

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 18. August 2015 über das am 21. Februar 2013 eingebrachte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer **Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und durch eine **Belästigung** gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch **Herrn 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/410/12 zu folgendem

Prüfungsergebnis

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

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

Prüfungsgrundlagen

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin sowie die schriftlichen Vorbringen des Antragsgegners gegenüber der GAW und das mündliche Vorbringen des Antragsgegners gegenüber dem Senat I der GBK.

Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Frau A (Antragstellerin) sei am 24. Juni 2012 von Herrn B (Antragsgegner) während ihrer damaligen Tätigkeit im Café X ...C angesprochen worden, ob sie Interesse daran habe, in seiner Galerie (Firma Y) zu arbeiten. Er habe ihr mitgeteilt, dass Inhalt der Tätigkeit einfache Sekretariatstätigkeiten, aber auch Betreuung von Cocktailempfängen wären. Vereinbart worden sei eine Bezahlung von Euro 10,- bis 12,- pro Stunde. Der erste Arbeitstag der Antragstellerin sei der 18. Juli 2012, in der Zeit von 13:00 – 19:00 Uhr, gewesen. Die Antragstellerin bringt vor, dass sie vom Antragsgegner mit einer Umarmung begrüßt worden sei. Sie habe dies in keiner Weise der Situation entsprechend empfunden, habe dies aber zunächst hingenommen. Außerdem habe der Antragsgegner sogleich Komplimente über ihre Kleiderwahl gemacht. Auch dieses Verhalten habe die Antragstellerin als unangebracht empfunden. Sie sei mit keinerlei Tätigkeiten beauftragt worden. Vielmehr habe der Antragsgegner sie angewiesen, mit ihm Kaffee trinken zu gehen. Während ihres Aufenthaltes im Kaffeehaus habe er mehrmals versucht, die Hände der Antragstellerin zu halten, die sie immer wieder entzogen habe. Nachdem sie sich wieder in der Galerie befunden hätten, sei die Antragstellerin wieder nicht mit Aufgaben betraut worden, vielmehr sei es zu mehreren längeren Vorträgen von Seiten des Antragsgegners gekommen, die nach Ansicht der Antragstellerin nichts mit dem Inhalt der Tätigkeiten zu tun gehabt hätten, wie z.B. darüber, dass er gegen eine gesetzliche Frauenquote sei und dass er der Meinung sei, „Richterinnen würden nicht so gut urteilen wie Richter, da sie sich eventuell vom guten Aussehen des Angeklagten ablenken lassen würden und es ihnen an objektiver Urteilskraft fehlen würde“. In weiterer Folge habe der Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin geäußert, dass eine andere Mitarbeiterin, Frau C, die sich ebenfalls im Raum befunden habe, wie „eine schwedische Sexbombe aussehe“, er sich aber nicht an deren Namen erinnern könne. Dieses Thema habe er

bis zum Ende der Arbeitszeit immer wieder im Beisein der Kollegin, Frau C, aufgegriffen. Außerdem bringt die Antragstellerin vor, dass der Antragsgegner sie nach ihrem Alter gefragt habe, um in weiterer Folge festzustellen, dass sie seiner Ansicht nach „bereits sehr fraulich aussehe“. Darüber hinaus habe der Antragsgegner angemerkt, dass sie in ihrem Alter sicherlich schon „erfahren“ sei. Der Antragstellerin sei dies unangenehm gewesen und sie habe nichts darauf geantwortet.

Auch am zweiten Arbeitstag, am 21. Juli 2012, habe der Antragsgegner versucht, die Antragstellerin zu umarmen, was sie allerdings zurückgewiesen habe. In weiterer Folge sei die Antragstellerin bei der Erklärung von Arbeitsinhalten (Adresseingabe in eine Excel-Datei) vom Antragsgegner mehrmals aufgefordert worden, näher zu kommen und sich auf seinen Schoß zu setzen. Die Antragstellerin habe dies entschieden abgelehnt. Der Antragsgegner sei dabei am Computer gesessen, die Antragstellerin sei in unmittelbarer Nähe gestanden. Daraufhin habe der Antragsgegner seinen Arm um ihre Hüfte gelegt und habe seinen Kopf an ihren Körper gelehnt. Dazu habe er gemeint, dass „diese Nähe für ihn wichtig sei und ihm gut täte und dass er das brauchen würde“. Die Antragstellerin habe die Umarmung zurückgewiesen. Diese Situation sei für sie in höchstem Maße unangenehm gewesen. Trotz der klaren Abweisung durch die Antragstellerin habe der Antragsgegner sie immer wieder gebeten, sich auf seinen Schoß zu setzen. Er habe dabei sogar versucht, die Antragstellerin gegen ihren Willen an sich zu ziehen. Immer wieder habe die Antragstellerin eindeutig zu verstehen gegeben, dass sie das nicht möchte. Daraufhin habe sich der Antragsgegner entschuldigt, habe aber die Annäherungen und die oben beschriebenen Handlungen weiterhin fortgeführt. Er habe sogar begonnen, über den Po der Antragstellerin zu streicheln. Da sei sie zur Seite getreten und habe dem Antragsgegner unmissverständlich ihre Abneigung bezüglich eines derartigen Verhaltens zu verstehen gegeben. In einer Pause zwischen mehreren Telefonaten habe der Antragsgegner der Antragstellerin über das Knie gestreichelt, weil ihm, wie er gemeint habe, „der Stoff der Leggings sehr gefällt“. Dabei habe er gemeint, dass ihn der Stoff an eine Tänzerin erinnern würde. Auch in dieser Situation habe die Antragstellerin ihm zu verstehen gegeben, dass sie ein derartiges Verhalten nicht möchte und habe sich demonstrativ weiter weg gesetzt. Die Antragstellerin habe bemerkt, dass sie während des gesamten Tages keine Möglichkeit gehabt habe, sich mit ihrer Arbeit zu befassen, und es auch kaum Tätigkeiten für sie gegeben habe. Vielmehr habe sie den

Eindruck gewonnen, dass sie vom Antragsgegner zu seiner „Gesellschaft“ eingestellt worden sei. Aufgrund des für die Antragstellerin völlig unangebrachten Verhaltens des Antragsgegners habe sie entschieden, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Die Antragstellerin habe sich mit der Bitte um Beratung und Unterstützung an die GAW gewandt.

Trotz Urgenz langte seitens des Antragsgegners keine Stellungnahme ein. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Verlangens der GAW gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO fort. Der Ladung des Senates I der GBK ist der Antragsgegner nachgekommen und zu seiner mündlichen Befragung erschienen.

In der mündlichen Befragung führte die Antragstellerin ergänzend aus, dass der Antragsgegner sie bereits am ersten Arbeitstag mit einer Umarmung begrüßt habe. Ihre Arbeitsaufgaben seien beispielsweise die Eingabe von Adressen in Excel-Dateien gewesen. Das habe die Antragstellerin aber nicht alleine machen können, weil der Antragsgegner die ganze Zeit neben ihr gestanden sei und ihr über den Po oder das Knie gestrichen habe bzw. immer wieder den Körperkontakt zu ihr gesucht habe. Sie habe keine zehn Minuten alleine arbeiten können. Die Tätigkeit hätte sie alleine machen können. Am ersten Tag habe sie sich immer wieder weggestellt. Anfangs habe sie die Übergriffe noch über sich ergehen lassen. So habe sie ihn ignoriert oder habe sich weggestellt. Am zweiten Tag habe die Antragstellerin seine Hand jedoch aktiv entfernt, wenn er ihr über den Po gestrichen habe. Als er am Computer gesessen sei und sie neben ihm gestanden sei, habe er gemeint, dass sie näher zu ihm kommen solle. Die Antragstellerin habe ihm darauf gesagt, dass sie gut an diesem Platz stehe. Dann habe er aktiv versucht sie an sich zu ziehen. Er habe seine Arme um ihre Hüfte geschlungen, die Antragstellerin gewaltsam zu sich gezogen und gemeint, dass sie sich bei ihm auf den Schoß setzen solle. Da sei sie auch rabiater geworden und habe gesagt, dass sie das nicht möchte und habe sich noch einmal ein paar Zentimeter weggestellt. Das habe der Antragsgegner eine Zeit lang akzeptiert, jedoch nicht lange. Dann hätten die Übergriffe von neuem begonnen.

Auf Frage der Vorsitzenden des Senates I der GBK gab die Antragstellerin an, dass der Antragsgegner ein derartiges Verhalten bei einer weiteren Mitarbeiterin, Frau C, ebenfalls an den Tag gelegt habe. Er habe Frau C als eins der „Mädchen“ bezeich-

net und gesagt, er müsse öfters mit ihr schimpfen, weil sie irgendwie nicht folgen würde, jedoch hätte sie sich heute tadellos verhalten. Dann habe er ihr „als Belohnung“ in Anwesenheit der Antragstellerin ein Bussi auf die Wange gegeben. Frau C habe dabei das Gesicht verzogen. Auch Frau C habe sich öfters von ihm wegstellen müssen, wenn er versucht habe, sie anzufassen. In Gegenwart von Frau C habe der Antragsgegner gesagt, dass sie ihn an eine schwedische Sexbombe aus den 1960er Jahren erinnere. Er habe es dann bis zum Ende des Tages gewagt, immer wieder dieses Thema aufzugreifen, - es seien bestimmt noch drei Stunden gewesen, bis Frau C in den Feierabend gegangen sei.

Gefragt nach den geschlechtsbezogenen Belästigungen durch den Antragsgegner sagte die Antragstellerin dahingehend aus, dass der Antragsgegner nicht nur gesagt habe, dass er prinzipiell gegen die Frauenquote sei, sondern auch dass er für männliche Richter und gegen Richterinnen sei, weil Richterinnen nicht objektiv urteilen könnten, da sie sich, wenn es sich zum Beispiel um einen männlichen Angeklagten handeln sollte, vom Aussehen des Angeklagten verwirren lassen und dann nicht objektiv urteilen könnten. Richterinnen seien für ihren Beruf nicht so geeignet. Wenn die Antragstellerin selber etwas dazu gesagt hätte, wäre der Antragsgegner ihr immer wieder sofort über den Mund gefahren. Auch wenn er laut gedacht habe, habe er zur Antragsgegnerin gesagt: „Psst, psst, nicht reden“. Wenn ihm zum Beispiel einmal ein Wort nicht eingefallen sei, da habe er sie ein Wörterbuch holen geschickt, anstatt sie anzuhören, ob sie das Wort gewusst hätte. Ihre Meinung habe nicht gezählt. Auch habe sie beim Telefon nur die Nummern wählen, nicht aber den Antragsgegner verbinden dürfen. Dies habe er damit begründet, sie würde sich bei jedem Satz verhaspeln. Währenddessen habe er ihr übers Knie gestrichen und gemeint, er finde den Stoff ihrer Leggings so toll.

Herr B (Antragsgegner) hielt zum Vorbringen, dass die Antragstellerin bei ihm im Juli 2012 gearbeitet hätte und dabei von ihm (sexuell) belästigt worden sei, sowie (sexuelle) Übergriffe auch bei einer Arbeitskollegin, Frau C, beobachten habe müssen, fest, dass dies nicht richtig sei. Er habe mit der Antragstellerin bzgl. des Jobs am 26. Juni 2012 bei einer Veranstaltung im X gesprochen. Sie habe aber nicht gleich bei ihm zu arbeiten begonnen, sondern sei erst vier Wochen später gekommen. Frau C

wäre gar nicht mehr beim Antragsgegner beschäftigt gewesen, als die Antragstellerin bei ihm angefangen habe. Frau C habe einen Vertrag bis 27. Juli 2012 gehabt. Diesen könne er auch vorlegen. Die Antragstellerin sei erst im August gekommen, „erst im späten August“. Dass der Arbeitsbeginn der Antragstellerin am 18. Juli gewesen sei, sei eine Lüge. Sie selbst habe gesagt, dass sie in den nächsten drei Wochen nicht könne, und sei daher erst nach vier Wochen gekommen. Befragt, woher die Antragstellerin und Frau C einander kennen sollten, erklärte der Antragsgegner, dass sich die beiden nachher zufällig irgendwo kennengelernt und sich diese Geschichte ausgemacht hätten, damit sie „Kohle“ machen könnten. Wien sei ein Dorf. Sie seien doch Studentinnen, sie brauchten nur dasselbe studiert haben, einen Freund kennen, einen gemeinsamen Bekannten haben. Weiters gab der Antragsgegner an, dass zu ihm so viele „fesche Madln“ kommen würden, warum sollte er da gerade die „Schiarchen“ belästigen. Das sei unwahrscheinlich. Der Senat I der GBK werde sehen, dass die Damen nicht fesch seien. Wieso sollte er „so etwas Abnormales“ machen? Er sei auch nicht mit der Antragstellerin im Kaffeehaus gewesen oder habe dort ihre Hände gehalten. Das seien alles Fantasien. Es seien „bodenlose Erfindungen“, wonach er die Antragstellerin auf ihr Alter, ihre Erfahrung und ihre Figur angesprochen habe. Zum Vorwurf der Antragstellerin, dass er in ihrer Gegenwart Frau C als schwedische Sexbombe bezeichnet habe, gab der Antragsgegner an, dass er Frau C nicht beleidigt habe. Er habe auch nicht gesagt, dass sie eine „schwedische Sexbombe“ sei, sondern habe nur gemeint, dass sie ihn an den Film erinnere und habe das Wort „Sexbombe“ nur erwähnt, weil ihm nicht eingefallen sei, wie die Schauspielerin geheißen habe. Anita Ekberg habe sie geheißen. Er habe dummerweise diese Geschichte erzählt, als er mit der Antragstellerin allein war. An sich habe Frau C gar keine Ähnlichkeit mit Frau Ekberg, sie erinnere ihn nur an diese.

Die ebenfalls geladene Auskunftsperson, Frau C, ehemalige Arbeitnehmerin des Antragsgegners, ist nicht zum Befragungstermin erschienen. Der Senat I der GBK hat nach eingehender Beratung auf eine weitere Ladung verzichtet.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn eine Person durch den/die Arbeitgeber/in 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. Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

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

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.

Das Am-Schoß-Sitzen, die ständigen Berührungen wie z.B. das Halten der Hand, das Streicheln über den Po und die Umarmungen, sowie das Bezeichnen einer Kollegin als ähnlich einer „schwedischen Sexbombe“ sind einige der zahlreichen mögli-

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.

chen Erscheinungsformen von sexueller Belästigung.⁴ Wird eine Arbeitnehmerin vom Arbeitgeber im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis mit Äußerungen über ihre (sexuelle) „Erfahrenheit“ und der Bezeichnung einer Kollegin als „schwedische Sexbombe“ unausweichlich konfrontiert und zudem von ihm wiederholt an den Händen berührt, umarmt und aufgefordert, bei ihm am Schoß zu sitzen, handelt es sich um objektiv der sexuellen Sphäre zugehörige Verhaltensweisen, die auf Grund ihrer Intensität objektiv geeignet ist, die Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin zu schaffen. Empfindet die betroffene Person dieses Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig, ist dies unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG zu subsumieren.

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

Auf Grund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I der GBK machte die Antragstellerin mit ihren ausführlichen Schilderungen einen sehr glaubwürdigen Eindruck. Sie wiederholte das behauptete Vorbringen, sich durch die Umarmungen, die wiederholten Berührungen an Händen und Po, das Am-Schoß-Sitzen, sowie seine sexuell konnotierten Äußerungen über ihre „Erfahrenheit“ bzw. das Aussehen von Frau C im Vergleich mit einer „schwedischen Sexbombe“ durch den Antragsgegner sexuell belästigt gefühlt zu haben, ohne Widerspruch zu den Angaben im Verlangen. Die Schilderung ihrer Betroffenheit erschien dem erkennenden Senat authentisch.

Der Antragsgegner bestritt die Berührungen sowie den Umstand, dass er die Antragstellerin als „erfahren“ bezeichnet habe. Allerdings bestritt er weder in der schriftlichen Stellungnahme an die GAW noch in der Befragung durch den Senat I der GBK gegenüber das Gespräch mit der Antragstellerin über Frau C und die „schwedische Sexbombe“.

Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass zu ihm „so viele fesche Madln“ kommen würden, dass es unwahrscheinlich

⁴ Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 20.

sei, dass er gerade „die Schiarchen“ belästigt hätte, und dass sich die Antragstellerin und Frau C das Ganze ausgemacht hätten, um „Kohle“ von ihm zu bekommen. Gerade die vom Antragsgegner vorgebrachten Argumente zeigen für den Senat ein offenbar völliges Unvermögen des Antragsgegners, sexuelle Belästigung als Machtübergriff und damit auch als verpönte Handlungsweise nach dem Gleichbehandlungsgesetz wahrzunehmen. Vielmehr wird durch die Aussage des Antragsgegners vermittelt, dass es sich für ihn hierbei lediglich um sexuelle Avancen handelt, die er selbstverständlich nur gegenüber Frauen an den Tag legt, die nach seinem subjektiven Empfinden hübsch sind. Aus der Perspektive des Antragsgegners wäre daher das Argument für seine Glaubhaftmachung, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hätte, dahingehend zu führen, inwieweit die Betroffene seinem Schönheitsideal entsprechen würde. Der Antragsteller vermittelte dem Senat dabei auch den Eindruck, dass er offenbar von einem patriarchal geprägten Recht auf körperlichen Zugriff ausgeht, indem er Belästigungen als Annäherungen versteht. Ein derart geprägtes Verständnis, nach dem körperliche Übergriffe und verbale Belästigungen – vor allem im Nachhinein – als Annäherungsversuche verharmlost werden, führt aus der Sicht des Senats auch dazu, den Antragsgegner als unglaubwürdig wahrzunehmen. Es sei zudem angemerkt, dass auch die Aussagen des Antragsgegners vor dem Senat über das Aussehen der Antragstellerin, zusätzlich zu den für den Senat glaubhaft dargestellten Übergriffen, eine weitere Würdebeeinträchtigung darstellen.

Die Äußerungen über Frau C gab der Antragsgegner zu. Ob diese dabei anwesend war oder nicht, ist irrelevant, da wie bereits ausgeführt, sein Verhalten objektiv eine sexuelle Belästigung darstellt und die Antragstellerin sich auch subjektiv durch seine Äußerungen belästigt gefühlt hat.

Aus der Sicht des Senates waren auch die zeitlichen Angaben bzgl. des Arbeitsbeginns durch die Antragstellerin korrekt, da der Antragsgegner selbst angegeben hat, dass die Antragstellerin etwa vier Wochen nach der Kontaktaufnahme am 27. Juni 2012 bei ihm zu arbeiten begonnen hat. Seine zusätzliche Behauptung, dass sie trotzdem erst im August bei ihm in der Galerie zu arbeiten begonnen hätte, widerspricht seinen zuvor getätigten Angaben und erscheint dem Senat daher unglaubwürdig. Nach den Angaben des Antragsgegners hat Frau C einen Vertrag bis 27. Juli 2012 gehabt, sodass deren Zusammentreffen mit der Antragstellerin während ihrer

letzten Arbeitstage in der Galerie des Antragsgegners plausibel erscheint. Demgegenüber ist es völlig lebensfremd, dass Frau A ihre Arbeitskollegin Frau C ohne Bezug auf die Galerie Y kennengelernt haben soll, um dann noch sexuelle Belästigungen „zu erfinden“, mit dem Ziel, vom Antragsgegner - mit dessen Worten - „Kohle“ zu bekommen.

Demgegenüber sind die Schilderungen der Antragstellerin hinsichtlich der Berührungen an den Händen und am Knie, des Streichelns über den Po, der Umarmungen, des Auf-den-Schoß-Ziehens und des permanenten Suchens von Körperkontakt durch den Antragsgegner glaubwürdig.

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 das sexuell belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

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

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch den/die Arbeitgeber/in 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 kann sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich beziehen, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Ver-

halten sind Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben.⁵

Wenn ein Arbeitgeber gegenüber einer Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit deren Arbeitsverhältnis Aussagen tätigt wie „Richterinnen würden nicht so gut urteilen wie Richter, da sie sich eventuell vom guten Aussehen des Angeklagten ablenken lassen würden und es ihnen an objektiver Urteilskraft fehlen würde“, seine Mitarbeiterinnen als „Mädchen“ bezeichnet sowie seiner Mitarbeiterin unterstellt, keine ganzen Sätze sprechen zu können, und in seiner Gegenwart keine männlichen Mitarbeiter duldet, stellt dies eine stereotype Rollenzuweisung und verpönte Geschlechterabwürdigung dar, die unter den Tatbestand der Belästigung gemäß § 7 Abs. 1. Z 3 GIBG zu subsumieren ist.

Die Antragstellerin brachte die Äußerungen des Antragsgegners nach Ansicht des erkennenden Senates glaubhaft vor. Der Antragsgegner bestritt in seiner Befragung auch nicht, dass er Äußerungen über Richterinnen getätigt habe, wobei er allerdings bestritt, genau die vorgeworfene Behauptung aufgestellt zu haben. Weiters sprach der Antragsgegner in der Befragung wiederum von „seinen Mädchen“ und erwähnte, dass er „eigentlich nur Frauen in seiner Umgebung dulde“. Der Senat I der GBK gewann im Zuge des Ermittlungsverfahrens den Eindruck, dass für den Antragsgegner Frauen ein willkommener Aufputz sind, mit denen er sich gerne umgibt, und für ihn keine wirkliche Arbeitskraft darstellen. Mit „hässlichen Mädchen“ gibt er sich nach eigenen Angaben nicht ab. Aus diesen Gründen hat er seine Mitarbeiterinnen stets als „Mäderl“ behandelt, die weder sprechen brauchen noch eine eigene Meinung haben. Es erscheint daher nachvollziehbar, dass der Antragsgegner aufbrausend geworden ist, wenn die Antragstellerin doch einmal eine andere Meinung als dieser geäußert hat. Dem Senat wurde durch die Verniedlichung und Verdinglichung der weiblichen Mitarbeiterinnen durch die Aussagen des Antragsgegners vermittelt, dass dieser eine sehr hierarchisierende Einstellung zu Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Rollenzuweisung pflegt.

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

⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 7 Rz 3.

beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er die vorgebrachten Aussagen nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine **Belästigung** durch den Antragsgegner **iSd § 7 Abs. 1 Z 1 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 Arbeitgeber/in 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 seitens des erkennenden Senates der **Antragsgegner, Herr B**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und ihm folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 18. August 2015

Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK