

**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 14. Mai 2014 über den am 6. September 2013 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A, MA (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. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) 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. 275/2013), zu folgendem

Prüfungsergebnis

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

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen (Feststellungs-)Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die schriftlichen und mündlichen Vorbringen der Antragstellerin, das schriftliche Vorbringen des Antragsgegners sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen, Herrn Dr. C und Herrn D. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die schriftliche Stellungnahme von Herrn Dr. C vom 15. März 2013.

Vorbringen und Aussagen

---

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

Im Antrag der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 1. Februar 2008 bis zum 3. Juli 2013 bei der X GmbH (im Weiteren kurz ...) im Bereich ...aufsicht tätig gewesen sei. Ihr ausschließlicher Dienstort sei Y gewesen.

Die Antragstellerin habe ihren Dienstort gut gekannt, weil sie bereits vom 23. März bis zum 14. September 2010 als externe Mitarbeiterin der Abteilung Z bei Y tätig gewesen sei. Da sie seit März 2007 ... studiert habe, sei sie in den Wachdienst von X gewechselt.

Am 16. Jänner 2013 sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Die Antragstellerin habe in der Früh den Antragsgegner getroffen, der als Mitarbeiter von Y sowohl im Wachdienst als auch in der Abteilung Z beschäftigt gewesen sei. Der Antragsgegner habe einen Termin bezüglich der Abteilung Z gehabt und habe dies der Antragstellerin mitgeteilt. Als die Antragstellerin ihn um 12:30 Uhr zur Dienstablöse im Schauraum getroffen habe, habe sie sich völlig unverfänglich erkundigt, wie der Termin gelaufen sei. Außerdem habe sie kollegial mit ihrem Kollegen plaudern wollen. Aus für die Antragstellerin unersichtlichen Gründen habe der Antragsgegner völlig die Beherrschung verloren und sie massiv beleidigt. Er habe sie als „dumme Dörflerin“ bezeichnet und weiters gemeint, er würde „ihre Mutter und ihren Vater ficken“ und sie solle „ihm seinen Schwanz blasen“. Bei diesem Vorfall seien Besucher/innen von Y anwesend gewesen.

Nach diesem Vorfall habe sich die Antragstellerin geschockt entfernt und habe in dieser Zeit ihre Pause gemacht. Ca. 15 Minuten später habe sie versucht mit dem Antragsgegner über den Vorfall zu sprechen. Als sie auf ihn zugekommen sei, sei er auf einem Sessel gesessen und habe ihr vor den anwesenden Besuchern/Besucherinnen zugerufen: „Marsch, marsch, blas meinen Schwanz!“ Von diesem neuerlichen Vorfall sei die Antragstellerin angewidert und schockiert gewesen. Zufällig habe sie unmittelbar danach den bei Y ... angestellten Herrn Dr. C getroffen und ihn über das Geschehene in Kenntnis gesetzt. Er habe sie ermuntert, die Sache zu melden. Nach diesem Vorfall habe die Antragstellerin allerdings eine Woche abgewartet, da sie dem Antragsgegner die Gelegenheit habe geben wollen, sich für seinen Übergriff zu entschuldigen. Nachdem dieser das Vorgefallene jedoch unerwähnt gelassen habe, habe sich die Antragstellerin ca. eine Woche später an Frau E, eine Bereichsleiterin bei Y, gewandt. Diese habe als Ansprechperson für die X GmbH-Mitarbeiter/innen bei Y fungiert. Herr Dr. C habe die Antragstellerin bei diesem Termin begleitet. Frau E habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass sie vorhätte,

Konsequenzen betreffend dem Antragsgegner zu ziehen und habe versprochen, sich wieder mit der Antragstellerin in Verbindung zu setzen.

Im weiteren Verlauf habe sie sich noch einmal an Herrn Dr. C gewandt, der den Betriebsrat, Herrn F, darüber in Kenntnis gesetzt habe. Der Betriebsrat von Y habe in weiterer Folge eine Besprechung zu den Vorkommnissen verlangt. Am 16. Mai 2013 sei es zu einem Gespräch mit dem Leiter der Personalabteilung von Y, Herrn Mag. G, Frau E, Herrn F, dem Antragsgegner sowie der Antragstellerin gekommen. Der Antragsgegner habe zwar die Äußerungen zugegeben, habe allerdings der Antragstellerin vorgeworfen, ebenfalls in der Art mit ihm zu sprechen. Dies habe die Antragstellerin empört zurückgewiesen, dennoch sei dem Antragsgegner geglaubt worden. Es sei zu keiner weiteren Entschuldigung gekommen. Frau E habe der Antragstellerin zu verstehen gegeben, ihr nicht zu glauben, und habe keinerlei Maßnahmen gegenüber dem Antragsgegner getroffen.

Für die Antragstellerin sei es nun untragbar geworden, weiterhin bei Y zu arbeiten. Ihre Arbeitgeberin habe ihr angeboten, in einem anderen Objekt beschäftigt zu werden. Da die Antragstellerin zwischenzeitig ihr Studium abgeschlossen habe, habe sie eine anderwärtige Beschäftigung abgelehnt. Es sei zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme des Antragsgegners bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Über das im Antrag erwähnte Meeting ... habe die Antragstellerin keinesfalls von ihm erfahren. Sie haben auch nie gemeinsam in dieser Abteilung gearbeitet. 2010 habe die Antragstellerin die Abteilung Z auch nicht freiwillig verlassen, sondern keinen Auftrag mehr bekommen, weil man mit ihrer Arbeit nicht mehr zufrieden gewesen sei und ihre Teamkollegen/Teamkolleginnen wegen der ständigen Konflikte nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten hätten wollen. Dies könnten ihre ehemaligen Kollegen/Kolleginnen bestätigen. Nachdem der Antragsgegner in der Abteilung Z zu arbeiten begonnen habe, habe die Antragstellerin versucht, die Unwahrheit zu verbreiten, dass er ihr den Job „gestohlen“ habe. Er habe gar nicht gewusst, dass sie keinen Auftrag mehr erhalten habe.

Aus dieser Zeit stamme die persönliche Animosität der Antragstellerin ihm gegenüber. Trotzdem habe der Antragsgegner in gutem kollegialem Kontakt bleiben wollen,

auch weil sie beide zu demselben ...aufsichtsteam gehört haben. Gelegentlich habe die Antragstellerin versucht, ihn über das Thema Team der Abteilung Z zu provozieren bzw. Informationen über das Arbeits- bzw. Privatleben ihrer ehemaligen Kollegen/Kolleginnen von ihm zu erfahren. Man habe ihr kaum etwas sagen können, ohne dass es sich in eine Intrige oder Tratsch verwandelt habe. Da der Antragsgegner solche Gespräche lieber vermieden habe, habe die Antragstellerin ihn oft für „kommunikationsunfähig“ erklärt. Trotzdem habe der Antragsgegner ihre Provokationen weiterhin geduldet und sie toleriert.

Da er den Inhalt der Besprechung bei der Leitung der Abteilung Z nicht preisgeben habe wollen, sei es an besagtem Tag zur Auseinandersetzung und heftigen Worten gekommen, allerdings nicht so drastisch, wie das die Antragstellerin dargestellt habe, auch die Worte seien verzerrt. Jedenfalls habe der Antragsgegner keine Worte verwendet, die er nicht schon oft aus dem Mund der Antragstellerin gehört habe. Bei der ersten Begegnung sei aber niemand anwesend gewesen. Weiters sei das ganze Gespräch in ihrer Muttersprache, Serbisch, abgelaufen. Auf Grund der Sprach- und Kulturunterschiede könne man nicht alles eins zu eins übersetzen und so verstehen. Der Antragsgegner habe es nicht wortwörtlich genommen, als die Antragstellerin ihn einmal auf dem Heimweg von der Arbeit in der vollen Straßenbahn gefragt habe „Willst Du mich jetzt ficken?“, sondern habe gewusst, obwohl er ihr gesagt habe, dass sie sich nicht so ausdrücken müsse, dass das so etwas wie „Lachst Du mich aus?“ bedeute. Genauso wie „Lutsch einen Schwanz!“ – er habe niemals „meinen“ gesagt, dies mache durchaus einen Unterschied – keine sexuelle Anspielung beinhalte, sondern „Du kannst mir nichts (Böses) antun!“ oder „Du kannst mir nicht den gewünschten Schaden anrichten!“ bedeute. All das sei auch der Antragstellerin bekannt. Ebenso sei mit der anderen Beschimpfung – leider so üblich in ihrer Umgangssprache, wenn jemand eine Beleidigung erwidern wolle – so etwas wie „Lass mich endlich in Ruhe!“ gemeint gewesen.

Er wolle aber die ganze Sache nicht verharmlosen, sondern vielmehr die Tatsachen darstellen. Wenn man jedes Schimpfwort als „sexuelle Belästigung“ bezeichnen würde, was wäre dann mit den Schimpfwörtern der Antragstellerin? Er habe selten eine so schimpflustige Dame wie die Antragstellerin getroffen. Dies können auch die Kollegen/Kolleginnen aus dem Aufsichtsteam bestätigen. Er habe die Schimpfwörter als Verteidigungsmittel verwendet, worauf er allerdings nicht stolz sei. Würden die unanständigen Witze, die die Antragstellerin so gerne erzähle auch als sexuelle Belästi-

gung gelten? Oder ihre Anmerkungen und Kommentare über bestimmte Körperteile von Frauen, die man im Arbeitsalltag treffe? Oder auch ihre Erzählung, dass ihr die Männer direkt bei Y Sex angeboten hätten? Ein verheirateter Kollege schwöre, dass die Antragstellerin ihm einmal völlig schamlos und ohne Anlass an die Hoden gegriffen habe. Diesen Vorfall habe er selbst nicht gesehen, aber er habe selbst mitbekommen, dass sie einen anderen Mitarbeiter im Vorbeigehen in den Hintern gezwickt habe.

Deswegen habe der Antragsgegner von Anfang an nicht ihre ganze Aufregung und den Wirbel über ihren Streit verstanden. Als Frau E davon erfahren habe, habe sie ihn sogleich zur Rede gestellt. Er habe ihr mitgeteilt, dass solche Worte zum Wortschatz der Antragstellerin gehören würden, und dass er niemals mit jemandem so reden würde, der nicht diese Worte verwende. Frau E habe den Antragsgegner ernsthaft ermahnt und gesagt, dass so etwas nicht akzeptabel und absolut unerwünscht sei. Er habe sich entschuldigt und erklärt, dass so etwas nicht mehr vorkommen werde. Ein ähnliches Gespräch habe er mit Frau H, Leiterin der Abteilung Z, geführt. Später, als es zum Treffen mit dem Betriebsrats-Vorsitzenden, Herrn F, und dem Leiter der Personalabteilung, Herrn Mag. G, gekommen sei, habe er sich auch bei den beiden entschuldigt. Auch auf die Nachfrage, ob er sich ebenso bei der Antragstellerin offiziell entschuldigen werde, habe er sich absolut kooperativ gezeigt. Weil die Antragstellerin das Treffen theatralisch verlassen habe, sei es jedoch dazu nicht gekommen.

Was Herrn Dr. C angehe, müsse der Antragsteller sagen, dass dieser ein paar Monate nach seinem Streit mit der Antragstellerin aufgehört habe, ihn zu grüßen, was er unprofessionell finde. Er wolle betonen, dass er bis dato nie ein Problem mit Herrn Dr. C gehabt habe und die Beziehung völlig korrekt und den Arbeitsanforderungen angemessen gewesen sei. Der Antragsgegner sehe Herrn Dr. C nicht als objektiven Beobachter des Vorfalls, da er die ganze Zeit auf die Aussagen der Antragstellerin angewiesen gewesen sei.

Für eine fast tragische Selbsttäuschung halte der Antragsgegner die Behauptung, dass sich die Antragstellerin „bis zu diesem Vorfall in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlt hat und es ihr jetzt nicht mehr möglich ist bei Y zu bleiben“. Sie habe selbst gesagt, sie könne es kaum erwarten ihr Diplom zu erwerben und dieses „furchtbare“ Haus endlich zu verlassen. Der Antragsgegner sei fast der letzte aus dem Aufsichtsteam, der überhaupt mit ihr geredet habe. Das extrem hohe Konfliktpotential,

das die Antragstellerin in sich getragen habe und die geringe Wertschätzung, die sie anderen entgegenbringe, habe dazu geführt, dass niemand mehr mit ihr sprechen habe wollen. Es gebe genug Kollegen/Kolleginnen aus den verschiedensten Abteilungen bei Y, die vieles über das Verhalten der Antragstellerin bezeugen könnten.

In der mündlichen Befragung bekräftigte die Antragstellerin abermals, dass sie vom Antragsgegner auf Serbisch verbal sexuell belästigt worden sei. Sie habe den Antragsgegner bei der Dienstablöse gefragt, wie sein Tag bzw. das Meeting verlaufen sei. Dies habe der Antragsgegner als Provokation empfunden und begonnen, sie zu beschimpfen. Er habe auch die im Antrag angeführten Äußerungen über ihre Eltern getätigt. Der Vorfall habe im Schauraum stattgefunden, in dem weitere Personen anwesend gewesen seien. Sie sei nach einer 15-minütigen Pause zurückgekommen und habe mit ihm reden wollen. Daraufhin sei er sehr aggressiv geworden und habe in Anwesenheit von ...besuchern/...besucherinnen gemeint, sie solle „seinen Schwanz lutschen“. Er habe auch Handbewegungen dazu gemacht. Der verbale Übergriff des Antragsgegners sei für die Antragstellerin nicht nur sehr demütigend und beleidigend gewesen, sie habe sich zudem erniedrigt gefühlt. Gefragt nach ihrem Verhältnis zum Antragsgegner vor dem gegenständlichen Vorfall, gab die Antragstellerin an, dass er davor nicht auf diese Art und Weise gesprochen habe. Allerdings habe er eine andere Mitarbeiterin auf dieselbe Art und Weise belästigt. Diese Kollegin habe aber nichts gegen den Antragsgegner unternommen, da sie in einem Jahr in Pension gehe. Arrogantes Benehmen ihr gegenüber habe es beim Antragsgegner schon vor diesem Vorfall gegeben, Beschimpfungen jedoch nicht. Der Einwand des Antragsgegners, dass seine Beschimpfungen in der serbischen Sprache allgemeine Beschimpfungen darstellen würden, treffe ihrer Ansicht nach nicht zu. Derartige Beschimpfungen seien in keiner Sprache erlaubt. Auch seine Mimik und Gestik, indem er auf sein Geschlechtsteil gezeigt habe, würden keine andere Deutung zulassen. Die Beschimpfungen haben sie persönlich getroffen. Zunächst habe die Antragstellerin nichts gegen den Antragsgegner unternommen, da sie ihm Zeit geben habe wollen, sich zu entschuldigen. Da keine Entschuldigung durch den Antragsgegner erfolgt sei, habe sie mit der Unterstützung von Herrn Dr. C Schritte gegen den Antragsgegner eingeleitet.

Der Senat I stellte dem Antragsgegner zwei Ladungen an seine Postanschrift zu. Der Antragsgegner blieb beiden Befragungen fern. Mit E-Mail vom 12. Mai 2014 teilte er

mit, dass er der zweiten Ladung nicht Folge leisten werde, da er zu Therapiezwecken seit geraumer Zeit im Ausland sei. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages der GAW gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO fort.

Herr Dr. C bestätigte in seiner mündlichen Befragung, dass ihm die Antragstellerin unmittelbar nach dem Vorfall mit dem Antragsgegner unter Tränen von der verbalen sexuellen Belästigung erzählt habe. Der Antragsgegner dürfte ihre Frage nach dem Verlauf des Termins, in dem es um den Nebenjob des Antragsgegners gegangen sei, in den falschen Hals bekommen haben, worauf der Antragsgegner sie mit den Worten, die er (Dr. C) in seiner Stellungnahme angeführt habe, beschimpft habe. Des Weiteren bestätigte Herr Dr. C, dass die Antragstellerin zuerst abwarten habe wollen, ob der Antragsgegner sich bei ihr entschuldigen werde. Da dies nicht passiert sei, habe sich die Antragstellerin an Frau E gewandt. In weiterer Folge haben sie zudem den Betriebsrats-Vorsitzenden, Herrn F, informiert. Dieser sei gleich aktiv geworden und es sei schließlich zu einem gemeinsamen Termin zwischen der Personalabteilung von Y, dem Betriebsrats-Vorsitzenden, Frau E, der Antragstellerin und dem Antragsgegner gekommen. Man habe dort in ziemlicher Einigkeit beschlossen, dass die Antragstellerin lüge und die Sache erfunden sei. Herr F habe es hingegen durchaus kritisch gesehen und sei nicht dieser Meinung gewesen. Die befragte Auskunftsperson äußerte die Ansicht, dass der Antragsgegner vom Typ irgendwie machoid sei und offenbar eine unglaubliche Aggressionshaltung habe, wenn ihn eine Frau anspreche.

Herr D, der ehemalige Vorgesetzte der Antragstellerin und des Antragsgegners, gab in der Befragung an, dass er von der Belästigung durch Frau E erfahren habe. Die Antragstellerin habe ihm zwar mitgeteilt, dass der Antragsgegner etwas zu ihr gesagt habe, habe es allerdings nicht wiederholen wollen. Der Vorfall habe die Beendigung des Dienstverhältnisses nach Ansicht der befragten Auskunftsperson beschleunigt. Herr D konnte sich allerdings nicht erinnern, dass die Antragstellerin zu ihm gesagt habe, dass es ausschlaggebend gewesen sei.

Gefragt nach der Reaktion des Antragsgegners, gab Herr D an, dass dieser die Angelegenheit heruntergespielt habe. Der Antragsgegner habe ihm mitgeteilt, zwar etwas zur Antragstellerin gesagt, es allerdings nicht so gemeint zu haben. Das wäre in der Hitze des Gefechts gewesen. Der Antragsgegner habe sich bei der Antragstellerin entschuldigen wollen.

## 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 seinem/ihrem Arbeitsverhältnis 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 ist, 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/der Belästigers/Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese/r 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 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.

---

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

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

Wird eine Arbeitnehmerin von ihrem Kollegen in Anwesenheit Dritter mit den Worten er wolle „ihre Mutter/ihren Vater ficken“ und sie solle seinen „Schwanz lutschen“ beschimpft, 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 zudem objektiv geeignet ist eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin zu schaffen. Empfindet die belästigte Person dieses Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig, ist dies unter den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 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 einen glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte den behaupteten Vorfall ohne Widerspruch zu ihren Angaben im Antrag und zur schriftlichen Stellungnahme von Herrn Dr. C (Beilage ./1 zum Antrag der GAW vom 6. September 2013). Die Schilderung ihrer Betroffenheit sowie der Umstand, dass sie in weiterer Folge auf Grund des Vorfalles ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgelöst hat, erschien dem erkennenden Senat ebenfalls authentisch.

Da der Antragsgegner trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden. Es wurden seitens des Antragsgegners auch keine Auskunftspersonen namhaft gemacht, die sein Vorbringen bestätigen können.

Vielmehr bestätigte der Antragsgegner in seiner schriftlichen Stellungnahme zur Antragstellerin jedenfalls „lutsch einen Schwanz“ gesagt und auch die weiteren Beschimpfungen getätigt zu haben. Er bestritt allerdings, die Antragstellerin dadurch sexuell belästigt zu haben und begründete dies u.a. damit, dass derartige Beschimpfungen in der serbischen Umgangssprache üblich seien und keinesfalls eine sexuelle Belästigung darstellen würden. Er habe sich bei der Antragstellerin entschuldigen wollen, allerdings habe diese die gemeinsame Aussprache verlassen. Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich damit, dass er ein seriöser familiärer Mann sei, übergücklich verheiratet sei und nicht einmal das

kleinste Interesse an anderen Frauen habe, besonders nicht an jemandem wie der Antragstellerin.

Zum Einwand des Antragsgegners, seine Beschimpfungen wären nicht als sexuelle Belästigungen zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass gemäß dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig und somit nicht zu beachten ist.

Hierzu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des erkennenden Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerungen des Antragsgegner gedemütigt gefühlt habe und es untragbar geworden sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen, sodass sie dieses, schneller als ursprünglich angedacht, einvernehmlich aufgelöst habe.

Sexuelle Belästigung ist ein gewichtiger Grund, der Arbeitnehmer/innen oftmals bewegt, ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich bzw. vorzeitig aufzulösen. Für den Senat I der GBK ist es zudem nachvollziehbar, dass die Antragstellerin auf Grund ihrer Ausbildung nicht den von X angebotenen Alternativposten im Sekretariatsbereich angenommen hat.

Die Andeutung des Antragsgegners in seiner Stellungnahme, dass die Antragstellerin Probleme mit ihren Kollegen/Kolleginnen habe, ist nach Ansicht des Senates I der GBK als Schutzbehauptung zu werten. Dass die Antragstellerin Probleme im Team gehabt habe, wurde von keiner Auskunftsperson bestätigt. Es widerspricht der Lebenserfahrung, dass die Antragstellerin über einen so langen Zeitraum bei Y eingesetzt worden wäre, wenn sie einen dermaßen konfliktgeladenen Umgang mit den Kollegen/Kolleginnen gepflegt hätte, wie vom Antragsgegner beschrieben.

Zusammenfassend hält der erkennende Senat fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als die schriftlichen Ausführungen des Antragsgegners. Auch ergab sich im gesamten Verfahren keinerlei Motiv für falsche Anschuldigungen. 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 diskriminierenden Äußerungen nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine **sexuelle Belästigung** 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 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 gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem Antragsgegner, **Herrn B**, erteilt und dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.**

Wien, 14. Mai 2014

Ass.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK