

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt gelangte am 18. September 2012 über das am 19. April 2011 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie eine **Belästigung** durch Dritte gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Herrn B (Antragsgegner)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. **Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs.1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.**
2. **Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 7 Abs.1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.**

Entscheidungsgründe:

In ihrem Verlangen bringt die GAW vor, dass die Antragstellerin seit 1. Juni 2005 bei der X GmbH als Reinigungskraft beschäftigt und bis Mitte Jänner 2011 am Unterstützungspunkt Y tätig gewesen sei. Dort sei sie dem Vorarbeiter (dem Antragsgegner) unterstellt gewesen.

Die Antragstellerin habe vorgebracht, dass sie sexuellen Belästigungen des Antragsgegners ausgesetzt gewesen sei. Sie habe folgenden Begebenheiten dargestellt:

Am 19. November 2010 habe der Antragsgegner auf ihr Gesäß gegriffen.

Am 23. November 2010 habe die Antragstellerin den Antragsgegner daran erinnert, dass sie am nächsten Tag einen Frauenarzttermin habe. Dies habe er mit der Aussage „er könne ja auch unten stiarln“ kommentiert und dabei eine eindeutige Handbewegung gemacht.

Auch am 26. November 2010 habe der Antragsgegner der Antragstellerin auf das Gesäß gegriffen, sie habe dabei gerade noch ausweichen können.

Am 29. Dezember 2010 sei es zu einer für die Antragstellerin äußerst demütigenden Situation gekommen. Der Antragsgegner habe alle Frauen nach der Mittagspause angewiesen, zum Unterstützungspunkt zu kommen, um nachzufragen, wer von den Frauen ihre Periode habe. Seiner Meinung nach sei die Toilette verschmutzt gewesen. Eine Frau habe sich offenbar derart eingeschüchtert gefühlt, dass sie mitgeteilt habe, ihre Periode zu haben, obwohl sie nicht für eine Verunreinigung verantwortlich gewesen sei. Der Antragsgegner habe daraufhin begonnen, diese vor allen anzuschreien und die Frau eine „Drecksau“ genannt.

Wegen des zunehmend verschärft demütigenden Arbeitsumfeldes habe die Antragstellerin den Betriebsrat eingeschaltet. Der Antragsgegner sei zunächst mit 10. Jänner 2011 entlassen worden. Kurz darauf sei seitens der Personalabteilung, von Herrn Mag. C, eine Versetzung der Antragstellerin in ... angeordnet worden. Auch eine weitere Betroffene, Frau D, habe sich an den Betriebsrat gewendet und es sei gegenüber der Antragstellerin kommuniziert worden, die Versetzung solle verhindern, dass sich die betroffenen Frauen „absprechen könnten“. Die Antragstellerin habe dies als eine Art Strafversetzung empfunden, vor allem weil sie aus ... komme und nun einen unverhältnismäßig längeren Anfahrtsweg in Kauf nehmen müsse. Vor allem auch wegen der zuvor äußerst belastenden Arbeitssituation habe sich die Antragstellerin anschließend sechs Wochen im Krankenstand befunden. Sie habe außerdem erfahren, dass der Antragsgegner nach wie vor am Stützpunkt Y anwesend sei, und habe den Eindruck, dass dort die Auffassung herrsche, dass sie und Frau D an der Entlassung des Antragsgegners schuld seien. Die Antragstellerin habe nun durch Interventionen die für sie verschlechternde Versetzung abwenden können und sei seit 21. März 2011 im ... eingesetzt. Dieser Arbeitsort sei für sie nun in Ordnung.

Die Antragstellerin sehe sich allerdings nach wie vor demütigenden und einschüchternden Arbeitsbedingungen ausgesetzt, da der Antragsgegner weiterhin am Unterstützungspunkt Y präsent sei. Die GAW habe aus diesem Grund auch Kontakt zur Arbeit-

geberin aufgenommen.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für den Antragsgegner trat dieser den Vorwürfen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die gegen ihn von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe seien frei erfunden und würden den Tatbestand der Verleumdung erfüllen.

Vorzustellen sei, dass die Antragstellerin und Frau D auf der Liste der ..., an deren erster Stelle er kandidiert habe, für die Betriebsratswahl kandidiert hätten und in weiterer Folge vom politischen Mitbewerber, der bei der X GmbH „das Sagen“ habe, offensichtlich „umgedreht“ worden seien und nunmehr, wie insbesondere Frau D mehrfach erklärt habe, den ehemaligen Parteifreund und nunmehr politischen Gegner, den Antragsgegner, „fertig machen“ wollen würden.

Auf Grund der wahrheitswidrigen, frei erfundenen Behauptungen der Antragstellerin sei er am 11. Jänner 2011 von seinem Arbeitgeber entlassen worden und habe diese Entlassung vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... zur Geschäftszahl ... angefochten. Ein Urteil liege in diesem Verfahren noch nicht vor, immerhin habe die dort Beklagte Partei „X GmbH“ in Einsicht der Aussichtslosigkeit ihres Prozesstandpunktes die Entlassung zurückgenommen und er sei (quasi rückwirkend) wieder, mit ungeschmäleren Bezügen dort beschäftigt.

Die gegenständlichen wahrheitswidrigen Anschuldigungen würden ausschließlich dazu dienen, dem Arbeitgeber in die theoretische Möglichkeit zu versetzen, dieses Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien doch noch zu gewinnen.

### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner, **Herrn B**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das

Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte belästigen.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.<sup>1</sup>

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiert werden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Wil-

---

<sup>1</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

lichkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.<sup>2</sup>

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK hält in diesem Zusammenhang fest, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Auf Grundlage der getätigten Aussagen der Antragstellerin, des Antragsgegners und von Herrn E sowie nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete sexuelle Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen.

Das Gegenvorbringen des Antragsgegners war wenig aussagekräftig und beruhte im Wesentlichen auf der Feststellung, dass er die Antragstellerin lediglich darauf aufmerksam gemacht habe, Arzttermine nach Dienstschluss wahrzunehmen, und sie aus Böswilligkeit die Behauptungen gegen ihn angestellt habe.

---

<sup>2</sup> U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f;

Sowohl das Berühren der Antragstellerin durch Fassen an ihr Gesäß, als auch die vom Antragsgegner in Bezug auf die Bekanntgabe eines Frauenarzttermines getroffene Aussage „Ich kann ja auch unten stiarln“ und die in diesem Zusammenhang gemachte Handbewegung, sind Verhaltensweisen, die der sexuellen Sphäre zuzurechnen sind. Das gegenständliche Verhalten des Antragsgegners wurde von der Antragstellerin subjektiv als sexuelle Belästigung erlebt und war zudem geeignet, eine demütigende, feindselige oder einschüchternde Arbeitsumwelt zu schaffen.

Die getätigten Aussagen und geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem erkennenden Senat den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt, und er dadurch sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt hat. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hinzuweisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestimmungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kolleginnen und Kollegen und zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Es liegt demnach eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** durch den **Antragsgegner, Herrn B**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** ist folgendes festzuhalten:

Die geschlechtsbezogene Belästigung gilt gemäß § 7 Abs. 1 GIBG als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Sie bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau – unter Ausklammerung der gesondert geregelten sexuellen Belästigung iSd § 6 GIBG<sup>3</sup> – als auch an daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Ver-

---

OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

<sup>3</sup> § 7 und § 6 GIBG stehen zueinander in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung, weil auch die „sexuelle Sphäre“ zweifellos unter „Geschlecht“ zu subsumieren ist, also auch die sexuelle Sphäre

halten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung iSd § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.<sup>4</sup> Nach der Rechtsprechung sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine rechtlich verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.<sup>5</sup>

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist.

Verhaltensweisen geschlechtsbezogener Belästigung können verschiedenste Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, E-Mails, SMS, Bildern oder sonstigem Material.<sup>6</sup> Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau- oder Mann sein, abzielt. Denkbar sind etwa stereotype Benachteiligungen und Redensarten, denkbar sind aber auch Verhaltensweisen, die sich gegen eine bestimmte Person deshalb richten, weil sie ein bestimmtes Geschlecht hat. Während bei bestimmten Äußerungen der „Geschlechtsbezug“ auf der Hand liegt, ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten etc. nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv der belästigenden Person für diese Verhaltensweise maßgebend. Letztlich hängt es von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist. Damit von einer Belästigung iSd § 7 Abs. 2 GIBG gesprochen werden kann, muss durch ein bestimmtes geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein Mindestmaß an Intensität voraus.

Das zu beurteilende Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. § 7 Abs. 2 Z 1 GIBG setzt weiters voraus, dass ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies zumindest bezweckt.

---

geschlechtsbezogen ist. Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung. Vgl. dazu RV 307 BlgNR 22. GP 12

<sup>4</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 7 Rz 3

<sup>5</sup> OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008

<sup>6</sup> RV 307 BlgNR 22. GP 12

Auf Grundlage der getätigten Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Antragstellerin die behauptete Belästigung hinreichend glaubhaft gemacht hat und es dem Antragsgegner nicht gelungen ist, den erkennenden Senat davon zu überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Sachverhalte der Wahrheit entsprechen.

Die vom Antragsgegner generell in der mündlichen Befragung gewählte Ausdrucksweise ließ den erkennenden Senat an dessen Darstellung der gegenständlichen Situation zweifeln und wurde diese vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet.

Die Verhaltensweise des Antragsgegners die anwesenden Frauen über ihre monatliche Periode zu befragen und diese in Zusammenhang mit einer verunreinigten Toilette zu bringen sowie eine weibliche Mitarbeiterin deswegen als „Drecksau“ zu bezeichnen ist als geschlechtsbezogen anzusehen. Das gegenständliche Verhalten des Antragsgegners wurde von der Antragstellerin subjektiv als Belästigung erlebt und war zudem geeignet, eine demütigende, feindselige oder einschüchternde Arbeitsumwelt zu schaffen.

Es liegt somit eine **Belästigung** durch den Antragsgegner vor.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in 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 § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz nicht nachgekommen, kann jeder 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 seitens des Senates I der GBK gemäß



§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag** zur **Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem **Antragsgegner, Herrn B**, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.**

Wien, 18. September 2012

Mag.<sup>a</sup> Silvia Schmid

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK