

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 14. Jänner 2016 über den am 10. April 2013 eingebrachten Antrag von **Herrn A (Antragsteller)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch eine **Belästigung** gemäß **§ 21 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Frau B (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011) zu GZ GBK I/503/13-M zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. **Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Herr A auf Grund des Geschlechtes durch Frau B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.**
  
2. **Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Ansicht, dass Herr A auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Frau B gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Recht-

sprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

## Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die schriftlichen und mündlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin, sowie die Aussagen von Herrn C, Frau D, Frau E und Frau F gegenüber dem Senat I der GBK.

## Vorbringen und Aussagen

Im Antrag von Herrn A wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Der Antragsteller sei vom 4.6.2012 bis zum 29.1.2013 bei der Firma X GmbH als Demi Chef de rang, Arbeiter im Kollektivvertrag Hotel- und Gastgewerbe, am Standort ... beschäftigt gewesen. Von Beginn seiner Beschäftigung an habe ihn die ihm Vorgesetzte, die Food & Beverage Managerin Frau B (Antragsgegnerin), sexuell belästigt. Schon in den ersten Arbeitstagen habe sie ihn gefragt, ob er nach Dienstschluss auf ein Glas Wein mit ihr gehen wolle. Dies habe er von Anfang an abgelehnt, da er verheiratet sei und zwei Kinder habe. Außerdem trenne er Dienstliches von Privatem. In den Tagen danach habe ihn die Antragsgegnerin gefragt: „Was sagst Du dazu, wenn man in einer Beziehung ist, der Mann oral befriedigt wird und dann gleich einschläft?“ Offensichtlich habe sich diese Aussage auf den Mann der Antragsgegnerin bezogen. An einem anderen Tag (seiner Erinnerung nach im Herbst 2012) habe sie während des Dienstes, als er ein Tablett mit neuem Geschirr getragen habe, in seine Hose gegriffen und seinen Penis angefasst. Der Antragsteller habe keine Möglichkeit gehabt sich zu wehren, da er sonst das Geschirr hätte fallen lassen müssen. Er habe Angst gehabt, dass er deswegen Probleme bekommen würde.

Der Antragsteller habe der Antragsgegnerin immer wieder ausdrücklich gesagt, dass er diese Übergriffe – verbaler wie körperlicher Natur – ablehne, und sie das beenden solle. Trotzdem habe es in der Regel jede Woche mindestens vier Vorfälle gegeben. Besonders furchtbar sei dem Antragsteller ein anderer Vorfall in Erinnerung geblieben, der sich ebenfalls in der Dienstzeit ereignet habe. Er habe im Kühlraum Obst schlichten müssen. Die Antragsgegnerin habe sich eine Banane genommen und damit Oralverkehr simuliert. Dann habe sie von ihm einen „Quickie“ gewollt und ihn

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

gefragt, ob er denn nicht spontan sei.

Des Weiteren sei er von seiner Vorgesetzten nach der Größe seines Penis gefragt worden. Sie habe mehrmals wissen wollen, ob es stimme, dass der bei Männern mit schwarzer Hautfarbe generell größer sei. Sie habe dem Antragsteller in diesem Zusammenhang von einem Urlaub mit ihren Eltern in Kenia erzählt, bei dem sie 17 Jahre alt gewesen sei. Dort habe sie Geschlechtsverkehr mit einem dunkelhäutigen Mann gehabt, dessen Penis angeblich so groß gewesen sei. Die Antragsgegnerin habe zudem erklärt, am Penis des Antragstellers lutschen zu wollen und dass ihr das schon reichen würde, um zum Höhepunkt zu kommen. Sie habe ihm auch vorgeschlagen, vor Dienstbeginn Sex mit ihr zu haben.

Es seien in Summe so viele Vorfälle gewesen, dass der Antragsteller gar nicht mehr genau schildern könne, wann sich die einzelnen zugetragen hätten. Er habe stets ihre Übergriffe abgelehnt, trotzdem habe sie immer und immer wieder weitergemacht. Er habe immer Angst gehabt, dies zu verfolgen, weil er sich gedacht habe, ihm würde niemand glauben, dass er als erwachsener Mann Opfer sexueller Belästigung durch eine Frau geworden sei.

Ende November/Anfang Dezember habe der Antragsteller der Antragsgegnerin mitgeteilt, dass er mit seiner Frau und dem Hoteldirektor bezüglich der Belästigungen reden werde. Daraufhin habe die Antragstellerin zwar die Belästigungen sofort und ab da dauerhaft eingestellt, dann habe aber von ihrer Seite ständige Kritik an seiner Arbeit begonnen. Auf einmal seien beispielweise beim Frühstückstische-Decken Fehler bemängelt worden, das Geschirr wäre nicht sauber gewesen, und ähnliche Vorfälle seien gemacht worden.

Letztendlich habe der Antragsteller den Entschluss gefasst, selbst zu kündigen, weil er diese dermaßen belastende Situation am Arbeitsplatz nicht mehr ertragen habe. Am 15.1.2013 habe er seine Kündigung unter Einhaltung der zweiwöchigen Frist zum 29.1.2013 erklärt. Er habe die Kündigung bei der Assistentin des Direktors, Frau F, persönlich im Büro abgegeben. Diese sei eine gute Freundin der Antragsgegnerin. Auch am 25.1.2013 sei er bei Frau F gewesen, wegen seiner Beendigungspapiere. Dabei habe er ihr von den sexuellen Belästigungen erzählt. Daraufhin habe Frau F ihm geraten, nichts zu unternehmen. Sie gebe ihm dafür zwei Tage Dienstfreistellung. Er solle aber nichts bei der Arbeiterkammer unternehmen, der Antragsteller werde dabei nur verlieren.

Heute noch leide der Antragsteller an Schlaflosigkeit aufgrund dieser anhaltenden

sexuellen Belästigungen während seines Beschäftigungsverhältnisses. Er wolle verhindern, dass es weiteren Mitarbeitern in diesem Betrieb so ergehe wie ihm.

Am 3. Juni 2013 hat die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) den Antrag von Herrn A dahingehend ergänzt, dass überprüft werde, ob auch eine Belästigung im Sinne des § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG, im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers vorliege, und auf folgenden, bereits im Antrag enthaltenen Sachverhalt verwiesen: Die Antragsgegnerin habe den Antragsteller auch nach der Größe seines Penis gefragt und habe mehrmals wissen wollen, ob es stimme, dass der bei Männern schwarzer Hautfarbe generell größer sei. Sie habe ihm in diesem Zusammenhang von einem Urlaub in Kenia erzählt, wo sie Geschlechtsverkehr mit einem dunkelhäutigen Mann gehabt habe, dessen Penis angeblich so groß gewesen sei. Der GAW habe der Antragsteller darüber hinaus im Beratungsgespräch geschildert, dass die Antragsgegnerin im Zuge ihrer sexuellen Übergriffe auch immer wieder auf seine Hautfarbe Bezug genommen und ihm sinngemäß erklärt habe, wie schön und weich seine schwarze Haut sei. Die Antragsgegnerin habe in diesem Zusammenhang auch auf seine körperliche Stärke Bezug genommen.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Behauptungen des Antragstellers würden mit Entschiedenheit zurückgewiesen. Der Vorwurf, die Antragsgegnerin hätte den Antragsteller belästigt, sei absolut falsch und stelle offensichtlich einen Vergeltungsversuch des Antragstellers dar, nachdem die Antragsgegnerin diesen „sexuell zurückgewiesen“ habe.

Der Antragsteller sei vom 4. Juni 2012 bis zum 29. Jänner 2013 im Hotel X, ... in ... beschäftigt gewesen. In dieser Zeit sei die Antragsgegnerin im gleichen Hotel als Frühstücksleiterin beschäftigt und somit seine direkte Vorgesetzte gewesen. Sie habe sich stets bemüht, durch ihre freundschaftliche Art ein angenehmes lockeres Arbeitsklima zu schaffen. Dabei habe sie alle ihr unterstellten Mitarbeiter/innen gleich freundlich und respektvoll behandelt.

Leider habe der Antragsgegner ihre freundschaftliche Art eindeutig missverstanden. Schon kurze Zeit nach seinem Eintritt habe er begonnen, die Antragsgegnerin körperlich zu bedrängen und mit Handlungen wie „Popograpschen“ zu belästigen. Diese

Übergriffe habe sie entschieden zurückgewiesen und habe dem Antragsteller des Öfteren ihr Desinteresse an einer privaten Beziehung mit ihm erklärt. Sie selbst sei seit 13 Jahren in einer festen Beziehung und habe 3 Kinder. Um ein angenehmes Arbeitsklima zu wahren, habe sich die Antragsgegnerin dennoch gegenüber dem Antragsteller weiterhin freundlich verhalten. Dies habe anscheinend bei ihm den Eindruck erweckt, dass ihre Ablehnung nicht ernst gemeint sei und seine Annährungsversuche ihr gegenüber erwünscht wären. Häufig sei sie von ihm „seine 2. Frau“ genannt worden, und er habe ihr ein Foto seiner Tochter geschenkt.

