

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 2. Oktober 2018 über den am 7. Dezember 2015 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn K (Antragsgegner)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/665/15, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Frau A ist auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn K diskriminiert worden.

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

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 24. Juli 2018. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr B, Herr G und Herr S am 24. Juli 2018 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Schreiben der GAW an den Antragsgegner vom 17. April 2015 und auf die Stellungnahme des Antragsgegners an die GAW vom 7. Mai 2015. Weiters lag dem Senat ein Dienstplan des Antragsgegners vom 3. Dezember 2014 vor.

Vorbringen

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 6. Oktober 2014 bis 30. Jänner 2015 in der X GmbH beschäftigt gewesen. Sie sei zuerst als ...Köchin am Standort W eingesetzt gewesen. Dabei habe sie auch als Bindeglied ... fungiert und habe dabei auch Waren, wie z.B. Pasta aus dem Kühlhaus nach vorne bringen müssen. Im Zuge dieser Tätigkeit sei es immer wieder zu Reibungen zwischen den Teams gekommen, z.B. wegen fehlender Beschriftungen und Stresssituationen. Die Antragstellerin habe von einem Vorfall am 3. Dezember 2014 berichtet, bei dem sie Pastasorten aus dem Kühlhaus für das Restaurant nachfüllen habe sollen. Dabei habe sie eine kurze Auseinandersetzung mit Herrn B gehabt, einem Arbeitskollegen aus dem Team des Antragsgegners. Herr B habe sich wegen einer Kritik von der Antragstellerin sehr ungehalten verhalten und sei dabei sehr laut geworden. Als die Antragstellerin ersucht habe, er solle sie nicht so anschreien, sei Herr B sehr vehement auf sie zu gekommen und ihr sehr nahegekommen und habe auch seine Stimme erhoben. Die Antragstellerin habe diese Situation sehr bedrohlich empfunden. Ca. eine halbe Stunde später habe die Antragstellerin bemerkt, dass Herr B mit dem Antragsgegner laut über sie gesprochen habe. Der Antragsgegner habe zu Herrn B gemeint, dass jemand festgestellt habe, dass *„Die Antragstellerin schon wieder mit so einer traurigen Miene herumliefe und dass jemand etwas mit ihr tun sollte“*. Herr B habe daraufhin gemeint: *„Was soll ich mit ihr machen, soll ich sie ficken?“* Daraufhin habe der Antragsgegner gemeint: *„Das würde vielleicht helfen“*, worauf Herr B gemeint habe, dass die Antragstellerin *„so einen ekelhaften Stil“* habe. Daraufhin habe der Antragsgegner festgehalten: *„Du musst nicht ihren Stil ficken, sondern nur ihre Fotze.“* Dieses laut geführte Gespräch habe in der ...küche bei offener Türe stattgefunden. Die Antragstellerin habe in unmittelbare Nähe gearbeitet und habe dieses Gespräch mitgehört. Außerdem haben auch andere ArbeitskollegInnen das Gespräch hören können. Der Antragstellerin sei erinnerlich, dass zumindest ein weiterer Mitarbeiter, Herr L, das Gespräch gehört haben müsse, der an diesem Tag am Standort für jemanden eingesprungen gewesen sei. Herr L sei normalerweise am Standort M tätig.

Die Antragstellerin sei geschockt und in ihrer Würde gekränkt gewesen. Sie habe sich auch in weiterer Folge an den Vorgesetzten der ...küche, Herrn G, wegen dieser Sache gewandt.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK vom Antragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 8. März 2016 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Bis heute sei der Antragsgegner sehr überrascht, dass er in so einen Fall involviert werde.

Die Antragstellerin sei eine Kollegin von ihm bei der X GmbH, aber er habe nie mit ihr persönlich zusammengearbeitet, da sie immer in verschiedenen Bereichen eingeteilt gewesen seien. Die einzigen persönlichen Kontakte zu ihr seien gewesen, als sie ihn um Hilfe gebeten und er ihr natürlich geholfen habe, auch wenn er dafür seine Tätigkeiten unterbrechen habe müssen. Der Antragsgegner könne nur wiederholen, dass er ihr gegenüber immer sehr freundlich und höflich gewesen sei. Und, dass sie ihm diese Worte, die offensichtlich erfunden seien, in den Mund ge-

legt habe.

