließ dann bald das Lokal. Es gab keinen weiteren Kontakt mit Y.

Y war von 25. Mai bis 30. Mai 2022 auf Urlaub.

Am 25. Mai 2022 meldete die Antragstellerin der Antragsgegnerin mit E-Mail eine sexuelle Belästigung durch Y und gab bekannt, dass sie sich hiermit krankmelde. Mit Mail vom 27. Mai 2022 beendete die Antragstellerin aufgrund des sexuell übergriffigen Vorfalls das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung. Diese Mails wurden am 31. Mai 2022 an den Geschäftsführer der Antragsgegnerin weitergeleitet, welcher am selben Tag den Dienstverstrag mit der Antragstellerin nach Ablauf der Kündigungsfrist per 15. Juli 2022 auflöste.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß § 6 Abs 1 Z 1 GlBG vor.Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, 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 anstößiges 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 anzügliche – sei es auch in „Komplimente" verpackte – Bemerkungen4, körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen, wobei „bereits" Begrapschen" die Toleranzgrenze überschreitet5, erzwungene Umarmungen und Küsse6 oder das Drängen zur Aufnahme einer intimen Beziehung unter Ausnutzung der Stellung7.

Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.8

Y setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, in dem er die Antragstellerin in den Büroräumlichkeiten umarmte, sie versuchte an sich zu ziehen, wobei seine Hände die Haut der Antragstellerin berührten.

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. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG10 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 Belästigungshandlugen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.11 Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.Um von einer sexuellen Belästigung iSd Paragraph 6, Absatz 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. Nach den Gesetzesmaterialien zum ArbBG10 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 Belästigungshandlugen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.11 Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

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.12 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.13Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach Paragraph 6, Absatz 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.12 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.13

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 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.14 Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.15 Viele Belästigte antizipieren, dass sie bei offensiver Gegenwehr mit zusätzlichen negativen Konsequenzen rechnen müssen und wählen oft defensive Formen der Gegenwehr, die das Problem nicht benennen.16

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.17

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.18 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.19 Derartige Verhaltensweisen können auch geeignet sein, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person durch Geringschätzung, mangelnden Respekt oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen.20 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 zurückzieht.21

Objektiv betrachtet war das Verhalten von Y geeignet, die Würde der Antragstellerin in der tatbestandsmäßig geforderten Mindestintensität zu beeinträchtigen. Das Verhalten war subjektiv unerwünscht, was die Antragstellerin durch das Wegdrücken des Körpers von Y auch für diesen deutlich gemacht hat. Durch das beschriebene Verhalten wurde für die Antragstellerin außerdem eine feindselige und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen. Sie hat an ihrem nächsten Arbeitstag diesen Vorfall gegenüber der Antragsgegnerin thematisiert, sich aufgrund dessen krankgemeldet und kurz darauf ihr Beschäftigungsverhältnis beendet.

Die Belästigungshandlung kann durch Dritte, etwa Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen oder durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst gesetzt werden (§ 6 Abs 1 Z 1 GlBG). Handelt es sich bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin um eine juristische Person, so ist dieser das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe zuzurechnen.22 Gleichermaßen haftet die juristische Person als Arbeitgeber/Arbeitgeberin für die sexuelle Belästigung durch Personen, die, ohne Organ zu sein, kraft ihrer Befugnisse und ihrer Stellung gegenüber anderen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zur „selbständigen Ausübung von Unternehmer- und insbesondere Arbeitgeberfunktionen berechtigt"23 sind und die sexuelle Belästigung damit in einem inneren Zusammenhang steht.24 Die Belästigungshandlung kann durch Dritte, etwa Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen oder durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin selbst gesetzt werden (Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG). Handelt es sich bei dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin um eine juristische Person, so ist dieser das Verhalten ihrer vertretungsbefugten Organe zuzurechnen.22 Gleichermaßen haftet die juristische Person als Arbeitgeber/Arbeitgeberin für die sexuelle Belästigung durch Personen, die, ohne Organ zu sein, kraft ihrer Befugnisse und ihrer Stellung gegenüber anderen Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen zur „selbständigen Ausübung von Unternehmer- und insbesondere Arbeitgeberfunktionen berechtigt"23 sind und die sexuelle Belästigung damit in einem inneren Zusammenhang steht.24

Die Beziehung zwischen belästigender und belästigter Person ist häufig durch Niveauunterschiede bei ihrer Position innerhalb der Hierarchie und im Hinblick auf ihre Machtbefugnisse gekennzeichnet.25

Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung durch den Senat I der GBK ihre Vorwürfe nochmals glaubwürdig vorgebracht.

Sie zeigte sich – selbst eineinhalb Jahre nach den Vorfällen – zutiefst betroffen. In der Befragung konnte sie glaubhaft schildern, wie befremdlich für sie die Komplimente ihres Chefs auf der Feier waren und wie sie etwas später versuchte, sich aus dem unerwünschten „Händchenhalten“ zu befreien. Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung durch den Senat römisch eins der GBK ihre Vorwürfe nochmals glaubwürdig vorgebracht. Sie zeigte sich – selbst eineinhalb Jahre nach den Vorfällen – zutiefst betroffen. In der Befragung konnte sie glaubhaft schildern, wie befremdlich für sie die Komplimente ihres Chefs auf der Feier waren und wie sie etwas später versuchte, sich aus dem unerwünschten „Händchenhalten“ zu befreien.

Die Antragstellerin machte in ihrer Befragung sehr deutlich, dass es für sie belastend war, von ihrem 20 Jahre älteren Chef so angesprochen und in weiterer Folge berührt zu werden. Die ganze Situation war für sie beschämend und auch nicht wirklich nachvollziehbar. Man merkte ihr ebenso an, wie beunruhigend die Situation für sie gewesen sein muss, als sie alleine mit ihrem Chef in den von innen verschlossenen Büroräumlichkeiten war und er auf sie zukam, um sie zu umarmen. Auch hier hat sie nachvollziehbar ausgeführt, dass sie die unerwünschte Umarmung und Berührung von Y durch Wegdrücken seines Körpers und ein „freundschaftliches Schulterklopfen“ abgewehrt hat und auf diese Weise versucht hat, die Situation zu entschärfen.

Die Antragstellerin hat im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung dargelegt. Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Y bestritt in seiner Befragung die vorgeworfenen Handlungen nicht. Er schilderte nachvollziehbar aus seiner Perspektive, dass er die Antragstellerin und ihre Freundin wie auf Partys üblich aufgefordert habe, noch ein bisschen zu bleiben und mit ihm noch etwas zu trinken, dabei habe er keine besonderen Hintergedanken gehabt. Aus seiner Wahrnehmung hat es sich bei der kurzen, ca. 20-minütigen Episode einer langen Partynacht um ein gegenseitiges Herumalbern und Herumflirten am Weg zu den Büroräumlichkeiten gehandelt. Aus seiner Sicht sei das Flirten am Weg wechselseitig gewesen. Als die Antragstellerin seiner Umarmung dann mit Körperdruck entgegnet hat, habe er gleich verstanden und damit aufgehört.

Y war in seiner Befragung durchwegs glaubwürdig und hat den Abend und die Ereignisse aus seiner Sicht nachvollziehbar geschildert.

Wie er die Situation erlebt hat, ist jedoch für die Beurteilung des Vorliegens der sexuellen Belästigung der Antragstellerin nicht ausschlaggebend. Hier ist auf das oben Ausgeführte zu verweisen, wonach es eben nicht auf die Absicht des Belästigers ankommt, sondern die Haftung für sexuelle Belästigung verschuldensunabhängig zu prüfen ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten

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