Die Situation sei in einem Vorfall im September 2012 im F&B Büro kurz vor seinem Urlaub eskaliert, als der Antragsteller der Antragsgegnerin bei einer Einschulung am PC an den Busen und unter den Rock gegriffen habe, wobei sie Mühe gehabt habe, sich körperlich gegen den Antragsteller zu wehren und ihn aus dem Büro zu verweisen. Nach diesem Vorfall habe die Antragsgegnerin unverzüglich eine Meldung an die Geschäftsleitung erstattet und Rat und Hilfe bei ihren Vorgesetzten, Frau F und Herrn C, gesucht und Ihnen die Sachlage geschildert. Sie habe diese schriftlich aufgefordert, notwendige Maßnahmen zu setzen, und darauf hingewiesen, dass ein Untätig-Bleiben der Geschäftsleitung nicht akzeptiert werden könne.

Ein klärendes Gespräch mit dem Antragsteller sei zu diesem Zeitpunkt nicht möglich gewesen, da sein Urlaub – wie gesagt – unmittelbar bevor gestanden sei.

Nach der Rückkehr des Antragstellers habe sie ihn in einem Gespräch wegen dieser Vorfälle der sexuellen Belästigung ihr gegenüber mündlich abgemahnt und dem Antragsteller absolut bestimmt klar gemacht, weitere Handlungen dieser Art zu unterlassen. Des Weiteren habe sie ihr Verhalten gegenüber dem Antragsteller in eine kühle und reservierte Art geändert. Für die Antragsgegnerin sei das Verhalten des Antragstellers absolut inakzeptabel gewesen.

Bis zu dem gegenständlichen Vorfall habe – wie bereits ausgeführt – die Antragsgegnerin gegenüber dem Antragsteller ein freundschaftlich-kollegiales Verhalten an den Tag gelegt, so wie auch zu den übrigen Arbeitskollegen/innen. Die Antragsgegnerin habe jedoch zu keiner Zeit den Antragsteller in irgendeiner Form, insbesondere aufgrund dessen anderer Hautfarbe, diskriminiert oder belästigt.

Die vom Antragsteller behaupteten Gespräche über etwaige sexuelle Neigungen der Antragsgegnerin hätten nicht stattgefunden. Zwar sei es richtig, dass die Antragsgegnerin im Alter von rund 14 Jahren (und nicht 17 Jahren) mit ihren Eltern in Kenia auf Urlaub gewesen sei. Anlässlich dieses Familienurlaubes habe die Antragsgegner-

rin weder sexuellen Kontakt zu Einheimischen, noch irgendwelche anderen sexuellen Interessen ausgeübt. Diesbezügliche Behauptungen des Antragstellers seien absolut unwahr, an den Haaren herbeigezogen und stellten schlichtweg eine Behauptung falscher Tatsachen dar. Die Antragsgegnerin hätte keinerlei Veranlassung, mit dem Antragsteller derartige Themen zu erörtern.

Diesbezüglich sei anzuführen, dass die Antragsgegnerin in aufrechter Beziehung mit ihrem Partner und den drei gemeinsamen Kindern lebe und keinerlei Interesse an sexuellen Erlebnissen, insbesondere nicht mit untergebenen Arbeitskollegen habe. Offensichtlich habe sich der Antragsteller in seiner Ehre verletzt gefühlt, von der Antragsgegnerin zurückgewiesen worden zu sein. Anders sei sein Verhalten nicht erklärbar. In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Antragsgegnerin für ihr kollegiales Verhalten am Arbeitsplatz, ihr Verständnis für gleichrangige, aber auch untergeordnete Arbeitskollegen/innen und für ihr freundliches Verhalten bekannt und beliebt sei. Hätte auch tatsächlich die Antragsgegnerin derartige Aussagen gegenüber dem Antragsteller getätigt, so wäre es absolut lebensfremd, dass die Antragsgegnerin eine Meldung an die Geschäftsleitung erstattet und um Unterstützung ersucht habe. Unter diesen Umständen wäre vielmehr zu erwarten gewesen, dass der Antragsteller eine entsprechende Meldung an die Geschäftsleitung mache.

In der mündlichen Befragung führte der Antragsteller ergänzend aus, dass es ihn sehr gestört habe, dass die Antragsgegnerin ständig erwähnt habe, dass sie noch „keinen schwarzen Mann gehabt habe“, sie das aber unbedingt möchte. Die Antragsgegnerin habe erklärt, sie wolle sich von ihrem Mann scheiden lassen, der nicht gut im Bett sei.

Nach einiger Zeit habe der Antragsteller zum Direktor gehen und mit ihm darüber sprechen wollen. Er habe im Hotel nicht mehr weiterarbeiten wollen und dies auch der Antragsgegnerin mitgeteilt. Sie habe ihn um eine Chance gebeten.

Der Antragsteller betonte, dass die Antragsgegnerin gewusst habe, dass er verheiratet sei und auch zwei Kinder habe. Sie habe gemeint, dass man einfach das Leben genießen müsse.

Die Antragsgegnerin habe „es auch beim Haustechniker versucht“. F D habe im September 2012 dem Antragsteller gegenüber bestätigt, dass er nicht die erste Person sei, bei der sie es versucht habe. Er habe das erst einmal hingenommen, weil er seine Arbeit nicht verlieren habe wollen. Er habe die Antragsgegnerin aber gebeten,

aufzuhören. Die Belästigungen hätten dann eine gewisse Zeit lang aufgehört, aber es habe immer wieder angefangen. Beispielsweise seien die Übergriffe passiert, als er ein Tablett in der Hand gehabt habe. Die Antragsgegnerin habe die Lehrlinge geschickt, den Müll weg zu leeren, und die Zeit genützt, um mit ihm zu „spielen“. Die Lehrlinge hätten sie öfters dabei erwischt und dann gesagt, dass das typisch für die Antragsgegnerin sei. Die Lehrlinge hätten ihn aber nicht unterstützen wollen, da sie im Hotel eine Ausbildung machen wollten.

Er habe sich nicht getraut, zur Direktion zu gehen. Die Antragsgegnerin habe ihm stets versichert, es würde nie geglaubt werden, dass er als Mann belästigt werde. Vielmehr sei ihm dann vorgeworfen worden, dass er die Antragsgegnerin belästigt hätte. Er hätte sie am Busen und Po berührt, unter ihren Rock gegriffen und sie seine „Zweitfrau“ genannt. Dies stimme aber nicht. Er habe daher doch gekündigt, weil er nicht mehr dort arbeiten habe können. Er denke, dass die Antragsgegnerin Angst gehabt habe, dass er ihr den Job wegnehmen wollte, da er einen Abschluss „F&E-Manager“, Universität Y, habe. Das stimme aber nicht. Sein Job sei ideal für ihn gewesen, da dadurch die Kinderbetreuung möglich gewesen sei. Von Seiten der Direktion sei er auch nie zu den Vorwürfen der Antragstellerin befragt worden. So habe er schließlich ein sehr gutes Dienstzeugnis erhalten.

Im Zuge der Befragung gab der Antragsteller an, dass er einen Tonbandmitschnitt eines Gesprächs zwischen sich und der Antragsgegnerin habe, in dem sie ihre Berührungen an ihm bestätige. Frau F, die von der Aufnahme gewusst habe, habe von ihm die Löschung der Aufnahme verlangt, was er aber verweigert habe.

Zum Vorwurf der Antragsgegnerin, er habe andere Kolleginnen belästigt, gab er auf Nachfrage lediglich an, dass alles kompliziert sei. Das komme vor. Er verstehe nicht, wieso das jetzt vorgebracht werde.

Die Antragsgegnerin gab im Zuge ihrer Befragung an, dass auf Grund ihrer Beschwerde an die Geschäftsleitung über den Antragsteller wegen seiner Belästigungen ihr gegenüber der Geschäftsführer, Herr C, sie angewiesen habe, ihn sofort zu informieren, sollten Vorfälle, Übergriffe oder Annäherungsversuche durch den Antragsteller erfolgen. Es stimme keinesfalls, dass sie ihn berührt oder sonst belästigt habe. Es sei genau umgekehrt gewesen. Die Antragsgegnerin habe den Antragsteller abgewiesen. Es handle sich um Rache des Antragstellers. Man habe im Team sicherlich untereinander auf kumpelhafte Art geredet, aber nicht über sexuelle The-

men. Die Reise nach Kenia mit den Eltern habe es zwar gegeben, aber es sei nie etwas Sexuelles in diesem Zusammenhang besprochen worden.

Nach dem handgreiflichen Überfall auf sie im Büro habe sich die Antragsgegnerin an Frau F und Herrn C gewandt. Es habe ein Gespräch zu dritt stattgefunden. Von der Geschäftsleitung habe es leider keine weitere Unterstützung gegeben. Sie habe sich daher sehr verlassen gefühlt, auch sehr hilflos, weil sie dann nicht gewusst habe, wie sie mit der Situation umgehen sollte. Es sei danach aber zu keinen weiteren Vorfällen gekommen. Frau G auch ein Opfer von Übergriffen des Antragstellers geworden. Im Nachhinein habe die Antragsgegnerin von anderen Arbeitskolleginnen gehört, dass er relativ zudringlich gewesen sei.

Zum Vorwurf, sie habe ihrerseits den Haustechniker, Herrn H, belästigt, gab die Antragsgegnerin an, sie habe mit Herrn H nichts zu tun. Er sei den ganzen Tag im Haus unterwegs.

Auf die Frage des Senates I der GBK, wie sie sich erkläre, dass der Antragsteller selbst gekündigt habe, antwortete die Antragsgegnerin, dass sie es nicht erklären könne. Seine Kündigung sei für alle sehr überraschend gekommen. Möglicherweise habe er einer Kündigung durch die Direktion zuvorkommen wollen, da seine Arbeitsleistung „geschliffen“ habe und die Motivation bei der Arbeit zunehmend gefehlt habe. Das gute Dienstzeugnis könne sie ebenfalls nicht erklären.

Zum Vorwurf der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit erklärte die Antragsgegnerin, dass, wenn sie gegenüber seiner Hautfarbe voreingenommen gewesen wäre, sie ihn niemals eingestellt hätte. Andere Kollegen/innen kämen aus Thailand. Sie habe überhaupt keine Vorbehalte betreffend seiner Herkunft oder Hautfarbe.

Herr C, ehemaliger Geschäftsführer des X Hotels in ..., gab in seiner Befragung an, dass ihm bekannt sei, dass sich erst die Antragsgegnerin, dann der Antragsteller beschwert habe. Als der Antragsteller seine Vorwürfe gegenüber der Antragsgegnerin mitgeteilt habe, habe dieser noch nicht gekündigt. Ihm sei das Ganze nicht sehr glaubwürdig vorgekommen. Kurz danach hätten dann beide das Unternehmen verlassen. Er wisse noch, dass Frau F mit dem Antragsteller nicht so zufrieden gewesen sei. Auf Nachfrage, wer denn das Dienstzeugnis für den Antragsteller verfasst habe, gab Herr C an, dass das Dienstzeugnis von Frau F unterschrieben sei. Das Zeugnis sei deshalb sehr gut, weil man einen an sich guten, engagierten Mitarbeiter nicht im



weiteren Arbeitsleben behindere, nur weil am Ende des Dienstverhältnisses, die letzten drei Wochen, die Zufriedenheit nicht mehr gepasst habe.

Frau D, die Hausmanagerin des Hotels, teilte in ihrer Befragung mit, dass es im Hotel Gerüchte über die Antragsgegnerin hinsichtlich Belästigungen an Männern gegeben habe. Der Antragsteller habe ihr erzählt, dass die Antragsgegnerin ihn berührt habe. Frau D selbst habe nichts gesehen. Sie habe die Antragsgegnerin darauf angesprochen, da das ganze Haus darüber gesprochen habe. Diese habe aber ihr gegenüber genau das Gegenteil behauptet, nämlich dass der Antragsteller die Antragsgegnerin belästige. Da sei einer gegen den anderen vorgegangen. Sie selbst habe damit nichts zu tun haben wollen. Sie habe aber gemerkt, dass die Sache den Antragsteller sehr belastet habe, er habe ihr sehr leid getan.

Die Gerüchte betreffend die Antragsgegnerin seien von den Lehrlingen des Hotels gekommen. Es habe auch Gerüchte von Belästigungen durch die Antragsgegnerin am Haustechniker, Herrn H, gegeben. Herr H habe Frau D selbst immer wieder davon erzählt, dass ihn die Antragsgegnerin belästige. Er sei „sehr durcheinander“ gewesen. Dies habe sich noch vor den Beschwerden des Antragstellers ereignet.

Von einer Belästigung durch den Antragsteller an Frau E habe die Auskunftsperson nichts mitbekommen. Die beiden hätten ihrem Eindruck nach nur Spaß miteinander gehabt. Anfassen oder so etwas habe sie bei den beiden nie gehört oder gesehen. Frau E arbeite noch immer bei ihnen, mittlerweile aber in einem anderen Hotel.

Frau E gab gegenüber dem Senat I der GBK an, dass sie dem Vorwurf des Antragstellers bezüglich der sexuellen Belästigungen keinen Glauben schenke. Er habe selber die anderen Kolleginnen angefasst, z.B. an der Brust, am Popo. Zweimal habe er auch ihren Hintern angefasst. Sie habe selber nur von Belästigungen an der Antragsgegnerin durch den Antragsteller gehört. Sie glaube auch nicht, dass Herr H von der Antragsgegnerin belästigt worden sei. Seit der Antragsteller nicht mehr im Hotel arbeite, sei bei ihnen wieder Ruhe eingekehrt.

Frau F, als stellvertretende Direktorin des Hotels ehemalige Vorgesetzte von Antragsteller und Antragsgegnerin, teilte dem erkennenden Senat zu den wechselseitigen Vorwürfen der sexuellen Belästigung mit, dass zuerst die Antragsgegnerin Vorwürfe gegen den Antragsteller erhoben habe. Im September 2012 sei diese zu ihr und

Herrn C in die Direktion gekommen und habe erzählt, dass der Antragsteller ihr auf den Oberschenkel gegriffen habe. Als sie die Antragsgegnerin bezüglich Abhilfemaßnahmen gefragt hätten, habe diese gemeint, sie würde selbst mit ihm reden.

Dann sei der Antragsteller im Jänner, Februar oder März 2013 zu ihnen gekommen. Ein genaues Datum könne Frau F nach so langer Zeit nicht mehr nennen. Der Antragsteller sei recht aufgebracht gewesen und habe ihr ein aufgezeichnetes Telefonat vorspielen wollen. Ein Hauptpunkt in diesem Tonbandmitschnitt sei gewesen, dass entweder die Antragsgegnerin oder der Antragsteller – wer genau könne sie nicht mehr sagen – geglaubt habe, dass der/die andere es auf ihre/seine Stelle abgesehen habe. Als in der Aufnahme die Stelle bezüglich der gegenständlichen Vorwürfe gekommen sei, habe der Antragsteller aber den Mitschnitt abgedreht.

Von Belästigungen der Antragsgegnerin gegenüber dem Haustechniker habe sie nichts gehört. Frau D habe das jedoch mit Sicherheit nicht erfunden. Diese sei schon seit 1996 in der Firma beschäftigt, im Betrieb eine Art „Ersatzmama“ für die Auskunftsperson. Sie sei eine „ganz ehrliche“ Person und der „Kummerkasten des Hotels“. Wer Probleme habe, gehe zu Frau D.

Auf Frage nach dem Dienstzeugnis des Antragstellers teilte die Auskunftsperson mit, dass es sein könne, dass sie die Antragsgegnerin per Mail angewiesen habe, drei ihrer Mitarbeiter/innen, die die beste Leistung erbracht hätten, mit „Sehr gut“ zu bewerten. Es sollte in den einzelnen Abteilungen im Hotel ein gewisser Leistungsschnitt erreicht werden. Wieso man den Antragsteller zwei Wochen nach der Beschwerde der Antragsgegnerin mit „Sehr gut“ bewertet habe, könne sie nach so langer Zeit nicht mehr sagen.

Der Senat I der GBK hatte im Rahmen des Beweisbeschlusses eine Befragung von Herrn H beschlossen. Da eine ladungsfähige Adresse von Herrn H jedoch nicht eruiert werden konnte, musste auf dessen Befragung verzichtet werden.

### Rechtliche Überlegungen

Gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“<sup>2</sup> zu verstehen.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.<sup>3</sup>

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

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

Wird ein Arbeitnehmer von der Vorgesetzten im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis mit ungewünschten Aufforderungen zu einer Affäre oder einem „Quickie“ oder mit Schilderungen über ihr Sexualeben und ihre sexuellen Vorlieben unausweichlich konfrontiert, simuliert sie vor ihm mit einer Banane Oralverkehr oder berührt ihn absichtlich am Penis oder am Gesäß, so handelt es sich um der sexuellen Sphäre zugehörige Verhaltensweisen, die auf Grund ihrer Intensität objektiv geeignet sind,

---

<sup>2</sup> Vgl. *Posch in Rebhahn*, GIBG, §§ 6-7 Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

<sup>3</sup> *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 6 Rz 12.

die Würde des Arbeitnehmers zu beeinträchtigen und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für den Arbeitnehmer zu schaffen.<sup>4</sup> Empfindet die betroffene Person dieses Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig, ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG erfüllt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe des Antragstellers ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetz durch.

Bei Ermittlung des Sachverhaltes standen einander wechselseitige Vorwürfe des Antragstellers und der Antragsgegnerin gegenüber. Die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG sehen eine Glaubhaftmachung des Vorbringens durch den Antragsteller sowie eine Entkräftigung der Vorwürfe durch die Antragsgegnerin vor. Auf Grund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen des Antragstellers für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte der Antragsteller bei seinen ausführlichen Schilderungen einen glaubwürdigen Eindruck. Dass er nach über drei Jahren eine gewisse Distanz zu den Vorkommnissen aufgebaut hat und diese daher in sachlichem Ton und weniger emotional betroffen geschildert hat, ist durch den langen zeitlichen Abstand nachvollziehbar. Die befragten Auskunftspersonen Frau D und Frau F bestätigten die damalige emotionale Betroffenheit des Antragstellers.

Die Antragsgegnerin bestritt sowohl die Berührungen, als auch die ihr vorgeworfenen diskriminierenden Äußerungen. Sie brachte vor, vielmehr selbst Opfer von sexueller Belästigung durch den Antragsteller geworden zu sein. Aus Rache, weil sie seine Übergriffe zurückgewiesen und in der Direktion publik gemacht habe, habe er einen Antrag bei der GBK eingebracht. Diesem Argument konnte der Senat I der GBK nicht folgen, da aus dem ermittelten Sachverhalt keinerlei Indiz in diese Richtung hervorging. Der zeitliche Ablauf der Ereignisse, insbesondere die vom Antragsteller selbst angestrebte Auflösung des Dienstverhältnisses, spricht eher für den Antragsteller. Für den erkennenden Senat ist nicht ersichtlich, was der Antragsteller davon gehabt hätte, den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen die Antragsgegnerin Monate nachdem die Antragsgegnerin sich über ihn beschwert hatte zu erfinden, zumal er von sich aus das Dienstverhältnis gekündigt und ein gutes Dienstzeugnis bekommen

---

<sup>4</sup> Zu den zahlreichen möglichen Erscheinungsformen von sexueller Belästigung vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 6 Rz 20.

hatte, und ihm keine Konsequenzen wegen allfälliger Belästigungen angedroht worden waren. Dass es dem Antragsteller als Mann schwer gefallen ist, sich gegen eine Frau wegen sexueller Belästigung zu beschweren, erscheint dem Senat I nachvollziehbar und kann der Grund dafür sein, dass er zunächst längere Zeit nichts unternommen hat. Gerade sein gutes Dienstzeugnis, verfasst von der Antragsgegnerin selbst, wenige Wochen nach dem von ihr gegen ihn erhobenen Vorwurf, ist ein Indiz für seine Version der Ereignisse. Dem erkennenden Senat war die diesbezügliche Argumentation fremd, dass man in der Hotelbranche angewiesen werde, Mitarbeiter/innen gut zu beurteilen, – brächte man sich doch gerade so um die Möglichkeit, weniger gute Mitarbeiter/innen billig und schnell loszuwerden.

Dass der Antragsteller sich für die Zurückweisung durch die Antragsgegnerin rächen habe wollen, erscheint dem Senat ebenfalls nicht plausibel, insbesondere als die Zurückweisung immerhin sieben Monate her gewesen wäre. Demgegenüber erscheint es eher wahrscheinlich, dass die Antragsgegnerin mit ihrer Beschwerde gegen den Antragsteller bei den gemeinsamen Vorgesetzten versucht hat, etwaigen Vorwürfen des Antragstellers zuvorzukommen. Die in diesem Zusammenhang von der Antragsgegnerin getätigten Aussagen waren wenig überzeugend. So gab sie etwa an, sie habe sich von den Vorgesetzten ein Vorgehen gegen den Antragsteller erhofft und sich von diesen dann im Stich gelassen gefühlt. Dieser Darstellung widersprach die glaubhafte Aussage Frau Fs, die Antragsgegnerin habe gewünscht, selbst das klärende Gespräch mit dem Antragsteller zu führen.

Nach den Aussagen von Frau E hat zwar möglicherweise auch der Antragsteller gegenüber thailändischen Kolleginnen Übergriffe in Form von ungewollten Berührungen gesetzt. Allfällige Belästigungen durch den Antragsteller sind aber nicht Gegenstand dieses Verfahrens, und selbst für den Fall, dass der Antragsteller belästigende Handlungen gegenüber der Antragsgegnerin gesetzt hätte – wie von dieser behauptet –, könnten die sexuellen Belästigungen nicht gegeneinander aufgerechnet werden.

Eine wichtige Rolle im Rahmen der Beweiswürdigung spielten die sehr glaubwürdigen Aussagen von Frau D, der auch von Frau F außergewöhnliche Vertrauenswürdigkeit bescheinigt wurde. Bei Frau D beklagten sich sowohl der Haustechniker als auch der Antragsteller über sexuelle Belästigungen durch die Antragsgegnerin. Der Tatsache, dass eine weitere Person ähnliche Vorwürfe gegen die Antragsgegnerin erhoben hat, kommt zumindest eine gewisse Indizwirkung für die Vorwürfe des An-

tragstellers zu, insbesondere als die Antragsgegnerin auch diese Vorwürfe von Grund auf bestritt. Als langjähriger „Kummerkasten des Hotels“ (Aussage Frau F) verfügte Frau D außerdem ohne Zweifel über eine besondere Menschenkenntnis, sodass ihrem persönlichen Eindruck von der authentischen Betroffenheit des Antragstellers ebenfalls Gewicht zukommt. Sie berichtete darüber hinaus von damaligen Gerüchten unter den Lehrlingen hinsichtlich Belästigungen des Antragstellers durch die Antragsgegnerin.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass sie das sexuell belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine **sexuelle Belästigung** gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung nach § 17 vor, wenn eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit belästigt wird.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 26 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Bei der Berufung auf § 21 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Gem. § 21 GIBG liegt eine Belästigung u.a. dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise gesetzt wird, die mit der ethnischen Zugehörigkeit einer Person im Zusammenhang steht, die Würde dieser Person verletzt oder dies bezweckt, für die Person unangebracht und anstößig ist und ein entwürdigendes Umfeld schafft.

Wird ein Arbeitnehmer von seiner Vorgesetzten sexuell belästigt und im Zuge dessen wiederholt auf seine schwarze Hautfarbe angesprochen und mit Äußerungen über angeblich für schwarze Männer typische körperliche Merkmale konfrontiert, so liegt darin (auch) eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit.

Wie bereits ausgeführt, hat die Antragsgegnerin immer wieder im Zuge ihrer unerwünschten Annäherungen auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers Bezug

genommen, indem sie ihm gegenüber u.a. auf ihre Vorstellung von schwarzen Männern abgestellt hat und für den Antragsteller auch dadurch ein anstößiges und entwürdigendes Umfeld geschaffen hat. Die sexuellen Übergriffe erfuhren insofern sogar eine Verstärkung. Der Antragsteller fühlte sich als Objekt. Insbesondere wurde durch die Vorgesetztenposition der Antragsgegnerin nach Ansicht der GBK die hierarchische Unterordnung des Antragstellers ausgenutzt und dieser in seiner Würde umso mehr verletzt, als die Antragsgegnerin seine ablehnende Haltung lange Zeit schlicht ignorierte. Indem sie wiederholt auf seine Körpereigenschaften (und ihre Vorstellungen darüber) Bezug nahm, verdeutlichte sie ihm, dass er in ihren Augen aufgrund seiner Herkunft – der Antragsteller stammt aus Nigeria – „anders“ sei. Dies zeigt sich deutlich in ihren Erzählungen über den Keniaurlaub. In ihrer schriftlichen Stellungnahme und in der ihres Lebensgefährten, sowie in ihrer mündlichen Aussage wurden zu diesem Thema bzgl. Alter und dgl. widersprüchliche Angaben gemacht, wohingegen sie in ihrer Aussage zumindest bestätigte, dass Gespräche mit dem Antragsteller über diesen Urlaub jedenfalls stattgefunden haben. Der Umstand, dass die Antragsgegnerin den Antragsteller ursprünglich eingestellt hat, bedeutet nicht, dass keine Vorurteile der beschriebenen Art gegenüber „afrikanischen“ Männern bei der Antragsgegnerin bestehen.

Der Antragsgegnerin ist es somit im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG nicht gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass sie das auf die Herkunft des Antragstellers bezogene belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt daher eine **Belästigung** gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG vor.

Da die sexuellen Übergriffe der Antragsgegnerin somit auch die Tatbestandsmerkmale einer Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit aufwiesen, stellen sie eine Mehrfachdiskriminierung dar, auf die das Gleichbehandlungsgesetz in § 12 Abs. 13 und § 26 Abs. 13 GIBG Bezug nimmt.

#### Vorschlag

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der für die Dis-

kriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und sie/ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des erkennenden Senates gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz die **Antragsgegnerin, Frau B**, aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.**

Wien, 14. Jänner 2016  
Ass.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Beclin  
Vorsitzende des Senates I der GBK