Weiters halte der Antragsgegner sich im Allgemeinen für intelligent, freundlich und höflich allen Menschen gegenüber (Frauen und Männern), er habe ein Diplom (Sozialpädagogie) – daher rede er auch nicht in dieser herablassenden Form, mit niemandem.

Außerdem habe der Antragsgegner Herrn B auch noch nie auf diese Art reden gehört!

Der Antragsgegner empfinde diese Behauptungen und Aussagen der Antragstellerin als sehr verletzend, da er so etwas niemals gesagt habe.

Da sehr viel Zeit seitdem von der Antragstellerin angegebenen Datum (3. Dezember 2014) vergangen sei, versuche er so genau wie möglich zu schildern was an diesem Tag passiert sei:

Dem Antragsgegner helfe bei der Rekonstruktion dieses Tages, dass er noch die Dienstpläne habe, wo er nachschauen habe können, wer damals gearbeitet habe.

An jenem Tag seien mehrere Kollegen aufgrund von Urlaub oder Krankheit abwesend gewesen und daher haben sie statt sechs Personen nur zu viert gearbeitet. Herr G (Küchenchef) sei nicht anwesend gewesen, daher sei Herr B sein Stellvertreter gewesen. Herr B habe mit einer Kollegin Platz getauscht, damit sie effizienter arbeiten haben können. Deshalb sei er statt in der ...Küche ... gewesen. Vormittags zählen sie immer die vorgefertigten Portionen und dann werde immer der Plan aufgestellt, was an jenem Tag erfüllt werden müsse. Diese Aufgabe sei kompliziert und erfordere viel Konzentration (zu dieser Zeit reden sie nicht wirklich miteinander, weil jeder etwas zähle). Herr B habe am anderen Ende des Raumes gearbeitet als die Antragstellerin in die Küche eingetreten sei. Sie habe zu ihm gesagt dass die eine Pastasorte ausgegangen sei und dass er schnell neue Pasta produzieren solle, weil sie diese für ihre Station brauche. Herr B habe zu ihr gesagt, dass dies nicht möglich wäre, weil er kurz vorher nachgezählt hätte und sich sicher wäre, dass im Kühlhaus noch genug vorhanden wäre. Daraufhin habe die Antragstellerin etwas Ähnliches wie: „Denkst du ich bin dumm, dass ich nicht zählen kann?“ gesagt. Herr B habe so etwas Ähnliches wie: „Schau bitte noch Mal nach, irgendwo im Kühllager, es kann sein, dass ein anderer Kollege es verlegt hat“ gesagt. Daraufhin die Antragstellerin: „Schau doch selber nach. Ich habe für so etwas keine Zeit!“ Herr B: „Ich werde jetzt nachschauen, aber, wenn ich doch etwas finde werde ich sehr böse, weil wir heute unterbesetzt sind und ich meine Arbeit unterbrechen muss, womit ich sehr viel Zeit verliere.“ Daraufhin die Antragstellerin: „Das ist nicht mein Problem.“

Herr B sei aus der Küche gegangen und sei mit ca. 80 Sackerl Pasta zurückgekommen, die er dem Antragsgegner gezeigt habe. Er sei dann zur Antragstellerin nach vorne in die ...küche gegangen um ihr diese zu bringen. Danach habe der Antragsgegner weder sehen noch hören können was draußen passiert sei, weil sie immer laut Musik hören. Wenn man sich den Grundriss des Restaurants anschau, sehe man, dass man nicht von der ...-Küche nach vorne sehe. Ein paar Minuten später sei Herr B wieder in die hintere Küche zurückgekommen und habe weitergearbeitet. Er habe zum Antragsgegner gesagt, dass er vielleicht etwas zu laut mit der Antragstellerin gewesen sei, aber er habe sich bei ihr entschuldigt. Der Antragsgegner und Herr B ha-

ben über diesen Vorfall nicht weitergeredet, weil sie mit der Arbeit bis zur Öffnung fertig werden haben mussten. Herr B rede nicht gut Deutsch, daher rede er mit den Kollegen, mit denen er könne, Ungarisch.

Wenn man einen Blick auf den Dienstplan werfe, könne man erkennen, dass an jenem Tag nur die Antragstellerin, Herr B und der Antragsgegner in Bereich Küche anwesend gewesen seien, die Ungarisch sprechen oder verstehen können. Daher sei der Antragsgegner auch über den Satz sehr erstaunt: „Außerdem konnten auch andere ArbeitskollegInnen das Gespräch hören.“

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin an diesem Tag auch nicht mehr gesehen. Später habe er von seiner Sekretärin erfahren, dass die Antragstellerin nach Hause gegangen sei. Sie (=Sekretärin) habe Herrn B unter 4-Augen über die Geschehnisse befragt.

Der Antragsgegner möchte noch hinzufügen, dass der einzige „Herr L“, den er bei der X GmbH gekannt habe, zu diesem Zeitpunkt nicht mehr bei der X GmbH gearbeitet habe. Daher entspreche die Behauptung, dass ein „Herr L“ ebenfalls anwesend gewesen sei der Unwahrheit. Weiters würde sich der Antragsgegner erinnern, wenn noch ein weiterer Kollege anwesend gewesen wäre.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/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.

Als Dritte im Sinne des § 6 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so zB ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, GeschäftspartnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.²

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten oder abfällige Bemerkungen.³

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 ver-

² Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 6 Rz 9.

³ Vgl. *Posch* in *Rebhahn/GIBG*, §§ 6-7 Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

schuldensunabhängig 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.⁴

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.⁵

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/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.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, der Antragsgegner habe mit Herrn B in der ...küche der X GmbH eine Konversation mit sexuellem Unterton mit Bezugnahme auf die Antragstellerin geführt, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin von 6. Oktober 2014 bis 30. Jänner 2015 bei der V GmbH beschäftigt war. Sie war zuerst als ...Köchin am Standort W eingesetzt. Im Zuge dieser Tätigkeit kam es immer wieder zu Konflikten zwischen den MitarbeiterInnen aufgrund der angespannten Arbeitssituation. Am 3. Dezember 2014 gab es eine Auseinandersetzung der Antragstellerin mit Herrn B in der ...küche in der X GmbH. Streitthema war der Nachschub von Pasta. Später unterhielt sich der Antragsgegner mit Herrn B in abschätziger Weise in der ...küche über die Antragstellerin. Dort waren sie grundsätzlich zu zweit. Da zum Zeitpunkt dieses Gespräches allerdings die Türe von der ...küche offen stand, konnte die Antragstellerin die beiden hören. Aufgrund der offenen Türe bestand die Möglichkeit, dass auch andere MitarbeiterInnen die Konversation verfolgen konnten.

Im vorliegenden Fall gab es außer dem Antragsgegner, Herrn B und der Antragstellerin keine Person, die den Vorfall unmittelbar wahrgenommen hat. Dem Senat oblag es die Glaubwürdigkeit der beteiligten Personen zu beurteilen. Der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, kommt eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit des Vorbringens zu. Die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners stehen in einem eklatanten Widerspruch zueinander.

Die Antragstellerin konnte den Senat davon überzeugen, dass ihr Glauben zu schenken war. Die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin und ihres Vorbringens ergibt sich für den Senat aufgrund

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG (2009) § 6 Rz 28.

verschiedener Faktoren. Die Antragstellerin konnte die Vorwürfe der sexuellen Belästigung in ihrem schriftlichen Vorbringen sowie ihrer mündlichen Befragung glaubhaft darlegen. Die Antragstellerin wiederholte im mündlichen Vorbringen die erhobenen Vorwürfe gegen den Antragsgegner mehrmals ohne Widerspruch zu den Angaben im Antrag, konnte diese näher umschreiben und veranschaulichen. Zudem machte die Antragstellerin einen sehr betroffenen Eindruck, sie wirkte ehrlich verletzt und man konnte sich durch ihre Schilderung gut in die kränkende Situation hineinversetzen. Für den Senat hat sich Betroffenheit in der besonderen Weise ausgedrückt, dass sie unter dem Schock der Vorkommnisse im Kühlhaus von V zusammengebrochen ist und Frau Y, die Sekretärin ihres Vorgesetzten, sie dort vorgefunden hat.

Für den Senat war es nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin nicht umgehend mit diesem Vorfall an ihre Vorgesetzten gewandt hat. Wie eine EU-weite Erhebung der Grundrechteagentur der Europäischen Union zu Gewalt gegen Frauen zeigt, sind Scham und Verlegenheit, der Eindruck die erlebte Belästigung sei zu unbedeutend bzw. nicht schwerwiegend genug, Angst vor dem Täter und die Annahme, es werde/könne sowieso nichts getan werden, wichtige Gründe für betroffene Frauen den Vorfall nicht zu melden.⁶ Die Meldung sexueller Belästigung kann als peinlich und entwürdigend wahrgenommen werden, die Reaktion der Betroffenen hängt auch von deren Erwartung ab, ob die Situation im Unternehmen gelöst werden kann.⁷ Die Antragstellerin wollte im Unternehmen weiterarbeiten und betrachtete den Vorfall zunächst als hinnehmbar an. Dass sich das im Laufe der Zeit und der Verarbeitung des Geschehenen ändern kann, ist nachvollziehbar. So berichtete sie Frau Y nach den Vorfällen an diesem Tag nur von der Auseinandersetzung mit Herrn B und nicht von dem Gespräch. In ihrer Befragung gab sie glaubwürdig an, dass sie kein Vertrauen in Frau Y gehabt hat und Angst vor einer Nachrede hatte.

Demgegenüber hielt der Senat den Antragsgegner für unglaubwürdig. Er bestritt in seiner Stellungnahme, wie in seiner Befragung, dass er ein derartiges Gespräch mit Herrn B geführt hat. Außerdem gab er an, dass er niemals mit einem Vorgesetzten über das Thema gesprochen habe. Das wird allerdings von Herrn G und der Antragstellerin behauptet. Auch Herr S sagte aus, dass er das Thema mit dem Antragsgegner und Herrn B besprochen hat. Für den Senat war es nicht erklärbar, dass sich der Antragsgegner zwar an den Tag des Vorfalles erinnern konnte, jedoch nicht an ein Gespräch mit einem Vorgesetzten. Wenn man mit derartig schweren Vorwürfen von einem Vorgesetzten konfrontiert wird, hinterlassen diese Gespräche in der Regel einen bleibenden Eindruck.

Zudem ist für den Senat höchst verwunderlich, dass der Antragsgegner in seiner Stellungnahme ausführt, dass sich Herr B nach dem Streit mit der Antragstellerin entschuldigt habe, weil er vielleicht etwas zu laut mit ihr gewesen sei. In der Befragung antwortet er dann auf die Frage, ob sich Herr B bei der Antragstellerin entschuldigt habe: „Ich habe weder etwas davon gehört

⁶ Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung, Zeitraum März – September 2012, Ergebnisse veröffentlicht im März 2014.

⁷ Vgl. *Posch in Rebhahn/GIBG*, §§ 6-7 Rz 59.

noch gesehen. Ich habe nur gehört, dass beide deswegen bei Herrn S gewesen sind.“ Außerdem gab er in der Befragung an, dass er bei dem Streit zwischen Herrn B und der Antragstellerin nicht dabei war. In der Stellungnahme führte er allerdings recht detailreich aus, wie sich dieser zugetragen hat. Dem Antragsgegner war der Streit zum Zeitpunkt der Befragung durchaus noch erinnerlich. Diese Abweichungen zwischen Stellungnahme und Befragung haben wesentlich dazu beigetragen die Glaubwürdigkeit des Antragsgegners in Zweifel zu ziehen.

Die persönliche Rechtfertigung des Antragsgegners, er sei im Allgemeinen intelligent, freundlich und höflich allen Menschen gegenüber und habe zudem ein Diplom in Sozialpädagogik und würde deshalb mit niemandem derartig reden, ist für den Senat unglaubwürdig. Dies entspricht nicht der Lebenserfahrung. Gerade im Gastgewerbe, in dem es oft zu stressigen Situationen kommt, herrscht mitunter ein rauer Umgangston. Dass sich auch prinzipiell freundliche Personen zu unpassenden Verhaltensweisen und Äußerungen in derartigen Situationen hinreißen lassen, ist bekannt. Der Senat bekam in der Befragung nicht den Eindruck, dass der Antragsgegner in dieser Hinsicht eine Ausnahmeerscheinung ist. Er selbst berichtete, dass an diesem Tag ein enormer Stress und Druck geherrscht hat.

Der Ansicht des Antragsgegners nach, ist die Geschichte rein erfunden. Es lässt sich allerdings für den Senat nicht erklären, welches Motiv die Antragstellerin antreiben würde. Ihr vorzuhalten, sie wolle damit nur Geld machen, ist nicht nachvollziehbar. Das Verfahren vor der GBK verschafft keinen rechtskräftigen Titel zur Vollstreckung einer Forderung. Zusätzlich würden in einem etwaig folgenden Gerichtsverfahren, Zeitaufwand und die persönliche Belastung in keinem Verhältnis zum zugesprochenen Schadenersatz stehen. Es wurde nicht vorgebracht, dass es längerdauernde persönliche Differenzen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner gab, die eine Verleumdung nahelegen würden. Schließlich widerstrebt es der Erfahrung des Senates, dass eine derartige Geschichte rein erfunden ist. Ob das Gespräch genau den vorgebrachten Wortlaut hatte, konnte nicht festgestellt werden, da dieses auf Ungarisch stattfand. Allerdings wurde dem Senat offenbar, dass es eine zumindest ähnliche Konversation zwischen dem Antragsgegner und Herrn B gegeben haben muss.

Es konnte nicht festgestellt werden, ob tatsächlich eine weitere Person („Herr L“) das Gespräch gehört hat. Ob jemand anderer von den sexuellen Belästigungen erfährt, ist jedoch für die Erfüllung des Tatbestandes nicht von Relevanz. Es macht für die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin keinen großen Unterschied. Die Kränkung und Demütigung, die sie erfahren hat, wird nicht dadurch erheblich geschmälert, dass niemand anderer die Konversation mitbekommen hat. Zudem bestand durch die geöffnete Türe die Möglichkeit, dass andere das Gespräch hören können.

Die Glaubwürdigkeit des Herrn B wird vom Senat derjenigen des Antragsgegners entsprechend beurteilt. Mit der Ausnahme, dass Herr B in diesem Verfahren nicht Antragsgegner ist, entspricht seine Rolle, Position und Verantwortung der des Antragsgegners. Er bestreitet die stattgefundenene Konversation, und konnte sich nicht an die Aufarbeitung mit einem Vorgesetzten erinnern. Vollständigkeitshalber ist darauf hinzuweisen, dass Frau Y zwar geladen wurde, aber

aufgrund der Mitteilung, dass sie keine Erinnerung an den Sachverhalt habe, auf ihre Befragung verzichtet wurde.

Die von der Antragstellerin angeführte Konversation mit sexuellem Unterton sind nach Ansicht des Senates eindeutig der sexuellen Sphäre zuzuordnen. Sie haben die subjektive Grenze der Antragstellerin klar überschritten. Die Unterhaltung des Antragsgegners mit Herrn B war – aufgrund der Massivität sogar als einzelner Vorfall – nach Auffassung des Senates geeignet die Würde der Antragstellerin zu verletzen und eine einschüchternde, feindselige bzw. demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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

Vorschlag

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der ArbeitgeberIn oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

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

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 2. Oktober 2018

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK