

Gbk 2024/2/27 GBK I/1157/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.02.2024

Norm

§6 Abs1 Z3 GIBG, §7 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 6 heute
2. GIBG § 6 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 6 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 6 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

(Sexuelle) Belästigung durch Dritten

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF) Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 27. Februar 2024 über den am 8. Mai 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1157/23, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 27. Februar 2024 über den am 8. Mai 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) und durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1157/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch Z diskriminiert worden.

2. A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch Z diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin arbeite hauptberuflich bei Y in Stadt¹ als Sanitäterin.

Am 21. Juli 2022 um ca. 19 Uhr seien die Antragstellerin und ihr Kollege B als Rettungswagenteam mit einer Patientin zur Unfallambulanz der Klinik Stadt¹ in der ... Straße gekommen. Sie haben diese gerade vom Tragstuhl auf die Liege umlagern wollen, was die Patientin auch leicht ohne Hilfe geschafft hätte, da sie nur am Knöchel verletzt gewesen sei. Die Patientin sei bereits gestanden, als der Antragsgegner als Notfallsanitäter vom ... Team ... dazu gekommen sei und ungefragt angefangen habe, die Patientin „umzulagern“. Dies sei nicht wie üblich mit Unterstützung an Armen oder Beinen geschehen, sondern er habe die Patientin am Gesäß angefasst und ihr auf die Liege „geholfen“. Anschließend habe er ihr noch über den Oberarm und die Schulter gestreichelt. Der Patientin sei diese Berührung sichtlich unangenehm gewesen. Nach Einschätzung der Antragstellerin und ihres Kollegen sei das Verhalten des Antragsgegners völlig unprofessionell und ohne Distanzgefühl gewesen.

Die Antragstellerin und ihr Kollege haben in Folge ihre Patientin im Krankenhaus angemeldet und sie an das Krankenhauspersonal übergeben. Die beiden haben danach kurz besprochen, was sie gerade beobachtet gehabt haben und B habe sich dafür entschieden, den Antragsgegner zur Rede zu stellen und ihn auf die Unangemessenheit seines Verhaltens hinzuweisen. Er habe ihm erklärt, dass das Rettungswagenteam und vor allem auch die Patientin keine Hilfe gebraucht hätte und er nächstes Mal doch bitte vorher fragen sollte. Er habe den Antragsgegner auch darauf hingewiesen, dass er die Patientin unangebracht angefasst habe. Darauf habe dieser sehr aufgebracht reagiert und gemeint, dass er nur helfen haben wollen. Er habe gefragt, was B ihm da unterstellen wolle. Dieser habe wiederholt, dass er ihn damit nicht kränken wolle, aber sein Verhalten nicht in Ordnung gewesen sei. Wortlaut im Dialekt: „I will di da nit anpflaumen, aber i will dir sagen, dass des so nit in Ordnung war und nit geht.“ Er habe wiederholt, dass Patienten und Patientinnen nicht an sensiblen Stellen (Gesäß etc.) angefasst werden sollen, wenn das vermeidbar sei.

Daraufhin habe ihm der Antragsgegner den Rücken zugedreht und eine Nachbesprechung mit seinem Team gemacht.

Einige Minuten später sei der Antragsgegner noch einmal vorbeigekommen und habe gemeint: „Entschuldige aber i werd wohl no meinen Job machen dürfen, i bin schon so lang dabei, i weiß was i mach.“

B habe nochmals betont, dass es nicht angebracht gewesen sei, die Patientin am Gesäß anzufassen, worauf die Diskussion beiderseits etwas hitziger und lauter geworden sei.

Der Antragsgegner sei daraufhin knapp hinter der Antragstellerin vorbeigegangen, die einen Schritt von ihm weg gemacht habe, um Abstand zu halten. Er habe gesagt: „Ich werde Pati-enten wohl noch DA umlagern dürfen!“ und der Antragstellerin an die rechte Seite ihres Gesäßes gefasst.

Diese habe erschrocken einen weiteren Schritt von ihm weg gemacht und habe ihn angefahren: „Und genau des solltesch nit machen! Hasch du mi grad am Hintern anfasst?!“

Darauf habe der Antragsgegner entgegnet: „Was hasch denn Madl?! Brauchschi mi nit glei anschreien, i weiß nit was es für a Problem habts!“

Es sei zu einem weiteren hitzigen Wortwechsel gekommen, in dessen Verlauf der Antragsgegner keine Einsicht bezüglich seines Verhaltens gezeigt habe.

Die Antragstellerin habe in der Beratung bei der GAW bemerkt, dass sie sich in dieser Situation angegriffen und vor allem ausgeliefert bzw. beschämt gefühlt habe und sie durch diesen Vorfall immer noch sehr belastet sei. Sie habe angegeben, Angst zu haben, dass sie wieder mit dem Antragsgegner zusammentreffen könnte und sich Vorkommnisse

der geschilderten Art wiederholen könnten und sie dadurch sehr verunsichert sei, was ihr ihre Arbeit erschwere. Sie habe betont, dass sie sich an ihrem Arbeitsplatz und unter Kollegen innerhalb der Rettung sicher fühlen möchte und einen respektvollen Umgang wünsche.

Laut Information der Antragstellerin sei der Antragsgegner bei der Bezirksstelle 1 beschäftigt und habe nicht denselben Arbeitgeber. Abhilfemaßnahmen haben daher nicht gefordert werden können, wobei die Antragstellerin angegeben habe, von ihrem Arbeitgeber sehr unterstützt worden zu sein.

Die Antragstellerin habe infolge dieses Vorfalls auch eine Strafanzeige erstattet gehabt, das Strafverfahren sei jedoch eingestellt worden.

In einem Interventionsschreiben sei der Antragsgegner von der GAW über den ihm gegenüber erhobenen Vorwurf der Diskriminierung informiert worden und habe um eine Stellungnahme gebeten. Er habe in seiner Stellungnahme den Diskriminierungsvorwurf bestritten. Er habe in seiner Stellungnahme nicht erklären können, wieso er überhaupt eine fremde Patientin, die von einem anderen Rettungswagenteam transportiert und auch bestens betreut worden sei und für die er nicht zuständig gewesen sei, am Gesäß angegriffen habe. Weiters habe er nicht akzeptiert, dass die Antragstellerin, die er ebenfalls am Gesäß berührt habe, dies als belästigend empfunden habe, obwohl er unmittelbar zuvor auf die Problematik der Berührung dieses Körperteiles hingewiesen worden sei und er durch die vorausgegangene Diskussion wissen habe müssen, dass eine solche Berührung als Belästigung empfunden werde. Sein Verhalten gegenüber der Antragstellerin sei in höchstem Maß respektlos, was er durch sein verbales Verhalten noch unterstrichen habe, indem er sie als „Madl“ abgekanzelt habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 21. Juni 2023 verwies dieser auf die Stellungnahme an die GAW vom 11. November 2022, in der er den vorgebrachten Vorwürfen im Wesentlichen wie folgt entgegentrat: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 21. Juni 2023 verwies dieser auf die Stellungnahme an die GAW vom 11. November 2022, in der er den vorgebrachten Vorwürfen im Wesentlichen wie folgt entgegentrat:

Es möge zutreffen, dass die sexuelle Belästigung in strafrechtlicher Hinsicht von der sexuellen Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu unterscheiden sei, aber liege eine sexuelle Belästigung auch nach § 6 GIBG nur dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt werde, dass die Würde einer Person beeinträchtige, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sei und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffe. Es möge zutreffen, dass die sexuelle Belästigung in strafrechtlicher Hinsicht von der sexuellen Belästigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz zu unterscheiden sei, aber liege eine sexuelle Belästigung auch nach Paragraph 6, GIBG nur dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt werde, dass die Würde einer Person beeinträchtige, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sei und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffe.

Schutzobjekt sei die Willensfreiheit und Selbstbestimmung eines Menschen bezüglich seiner Geschlechtssphäre (9 ObA 112/05v). Das inkriminierte Verhalten müsse der „sexuellen Sphäre“ zugehörig sein, d. h. entweder ausdrücklich sexuelle Sachverhalte ansprechen oder auf das Geschlecht der betroffenen Person abzielen. Es handle sich um Gewaltakte in dem Sinn, dass es von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen seien, die ihre Persönlichkeitsgrenzen und ihre Selbstbestimmung nicht achten (9 ObA 64/04h). Darunter fallen Handlungen, die geeignet seien, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (9 ObA 319/00b). Die Frage, ob die Würde einer Person beeinträchtigt werde, sei nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen (GBK I/860/18).

Nach der Rechtsprechung seien die Erscheinungsformen vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in Komplimente verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben, bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Konfrontiertwerden mit pornographischen Bildern oder Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, aufgedrängten Küssen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zuschaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung. Es gehe im Zusammenhang mit dem

Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es sei auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. Letztendlich gehe es um Beeinträchtigungen der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses (objektives) Mindestmaß an Intensität voraus. Wenn nach der Rechtsprechung nicht einmal ein einmaliges Nachpfeifen, ein sexistischer Witz, eine unerwünschte Essenseinladung ausreicht, um als sexuelle Belästigung iSd GIBG qualifiziert zu werden (vgl 9 ObA 112/05v; 18 Cga 120/05t), so kann umso weniger im vorliegenden Fall eine sexuelle Belästigung vorliegen, bei der der Antragsgegner die Berührung am Gesäß bzw. Hüfte der Antragstellerin nicht rein zufällig, sondern ausschließlich zu gut gemeinten Demonstrations- und Lernzwecken an der Antragstellerin kurz vorgenommen habe. Auch die Anrede mit „Madl“ weise in seinem Gesamtkontext überhaupt keinen sexuellen Bezug auf, sondern sei die umgangssprachliche Bezeichnung mit „Madl“ eine berechtigte Reaktion des Antragsgegners auf die haltlosen und sehr schwerwiegenden Vorwürfe der Antragstellerin und ihres Kollegen gewesen und habe er zu Recht von seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art 10 EMRK Gebrauch gemacht. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses (objektives) Mindestmaß an Intensität voraus. Wenn nach der Rechtsprechung nicht einmal ein einmaliges Nachpfeifen, ein sexistischer Witz, eine unerwünschte Essenseinladung ausreicht, um als sexuelle Belästigung iSd GIBG qualifiziert zu werden (vergleiche 9 ObA 112/05v; 18 Cga 120/05t), so kann umso weniger im vorliegenden Fall eine sexuelle Belästigung vorliegen, bei der der Antragsgegner die Berührung am Gesäß bzw. Hüfte der Antragstellerin nicht rein zufällig, sondern ausschließlich zu gut gemeinten Demonstrations- und Lernzwecken an der Antragstellerin kurz vorgenommen habe. Auch die Anrede mit „Madl“ weise in seinem Gesamtkontext überhaupt keinen sexuellen Bezug auf, sondern sei die umgangssprachliche Bezeichnung mit „Madl“ eine berechtigte Reaktion des Antragsgegners auf die haltlosen und sehr schwerwiegenden Vorwürfe der Antragstellerin und ihres Kollegen gewesen und habe er zu Recht von seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 10, EMRK Gebrauch gemacht.

Zu betonen sei nochmals die vollkommen richtige Ansicht der Staatsanwaltschaft Stadt1, die den zu Demonstrations- und Lernzwecken vorgenommenen Umlagerungsgriff nicht als Verletzung der Würde der Antragstellerin erachtet habe. In diesem Zusammenhang sei die Definition der Würde einer Person sowohl im Strafrecht als auch im Zivilrecht die Gleiche. Unter Anlegung eines objektiven Maßstabes könne bei dem Griff an der Hüfte bzw. dem Gesäß zum Zwecke der Wissensvermittlung einer sicheren Patientenumlagerung nicht von einer einschüchternden, feindseligen, erniedrigenden oder beleidigenden Handlungsweise des Antragsgegners ausgegangen werden. Weiters entbehre der Umlagerungsgriff am seitlichen Gesäß bzw. Hüfte einer intensiven und zielgerichteten Berührung dieser Körperstelle.

Das gegen den Antragsgegner zu AZ 000 bei der Staatsanwaltschaft Stadt1 geführte Ermittlungsverfahren wegen einer ihm vorgeworfenen sexuellen Belästigung gemäß § 218 Abs 1a StGB sei deshalb am 17. August 2022 eingestellt worden, weil kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung bestehe. Das gegen den Antragsgegner zu AZ 000 bei der Staatsanwaltschaft Stadt1 geführte Ermittlungsverfahren wegen einer ihm vorgeworfenen sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 218, Absatz eins a, StGB sei deshalb am 17. August 2022 eingestellt worden, weil kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung bestehe.

Dieser Einstellungsgrund nach § 190 Z 2 StPO werde von der Ermittlungsbehörde in solchen Fällen herangezogen, wenn das Verfahren nicht bloß aus formellen Gründen eingestellt worden sei, sondern aufgrund einer genauen inhaltlichen Prüfung der Beweisergebnisse im Ermittlungsverfahren eine Verurteilung nicht nachgelegen sei (Nordmeyer in Fuchs/Ratz, WK StPO § 190, Rz 14 (Stand 1.9.2022, rdb.at). Laut Ansicht der Staatsanwaltschaft werde die Würde des Opfers insbesondere dann verletzt, wenn das Verhalten ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld schaffe. Dieser Einstellungsgrund nach Paragraph 190, Ziffer 2, StPO werde von der Ermittlungsbehörde in solchen Fällen herangezogen, wenn das Verfahren nicht bloß aus formellen Gründen eingestellt worden sei, sondern aufgrund einer genauen inhaltlichen Prüfung der Beweisergebnisse im Ermittlungsverfahren eine Verurteilung nicht nachgelegen sei (Nordmeyer in Fuchs/Ratz, WK StPO Paragraph 190, Rz 14 (Stand 1.9.2022, rdb.at). Laut Ansicht der Staatsanwaltschaft werde die Würde des Opfers insbesondere dann verletzt, wenn das Verhalten ein einschüchterndes, feindliches, erniedrigendes, entwürdigendes oder beleidigendes Umfeld schaffe.

Der Antragsgegner sei hauptberuflich seit beinahe 40 Jahren Notfallsanitäter bei Y. Er weise einen bisher tadellosen Umgang gegenüber seinen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen auf und sei im Umgang mit Patienten und

Patientinnen sehr fürsorglich und mit vollem Engagement dabei. Er sei weder in der Vergangenheit noch im Zusammenhang mit diesem Vorfall jemals mit Beschwerden eines Patienten bzw. einer Patientin konfrontiert worden, weshalb seine Entrüstung über diesen schwerwiegenden Vorwurf sehr nachvollziehbar sei.

Zum Vorfalstag des 21. Juli 2022 sei der Antragsgegner selbst im Einsatz als Notfallsanitäter gewesen. Als er sodann ein weiteres Rettungsteam bei der Umlagerung einer Patientin wahrgenommen habe, habe er dem jungen Team, worunter auch die Antragstellerin sei, nur helfen wollen. Er habe sogleich mit seinem geschulten und anerkannten Umlagerungsgriff die betroffene Patientin an der Hüfte seitlich angefasst, um sie aufzuheben und sie seitlich zur Liege hinzudrehen, sie niederzulassen und ihr nochmals alles Gute zu wünschen. Die Berührung an der Hüfte sei zur Umlagerung notwendig und eine anerkannte Methode und in keinerlei Zusammenhang einer vom Antragsgegner beabsichtigten unsittlichen oder sexualisierten Berührung gewesen.

Gemäß Punkt III. der Verhaltensrichtlinien von Y „[haben] die Mitarbeiter einander im dienstlichen Umgang im Sinne des Leitbilds mit Wertschätzung, Unterstützung, Offenheit, Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit zu begegnen. Die Mitarbeiter unterstützen einander, wenn es um das Erreichen von Zielen und um das Beachten von Grundsätzen geht. Besonders die Bewältigung schwieriger und gefährlicher Situationen ist vom Grundgedanken wechselseitiger Hilfestellung und Solidarität getragen. Mitarbeiter lernen als Einzelne und als Organisation aus Erfolgen und Fehlern. Lob, Dank, Beschwerden und Fehlermeldungen betrachten alle Mitarbeiter als wichtige Informationen über die Wirkung ihrer Tätigkeit. Alle Mitarbeiter nehmen sie zum Anlass, unabhängig von persönlicher Verantwortung an der Optimierung unserer Organisationsstrukturen und Handlungsrouninen zu arbeiten. Alle Mitarbeiter verhalten sich im Umgang mit externen Personen ebenfalls stets korrekt, fair und gesetzeskonform“.Gemäß Punkt römisch III. der Verhaltensrichtlinien von Y „[haben] die Mitarbeiter einander im dienstlichen Umgang im Sinne des Leitbilds mit Wertschätzung, Unterstützung, Offenheit, Glaubwürdigkeit und Verlässlichkeit zu begegnen. Die Mitarbeiter unterstützen einander, wenn es um das Erreichen von Zielen und um das Beachten von Grundsätzen geht. Besonders die Bewältigung schwieriger und gefährlicher Situationen ist vom Grundgedanken wechselseitiger Hilfestellung und Solidarität getragen. Mitarbeiter lernen als Einzelne und als Organisation aus Erfolgen und Fehlern. Lob, Dank, Beschwerden und Fehlermeldungen betrachten alle Mitarbeiter als wichtige Informationen über die Wirkung ihrer Tätigkeit. Alle Mitarbeiter nehmen sie zum Anlass, unabhängig von persönlicher Verantwortung an der Optimierung unserer Organisationsstrukturen und Handlungsrouninen zu arbeiten. Alle Mitarbeiter verhalten sich im Umgang mit externen Personen ebenfalls stets korrekt, fair und gesetzeskonform“.

Der Antragsgegner habe nicht nur gesetzeskonform gehandelt, sondern habe sich auch ganz im Sinne der verankerten Verhaltensrichtlinien von Y verhalten. Er habe beabsichtigt der Antragstellerin und ihrem Kollegen zu helfen, um das Ziel, nämlich das sichere Umlagern der Patientin, gemeinsam zu erreichen. Er habe angesichts seiner langjährigen 37-jährigen Berufserfahrung im Umgang mit Patienten und Patientinnen einen im Notfallsanitätsbereich anerkannten und sehr sicheren Griff zur Umlagerung entwickelt und habe diesen Griff auch nochmals nach der kundgetanen Entrüstung und dem schwerwiegenden Vorwurf der Kollegenschaft erklären wollen, weshalb er nochmals zur Veranschaulichung seiner Methode die Hüfte der Kollegin kurz berührt habe, damit die junge Kollegin für die Zukunft diesen sicheren Griff auch selbst anwende und daraus lernen könne. Der Antragsgegner habe zu keinem Zeitpunkt einen verwerflichen Gedanken iSd § 6 GIBG gehabt.Der Antragsgegner habe nicht nur gesetzeskonform gehandelt, sondern habe sich auch ganz im Sinne der verankerten Verhaltensrichtlinien von Y verhalten. Er habe beabsichtigt der Antragstellerin und ihrem Kollegen zu helfen, um das Ziel, nämlich das sichere Umlagern der Patientin, gemeinsam zu erreichen. Er habe angesichts seiner langjährigen 37-jährigen Berufserfahrung im Umgang mit Patienten und Patientinnen einen im Notfallsanitätsbereich anerkannten und sehr sicheren Griff zur Umlagerung entwickelt und habe diesen Griff auch nochmals nach der kundgetanen Entrüstung und dem schwerwiegenden Vorwurf der Kollegenschaft erklären wollen, weshalb er nochmals zur Veranschaulichung seiner Methode die Hüfte der Kollegin kurz berührt habe, damit die junge Kollegin für die Zukunft diesen sicheren Griff auch selbst anwende und daraus lernen könne. Der Antragsgegner habe zu keinem Zeitpunkt einen verwerflichen Gedanken iSd Paragraph 6, GIBG gehabt.

Wie auch aus dem Auszug aus dem Fachbuch „Begleiten und Führen, Umlagerung und Tragen Kranker und Verletzter; Rettung und Lagerung von Notfallpatienten“ ersichtlich, werde im Umgang mit Patienten und Patientinnen bei Durchführung der Arbeit als Sanitäter/Sanitäterin eine Berührung am Gesäß bzw. Becken vorgenommen. Ebenfalls

zeige sich aus dem Auszug aus der Homepage der ... AG, dass bei der Umlagerung mit Hilfe eines Rollboards gemäß Punkt 6.1 der Pfleger bzw. die Pflegerin die Hände unter die Hüfte und die Schulter des Patienten bzw. der Patientin schieben müsse.

Auch der Vorwurf der Anrede mit „Madl“ sei unter Berücksichtigung des Gesamtkontextes unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nicht geeignet, eine 25 Jahre alte junge Frau im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht zu belästigen, sondern habe der Antragsgegner vielmehr von seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf freie Meinungsäußerung nach Art 10 EMRK Gebrauch gemacht, indem er sich die schwerwiegenden Vorwürfe der Antragstellerin und ihres Kollegen nicht gefallen habe lassen und sich daraufhin auch in verbaler Hinsicht angemessen gewehrt habe. Darüber hinaus sei angemerkt, dass die Bezeichnung „Madl“ Umgangssprache sei und Mädchen bedeute. Diese Bemerkung sei im Gesamtkontext in keinem sexuellen Bezug, sondern habe der Antragsgegner zu Recht aufgezeigt, dass die Empörung und der schwerwiegende Vorwurf der Antragstellerin und ihres Kollegen völlig haltlos sei. Auch der Vorwurf der Anrede mit „Madl“ sei unter Berücksichtigung des Gesamtkontextes unter Anlegung eines objektiven Maßstabes nicht geeignet, eine 25 Jahre alte junge Frau im Zusammenhang mit ihrem Geschlecht zu belästigen, sondern habe der Antragsgegner vielmehr von seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf freie Meinungsäußerung nach Artikel 10, EMRK Gebrauch gemacht, indem er sich die schwerwiegenden Vorwürfe der Antragstellerin und ihres Kollegen nicht gefallen habe lassen und sich daraufhin auch in verbaler Hinsicht angemessen gewehrt habe. Darüber hinaus sei angemerkt, dass die Bezeichnung „Madl“ Umgangssprache sei und Mädchen bedeute. Diese Bemerkung sei im Gesamtkontext in keinem sexuellen Bezug, sondern habe der Antragsgegner zu Recht aufgezeigt, dass die Empörung und der schwerwiegende Vorwurf der Antragstellerin und ihres Kollegen völlig haltlos sei.

Aus diesen Erwägungen sei durch den veranschaulichten Patientengriff bei der Umlagerung von Patienten und Patientinnen und zum Zwecke der Wissensvermittlung an die jüngere Kollegenschaft kein Motiv einer sexuellen Belästigung des Antragsgegners ersichtlich. Der Umlagerungsgriff sei gerechtfertigt, zumal er ein notwendiger und anerkannter Griff in der Arbeit von Notfallsanitätern und Notfallsanitäterinnen sei. Hinzukomme, dass die Verhaltensrichtlinien auch die Kollegenschaft untereinander auffordere, voneinander zu lernen und hätten insbesondere vor diesem Hintergrund die Antragstellerin und ihr Kollege nicht mit verbalen und massiven Angriffen den Kollegen, der zuvor seine Hilfe angeboten habe, konfrontieren und zuletzt auch anzeigen dürfen, sondern im Sinn des Gebotes voneinander zu lernen, diesen sicheren Griff bei der Umlagerung von Patienten und Patientinnen entsprechend als Lehrstück sehen müssen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 27. Februar 2024. Als weitere Auskunftsperson wurde B am 27. Februar 2024 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Zeugenvernehmung von B vom 22. Juli 2022, die schriftliche Zusammenfassung von B, die er in der Vernehmung vorgelegt hat, die Zeugenvernehmung der Antragstellerin vom 22. Juli 2022, die schriftliche Zusammenfassung der Antragstellerin, die sie in der Vernehmung vorgelegt hat, die Beschuldigtenvernehmung des Antragsgegners vom 5. August 2022, die Lichtbildbeilage, auf der rekonstruiert wurde, wie der Antragsgegner der Antragstellerin den Griff an der Patientin vorzeigen wollte, die Benachrichtigung der Staatsanwaltschaft Stadt1 vom 17. August 2022 über die Einstellung des Verfahrens, die Stellungnahme von Dr. C vom 22. Februar 2024, den Auszug aus dem Fachbuch „Begleiten und Führen, Umlagerung und Tragen Kranker und Verletzter; Rettung und Lagerung von Notfallpatienten“ sowie den Auszug aus der Homepage der ... AG. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und des Antragsgegners vom 27. Februar 2024. Als weitere Auskunftsperson wurde B am 27. Februar 2024 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Zeugenvernehmung von B vom 22. Juli 2022, die schriftliche Zusammenfassung von B, die er in der Vernehmung vorgelegt hat, die Zeugenvernehmung der Antragstellerin vom 22. Juli 2022, die schriftliche Zusammenfassung der Antragstellerin, die sie in der Vernehmung vorgelegt hat, die Beschuldigtenvernehmung des Antragsgegners vom 5. August 2022, die Lichtbildbeilage, auf der rekonstruiert wurde, wie der Antragsgegner der Antragstellerin den Griff an der Patientin vorzeigen wollte, die Benachrichtigung der Staatsanwaltschaft Stadt1 vom 17. August 2022 über die Einstellung des

Verfahrens, die Stellungnahme von Dr. C vom 22. Februar 2024, den Auszug aus dem Fachbuch „Begleiten und Führen, Umlagerung und Tragen Kranker und Verletzter; Rettung und Lagerung von Notfallpatienten“ sowie den Auszug aus der Homepage der ... AG.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lauten:

„§ 6. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person (...)

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

(...)

(2) Sexuelle Belästigung liegt 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 oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

(...)“

„§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

(...)

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

(...)“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen³

Bei einer (sexuellen) Belästigung gilt, dass es dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei vom Antragsgegner an der rechten Seite ihres Gesäßes angefasst und im Zuge dessen, dass sie sich darüber beschwert habe, als „Madl“ bezeichnet worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei vom Antragsgegner an der rechten Seite ihres Gesäßes angefasst und im Zuge dessen, dass sie sich darüber beschwert habe, als „Madl“ bezeichnet worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin arbeitet hauptberuflich als Sanitäterin bei Y Stadt¹. Der Antragsgegner ist hauptberuflich als Rettungssanitäter bei X in Stadt² tätig. Die Antragstellerin arbeitet hauptberuflich als Sanitäterin bei Y Stadt¹. Der Antragsgegner ist hauptberuflich als Rettungssanitäter bei römisch zehn in Stadt² tätig.

Am 21. Juli 2022 gegen 19:15 Uhr kamen die Antragstellerin und ihr Kollege B als Rettungswagenteam mit einer Patientin, die sich am Knöchel verletzt hatte, zur Unfallambulanz der Klinik Stadt1. Als sie die Patientin vom Tragstuhl auf die Liege umlagern wollten, kam der Antragsgegner zu ihnen und fing ungefragt an, die Patientin umzulagern, indem er sie am Gesäß anfasste und ihr auf die Liege half.

Nach Einschätzung der Antragstellerin und ihres Kollegen war das Verhalten des Antragsgegners völlig unprofessionell und ohne Distanzgefühl. Nach der Anmeldung der Patientin im Krankenhaus und der Übergabe an das Krankenhauspersonal besprachen die Antragstellerin und ihr Kollege die Situation. B wies den Antragsgegner in weiterer Folge auf die Unangemessenheit seines Verhaltens hin. Woraufhin dieser meinte, dass er Patienten/Patientinnen immer so anhebe, und den Griff an der Antragstellerin demonstrierte, indem er ihr an die rechte Seite ihres Gesäßes fasste. Die Antragstellerin machte einen Schritt von dem Antragsgegner weg und sprach ihn laut an: „Und genau des solltest du nicht machen! Hasch du mir grad am Hintern anfasst?!“ Darauf entgegnete der Antragsgegner: „Was hast du denn Madl?! Brauchst du mich nicht gleich anschreien, ich weiß nicht was es für ein Problem habt!“

Die Antragstellerin erstattete in der Folge eine Anzeige wegen sexueller Belästigung. Das Strafverfahren wurde eingestellt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

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

Als Dritte iSd § 6 GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des § 6 Abs 1 Z 3 GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴ Als Dritte iSd Paragraph 6, GIBG kommen vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin und der belästigten Person verschiedene Personen in Betracht. Im Fall des Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG sind das zB Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/Geschäftspartnerinnen oder Kunden/Kundinnen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin.⁴

Der Antragsgegner ist Dritter iSd § 6 Abs 1 Z 3 GIBG, da er, wie die Antragstellerin, als Sanitäter tätig ist, wenngleich bei einem anderen Arbeitgeber. Die verfahrensgegenständliche Berührung auf der rechten Seite des Gesäßes der Antragstellerin fand während des Dienstes der Antragstellerin statt. Es handelt sich folglich um mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Umstände. Der Antragsgegner ist Dritter iSd Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG, da er, wie die Antragstellerin, als Sanitäter tätig ist, wenngleich bei einem anderen Arbeitgeber. Die verfahrensgegenständliche Berührung auf der rechten Seite des Gesäßes der Antragstellerin fand während des Dienstes der Antragstellerin statt. Es handelt sich folglich um mit dem Arbeitsverhältnis verbundene Umstände.

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen.⁵ Letztlich ist es einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.⁶

Im vorliegenden Fall schilderte die Antragstellerin glaubhaft, dass der Antragsgegner sie auf der rechten Seite ihres Gesäßes anfasste. Dadurch setzte er ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 GIBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.⁷ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Anders zu sehen ist dies aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.⁸ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Um von einer sexuellen Belästigung iSd Paragraph 6, Absatz 2, GIBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.⁷ Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Anders zu sehen ist dies

aber unter Umständen dann, wenn zwar die einzelnen Belästigungshandlungen nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, dafür aber immer wieder erfolgen.⁸ Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Objektiv betrachtet war das Verhalten des Antragsgegners geeignet, die Würde der Antragstellerin zu beeinträchtigen, da er seine Kollegin ungefragt und unangekündigt im Gesäßbereich anfasste. Die geforderte Intensität ist gegeben, da die Berührung im Gesäßbereich für sich gesehen bereits das Mindestmaß erfüllt.

Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach § 6 Abs 2 GlBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.⁹ Es muss allerdings für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.¹⁰ Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass nach Paragraph 6, Absatz 2, GlBG das belästigende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein muss. Ein Verhalten ist dann unerwünscht, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Einzelne Menschen sollen selbst bestimmen, welches Verhalten für sie noch akzeptabel ist und welches Verhalten sie bereits als beleidigend empfinden. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegenseitig ist, unterschieden.⁹ Es muss allerdings für den Belästiger/die Belästigerin erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist, wobei dies aus der Sicht eines objektiven Betrachters zu beurteilen ist.¹⁰

Was das ablehnende Verhalten der betroffenen Person betrifft, so dürfen an dieses keine allzu hohen Anforderungen gestellt werden. Die ausdrückliche oder stillschweigende Zurückweisung oder Ablehnung eines sexuell belästigenden Verhaltens durch die betroffene Person ist nämlich keine Tatbestandsvoraussetzung der sexuellen Belästigung iSd GlBG. Eine irgendwie geartete Verpflichtung oder Obliegenheit der betroffenen Person, ein auf die sexuelle Sphäre bezogenes Verhalten abzulehnen, besteht daher nicht.¹¹ Demnach ist ein Verhalten nicht erst dann abgelehnt und somit unerwünscht, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt.¹²

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.¹³

Im vorliegenden Fall gab die Antragstellerin dem Antragsgegner klar zu verstehen, dass sie die Berührung nicht wollte, indem sie einen Schritt von ihm wegmachte und ihn fragte, ob er sie gerade am Hintern angefasst habe. Das subjektive Kriterium ist somit erfüllt, da das der sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten des Antragsgegners offensichtlich gegen den Willen der Antragstellerin erfolgte. Wie ausgeführt, ist für die Beurteilung nicht ausschlaggebend, dass der Antragsgegner der Antragstellerin mit seiner Berührung lediglich einen – in dieser Form der Antragstellerin und ihrem Kollegen nicht bekannten – Griff zur Umlagerung von Patienten/Patientinnen veranschaulichen wollte. Er setzte unaufgefordert und unangekündigt ein Verhalten gegenüber der Antragstellerin, obwohl dieses Verhalten in der vorhergehenden Unterhaltung von B bereits als unpassend thematisiert worden war.

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Allerdings kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.¹⁴

Durch den gegenständlichen Vorfall wurde die Arbeitsumwelt der Antragstellerin beeinträchtigt. Sie schilderte in der mündlichen Befragung glaubhaft, dass sie nach der Berührung Angst gehabt habe, mit Männern, die sie nicht kenne, im Nachtdienst zu arbeiten. In der Zeugenvernehmung vom 22. Juli 2022 führte die Antragstellerin zudem aus, dass es für sie ein traumatisierendes und beschämendes Ereignis gewesen sei, von einem Arbeitskollegen von Y angefasst zu werden. Die Arbeitsfähigkeit der Antragstellerin wurde somit beeinträchtigt. Es liegt auf der Hand, dass das Zusammentreffen mit einem Arbeitskollegen, der die Betroffene gegen den Willen berührt, eine einschüchternde Arbeitsumwelt schafft.

Somit gelang es der Antragstellerin im vorliegenden Fall den glaubhaften Anschein einer sexuellen Belästigung darzulegen. Unterstützt wurde die Darstellung der Antragstellerin von den sinngemäßen Aussagen von B.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Die Vorwürfe wurden vom Antragsgegner weitgehend dem Grunde nach nicht bestritten. Ob der Antragsgegner lediglich helfen und kein sexuell konnotiertes Verhalten setzen wollte, ist, wie bereits dargelegt, für die Beurteilung irrelevant. Der Stellungnahme von Dr. C zum tadellosen Verhalten des Antragsgegners fehlt es insofern an Aussagekraft, da der Senat einen Einzelfall zu überprüfen hat und somit der Wahrnehmung des vorgebrachten Verhaltens des Antragsgegners durch die Antragstellerin eine wichtige Rolle zukommt. Das Argument, dass sich der Antragsgegner mit seiner Hilfestellung ganz im Sinne der Verhaltensrichtlinien von Y verhalten habe, geht ebenfalls ins Leere. Die Verhaltensrichtlinien sehen vor, dass „[d]ie Mitarbeiter [einander] unterstützen, wenn es um das Erreichen von Zielen und um das Beachten von Grundsätzen geht. Besonders die Bewältigung schwieriger und gefährlicher Situationen ist vom Grundgedanken wechselseitiger Hilfestellung und Solidarität getragen“. Die mündlichen Befragungen der Antragstellerin und von B vermittelten dem Senat jedoch den Eindruck, die Situation mit ihrer Patientin unter Kontrolle gehabt zu haben. Bei einer Verletzung am Knöchel ist zudem nicht von einer schwierigen oder gefährlichen Situation auszugehen. Die Einmischung des Antragsgegners war somit überschießend und hat zur Entgleisung der Situation erheblich beigetragen.

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

2. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs 1 Z 3 GIBG vor.

Das wesentliche Unterscheidungskriterium zwischen der sexuellen Belästigung gemäß § 6 GIBG und der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß § 7 GIBG ist das der sexuellen Sphäre zuzurechnende Verhalten im Zusammenhang mit § 6 GIBG.¹⁵ Sexuelle Belästigung ist ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.¹⁶ Die allgemeinen Ausführungen zu § 6 GIBG sind damit auch für § 7 GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des würdeverletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die genaueren Ausführungen in Punkt 1. zu verweisen. Das wesentliche Unterscheidungskriterium zwischen der sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 6, GIBG und der geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß Paragraph 7, GIBG ist das der sexuellen Sphäre zuzurechnende Verhalten im Zusammenhang mit Paragraph 6, GIBG.¹⁵ Sexuelle Belästigung ist ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung.¹⁶ Die allgemeinen Ausführungen zu Paragraph 6, GIBG sind damit auch für Paragraph 7, GIBG maßgeblich. Bezüglich des Tatbestandselementes des würdeverletzenden Verhaltens, des geforderten Mindestmaßes an Intensität sowie des subjektiven Kriteriums, dass das belästigende Verhalten unerwünscht sein muss, ist auf die genaueren Ausführungen in Punkt 1. zu verweisen.

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 aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.¹⁷ Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.¹⁸ 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 aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des Paragraph 7, GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.¹⁷ Damit sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.¹⁸

Im gegenständlichen Fall setzte der Antragsgegner ein geschlechtsbezogenes Verhalten, indem er die Antragstellerin

als „Madl“ titulierte, nachdem sie sich über sein sexuell belästigendes Verhalten beschwert hatte. Durch die Äußerung des Antragsgegners wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie war überdies unangebracht und schuf eine demütigende Arbeitsumwelt iSd § 7 Abs 2 Z 1 GIBG. Der Senat schließt sich in seiner Ansicht den Ausführungen der GAW an, wonach die Bezeichnung einer erwachsenen Frau als „Madl“ die Herabsetzung von Frauen auf den Status eines Kindes beinhaltet und eine Abwertung und Geringschätzung darstellt. Im gegenständlichen Fall setzte der Antragsgegner ein geschlechtsbezogenes Verhalten, indem er die Antragstellerin als „Madl“ titulierte, nachdem sie sich über sein sexuell belästigendes Verhalten beschwert hatte. Durch die Äußerung des Antragsgegners wurde die Würde der Antragstellerin verletzt, sie war überdies unangebracht und schuf eine demütigende Arbeitsumwelt iSd Paragraph 7, Absatz 2, Ziffer eins, GIBG. Der Senat schließt sich in seiner Ansicht den Ausführungen der GAW an, wonach die Bezeichnung einer erwachsenen Frau als „Madl“ die Herabsetzung von Frauen auf den Status eines Kindes beinhaltet und eine Abwertung und Geringschätzung darstellt.

Die Antragstellerin war auch in diesem Punkt sehr glaubhaft und konnte den Anschein einer geschlechtsbezogenen Belästigung darlegen. Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Der Antragsgegner bestritt die Bezeichnung der Antragstellerin als „Madl“ nicht, argumentierte jedoch, dass sie eine berechtigte Reaktion auf die haltlosen und sehr schwerwiegenden Vorwürfe der Antragstellerin und ihres Kollegen gewesen sei.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat bei Betrachtung des Gesamtgeschehens zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, da die verfahrensgegenständliche Situation eine derartige Bezeichnung der Antragstellerin nicht zu rechtfertigen vermochte. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat bei Betrachtung des Gesamtgeschehens zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen, da die verfahrensgegenständliche Situation eine derartige Bezeichnung der Antragstellerin nicht zu rechtfertigen vermochte.

VORSCHLAG

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

1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,
2. Beschäftigung mit dem Gleichbehandlungsgesetz.

Wien, 27. Februar 2024

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK
Vorsitzende des Senates römisch eins der GBK

- 1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.
- 2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.
- 3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.
- 4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 9.
- 5 Vgl. Posch in Rebhahn/GIBG, §§ 6-7 Rz 37.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 20.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 21.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 24.
- 9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 25.
- 10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26; ErläutRV 735 BlgNR 18. GP 33.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 26.
- 12 OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04 p.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 12.
- 14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 6 Rz 28.
- 15 Vgl. Mayr, Arbeitsrecht § 6 GIBG (2018) E 2d.
- 16 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 7 Rz 4.
- 17 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler,

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at