jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2023/11/7 GBK I/1093/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.11.2023

Norm

§6 Abs1 Z1 GlBG
§6 Abs1 Z2 GlBG
§7 Abs1 Z2 GlBG
§7 Abs1 Z3 GlBG

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

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

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

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

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber/in, mangelnde Abhilfe bei sexueller Belästigung, geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte, mangelnde Abhilfe bei geschlechtsbezogener Belästigung

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis 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 7. November 2023 (Anm.: Datum der Abstimmung

im Senat) über den am 21. Juli 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch Herrn Z (Zweitantragsgegner) und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG durch Y GmbH (Erstantragsgegnerin) sowie §§ 7 Abs. 1 Z 2, Z 3 GlBG durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I1093/22, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. November 2023 Anmerkung, Datum der Abstimmung im Senat) über den am 21. Juli 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer eins, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch Herrn Z (Zweitantragsgegner) und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GlBG durch Y GmbH (Erstantragsgegnerin) sowie Paragraphen 7, Absatz eins, Ziffer 2,, Ziffer 3, GlBG durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen 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 I1093/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

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

2. A ist auf Grund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG durch die Y GmbH diskriminiert worden.

3. Die Anträge betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte und durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen wurden mangels vorliegenden Sachverhalts keiner Behandlung unterzogen.

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 sei vom 16. September 2019 bis zum 10. Dezember 2021 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der Zweitantragsgegner sei ein Arbeitskollege der Antragstellerin und X sei der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gewesen. Das Beschäftigungsverhältnis sei aufgrund der nachfolgend geschilderten sexuellen Belästigung vom 15. Oktober 2021 zum 10. Dezember 2021 einvernehmlich aufgelöst worden. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis liege eine Diskriminierung im Sinne einer Belästigung nach § 6 und § 7 GIBG vor.Die Antragstellerin sei vom 16. September 2019 bis zum 10. Dezember 2021 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen. Der Zweitantragsgegner sei ein Arbeitskollege der Antragstellerin und römisch zehn sei der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gewesen. Das Beschäftigungsverhältnis sei aufgrund der nachfolgend geschilderten sexuellen Belästigung vom 15. Oktober 2021 zum 10. Dezember 2021 einvernehmlich aufgelöst worden. Im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis liege eine Diskriminierung im Sinne einer Belästigung nach Paragraph 6 und Paragraph 7, GIBG

vor.

Am 15. Oktober 2021 habe es anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Zweitantragsgegners eine Firmenfeier im Besprechungsraum des Unternehmens gegeben. Gegen 18:00 Uhr seien nur noch vier Personen anwesend gewesen, nämlich die Antragstellerin, ihre Kollegin B, der Zweitantragsgegner sowie ihr Chef X. Irgendwann habe X Frau B zum Tanz aufgefordert. Daraufhin habe auch der Zweitantragsgegner die Antragstellerin zum Tanz aufgefordert. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin die Situation noch als normal und als geselliges Beisammensein empfunden. Es sei bei dieser Feier Alkohol konsumiert worden, auch von der Antragstellerin, welche aber zeitlich und örtlich noch voll orientiert gewesen sei. Herr X und der Zweitantragsgegner sowie die Arbeitskollegin seien nach Einschätzung der Antragstellerin schon stärker alkoholisiert als sie gewesen. Die vier Personen seien im Besprechungsraum zusammen gewesen. Plötzlich hätten X und Zweitantragsgegner angefangen, ihre T-Shirts auszuziehen. In weiterer Folge hätten sie der Arbeitskollegin B das T-Shirt und den darunter befindlichen BH ausgezogen. Die Antragstellerin habe an der Reaktion ihrer Arbeitskollegin nicht erkennen können, ob das Ausziehen der Oberbekleidung gegen den Willen von Frau B geschehen sei. In ihrer polizeilichen Einvernahme habe Frau B angegeben, dass sie das freiwillig gemacht hätte. X und Zweitantragsgegner seien dann zur Antragstellerin herübergekommen und hätten diese auch ausziehen wollen. Sie hätten gemeint, dass sie im Sommer ja auch nur einen Bikini anhabe und hätten ihr die Bluse über den Kopf ausgezogen. Die Antragstellerin habe mehrmals klar und deutlich gesagt, dass sie das nicht wolle und auch versucht, die Bluse wieder nach unten zu ziehen. Nachdem beide Männer versucht hätten, sie auszuziehen, habe sie sich aber nicht mehr wehren können. Der Zweitantragsgegner habe ihr daraufhin auch noch den BH ausgezogen. Er habe hierzu gemeint, dass B ihren BH ja auch nicht mehr anhabe und sie sich nicht so anstellen solle. Auch hier habe sie dem Zweitantragsgegner klar zu verstehen gegeben, dass sie das nicht möchte. Die Antragstellerin habe sich in diesem Moment absolut unwohl gefühlt und habe nicht gewusst, wie ihr geschehe. X und Frau B hätten daraufhin den Raum verlassen. Zu diesem Zeitpunkt sei die Antragstellerin oben unbekleidet gewesen, ebenso der Zweitantragsgegner. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin dann umarmt, welche gesagt habe, dass sie das nicht wolle und dass er weggehen solle. Sie habe auch versucht, sich von ihm zu lösen, aber er habe sie so festgehalten, dass sie nicht weggehen habe können und sei es ihr nicht möglich gewesen, sich aus der Umarmung zu lösen. Obwohl die Antragstellerin ihm gesagt habe, dass er sie in Ruhe lassen solle, hat der Zweitantragsgegner sie geküsst und habe ihr seine Zunge in den Mund gedrückt. Wie lang das gedauert habe, könne die Antragstellerin heute nicht mehr angeben. Sie habe sich aber vor dem Zweitantragsgegner geekelt. Sie habe zu keinem Zeitpunkt von ihm berührt, geküsst oder ausgezogen werden wollen und habe ihm das mehrmals eindeutig zu verstehen gegeben. Er habe immer nur gemeint, dass sie sich lockermachen solle und habe der Antragstellerin mehrfach an die Brust und an das Gesäß gefasst.Am 15. Oktober 2021 habe es anlässlich des 10-jährigen Jubiläums des Zweitantragsgegners eine Firmenfeier im Besprechungsraum des Unternehmens gegeben. Gegen 18:00 Uhr seien nur noch vier Personen anwesend gewesen, nämlich die Antragstellerin, ihre Kollegin B, der Zweitantragsgegner sowie ihr Chef römisch zehn. Irgendwann habe römisch zehn Frau B zum Tanz aufgefordert. Daraufhin habe auch der Zweitantragsgegner die Antragstellerin zum Tanz aufgefordert. Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin die Situation noch als normal und als geselliges Beisammensein empfunden. Es sei bei dieser Feier Alkohol konsumiert worden, auch von der Antragstellerin, welche aber zeitlich und örtlich noch voll orientiert gewesen sei. Herr römisch zehn und der Zweitantragsgegner sowie die Arbeitskollegin seien nach Einschätzung der Antragstellerin schon stärker alkoholisiert als sie gewesen. Die vier Personen seien im Besprechungsraum zusammen gewesen. Plötzlich hätten römisch zehn und Zweitantragsgegner angefangen, ihre T-Shirts auszuziehen. In weiterer Folge hätten sie der Arbeitskollegin B das T-Shirt und den darunter befindlichen BH ausgezogen. Die Antragstellerin habe an der Reaktion ihrer Arbeitskollegin nicht erkennen können, ob das Ausziehen der Oberbekleidung gegen den Willen von Frau B geschehen sei. In ihrer polizeilichen Einvernahme habe Frau B angegeben, dass sie das freiwillig gemacht hätte. römisch zehn und Zweitantragsgegner seien dann zur Antragstellerin herübergekommen und hätten diese auch ausziehen wollen. Sie hätten gemeint, dass sie im Sommer ja auch nur einen Bikini anhabe und hätten ihr die Bluse über den Kopf ausgezogen. Die Antragstellerin habe mehrmals klar und deutlich gesagt, dass sie das nicht wolle und auch versucht, die Bluse wieder nach unten zu ziehen. Nachdem beide Männer versucht hätten, sie auszuziehen, habe sie sich aber nicht mehr wehren können. Der Zweitantragsgegner habe ihr daraufhin auch noch den BH ausgezogen. Er habe hierzu gemeint, dass B ihren BH ja auch nicht mehr anhabe und sie sich nicht so anstellen solle. Auch hier habe sie dem Zweitantragsgegner klar zu verstehen gegeben, dass sie das nicht möchte. Die Antragstellerin habe sich in diesem Moment absolut unwohl gefühlt und habe nicht gewusst, wie ihr geschehe. römisch zehn und Frau B hätten daraufhin den Raum verlassen. Zu diesem

Zeitpunkt sei die Antragstellerin oben unbekleidet gewesen, ebenso der Zweitantragsgegner. Der Zweitantragsgegner habe die Antragstellerin dann umarmt, welche gesagt habe, dass sie das nicht wolle und dass er weggehen solle. Sie habe auch versucht, sich von ihm zu lösen, aber er habe sie so festgehalten, dass sie nicht weggehen habe können und sei es ihr nicht möglich gewesen, sich aus der Umarmung zu lösen. Obwohl die Antragstellerin ihm gesagt habe, dass er sie in Ruhe lassen solle, hat der Zweitantragsgegner sie geküsst und habe ihr seine Zunge in den Mund gedrückt. Wie lang das gedauert habe, könne die Antragstellerin heute nicht mehr angeben. Sie habe sich aber vor dem Zweitantragsgegner geekelt. Sie habe zu keinem Zeitpunkt von ihm berührt, geküsst oder ausgezogen werden wollen und habe ihm das mehrmals eindeutig zu verstehen gegeben. Er habe immer nur gemeint, dass sie sich lockermachen solle und habe der Antragstellerin mehrfach an die Brust und an das Gesäß gefasst.

Als der Zweitantragsgegner dann kurz von der Antragstellerin abgelassen habe, habe diese sofort ihre Kleidung und ihre Tasche genommen und sei vor Angst aus der Firma gelaufen. Sie habe ihren Freund C angerufen, er solle sie abholen. Die Antragstellerin habe dann auch ihre Eltern und den Bruder alarmiert, welche sie in Ort 1 abgeholt hätten und mit ihr sogleich zur Polizeiinspektion ... gefahren seien, um eine Anzeige zu erstatten. Diese sei noch am 16. Oktober 2022 um 00:30 Uhr aufgenommen worden. Am Montag habe die Antragstellerin ihre Hausärztin Frau Dr.in D aufgesucht und sich krankschreiben lassen, da sie aufgrund des Vorfalls psychisch nicht in der Lage gewesen sei zu arbeiten und auch nicht mehr in die Firma zurückkehren habe wollen.

Als die Antragstellerin von der Feier geflüchtet sei, habe der Zweitantragsgegner versucht, sie viermal anzurufen, die Antragstellerin habe aber nicht abgehoben. Sie habe dann vom Zweitantragsgegner zwei Nachrichten per WhatsApp, um 22:45 Uhr „wo bist du" und um 22.45 Uhr „sog nur, dass da guad geht", erhalten. X und der Zweitantragsgegner hätten versucht, die Antragstellerin daraufhin am Montag telefonisch zu erreichen und der Zweitantragsgegner habe ihr auch per WhatsApp am 18. Oktober und am 20. Oktober 2022 geschrieben, dass sie sich melden solle. Der Zweitantragsgegner habe ihr dann am 21. Oktober 2022 eine WhatsApp Nachricht geschrieben, dass sie sich bei ihm melden solle und es ihm leidtue. Auch Frau B habe versucht die Antragstellerin telefonisch zu erreichen. X habe versucht, die Mutter der Antragstellerin, Frau E, anzurufen. Aufgrund des Vorfalls habe sich die Antragstellerin in psychologische Behandlung begeben und habe sich auch bis zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstvertrags zum 10. Dezember 2022 im Krankenstand befunden. Die Antragstellerin befinde sich nach wie vor in Behandlung, da sie den Vorfall noch immer nicht verarbeitet habe. Gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner sei ein Strafverfahren eingeleitet worden. Dieses sei mittlerweile gegen den Zweitantragsgegner eingestellt und gegen Herrn Y hinsichtlich des Vorwurfs der Nötigung eingestellt worden. Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung nach § 218 Abs. 1a StGB sei dem Zweitantragsgegner von der Staatsanwaltschaft ein Diversionsangebot gestellt worden. Offensichtlich sei die Einstellung bzw. die Teileinstellung deshalb erfolgt, weil die Zeugin Frau B angegeben habe, sie habe den Eindruck gehabt, die Antragstellerin hätte das alles so gewollt, was aber nicht den Tatsachen entspreche. Warum Frau B das ausgesagt habe, wisse die Antragstellerin nicht. Eventuell, weil Frau B weiterhin im Betrieb arbeite und hier nicht unbefangen sei, eventuell aber auch, weil sie aufgrund ihrer Alkoholisierung die Lage falsch eingeschätzt habe.Als die Antragstellerin von der Feier geflüchtet sei, habe der Zweitantragsgegner versucht, sie viermal anzurufen, die Antragstellerin habe aber nicht abgehoben. Sie habe dann vom Zweitantragsgegner zwei Nachrichten per WhatsApp, um 22:45 Uhr „wo bist du" und um 22.45 Uhr „sog nur, dass da guad geht", erhalten. römisch zehn und der Zweitantragsgegner hätten versucht, die Antragstellerin daraufhin am Montag telefonisch zu erreichen und der Zweitantragsgegner habe ihr auch per WhatsApp am 18. Oktober und am 20. Oktober 2022 geschrieben, dass sie sich melden solle. Der Zweitantragsgegner habe ihr dann am 21. Oktober 2022 eine WhatsApp Nachricht geschrieben, dass sie sich bei ihm melden solle und es ihm leidtue. Auch Frau B habe versucht die Antragstellerin telefonisch zu erreichen. römisch zehn habe versucht, die Mutter der Antragstellerin, Frau E, anzurufen. Aufgrund des Vorfalls habe sich die Antragstellerin in psychologische Behandlung begeben und habe sich auch bis zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstvertrags zum 10. Dezember 2022 im Krankenstand befunden. Die Antragstellerin befinde sich nach wie vor in Behandlung, da sie den Vorfall noch immer nicht verarbeitet habe. Gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner sei ein Strafverfahren eingeleitet worden. Dieses sei mittlerweile gegen den Zweitantragsgegner eingestellt und gegen Herrn Y hinsichtlich des Vorwurfs der Nötigung eingestellt worden. Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung nach Paragraph 218, Absatz eins a, StGB sei dem Zweitantragsgegner von der Staatsanwaltschaft ein Diversionsangebot gestellt worden. Offensichtlich sei die Einstellung bzw. die Teileinstellung deshalb erfolgt, weil die Zeugin Frau B angegeben habe, sie habe den Eindruck gehabt, die Antragstellerin hätte das alles so gewollt, was aber

nicht den Tatsachen entspreche. Warum Frau B das ausgesagt habe, wisse die Antragstellerin nicht. Eventuell, weil Frau B weiterhin im Betrieb arbeite und hier nicht unbefangen sei, eventuell aber auch, weil sie aufgrund ihrer Alkoholisierung die Lage falsch eingeschätzt habe.

Aufgrund des Vorfalls leide die Antragstellerin an massiven Schlafstörungen, Angstzuständen, Berührungsängsten und Verfolgungswahn, was so von ihrer Hausärztin auch bestätigt worden sei. Die Antragstellerin befinde sich nach wie vor in psychologischer Behandlung. Diese Beeinträchtigungen hätten Krankheitswert und daher stehe der Antragstellerin hier ein angemessenes Schmerzensgeld zu, wobei die Schmerzperioden letztlich nur von einem medizinischen Sachverständigen beurteilt werden könnten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des 1. Antragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des 1. Antragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GlBG noch eine Belästigung iSd § 7 GlBG vor. X sei Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin und die Antragstellerin sei in der Firma als Sekretärin beschäftigt gewesen. Ebenso sei der Zweitantragsgegner bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt, dessen 10-jähriges Dienstjubiläum in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin gefeiert worden sei. Die Feier habe in einem Besprechungsraum stattgefunden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Ab ca. 19 Uhr hätten sich nur mehr vier Personen, X und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin sowie Frau B im Besprechungsraum befunden. Es sei Musik gehört worden, man habe viel getanzt, gesungen und gelacht.Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd Paragraph 6, GlBG noch eine Belästigung iSd Paragraph 7, GlBG vor. römisch zehn sei Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin und die Antragstellerin sei in der Firma als Sekretärin beschäftigt gewesen. Ebenso sei der Zweitantragsgegner bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt, dessen 10-jähriges Dienstjubiläum in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin gefeiert worden sei. Die Feier habe in einem Besprechungsraum stattgefunden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Ab ca. 19 Uhr hätten sich nur mehr vier Personen, römisch zehn und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin sowie Frau B im Besprechungsraum befunden. Es sei Musik gehört worden, man habe viel getanzt, gesungen und gelacht.

Zu keiner Zeit habe X mit der Antragstellerin getanzt, schon gar nicht sei es dazu gekommen, dass X der Antragstellerin Kleidungsstücke ausgezogen habe. Auch sei in keiner Weise Druck auf die Antragstellerin ausgeübt oder irgendwelche Handlungen gegen deren Willen vorgenommen oder diese zu Handlungen genötigt worden, die diese nicht habe wollen. Völlig unrichtig sei auch, dass X gemeinsam mit dem Zweitantragsgegner zur Antragstellerin gekommen sei, um diese auszuziehen. Auch das dies in weiterer Folge erfolgt sei, sei unrichtig. Richtig sei vielmehr, dass die Antragstellerin den ganzen Abend über die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht habe, des Öfteren freiwillig auf dessen Schoß gesessen sei und mit dem Zweitantragsgegner geflirtet habe. In der Folge sei es dazu gekommen, dass sich der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin geküsst hätten, die beiden hätten sehr vertraut und harmonisch gewirkt. Die Antragstellerin habe in der Folge den Besprechungsraum ohne Kommentar verlassen. Auf eine Whats App Nachricht, ob alles in Ordnung sei, sei keine Rückmeldung erfolgt. Im Nachhinein habe X vom Zweitantragsgegner erfahren, dass die Antragstellerin offenbar ihre Vertrautheit und ihr Küssen mit dem Zweitantragsgegner bereut habe, plötzlich wie ausgewechselt gewesen sei und immer wieder betont habe, ihr Freund dürfe dies niemals erfahren. Dass keine strafbare Handlung von Herrn Y vorliege (§ 105 GlBG und § 218 GlbG), habe die Staatsanwaltschaft … richtig erkannt und das Ermittlungsverfahren gegen ihn sei am 11. Jänner 2022 eingestellt worden. Dass X am 18. Oktober 2021 und auch noch später versucht habe, die Antragstellerin telefonisch zu erreichen, könne diesem wohl nicht ernstlich vorgeworfen werden, zumal dieser damals der Arbeitgeber der Antragstellerin gewesen sei und natürlich habe wissen wollen, warum die Antragstellerin nicht in der Arbeit erschienen sei und was der Grund für deren Abwesenheit von der Arbeit sei. Am 27. Oktober 2021 habe dieser erneut versucht, die Mutter der Antragstellerin telefonisch zu kontaktieren, was gelungen sei. Diese habe Herrn Y mitgeteilt, dass die Antragstellerin in ärztlicher Behandlung sei, ausgehend von der 10-Jahresfeier, mehr Informationen seien nicht erteilt worden, vielmehr sei zugesichert worden, dass sich die Antragstellerin melden werde. Am Nachmittag des 27. Oktober 2021 sei dann die

Polizei zu Herrn Y gekommen, erst zu diesem Zeitpunkt habe er erfahren, dass die Antragstellerin eine Strafanzeige gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner erstattet habe. Die Antragstellerin habe den Strafakt bei Antragseinbringung bereits vorgelegt. Es werde daher auf die Aussage von B verwiesen, die eindeutig ausgesagt habe, dass die Begegnung zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner höchst freiwillig geschehen sei. Dafür habe auch gesprochen, dass sich die Antragstellerin den ganzen Abend nie negativ oder gar hilfesuchend an ihn oder Frau B gewandt habe, auch sei sie bis die späten Abendstunden bei der Firmenfeier verblieben, obwohl sie zu jeder Zeit das Büro hätte verlassen können. Vielmehr habe diese stets die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht. Für Herrn X als Geschäftsführer und Arbeitgeber sei niemals eine Situation entstanden, die ihn dahingehend aufgefordert hätte, irgendeine „angemessene Abhilfe" zu schaffen, zumal keine sexuelle Belästigung oder gar Belästigung iSd GlBG vorgelegen sei. Merkwürdig erscheine auch die vorgelegte ärztliche Bestätigung der Antragstellerin, dass „ein einschneidender Vorfall im Oktober 2021 in ihrer Firma massive Schlafstörungen, Angstzustände, Berührungsängste und Verfolgungswahn nach sich gezogen habe". Letztere Diagnose würde erklären, warum die Antragstellerin Herrn X und den Zweitantragsgegner derart missionarisch verfolge.Zu keiner Zeit habe römisch zehn mit der Antragstellerin getanzt, schon gar nicht sei es dazu gekommen, dass römisch zehn der Antragstellerin Kleidungsstücke ausgezogen habe. Auch sei in keiner Weise Druck auf die Antragstellerin ausgeübt oder irgendwelche Handlungen gegen deren Willen vorgenommen oder diese zu Handlungen genötigt worden, die diese nicht habe wollen. Völlig unrichtig sei auch, dass römisch zehn gemeinsam mit dem Zweitantragsgegner zur Antragstellerin gekommen sei, um diese auszuziehen. Auch das dies in weiterer Folge erfolgt sei, sei unrichtig. Richtig sei vielmehr, dass die Antragstellerin den ganzen Abend über die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht habe, des Öfteren freiwillig auf dessen Schoß gesessen sei und mit dem Zweitantragsgegner geflirtet habe. In der Folge sei es dazu gekommen, dass sich der Zweitantragsgegner und die Antragstellerin geküsst hätten, die beiden hätten sehr vertraut und harmonisch gewirkt. Die Antragstellerin habe in der Folge den Besprechungsraum ohne Kommentar verlassen. Auf eine Whats App Nachricht, ob alles in Ordnung sei, sei keine Rückmeldung erfolgt. Im Nachhinein habe römisch zehn vom Zweitantragsgegner erfahren, dass die Antragstellerin offenbar ihre Vertrautheit und ihr Küssen mit dem Zweitantragsgegner bereut habe, plötzlich wie ausgewechselt gewesen sei und immer wieder betont habe, ihr Freund dürfe dies niemals erfahren. Dass keine strafbare Handlung von Herrn Y vorliege (Paragraph 105, GlBG und Paragraph 218, GlbG), habe die Staatsanwaltschaft … richtig erkannt und das Ermittlungsverfahren gegen ihn sei am 11. Jänner 2022 eingestellt worden. Dass römisch zehn am 18. Oktober 2021 und auch noch später versucht habe, die Antragstellerin telefonisch zu erreichen, könne diesem wohl nicht ernstlich vorgeworfen werden, zumal dieser damals der Arbeitgeber der Antragstellerin gewesen sei und natürlich habe wissen wollen, warum die Antragstellerin nicht in der Arbeit erschienen sei und was der Grund für deren Abwesenheit von der Arbeit sei. Am 27. Oktober 2021 habe dieser erneut versucht, die Mutter der Antragstellerin telefonisch zu kontaktieren, was gelungen sei. Diese habe Herrn Y mitgeteilt, dass die Antragstellerin in ärztlicher Behandlung sei, ausgehend von der 10-Jahresfeier, mehr Informationen seien nicht erteilt worden, vielmehr sei zugesichert worden, dass sich die Antragstellerin melden werde. Am Nachmittag des 27. Oktober 2021 sei dann die Polizei zu Herrn Y gekommen, erst zu diesem Zeitpunkt habe er erfahren, dass die Antragstellerin eine Strafanzeige gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner erstattet habe. Die Antragstellerin habe den Strafakt bei Antragseinbringung bereits vorgelegt. Es werde daher auf die Aussage von B verwiesen, die eindeutig ausgesagt habe, dass die Begegnung zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner höchst freiwillig geschehen sei. Dafür habe auch gesprochen, dass sich die Antragstellerin den ganzen Abend nie negativ oder gar hilfesuchend an ihn oder Frau B gewandt habe, auch sei sie bis die späten Abendstunden bei der Firmenfeier verblieben, obwohl sie zu jeder Zeit das Büro hätte verlassen können. Vielmehr habe diese stets die Nähe zum Zweitantragsgegner gesucht. Für Herrn römisch zehn als Geschäftsführer und Arbeitgeber sei niemals eine Situation entstanden, die ihn dahingehend aufgefordert hätte, irgendeine „angemessene Abhilfe" zu schaffen, zumal keine sexuelle Belästigung oder gar Belästigung iSd GlBG vorgelegen sei. Merkwürdig erscheine auch die vorgelegte ärztliche Bestätigung der Antragstellerin, dass „ein einschneidender Vorfall im Oktober 2021 in ihrer Firma massive Schlafstörungen, Angstzustände, Berührungsängste und Verfolgungswahn nach sich gezogen habe". Letztere Diagnose würde erklären, warum die Antragstellerin Herrn römisch zehn und den Zweitantragsgegner derart missionarisch verfolge.

Als Grund für die Antragseinbringung beim Senat I der GBK dränge sich auf, dass dort die Beweislastumkehr gelte. Im normalen Zivilverfahren liege die Beweislast bei der klagenden Seite. Abschließend werde vorgebracht, dass von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung mit einem späteren Zeitpunkt vorgeschlagen worden sei, was von der Erstantragsgegnerin jedoch abgelehnt worden sei. Es sei zu einer

einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Zeitpunkt gekommen.Als Grund für die Antragseinbringung beim Senat römisch eins der GBK dränge sich auf, dass dort die Beweislastumkehr gelte. Im normalen Zivilverfahren liege die Beweislast bei der klagenden Seite. Abschließend werde vorgebracht, dass von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin eine einvernehmliche Auflösung mit einem späteren Zeitpunkt vorgeschlagen worden sei, was von der Erstantragsgegnerin jedoch abgelehnt worden sei. Es sei zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses zum ursprünglichen Zeitpunkt gekommen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Zweitantragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Zweitantragsgegners, Rechtsanwalt Dr. W, übermittelten Stellungnahme vom 22. September 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd § 6 GlBG noch eine Belästigung iSd § 7 GlBG vor. Die Vorwürfe seien unrichtig. Am 15. Oktober 2021 sei bei der Erstantragsgegnerin das 10-jährige Firmenjubiläum vom Zweitantragsgegner gefeiert worden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Gegen 19 Uhr seien noch 4 Personen bei der Feier verblieben, X und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin und B. Die Antragstellerin habe von Anfang an die Nähe vom Zweitantragsgegner gesucht, so habe sie sich auch mehrmals auf dessen Schoss gesetzt und es sei intensiv geflirtet worden. In weiterer Folge sei Musik gehört und auch getanzt worden. Es sei zum Austausch von Zärtlichkeiten gekommen, die beiden hätten sich geküsst. Alle vier hätten ohne Oberbekleidung getanzt. Er habe der Antragstellerin den BH geöffnet. Sie habe nicht gesagt, dass sie es gestört hätte; Dies sei alles freiwillig geschehen, ohne Zwang oder Druck passiert. Die Ausführungen der Antragstellerin vor der Polizei seien weder für den Zweitantragsgegner noch für die anderen Teilnehmer/innen der Feier nachvollziehbar und völlig unverständlich. Hätte sich die Antragstellerin tatsächlich so unter Druck gefühlt, hätte sie jederzeit die Firmenfeier verlassen können und dies wohl auch getan. Auch hätte sie sich an Herrn X bzw. Frau B wenden können. Dies sei nicht der Fall gewesen, weil es nicht notwendig gewesen sei. Richtig sei aber, dass die Antragstellerin plötzlich wie ausgewechselt und völlig aufgelöst gewesen sei und immer wieder zum Zweitantragsgegner gesagt habe, dass ihr Freund niemals davon erfahren dürfe. In der Folge habe sie dann ohne Kommentar die Firmenfeier verlassen und sei ab diesem Zeitpunkt weder telefonisch noch per Whats App erreichbar gewesen. Die Mitteilung des Zweitantragsgegners per Whats App vom 21. Oktober 2021, „Bitte … lass uns reden, es duat ma load Bitte“, sei unter dem Hintergrund von Besorgtheit des Zweitantragsgegners zu sehen. Es liege weder eine sexuelle Belästigung iSd Paragraph 6, GlBG noch eine Belästigung iSd Paragraph 7, GlBG vor. Die Vorwürfe seien unrichtig. Am 15. Oktober 2021 sei bei der Erstantragsgegnerin das 10-jährige Firmenjubiläum vom Zweitantragsgegner gefeiert worden. Es habe eine lustige und ausgelassene Stimmung geherrscht. Gegen 19 Uhr seien noch 4 Personen bei der Feier verblieben, römisch zehn und der Zweitantragsgegner, die Antragstellerin und B. Die Antragstellerin habe von Anfang an die Nähe vom Zweitantragsgegner gesucht, so habe sie sich auch mehrmals auf dessen Schoss gesetzt und es sei intensiv geflirtet worden. In weiterer Folge sei Musik gehört und auch getanzt worden. Es sei zum Austausch von Zärtlichkeiten gekommen, die beiden hätten sich geküsst. Alle vier hätten ohne Oberbekleidung getanzt. Er habe der Antragstellerin den BH geöffnet. Sie habe nicht gesagt, dass sie es gestört hätte; Dies sei alles freiwillig geschehen, ohne Zwang oder Druck passiert. Die Ausführungen der Antragstellerin vor der Polizei seien weder für den Zweitantragsgegner noch für die anderen Teilnehmer/innen der Feier nachvollziehbar und völlig unverständlich. Hätte sich die Antragstellerin tatsächlich so unter Druck gefühlt, hätte sie jederzeit die Firmenfeier verlassen können und dies wohl auch getan. Auch hätte sie sich an Herrn römisch zehn bzw. Frau B wenden können. Dies sei nicht der Fall gewesen, weil es nicht notwendig gewesen sei. Richtig sei aber, dass die Antragstellerin plötzlich wie ausgewechselt und völlig aufgelöst gewesen sei und immer wieder zum Zweitantragsgegner gesagt habe, dass ihr Freund niemals davon erfahren dürfe. In der Folge habe sie dann ohne Kommentar die Firmenfeier verlassen und sei ab diesem Zeitpunkt weder telefonisch noch per Whats App erreichbar gewesen. Die Mitteilung des Zweitantragsgegners per Whats App vom 21. Oktober 2021, „Bitte … lass uns reden, es duat ma load Bitte“, sei unter dem Hintergrund von Besorgtheit des Zweitantragsgegners zu sehen.

Mit Benachrichtigung vom 11. Jänner 2022 seitens der Staatsanwaltschaft … zu … sei dem Zweitantragsgegner

mitgeteilt worden, dass diese das Ermittlungsverfahren hinsichtlich dem Verdacht der Nötigung durch Ausziehen der Oberbekleidung der Antragstellerin gegen ihn eingestellt habe, der Tatbestand sei mangels Gewaltanwendung nicht erfüllt. Weiters sei dem Zweitantragsgegner mit gleichem Datum ein Diversionsangebot unterbreitet worden, welches von diesem aber abgelehnt worden sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der 1. und Zweitantragsgegner/innen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 11. Oktober 2023, von X (informierter Vertreter der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 11. Oktober 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und E am 11. Oktober 2023, sowie B am 7. November 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Strafakt … sowie Screenshots diverser Whats App Nachrichten (z.B. vom 15. Oktober 2022, 18. Oktober 2022, 20. Oktober 2022, 21. Oktober 2022, 22. Oktober 2022) und die ärztliche Bestätigung von Dr.in D.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der 1. und Zweitantragsgegner/innen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 11. Oktober 2023, von römisch zehn (informierter Vertreter der Erstantragsgegnerin) und des Zweitantragsgegners vom 11. Oktober 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und E am 11. Oktober 2023, sowie B am 7. November 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Strafakt … sowie Screenshots diverser Whats App Nachrichten (z.B. vom 15. Oktober 2022, 18. Oktober 2022, 20. Oktober 2022, 21. Oktober 2022, 22. Oktober 2022) und die ärztliche Bestätigung von Dr.in D.

BEGRÜNDUNG2

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

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird,

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,

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

4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 4) belästigt wird.

(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

2. der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin oder von Vorgesetzten oder Kolleg/inn/en zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung in der Arbeitswelt gemacht wird.

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 GlBG 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 davon abweichend, 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 während einer Firmenfeier vom Zweitantragsgegner gegen ihren Willen am Oberkörper entkleidet, geküsst, an den Brüsten und am Gesäß angegriffen worden und die Erstantragsgegnerin habe diesbezüglich nicht die erforderlichen Abhilfemaßnahmen gesetzt, 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 während einer Firmenfeier vom Zweitantragsgegner gegen ihren Willen am Oberkörper entkleidet, geküsst, an den Brüsten und am Gesäß angegriffen worden und die Erstantragsgegnerin habe diesbezüglich nicht die erforderlichen Abhilfemaßnahmen gesetzt, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 16. September 2019 bis 10. Dezember 2021 bei der Erstantragsgegnerin als Sekretärin beschäftigt.

Am 15. Oktober 2021 fand in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin eine Feier anlässlich des zehnjährigen Dienstjubiläums des Zweitantragsgegners statt. Die Feier begann bereits zu Mittag mit einem gemeinsamen Essen, an dem auch die Familie von Herrn Y (GF der Erstantragsgegnerin), sowie dessen Eltern teilgenommen haben. Ab dem frühen Abend waren nur mehr die Antragstellerin, Frau B, X und der Zweitantragsgegner bei der Feier. Es wurde laut Musik gehört, geplaudert, getrunken und getanzt. Am 15. Oktober 2021 fand in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin eine Feier anlässlich des zehnjährigen Dienstjubiläums des Zweitantragsgegners statt. Die Feier begann bereits zu Mittag mit einem gemeinsamen Essen, an dem auch die Familie von Herrn Y (GF der Erstantragsgegnerin), sowie dessen Eltern teilgenommen haben. Ab dem frühen Abend waren nur mehr die Antragstellerin, Frau B, römisch zehn und der Zweitantragsgegner bei der Feier. Es wurde laut Musik gehört, geplaudert, getrunken und getanzt.

X und Frau B haben immer wieder den Besprechungsraum, in dem die Feier stattfand, verlassen, um zu rauchen oder kurz an der frischen Luft zu sein. Die Antragstellerin war den ganzen Abend über in der Nähe des Zweitantragsgegners. römisch zehn und Frau B haben immer wieder den Besprechungsraum, in dem die Feier stattfand, verlassen, um zu rauchen oder kurz an der frischen Luft zu sein. Die Antragstellerin war den ganzen Abend über in der Nähe des Zweitantragsgegners.

Im Laufe dieses Abends haben alle vier Personen mit unbekleidetem Oberkörper miteinander zu ein oder zwei Liedern getanzt, X mit Frau B, der Zweitantragsgegner mit der Antragstellerin. Der Zweitantragsgegner hat der Antragstellerin T-Shirt und BH ausgezogen, sie an den Brüsten und dem Gesäß berührt und sie geküsst. Im Laufe dieses Abends haben alle vier Personen mit unbekleidetem Oberkörper miteinander zu ein oder zwei Liedern getanzt, römisch zehn mit Frau B, der Zweitantragsgegner mit der Antragstellerin. Der Zweitantragsgegner hat der Antragstellerin T-Shirt und BH ausgezogen, sie an den Brüsten und dem Gesäß berührt und sie geküsst.

Die Antragstellerin hat die Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin gegen 22:00, ohne sich zu verabschieden, verlassen, ihren Freund Herrn C und ihre Eltern angerufen, damit diese sie in Ort 1 abholen.

Kurz darauf, um 22:45, erhielt die Antragstellerin vom Zweitantragsgegner eine Whats App Nachricht „wo bist du“ und um 22:46 „Sog nur das da guad geht“.

Am 16. Oktober 2021, 00:30 Uhr, hat die Antragstellerin in der Polizeistation … Anzeige gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner wegen geschlechtlicher Nötigung und sexueller Belästigung erstattet.

Gegen Herrn Y und den Zweitantragsgegner wurde ein Strafverfahren eingeleitet. Dieses wurde gegen Herrn Y eingestellt und gegen den Zweitantragsgegner hinsichtlich des Vorwurfs der geschlechtlichen Nötigung eingestellt.

Die Antragstellerin befand sich ab 18. Oktober 2021 im Krankenstand und hat aufgrund des für sie sehr belastenden Ereignisses therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.

Das Arbeitsverhältnis wurde zum 10. Dezember 2021 einvernehmlich gelöst. Es gab zwischen den Verfahrensbeteiligten seit dem Vorfall am 15. Oktober 2021 keinen persönlichen Kontakt mehr, Anrufe und Whats App Nachrichten blieben seitens der Antragstellerin unbeantwortet.

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 GlBG durch den Zweitantragsgegner vor. (

Vorab ist in Hinblick auf den von der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner erhobenen Einwand des rechtskräftig eingestellten Strafverfahrens festzuhalten, dass die Einstellung eines Strafverfahrens oder sogar freisprechende Strafurteile nach der ständigen Rechtsprechung des OGH keine Bindungswirkung für einen nachfolgenden Zivilprozess entfalten. So sprach der OGH in der Entscheidung 7 Ob 2309/96a aus, dass eine Bindung an freisprechende Urteile nicht besteht und die Feststellungswirkung des Strafurteils auf verurteilende Entscheidungen beschränkt ist.

Kann dem Angeklagten mangels Vorliegens der für das Strafverfahren erforderlichen Sicherheit die ihm vorgeworfene Handlung nicht nachgewiesen werden, so kommt – aufgrund des anderen Beweismaßes im Zivilprozess – eine Bindung des Zivilgerichts nämlich nicht in Frage.

Freisprechende Urteile entfalten aber selbst dann keine Bindungswirkung, wenn aufgrund des Beweisverfahrens vom Strafgericht festgestellt wurde, dass der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Tat zweifellos nicht begangen hat.

Selbiges gilt für die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens nach§ 190 StPO durch die Staatsanwaltschaft. Selbiges gilt für die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens nach Paragraph 190, StPO durch die Staatsanwaltschaft.

Hinzukommt, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 218 StGB und jener der sexuellen Belästigung gemäß § 6 GlBG nicht deckungsgleich sind. Im Gegenteil ergibt sich aus den Materialien zu§ 218 StGB eine bewusste Abgrenzung zum Tatbestand der sexuellen Belästigung im GlBG: tatbestandsmäßig iSd § 218 StGB sind nur Belästigungen durch geschlechtliche Handlungen im engeren Sinn; gemeint sind alle nicht bloß zufälligen Berührungen jener Körperteile, die der Geschlechtssphäre zuzurechnen sind. Verbale Äußerungen oder Gesten, wie sie dem in dem Gleichbehandlungsgesetz verwendeten Begriff des „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens“ inhärent sind, sind vom Tatbestand des § 218 StGB hingegen nicht erfasst.Hinzukommt, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 218, StGB und jener der sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 6, GlBG nicht deckungsgleich sind. Im Gegenteil ergibt sich aus den Materialien zu Paragraph 218, StGB eine bewusste Abgrenzung zum Tatbestand der sexuellen Belästigung im GlBG: tatbestandsmäßig iSd Paragraph 218, StGB sind nur Belästigungen durch geschlechtliche Handlungen im engeren Sinn; gemeint sind alle nicht bloß zufälligen Berührungen jener Körperteile, die der Geschlechtssphäre zuzurechnen sind. Verbale Äußerungen oder Gesten, wie sie dem in dem Gleichbehandlungsgesetz verwendeten Begriff des „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens“ inhärent sind, sind vom Tatbestand des Paragraph 218, StGB hingegen nicht erfasst.

Soweit es sich somit um Sachverhalte handelt, die zwar außerhalb des strafrechtlichen Tatbestandes, jedoch innerhalb des gleichbehandlungsrechtlichen liegen, bleibt die im GlBG vorgesehene Sanktion des Ersatzes des erlittenen Schadens nach § 12 GlBG aufrecht. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist eine allfällige Diskriminierung auf Grundlage des GlBG – unabhängig von den parallel geführten Gerichtsverfahren – zu untersuchen. Insofern steht das abgeschlossene Strafverfahren der Überprüfung des gegenständlichen Sachverhaltes durch die Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.Soweit es sich somit um Sachverhalte handelt, die zwar außerhalb des strafrechtlichen Tatbestandes, jedoch innerhalb des gleichbehandlungsrechtlichen liegen, bleibt die im GlBG vorgesehene Sanktion des Ersatzes des erlittenen Schadens nach Paragraph 12, GlBG aufrecht. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist eine allfällige Diskriminierung auf Grundlage des GlBG – unabhängig von den parallel geführten Gerichtsverfahren – zu untersuchen. Insofern steht das abgeschlossene Strafverfahren der Überprüfung des gegenständlichen Sachverhaltes durch die Gleichbehandlungskommission nicht entgegen.

Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, gesetzt wird und dieses Verhalten objektiv eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößiges ist.

Unter dem Begriff des der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens sind nach den Erläuterungen zum GlBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise Bemerkungen über sexuelles Verhalten im Privatleben, unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen, „zufällige“ Körperberührungen, Po-Kneifen, erzwungene Umarmungen und Küsse, das Streicheln von Schultern, Gesicht, Brust und Gesäß, das sich von hinten an die Belästigte Drücken, Androhung

beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, das Drängen zur Aufnahme einer intimen Beziehung unter Ausnutzung der Stellung. Letztlich ist einzelfallabhängig, ob ein bestimmtes Verhalten bereits der sexuellen Sphäre zugehörig ist, wobei auf eine Betrachtung des Gesamtgeschehens abzustellen ist.4

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

Der Zweitantragsgegner setzte ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, in dem er die Antragstellerin ohne deren Einwilligung am Oberkörper entkleidete, ihr an Brüste und Gesäß fasste und sie unerwünscht küsste.

Um von einer sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs 2 GlBG sprechen zu können, muss durch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten des Weiteren die Würde einer Person beeinträchtigt oder deren Beeinträchtigung zumindest bezweckt werden.5 Ein die Würde verletzendes Verhalten liegt erst ab einem gewissen Mindestmaß an Intensität vor. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass 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. Durch die Unerwünschtheit wird eine sexuelle Belästigung von freundschaftlichem Verhalten, das willkommen und gegen seitig ist, unterschieden.6 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.7 Zudem stellt § 6 Abs 2 Z 1 darauf ab, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst, wobei auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derartig schwerwiegend sein kann. Durch sexuelle Übergriffe entsteht regelmäßig ein belastendes Arbeitsklima, das die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen beeinträchtigt. Sie fühlen sich in ihrer Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz eingeschränkt und stehen unter dauernder Anspannung. Bei sexueller Belästigung

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at