

**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 3. Juni 2014 über das am 23. Februar 2012 eingelangten 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 4 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; 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. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis

**Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 4 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 Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die schriftlichen und mündlichen Vorbringen der Antragstellerin und das schriftliche Vorbringen des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Auskunftsperson Frau Mag.<sup>a</sup> C. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Fallbeschreibung der Antragstellerin (erstellt von Frau Mag.<sup>a</sup> C), die Fallbeschreibung von

---

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

Herrn D (erstellt von Frau Dipl. LSB E) sowie die Protokolle über die Gespräche vom 31. August und 7. September 2011 (erstellt von Herrn F).

### Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin über das AMS ... der Bildungsmaßnahme „...“ zugewiesen gewesen sei. Sie habe vom 16. bis zum 19. August 2011 über das Institut X den Staplerschein absolviert. Der Kurs selbst sei über Y angeboten worden, Kursleiter sei der Antragsgegner gewesen, die Antragstellerin und drei junge Männer seien Teilnehmer/innen gewesen. Von Anfang an sei der Antragstellerin aufgefallen, dass der Antragsgegner in diesem Kurs häufig private Dinge erzählt habe, die zunehmend in eine sexuelle Richtung gegangen seien. So habe er zunächst berichtet, dass er Unternehmer sei und viel Geld verdiene, in weiterer Folge habe er ungefragt erzählt, dass er schon sehr viele sehr junge Freundinnen gehabt hätte und sich – auf Grund seines guten Einkommens – jederzeit einen „Putzhasen“ leisten könne. Die Antragstellerin habe auch bemerkt, dass der Antragsgegner bei diesen privaten Bemerkungen immer sie als einzige weibliche Kursteilnehmerin intensiv angestarrt habe, was ihr sehr unangenehm gewesen sei.

Nach der Bemerkung über den „Putzhasen“, bei der sich die Antragstellerin nicht sicher gewesen sei, was damit eigentlich gemeint sein sollte, habe der Antragsgegner die Antragstellerin sogar gefragt, ob sie dies vielleicht machen wolle. Die Antragstellerin sei sehr unangenehm berührt gewesen und habe nicht gewusst, was sie darauf antworten sollte. Sie habe dann gemeint „vielleicht morgen“. Am Nachmittag desselben Tages habe der Antragsgegner die Antragstellerin neuerlich auf dieses Thema angesprochen und sie gefragt, ob sie es ernst gemeint habe, weil dann „würde er sie am Nachmittag gleich mit zu sich nach Hause nehmen“, was sie verneint habe.

Der Unterricht sei in dieser Art die ganze Woche über weitergegangen. Der Antragsgegner habe, wenn er Fallbeispiele aus dem Arbeitsleben geschildert habe, mehrfach sich und die Antragstellerin als Beispiel verwendet und auch immer wieder neue sexuelle Themen eingebracht, so etwa, als er gemeint habe, wie es denn wäre, wenn er als Arbeitgeber der Antragstellerin diese bitten würde, das Büro „oben ohne“ zu putzen, um „etwas Schönes für die Augen zu haben“ und wie sie dies finden würde. Er habe auch während des Unterrichts sein Handy immer wieder länger läuten lassen, nach Eindruck der Antragstellerin damit alle Kursteilnehmer/innen den Text des

Läutsignals hören hätten können, der gelautet habe: „Was hältst Du davon, wenn ich Dich frage, ob Du gerne mit mir schlafen möchtest?“. Auch dabei sei die Antragstellerin vom Antragsgegner immer intensiv angestarrt worden. Die Antragstellerin habe sich in diesen Situationen belästigt gefühlt und dieses Verhalten extrem penetrant gefunden.

Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, dass den anderen männlichen Kursteilnehmern das Verhalten des Antragsgegners ebenfalls unangenehm gewesen sei. Einer der anderen Kursteilnehmer, Herr D, habe dies ihr gegenüber bestätigt und sie habe mit ihm besprochen, wie sie sich dieses anzüglichen Verhaltens erwehren könnte. Die Antragstellerin und ihr Kollege hätten daher vereinbart, immer wieder Hand in Hand im Kurs aufzutreten, um den Antragsgegner in den Glauben zu versetzen, dass sie ein Paar seien. Die Antragstellerin habe gehofft, dass der Antragsgegner sie dann weniger belästigen würde – dies habe ein Stück weit auch funktioniert.

Die Antragstellerin habe sich während der Kurswoche beim Antragsgegner bzw. vor bestandener Prüfung nicht deutlicher gegen das für sie belästigende und demütigende Verhalten wehren wollen, da sie die Prüfung unbedingt bestehen habe wollen. Dies auch vor dem Hintergrund, dass der Antragsgegner im Kurs erzählt habe, dass die Ausbildung zum Staplerschein in naher Zukunft deutlich schwieriger werden und mit höheren Kosten verbunden sein würde. Nach bestandener Prüfung habe der Antragsgegner seinen Arm um die Antragstellerin gelegt und sie kurz an sich gedrückt, was diese wieder als sehr unangenehm und übergriffig empfunden habe.

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:

Der Antragsgegner verwies eingangs auf seine schriftliche Äußerung an die GAW vom 20. Dezember 2011, in der er im Wesentlichen festhielt, dass, wie sämtliche Kursteilnehmer bestätigen werden – dies wohl mit Ausnahme der Antragstellerin sowie ihres Lebensgefährten –, der Antragsgegner zu keinem Zeitpunkt, weder während des laufenden Kurses noch in den Pausen, behauptet habe, „schon sehr viele sehr junge Freundinnen“ gehabt zu haben sowie sich einen „Putzhasen“ leisten zu können. Der Antragsgegner sei – lediglich der Ordnung halber erwähnt – glücklicher Familien- sowie Großvater.

Damit einhergehend sei es auch nicht zu Situationen gekommen, bei welchen der Antragsgegner die Antragstellerin „angestarrt“ haben könnte, wenngleich verständlicherweise zu Kurszwecken minimaler Blickkontakt unvermeidlich sei.

Selbstredend habe der Antragsgegner der Antragstellerin auch niemals einen Job als „Putzhase“ angeboten. Richtig sei vielmehr, dass der Antragsgegner versucht habe, dieser – Interesse vorausgesetzt – eine Stelle als Näherin in jener Firma zu vermitteln, in welcher auch seine Tochter arbeite. Dies könne allerdings wohl kaum als geschlechtliche Diskriminierung gewertet werden.

Gleiches gelte für den Vorwurf, er habe immer wieder sexuelle Themen in den Kursunterricht eingebracht, wie etwa die Frage des „oben ohne“-Putzens. Weder sei vom Antragsgegner ein derartiges Verhalten oder auch nur ähnliches Beispiel im Unterricht verwendet worden, noch sei ein solches in der Kommunikation während der Unterrichtspausen zur Sprache gekommen.

Was nun den Vorwurf betreffe, der Antragsgegner habe auf seinem Handy einen sexuell anzüglichen Klingelton verwendet, so sei dem zu entgegnen, dass der Antragsgegner – seinem fortschreitenden Alter geschuldet – gar nicht in der Lage sei, eigenständig einen Klingelton auf seinem Mobiltelefon zu applizieren, sofern dieser nicht bereits werksgespeichert sei. Im vorliegenden Fall verwende der Antragsgegner daher seit geraumer Zeit – und auch im hier relevanten Zeitraum – einen von seiner Tochter überspielten Klingelton, in welchem eine kindliche Stimme singe: „Opa du Schlafmütze. Das Telefon läutet!“ Dies könne von dutzenden Zeugen bestätigt werden.

In der mündlichen Befragung wiederholte die Antragstellerin abermals die Vorwürfe gegen den Antragsgegner und bekräftigte, dass ihr die Situation sehr unangenehm gewesen sei. Sie selbst habe den Antragsgegner nicht direkt auf sein Verhalten angesprochen oder ihn zurückgewiesen, sondern es so lange unter Verschluss gehalten, bis sie wieder zurück in ihrem Kursinstitut gewesen sei. Gefragt zu den räumlichen Verhältnissen gab die Antragstellerin an, dass die Türe geschlossen gewesen sei. Gegenüber der Türe sei das andere Zimmer mit Herrn G und seinen Kursteilnehmern gewesen. Sie habe nicht in diesen Raum sehen können. Herr G hätte vielleicht herüber sehen, aber nur den Antragsgegner sehen können. Herr G habe nicht in ihrem Kurs unterrichtet, bei der Prüfung sei er schon dabei gewesen.

Der Senat I stellte der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners eine Ladung bzw. nach Bekanntgabe der Vollmichtsauflösung dem Antragsgegner persönlich eine weitere Ladungen zu. Der Antragsgegner blieb beiden Befragungen fern. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Verlangens der GAW gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO fort.

Mag.<sup>a</sup> C, zum Zeitpunkt des gegenständlichen Sachverhaltes als Sozialpädagogin bei X tätig, gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass sie vom Antragsgegner erstmals durch die Antragstellerin erfahren habe. Die Antragstellerin sei relativ aufgelöst zu ihr gekommen und habe ihr den Fall geschildert. Diese Vorwürfe habe die befragte Auskunftsperson niedergeschrieben. Selbst sei sie nicht dabei gewesen. Ihr seien diese Vorwürfe aber sehr glaubwürdig erschienen. Frau E habe den Fall von Herrn D geschildert bekommen. Sie hat darüber einen Bericht erfasst. Die Version von Herrn D sei deckungsgleich mit dem Vorbringen der Antragstellerin gewesen.

### Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 4 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn eine Person durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4)<sup>2</sup> 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>3</sup> zu verstehen.

---

<sup>2</sup> Gemäß § 4 Z 1 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden beim Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung (sic!), beruflichen Weiterbildung und Umschulung außerhalb eines Arbeitsverhältnisses. § 4 Z 1 normiert nach den Gesetzesmaterialien, RV 307 BlgNR 22. GP 10, entsprechend dem Geltungsbereich im § 1 Abs. 1 Z 2 das Diskriminierungsverbot auch für den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der betrieblichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung; vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 4 Rz 3.

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 Belästigers /der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese/r die Absicht hatte, zu belästigen.<sup>4</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.

Kommt es im Zuge der beruflichen Weiterbildung unter anderem zu sexuell konnotierten Äußerungen und Berührungen eines Kursleiters gegenüber einer Kursteilnehmerin und wird auf dem Handy des Kursleiters trotz Anwesenheit einer weiblichen Kursteilnehmerin ein Klingelton mit sexualisiertem Kontext abgespielt, handelt es sich um ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das auf Grund seiner Intensität geeignet ist, die Würde der Kursteilnehmerin zu beeinträchtigen, und zudem objektiv geeignet ist eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt – bzw. im gegenständlichen Fall Umfeld im Rahmen der Weiterbildungsmaßnahme – für diese 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 4 GIBG zu subsumieren.

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

---

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

<sup>4</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger*, GIBG § 6 Rz 12.

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 die behaupteten Vorfälle ohne Widerspruch zu ihren Angaben im Verlangen. Die Schilderung ihrer Betroffenheit 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. Die von ihm namhaft gemachte Auskunftsperson, Herr G, konnte, mangels Bekanntgabe einer ladungsfähigen Adresse durch den Antragsgegner, ebenfalls nicht befragt werden. Hingegen trafen die Antragstellerin und Herr D in ihren Fallbeschreibungen (Beilagen ./2 und ./3 zum Verlangen der GAW vom 24. Februar 2012) insbesondere übereinstimmende Aussagen betreffend den Handyklingelton, sexuell anzügliche Bemerkungen, das Angebot des Antragsgegners an die Antragstellerin, sie könne bei ihm zu Hause „oben ohne“ putzen, sowie die Umarmung nach bestandener Prüfung. Hinzu kommt die Aussage von Frau Mag.<sup>a</sup> C, wonach ihr die Vorwürfe der Antragstellerin sehr glaubwürdig erschienen seien.

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, zumal die Antragstellerin die Prüfung positiv bestanden hat und den Antragsgegner in ihrer mündlichen Befragung – abgesehen von den sexuellen Belästigungen – als freundlichen Menschen schilderte. Das Argument des Antragsgegners, dass es sich bei der Beschwerde um Rache für seine Strenge in Hinblick auf Pünktlichkeit und Erfüllung der Lernziele bei der Prüfungsdurchführung handle (Gesprächsprotokoll vom 31. August 2011, Beilage ./4 zum Verlangen der GAW), wurde vom Senat I der GBK daher als Schutzbehauptung gewertet.

Abschließend ist es dem erkennenden Senat, bezogen auf das Alter der Antragstellerin zum Zeitpunkt der Weiterbildungsmaßnahme, wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen, um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den positiven Kursabschluss zu gefährden, ist es für den Senat I der GBK auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen

von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso die Antragstellerin, trotz der belastenden Situation, die Vorfälle zunächst weder gegenüber dem Antragsgegner, noch beim Kursveranstalter Y bzw. beim Institut X angesprochen hat. Nach Auffassung der herrschenden Judikatur<sup>5</sup> und Lehre<sup>6</sup> setzen Belästiger/innen Sexualität ein, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist. Jugendliche sind dabei als besonders schutzbedürftig anzusehen.

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 die diskriminierenden Handlungen nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine **sexuelle Belästigung** gemäß § 6 Abs. 1 Z 4 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.**

---

<sup>5</sup> Vgl. OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z; OGH 17.3.2004, 9 ObA 143/03z.

<sup>6</sup> Vgl. u.a. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f).

Wien, 3. Juni 2014  
Ass.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Beclin  
Vorsitzende des Senates I der GBK