

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 16. Dezember 2014 über das am 24. Oktober 2012 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft Regionalbüro ...C (R-GAW) für **Frau DIⁱⁿ A (Antragstellerin)** 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, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie durch eine **geschlechtsbezogene Belästigung** gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Herrn DI (FH) B (Antragsgegner)**, 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/466/12, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. **Frau DIⁱⁿ A ist auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn DI (FH) B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG diskriminiert worden.**
2. **Frau DIⁱⁿ A ist weiters auf Grund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Herrn DI (FH) B gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG 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 und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Auskunftsperson Herrn DI C.

Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin habe seit 1. September 2011 als Technikerin in der X GmbH gearbeitet. Sie sei als Researcher ... eingestellt worden. Ab Dezember letzten Jahres habe ihre Tätigkeit im Unternehmen auch in der Koordination eines Projektes bestanden. Der Antragsgegner sei als Teamleiter der Abteilung Schneidtechnik unmittelbarer Vorgesetzter der Antragstellerin gewesen. Ab November 2011 habe die Antragstellerin das Verhalten des Antragsgegners ihr gegenüber zunehmend als unakzeptabel distanzlos und aufdringlich empfunden und sich von ihm auf Grund nachfolgend geschilderter Vorfälle eindeutig sexuell belästigt gefühlt. So sei die Antragstellerin im November 2011 seiner Bitte nachgekommen, ihn nach einem gemeinsam mit einem weiteren Kollegen nach der Arbeit noch eingenommenen Getränk nach Hause zu fahren. Bei der Verabschiedung habe der Antragsgegner die Antragstellerin auf beide Wangen geküsst und gemeint: „Ich würde dich ja gerne ins Haus einladen, aber ich weiß, dass wir beide uns dann nicht zurückhalten können und ich weiß nicht, wann meine Frau nach Hause kommt.“

In den darauffolgenden Monaten habe er der Antragstellerin gegenüber immer wieder den Wunsch geäußert, dass sie nach der Arbeit noch auf ein Bier mitkomme. Auf ihre verneinende Antwort habe er mit Äußerungen reagiert wie: „Aha, hat der Freund dir das verboten bzw. hat er etwas dagegen?“, „Warum nicht?“, „Hast du was anderes vor?“.

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Ebenfalls im Winter 2011/2012 sei die Antragstellerin von einem anderen Kollegen gefragt worden, ob sie Sport betreibe. Der Antragsgegner habe sich in dieses Gespräch mit folgenden Worten eingemischt: „Schau dir diesen Körper an, klar, dass die Frau Sport betreibt.“ Ein weiteres Mal habe er die Antragstellerin beim Ankleiden mit einem Arbeitsshirt beobachtet, ihren Körper mit aufdringlichen Blicken gemustert und dies mit Äußerungen über ihre trainierten Arme kommentiert.

Er habe auch immer wieder versucht, bei Besprechungen oder auch auf Dienstreisen einen Sitzplatz neben der Antragstellerin einzunehmen. Er sei ihr in diesen Situationen jedes Mal für ihre Begriffe unangenehm nahe gerückt, den Ausweichversuchen der Antragstellerin sei er mit einem unverzüglichen Nachrücken begegnet bzw. habe die Antragstellerin das Gefühl gehabt, er würde buchstäblich „an ihr kleben“. Wenn kein Platz neben der Antragstellerin mehr frei gewesen sei, habe er versucht, dies durch Aufdringlichkeit zu erzwingen.

Wenn die Antragstellerin sich mit anderen Kollegen unterhalten habe, sei ihr zunehmend aufgefallen, dass er sich in diese Gespräche einzumischen versucht und er ganz allgemein unaufhörlich auf eine für sie unerwünschte Art und Weise ihre Nähe gesucht habe. Sie habe sich von ihm während der Arbeit angestarrt gefühlt. Er habe sie auch während eines Zeitausgleichstages auf ihrem Diensthandy angerufen, um zu erfahren, wie ihr Befinden sei und was sie am Vorabend noch unternommen hätte. Die verbalen Übergriffe seien letztlich in Äußerungen über ihr Aussehen gegipfelt in der Art: „Wollte dir nur sagen, dass du heute spitze aussiehst. Wollte dir das vor den anderen – eh schon wissen – ned sagen, damit kein böses Blut entsteht.“ Auch diese Äußerung erfolgte wieder außerhalb der Dienstzeit der Antragstellerin durch einen Anruf des Antragsgegners auf deren Diensthandy.

Während einer Grillfeier mit X GmbH-Mitarbeiter/innen habe er sie mehrmals am Oberarm und an der Schulter berührt und ihr in weiterer Folge einen kräftigen Schlag auf den Rücken versetzt, letzteres mit dem Vorwand, er hätte dadurch einen Bremsenstich vermieden.

Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner wiederholt unmissverständlich erklärt, dass sein Verhalten für sie unerwünscht sei und habe ihm dies zusätzlich durch ignorierendes, ausweichendes und abwehrendes Verhalten objektiv

erkennbar zu verstehen gegeben.

Zusätzlich habe der Antragsgegner der Antragstellerin bei deren Bestellung zur Projektmanagerin direkt gesagt, dass sie diesen Posten nur bekommen habe, weil sie eine Frau sei und die Frauenquote für Förderungsanträge wichtig sei. Die Antragstellerin habe dieselbe Arbeit, welche sie nun als Projektmanagerin ausübe, vor dieser Bestellung schon ein halbes Jahr als Koordinatorin erfolgreich ausgeführt und diese Aussage als enorme Abwertung ihrer guten Arbeitsleistung empfunden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für den Antragsgegner bestritt dieser die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Vorwürfe gegen den Antragsgegner seien zurückzuweisen. Seitens der Antragstellerin seien zahlreiche Einladungen (zu Kneipentreffen) via E-Mail zur „Teambildung“ an mehrere Personen (ua auch an den Antragsgegner) übermittelt worden. Die Einladung seitens des Antragsgegners „auf ein Bier zu gehen“ habe darüber hinaus nicht bloß der Antragstellerin, sondern dem gesamten Team gegolten.

Über Ersuchen der Antragstellerin habe der Antragsgegner auch Kontakte hergestellt mit Personen, welche mit dem Schwimmsport zu tun gehabt hätten, bzw. auch mit Eishockeyspielern, zumal die Antragstellerin nach eigenen Angaben selbst Sportschwimmerin sei, sowie insbesondere zum Zwecke von Aggressionsabbau bei einer „Spaßmannschaft“ mitspielen habe wollen.

Es sei vorgekommen, dass der Antragsgegner – mit mehreren Kollegen – im Büro gewartet habe, bis die Antragstellerin die Sicherheitsbekleidung angezogen gehabt habe, um anschließend gemeinsam die Werkstätte aufzusuchen.

Sollte im Taxi nur mehr ein Platz neben der Antragstellerin frei gewesen sein, sei dem Antragsgegner wohl nichts anderes übrig geblieben, als eben diesen Platz einzunehmen, wobei der Antragsgegner eher derjenige gewesen sei, der sich zuletzt ins Taxi gesetzt habe.

Wenn mit Kollegen Gespräche technischer Art zu führen gewesen seien, welche letztlich in das Ressort des Teams des Antragsgegners gefallen seien,

habe er – wohl selbstverständlich – seinen Kommentar dazu abgegeben.

Wenn man in der Früh ins Büro komme, grüße man und sehe einander dabei normalerweise auch in die Augen. Ein gegenseitiger Blickkontakt sei schon auf Grund der Sitzordnung im Büro unvermeidlich. Als die Antragstellerin einmal weinend im Büro gesessen sei, habe sie mit dem Antragsgegner über einen Krankheitsfall in der Familie gesprochen und dass sie darüber schockiert gewesen sei; schließlich sei deshalb der Anruf des Antragsgegners über das Befinden der Antragstellerin erfolgt.

im Büro habe es einen Meinungs austausch über nicht korrektes Weiterleiten einer heiklen E-Mailsendung seitens der Antragstellerin ohne Vorinformation direkt an den Vorgesetzten des Antragsgegners gegeben. Anschließend sei man zum Begräbnis eines Kollegen aus dem Unternehmen gefahren. Zumal von einigen Trauergästen hinsichtlich der Adjustierung der Antragstellerin entsprechende Bemerkungen gemacht worden seien, bzw. auf Grund der vorgeschilderten E-Mailsendung, sei schließlich der Trostanruf seitens des Antragsgegners erfolgt.

Der Antragsgegner habe in – mehr oder weniger – kürzester Zeit der Antragstellerin im Unternehmen alle wichtigen Schlüsselpersonen vorgestellt und zwar insbesondere auch mit der Bitte, dass diese Schlüsselpersonen sie bei allen Problemen mitunterstützen mögen und auch helfen mögen, vorgegebene Ziele zu erreichen; manchmal habe es den Kommentar des Antragsgegners gegeben, dass ein Fertigungsbetrieb (wie eben das Unternehmen) nicht mit einer Universität zu verwechseln sei.

Vom Antragsgegner seien auch Personen, welche unmittelbar mit dem Team zu tun gehabt haben, ermahnt worden auf die „entsprechende richtige Artikulation“ zu achten.

Der Antragsgegner habe sich vermehrt dafür eingesetzt, dass die Antragstellerin die seinerzeit ausgeschriebene Stelle bekomme, insbesondere weil sie auch bei der vorangegangenen Diplomarbeiten-Vorstellung beeindruckt haben können. Er habe sich sogar als Projektleiter zurückpositioniert um schließlich auch damit die Entfaltungsmöglichkeiten der Antragstellerin zu fördern.

Die Antragstellerin führte in ihrer mündlichen Befragung zum Vorfall in ihrem Auto ergänzend aus, dass der Antragsgegner sie gebeten habe, ihn nach

Hause zu bringen, weil er nicht mehr fahren habe können. Sie habe auch Herrn DI C gefragt, ob sie ihn mit nach Hause nehmen solle, dieser habe aber verneint. Sie habe sodann den Antragsgegner nach Hause gebracht. Als sie in die Einfahrt eingebogen sei, habe sie gesagt: „Wir sind jetzt da.“ Der Antragsgegner sei neben ihr gesessen. Er habe sich zu ihr herüber gelehnt und sie auf die Wange geküsst und gemeint, dass er sie mit ins Haus nehmen würde, aber sie könnten sich sicher nicht beherrschen und er wisse nicht, wann seine Ehefrau nach Hause komme. Die Antragstellerin habe nur den Kopf geschüttelt. Es habe sie geekelt. Der Antragsgegner und sie hätten sich sonst nicht mit Bussi-Bussi verabschiedet.

Wenn sie ihm gesagt habe, dass es ihr nicht passe, wie er mit ihr umgehe und sie sich diskriminiert fühle, sei er nur gestanden und habe geschaut.

Zum ihrem Vorbringen, der Antragsgegner habe sich in Hinblick auf ihre Beförderung zur Projektmanagerin abfällig gegenüber Frauen geäußert, gab die Antragstellerin an, dass sie nur vermuten könne, warum er dies getan habe; sie könne nicht in den Antragsgegner hineinschauen. Es habe auch noch andere Kommentare gegeben. Als Beispiel führte die Antragstellerin an, dass sie als Mitglied einer Forschergruppe eine Dienstreise nach ... gemacht habe. Dazu habe der Antragsgegner gesagt, dass er nie eine Frau hinschicken würde, aber er es ihr schon zutraue. Es habe sich so dargestellt, dass sie eben „nur“ eine Frau sei. Es sei sicherlich auch um Prestige und Macht gegangen. Es sei ein großes Projekt gewesen, sie habe 4,5 Millionen Forschungsgelder vom CEO genehmigt bekommen. Es sei auch ein strategisch wichtiges Projekt gewesen. In dieser Firma habe sich für sie schon gezeigt, dass einer als Projektmanager/in drinnen stehe und die anderen nur die Arbeit machen. Sie habe das Projekt von Beginn an betreut, auch in seinem Auftrag und als es in offizielle Bahnen gekommen sei, sei für den Abteilungs- und Gruppenleiter klar gewesen, dass sie die Projektmanagerin sei. Der Antragsgegner sei jedoch nicht begeistert gewesen.

Der Antragsgegner hielt zum Vorbringen, er habe gesagt, dass für die Besetzung der Projektmanagerstelle weniger die Qualifikation der Antragstellerin ausschlaggebend gewesen sei, sondern eher die Tatsache, dass sie eine Frau sei, fest, dass das „etwas falsch ins Ohr gekommen“ sei. Es sei ein Job

für die Forschungs- und Entwicklungsabteilung ausgeschrieben worden. Unter den Bewerbern sei auch ein Mann mit gleicher Qualifikation wie die Antragstellerin gewesen. Sie hätten ... die Order bekommen, wenn sich eine Frau bewerben sollte, die von der Ausbildung gleichrangig sei wie der Mann, der Frau den Vorzug zu geben. Projektbezogen sei es so gewesen, dass das Projekt durch das Mutterunternehmen mit fünf Millionen Euro und durch den Forschungsförderungsfonds Österreich, sofern Frauen am Projekt mitwirken, finanziert worden sei. Es sei in dieser Richtung auch Voraussetzung gewesen, sodass man gesagt habe, Forschungsgelder können leichter lukriert werden, wenn auch eine Frau im Team sei. Gefragt, warum er mit der Antragstellerin darüber gesprochen habe, nachdem die Entscheidung offenbar schon gefallen gewesen sei und ob er ihr die Sache mit der Gleichbehandlung bzw. Frauenquote erläutert habe, gab der Antragsgegner an, dass dies eigentlich daraus entstanden sei, dass sie am Ende der Probezeit von sechs Monaten, als er in ihrem Beisein die Qualifikation für die Personalabteilung ausgefüllt habe, die Aussage getätigt habe, dass der Antragsteller und die anderen im Unternehmen sie, sobald sie diesen Zettel von der Personalabteilung in der Hand habe, von einer anderen Seite kennenlernen würden. Diese Aussage habe ihn verwundert und er habe gefragt, was das bedeuten solle. Er habe ihr nur sagen wollen, dass zwei für diese Stelle in Frage gekommen seien und da eine Frau bevorzugt worden sei, sei das sie. Es sei keinesfalls so gewesen, dass es eine gelaufene Sache gewesen sei und sie die alleinige Bewerberin gewesen wäre. Es seien mehrere Bewerber gewesen. Er habe die Antragstellerin relativ rasch hofiert und sie mit Personen bekannt gemacht, die sie in ihrem Beruf brauche. Jetzt gebe es Vorwürfe, dass er abwertend gewesen sei und sie nur Projektleiterin etc. geworden sei, weil sie eine Frau ist. Das stimme nicht.

Zum Vorfall im Auto bestätigte der Antragsgegner, dass sie sich „verabküssst“ hätten. Das sei aber nicht einseitig gewesen. Er drücke nicht irgendjemandem einen Kuss hin, wenn eine Abwehrstellung vorhanden sei. Sie habe nicht gesagt, dass es ihr unangenehm sei, und er habe auch nicht dieses Gefühl gehabt. Es sei ein Bussi links und ein Bussi rechts gewesen. Zu der ihm vorgeworfenen Aussage hielt der Antragsgegner fest, dass seine Frau zu Hause gewesen sei, als sie zu seinem Haus hingefahren seien. Außerdem sei auch

Herr DI C mit im Taxi gewesen. Er sei mit der Antragstellerin mit 100-prozentiger Sicherheit kein einziges Mal allein gewesen. Die Antragstellerin sei einmal mit einem privaten Auto zu einem Begräbnis gefahren, aber auch hier seien mehrere Kollegen mitgefahren.

Herr DI C führte aus, nicht mit Sicherheit sagen zu können, dass die Antragstellerin dem Antragsgegner und ihm abends einmal angeboten habe, sie beide mit dem Auto nach Hause zu fahren und er abgelehnt habe.

Gefragt, ob es stimme, dass die Antragstellerin, der Antragsgegner und er ein anderes Mal nach einer Betriebsfeier gemeinsam mit dem Taxi nach Hause gefahren seien, gab die befragte Auskunftsperson an, dass auch das möglich sei.

Er könne sich nicht erinnern, ob er jemals dabei gewesen sei, als die Antragstellerin und der Antragsgegner sich mit „Bussi-Bussi“ verabschiedeten. Es habe auch keine persönliche Äußerung ihm gegenüber von der Antragstellerin gegeben, dass sie mit dem Antragsgegner ein Problem habe. Er sei der Stellvertreter des Antragsgegners gewesen. Sie hätte es auch ihm ohne weiteres sagen können, wenn sie es nicht den Vorgesetzten des Antragsgegners sagen habe wollen.

Zum Vorwurf, der Antragsgegner habe gesagt, dass die Position des/der Projektmanagers/Projektmanagerin nur auf Grund einer Frauenquote an die Antragstellerin vergeben worden sei, hielt Herr DI C fest, dass er diese Aussage selbst gehört habe, allerdings nicht in Bezug auf die Antragstellerin. Es könne aber durchaus sein, dass so ein ähnlicher Satz gefallen sei, weil es tatsächlich im Interesse der Firma liege, die Anzahl der Frauen, die dort arbeiten, zu erhöhen. Bei dem Gespräch, im Zuge dessen der Antragsgegner zur Antragstellerin gesagt haben soll, dass sie die Position als Projektmanagerin nur bekommen habe, weil sie eine Frau sei, sei er aber nicht dabei gewesen.

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“² 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.³

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

Wird eine Arbeitnehmerin von ihrem Vorgesetzten im Zuge einer abendlichen Heimfahrt im Auto mit „Bussi rechts-Bussi links“ verabschiedet und tätigt der Vorgesetzte dabei eine eindeutig sexuell konnotierte Aussage – im konkreten Fall die Äußerung, er würde die Antragstellerin gern in seine Privatwohnung einladen, aber er wisse, dass sie sich dann beide nicht zurückhalten könnten und seine Frau könnte jederzeit heimkommen – handelt es sich um ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das auf Grund seiner Intensität geeignet ist, die Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen, und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin zu schaffen. Empfindet die belästigte Person dieses Verhalten zu-

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

³ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 6 Rz 12.

dem subjektiv als unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig, ist es unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG zu subsumieren.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 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 ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetz durch.

Nach den schriftlichen Unterlagen schien die vorgebrachte Belästigung der Antragstellerin für den erkennenden Senat indiziert. Bei der ergänzenden Befragung machte die Antragstellerin einen sehr glaubwürdigen Eindruck. Sie beschrieb die im Antrag geschilderten Ereignisse der Verabschiedung mit Bussi-Bussi und der Äußerungen des Antragsgegners lebensnah, klar und ohne Widerspruch zu den Angaben im Verlangen. Die Schilderung ihrer Betroffenheit durch das Erlebnis einer sexuellen Belästigung erschien dem erkennenden Senat authentisch.

Die Aussagen der Antragstellerin und des Antragsgegners stimmten dahingehend überein, dass sich der Antragsgegner im Zuge einer abendlichen Heimfahrt mit Bussi-Bussi von der Antragstellerin verabschiedet hat. Widersprüche ergaben sich hinsichtlich der Frage, ob der Antragsgegner und die Antragstellerin alleine im Auto gewesen sind und ob es sich um das Privatauto der Antragstellerin oder ein Taxi gehandelt hat. Zudem bestritt der Antragsgegner, die sexuell konnotierte Aussage getätigt zu haben. Die Glaubhaftigkeit der Schilderung des Vorfalls durch die Antragstellerin konnte durch den Antragsgegner nicht erschüttert werden, insbesondere als sich in seiner Aussage selbst Widersprüche ergaben: So gab er einerseits an, nach dem einen Mal nie wieder Bussis mit der Antragstellerin ausgetauscht zu haben, andererseits aber, dass sie einander auch zum Geburtstag „ein Bussl“ gaben. Obwohl ihm die angeblich einzige derartige Verabschiedung noch in Erinnerung sei, konn-

te er nicht angeben, ob er dabei neben oder hinter der Antragstellerin im Taxi gesessen sei. Dadurch entstand der Eindruck, dass er den gegenständlichen Vorfall verändert darzustellen versuchte. Auch die vom Antragsgegner namhaft gemachte Auskunftsperson DI C konnte zur Aufklärung des Sachverhaltes insofern nichts beitragen, als ihr ein derartiger Vorfall nicht mit Sicherheit erinnerlich war (vgl. die Aussage von Herrn DI C vom 16. Dezember 2014). Eine Befragung der weiteren namhaft gemachten Arbeitskollegen konnte unterbleiben, da diese bei der gegenständlichen Autofahrt unstrittig nicht anwesend waren.

Ob die Antragstellerin gegenüber früheren Vorgesetzten den Vorwurf des Mobbings erhoben hat – wie in der mündlichen Befragung vom Antragsgegner vorgebracht –, ist nicht sachverhaltsrelevant, weshalb eine Befragung dieser Auskunftspersonen ebenfalls unterbleiben konnte.

Die persönliche Betroffenheit der Antragstellerin über das Verhalten des Antragsgegners wird nach Ansicht des erkennenden Senates auch nicht dadurch gemindert, dass diese nach Angaben des Antragsgegners möglicherweise bei anderen Gelegenheiten selbst ein lockereres Verhalten gegenüber Männern gezeigt hat, da für die Beurteilung des gegenständlichen Falles nur die objektiven Tatsachen und der subjektive Eindruck der Antragstellerin in der gegenständlichen Situation relevant sind.

Es erscheint dem Senat I der GBK in diesem Zusammenhang wichtig hervorzuheben, dass Begrüßungen und Verabschiedungen mit „Bussi-Bussi“ im Rahmen des Berufslebens grundsätzlich zu Missverständnissen führen können. Darüber hinaus kann der Brauch, dass alle weiblichen Mitarbeiter jeweils sämtliche männlichen Mitarbeiter auf diese Weise begrüßen, auch zu einem gewissen sozialen Druck zu entsprechendem Verhalten führen und dann als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts empfunden werden.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das sexuell belästigende Verhalten im Zusammenhang mit der Autofahrt nicht getätigt hat.

Auch das weitere Vorbringen der Antragstellerin erschien dem Senat I der GBK glaubwürdig. Selbst wenn die darin geschilderten Vorkommnisse – Wegschlagen eines Insekts vom Rücken der Antragstellerin während einer Grillfeier; Bemerkung hinsichtlich der sportlichen Figur der Antragstellerin; Einnehmen eines Sitzplatzes neben ihr und Naherücken – einzeln für sich genommen noch nicht die Schwelle zur sexuellen Belästigung überschritten haben müssen – können sie im Zusammenhang mit der eindeutig festgestellten sexuellen Belästigung (anlässlich der Heimfahrt im Auto) zu einer herabwürdigenden Atmosphäre beigetragen haben. Der Antragsgegner selbst hat sogar angegeben, ihm sei aufgefallen, wie ein Kollege der Antragstellerin nach dem Schlag auf den Rücken durch den Antragsgegner auf diese einredete, sie solle sich das nicht gefallen lassen.

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

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 GIBG liegt geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben.⁴

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 7 Rz 3.

Tätigt ein Vorgesetzter gegenüber einer Arbeitnehmerin die Aussage, sie habe eine Stelle nur erhalten, weil sie eine Frau sei und die Frauenquote für Förderungsanträge wichtig sei, stellt dies eine verpönte Geschlechterabwürdigung dar, die unter den Tatbestand der Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG zu subsumieren ist.

Die Antragstellerin brachte die Äußerung des Antragsgegners nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor.

Seitens des Antragsgegners wurde nicht wirklich bestritten, eine derartige Aussage getätigt zu haben. Die befragte Auskunftsperson DI C hatte zum gegenständlichen Gespräch keine persönlichen Wahrnehmungen, schloss allerdings nicht aus, dass so ein ähnlicher Satz gefallen sei, da sie zumindest in Bezug auf eine andere Bewerberin bereits ein derartiges Argument gehört hatte (vgl. die Aussage von Herrn DI C vom 16. Dezember 2014).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er die vorgebrachte Aussage nicht getätigt hat.

Selbst wenn der Antragsgegner angibt, er habe in dem betreffenden Gespräch nur einer von ihm behaupteten Aussage der Antragstellerin begegnen wollen, ändert dies nichts an dem Umstand, dass seine Äußerung geeignet war, die Beförderung der Antragstellerin herabzuwürdigen. Gerade dadurch, dass sein Hinweis auf den Frauenförderplan zu dem Zweck erfolgte, den Beitrag der eigenen Leistung der Antragstellerin an der Beförderung zu relativieren, hat er nämlich dieses Instrument der Frauenförderung in diskriminierender Weise für seine Argumentation gegenüber der Antragstellerin benützt. Damit Frauenförderungspläne ihr Ziel, Frauen bei gleicher Qualifikation wie männlichen Mitbewerbern Aufstiegschancen zu ermöglichen, erreichen, ist es notwendig, gerade auch derartige diskriminierende Äußerungen über erfolgreiche Bewerberinnen hintanzuhalten.

Es liegt somit eine **Belästigung** gemäß § 7 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 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 DI (FH) B**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 16. Dezember 2014

Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK