

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
**(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 28. September 2010 über das am 23. Juli 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch einen **Dritten, Herrn B (Antragsgegner)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

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

Entscheidungsgründe:

In Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin im Ausmaß von 20 Wochenstunden von 15. März 2007 bis 30. November 2008 bei der X GmbH angestellt gewesen und an die Y verliehen worden sei. Ab 1. Dezember 2008 sei sie in den Personalstand der Y übernommen worden. Die Antragstellerin habe von Beginn an die Tätigkeit einer Assistentin ausgeübt, ihre Hauptaufgabe sei bis dato .... Zuvor sei die Antragstellerin von Februar 2004 bis März 2007 als Leiharbeitnehmerin für die Tätigkeit als ... bei der Y beschäftigt gewesen.

Der Vorgesetzte der Antragstellerin ab 15. März 2007 sei der Antragsgegner gewesen, als dessen Assistentin sie fungiert und der die Abteilung Z geleitet habe. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin gemeinsam mit Frau C, die im Schichtdienst gearbeitet habe, eingeschult. Wenn Frau C abwesend gewesen sei, habe der An-

tragsgegner die Antragstellerin aufgefordert, mit ihm Kaffee trinken zu gehen. Sie habe dies als unangebracht empfunden und darum ersucht, Arbeitsaufträge zu erhalten. In weiterer Folge sei sie vom Antragsgegner dahingehend angewiesen worden, möglichst wenig Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen zu halten, da diese hinterhältig seien. Sie sei angewiesen worden, möglichst nicht zu grüßen und das Büro nur über einen anderen Eingang zu betreten. Die Antragstellerin sei dadurch ziemlich isoliert gewesen, es sei ihr erst nach einem Jahr gelungen, sich in die Abteilung zu integrieren und die Kolleginnen und Kollegen näher kennen zu lernen.

Die Antragstellerin habe sich bald nach Beginn ihrer Zeit als Assistentin vom Antragsgegner bedrängt und belästigt gefühlt. Auf Grund der seit März 2007 stattgefundenen und dadurch umfangreichen Geschehnisse habe sich die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern darauf beschränkt, beispielhaft Ereignisse herauszugreifen. Im Jahr 2007 sei es dazu gekommen, dass der Antragsgegner die Nähe der Antragstellerin gesucht habe, beispielsweise beim Kaffee trinken, in Rauchpausen oder beim Mittagessen.

Der Antragsgegner habe begonnen, der Antragstellerin E-Mails mit teils pornografischen Inhalten zu schicken.

Der Antragsgegner habe ihr auch erklärt, dass sie seine Seelenverwandte wäre. Die Antragstellerin sei daraufhin von seiner Ehefrau kontaktiert und um eine Erklärung gebeten worden. Sie habe sich gewehrt und den Antragsgegner ersucht, Abstand zu halten und sich professionell zu verhalten. Allerdings habe diese Aufforderung keinerlei Wirkung gezeigt.

Der Antragsgegner habe von der Antragstellerin mit je einem Wangenkuss rechts und links begrüßt und verabschiedet werden wollen, was diese verweigert habe. Daraufhin habe er sie nicht begrüßt.

Er habe ihr auch DVDs mitgebracht, wobei er ihr erklärt habe, dass er sich mit einer der Hauptfiguren, einem Amokläufer, besonders identifiziere und es auch bei ihm so enden könne. Die Antragstellerin habe diese Situation als beängstigend empfunden und dem Antragsgegner schriftlich und mündlich mitgeteilt, dass er dies unterlassen solle.

Der Antragsgegner sei der Antragstellerin zu ihrem Auto gefolgt und habe dort versucht, ihre Hand zu küssen. Die Antragstellerin habe daraufhin versucht, sich nach Dienstschluss so aus dem Gebäude zu begeben, dass sie ihrem Vorgesetzten entkommen habe können.

Es seien aber auch Anrufe und SMS außerhalb der Arbeitszeit erfolgt.

Bei einer Gelegenheit habe der Antragsgegner sie in die Ecke des Büros gedrängt und versucht, sie zu küssen. Die Antragstellerin habe sich durch diese Verhaltensweise belästigt und verfolgt gefühlt. Sie habe versucht, ihm zu erläutern, dass sie dieses Verhalten nicht wollen würde und sei ihm aus dem Weg gegangen.

Als der Antragsgegner eines Tages mit einer Verletzung am Knie zur Arbeit gekommen sei, habe er die Antragstellerin gefragt, ob sie ihm das Knie einschmieren könne. Nachdem sie erschrocken verneint habe, habe er das Büro geschlossen und sich die zuvor über dem Knie ausgestreckte Hose bis auf die Unterhose hinuntergezogen um sich mit einer Salbe zu versorgen. Die Antragstellerin habe das Büro sofort verlassen.

Einige Kolleginnen und Kollegen hätten manche Vorfälle mitbekommen und der Antragstellerin geraten, sich an die Vorgesetzten zu wenden, diese habe aber um ihren Arbeitsplatz und um Nachteile für ihre Mutter, die ebenfalls bei der Y beschäftigt sei, gefürchtet.

Eines Tages habe sie ein Billet vom Antragsgegner erhalten, der sich für sein Verhalten entschuldigen und mit ihr eine Friedenszigarette rauchen habe wollen. Die Antragstellerin habe das gemeinsame Rauchen abgelehnt, aber auch mitgeteilt, dass sie die Entschuldigung zur Kenntnis nehmen würde. In der folgenden Zeit habe die Antragstellerin das Verhalten des Antragsgegners als beleidigt empfunden. Sie sei ihm wiederum aus dem Weg gegangen.

Eines Tages im Sommer 2007 sei der Antragsgegner ins Büro gekommen, habe die Türe hinter sich geschlossen und auf sie einzureden begonnen, wieso sie so abweisend wäre und sein Interesse nicht erwidern würde. Die Antragstellerin habe sich besonders durch die geschlossene Türe sehr verängstigt gefühlt und den Raum verlassen wollen, doch der Antragsgegner habe ihr den Weg versperrt. Sie habe versucht, ihn zu beruhigen und nach einigen Minuten schließlich den Raum verlassen können. Sie sei zu ihren Eltern gefahren und habe sich ihnen anvertraut. Ihr Vater habe den Antragsgegner daraufhin angerufen und ihn aufgefordert, seine Tochter in Ruhe zu lassen. Eine Besserung der Situation habe sich dennoch nicht eingestellt.

Zu Weihnachten 2007 sei es dann dazu gekommen, dass der Antragsgegner die Antragstellerin küssen habe wollen, wogegen sie sich gewehrt habe. Er habe daraufhin gemeint: „Geh, nicht einmal zu Weihnachten?“

Im Jahr 2008 habe die Antragstellerin versucht, dem Antragsgegner, so gut es gegangen sei, aus dem Weg zu gehen und sich vor ihm zu verstecken. Dieses Katz- und Maus-Spiel habe eine große Belastung für sie dargestellt. Es sei dennoch zu weiteren Übergriffen gekommen. Beispielsweise habe der Antragsgegner der Antragstellerin berichtet, dass er große Probleme mit seiner Frau hätte und diese auch mit einer Prostituierten betrogen hätte. Sie habe auch andere Erzählungen aus dem Privatleben anhören müssen, obwohl sie immer wieder darum ersucht habe, diese Themen nicht anzuschneiden.

Immer wieder habe er nach ihr gesucht und sie auch in den Pausen kontrolliert. Die Antragstellerin sei einerseits von ihm gelobt worden und ihr seien eine Förderung bzw. weitere Ausbildungen versprochen worden. Andererseits sei es immer wieder zu Kritik an ihrer Arbeitsleistung gekommen, die die Antragstellerin jedoch als ungerechtfertigt empfunden und darauf zurückgeführt habe, dass sie ihm auszuweichen versucht habe. Es sei bei mehreren Gelegenheiten dazu gekommen, dass der Antragsgegner Witze mit sexualbezogenem Inhalt erzählt habe. Bei einer Gelegenheit habe er aus einem Koffer mit Geld in Schokoladeform ein Stück herausgenommen und gemeint, dass sie ihm so viel wert wäre. Die Antragstellerin habe sich dadurch kontrolliert und wie ein Eigentum des Antragsgegners gefühlt. Sie habe versucht, ihren Arbeitsplatz in andere Räumlichkeiten zu verlegen, näher zu den Kolleginnen und Kollegen, für die sie die Dienstpläne erstellt habe. Von Frühjahr bis Herbst sei sie in einem anderen Büro gesessen und habe Übergriffen so weitgehend ausweichen können.

Ende Sommer 2008 habe der Antragsgegner ihr schließlich angekündigt, dass sie umziehen und sie nun im vierten Level ... gemeinsam ein Büro beziehen würden. Dieses Büro hätte auch den Vorteil, dass es weit weg von den anderen Kolleginnen und Kollegen sei, die im dritten Level arbeiten würden. Sie hätten es dadurch noch viel schöner zu zweit. Für die Antragstellerin sei dies beängstigend gewesen und sie habe sich am 18. September 2008 an den Vorgesetzten des Antragsgegners, Herrn D, gewandt. Sie habe diesen gebeten, ihr einen Arbeitsplatz bei den Kolleginnen und Kollegen zu geben, und nicht beim Antragsgegner. Herr D habe nach dem Grund gefragt, die Antragstellerin habe ihm aber nichts mitteilen wollen. Daraufhin habe Herr D der Antragstellerin mitgeteilt, dass es üblich wäre, dass die Assistentinnen bei den Vorgesetzten wären und er keinen Grund sehen würde, dies zu ändern.

Bald darauf sei der Umzug in das kleine Büro (18m<sup>2</sup>) erfolgt. Die Antragstellerin habe die Tische in einem Winkel von 90 Grad zueinander gestellt, der Antragsgegner habe aber darauf bestanden, die Tische parallel zu stellen, sodass er direkt hinter der Antragstellerin gesessen und ihr in den Rücken geblickt habe. Der Antragstellerin sei diese Sitzordnung sehr unangenehm gewesen, sie habe sich ständig beobachtet und angestarrt gefühlt. Sie habe daraufhin versucht, möglichst wenig mit dem Antragsgegner zu sprechen und ihn nicht anzusehen. Der Antragsgegner habe sich in dieser Zeit aber wieder vermehrt ihr angenähert, habe sich über sie gebeugt, sei dicht neben sie gerückt, wenn er etwas erklärt oder angewiesen habe. Es sei immer wieder zu scheinbar zufälligen Berührungen gekommen.

In weiterer Folge habe er Sprüche wie „Machs gut aber nicht zu off“ getätigt und sie nach ihrem Privatleben ausgefragt. Er habe ein Gespräch, welches die Antragstellerin mit einer Kollegin geführt habe, gehört. Darin sei es um Tierschutz gegangen. Der Antragsgegner habe sich mit den Worten „Wie heißt es so schön: sie ist tierlieb und gut zu vögeln“ eingemischt. Die Antragstellerin habe von Kolleginnen und Kollegen auch erfahren, dass er bei einem Meeting über sie gesagt habe, dass er sie am liebsten auf seinem Schoß sitzen hätte.

Im Arbeitsverhältnis sei es immer mehr zu Spannungen gekommen. Der Antragsgegner habe zwar einerseits betont, er würde die Antragstellerin fördern wollen, andererseits habe er ihr auch vor anderen Kolleginnen und Kollegen Fehler vorgeworfen. Dies habe auch Anweisungen betroffen, die sie von ihm erhalten gehabt und die der Antragsgegner dann genau gegenteilig dargestellt habe.

Die Antragstellerin habe sich in der Zwischenzeit auch einem der Betriebsräte anvertraut und diesem auch die E-Mails des Antragsgegners übergeben. Sie habe ihn aber gebeten, nichts zu unternehmen.

Im Februar und März 2009 habe sich die Situation dann zugespitzt. Sie habe ein E-Mail vom Antragsgegner erhalten, in welchem es um Vertrauen gegangen sei. Die Antragstellerin habe mit dem Text nichts anzufangen gewusst und den Antragsgegner darauf angesprochen, er sollte ihr mitteilen, was er wollen würde. Der Antragsgegner habe sie daraufhin zur Selbstreflexion aufgefordert, sie sollte sich ihre Grundwerte überlegen. Die Antragstellerin habe sich geweigert, das zu tun, das wäre ihr zu privat. Sie habe den Antragsgegner aufgefordert, ihr zu sagen, was los wäre. Daraufhin habe er gemeint, dass er enttäuscht wäre von ihr und kein Vertrauen mehr hätte. Auf die Frage nach dem warum habe der Antragsgegner schlussendlich mitge-

teilt, dass sie ihm verheimlicht hätte, dass ein Kollege sie beim Erstellen einer Datei unterstützt hätte. Außerdem hätte sie ihm verschwiegen, dass sie seit Februar 2009 parallel zu ihrer Anstellung bei der Y nun über die Firma X auch ... tätig wäre. Die Antragstellerin habe sich dafür entschuldigt und mitgeteilt, dass sie alles korrekt an die Personalabteilung gemeldet hätte. Ihre Arbeitstätigkeit in der Abteilung Z wäre in keiner Weise beeinträchtigt (worden). Schließlich habe ihr der Antragsgegner vorgeworfen, sich für die Gewerkschaft engagieren zu wollen, ohne ihn um Erlaubnis gefragt zu haben. Die Antragstellerin habe erwidert, dass sie sich dafür interessieren würde, aber noch nichts entschieden hätte. Der Antragsgegner habe gemeint, dass ihre Tätigkeit nicht mit einer Gewerkschaftstätigkeit vereinbar wäre, außerdem würde er nicht wollen, dass sie mit den Jungs aus der Gewerkschaft „zusammenhängen“ würde. Die Antragstellerin habe dieses Gespräch, welches am 11. März 2009 stattgefunden habe, als einschüchternd und kontrollierend empfunden. Am 13. März 2009 sei ihr Leiharbeitsverhältnis ... zum 30. April 2009 beendet worden, laut den Angaben in der Kündigung durch die Firma X, da kein Bedarf mehr bestehen würde. Bei einem Gespräch mit Frau E von der Firma X habe die Antragstellerin erfahren, dass die Beendigung von der Personalabteilung der Y ausgegangen sei. Die Antragstellerin habe auf Grund der zeitlichen Nähe und der Opposition des Antragsgegners zu ihrer anderen Tätigkeit aber eine Intervention des Antragsgegners vermutet. Diese überbordende Kontrolle und das entstandene Ohnmachtsgefühl hätten schließlich dazu geführt, dass die Antragstellerin am 17. März 2009 einen Nervenzusammenbruch erlitten und in Krankenstand und ärztliche Behandlung gehen habe müssen. Nach Rücksprache mit Herrn F von der Betriebsratskörperschaft habe sich dieser gemeinsam mit Herrn G, dem Vorsitzenden, an Herrn D gewandt und die Situation anhand der von der Antragstellerin gesammelten Unterlagen dargestellt. Der Antragsgegner sei mit den Vorwürfen konfrontiert worden, habe aber jegliche Belästigung abgestritten. Es sei zu einer Versetzung des Antragsgegners und der Wegnahme der Leitung der Abteilung Z gekommen.

Bei einem Gespräch am 15. Mai 2009 habe die Antragstellerin Herrn D und Frau H im Beisein der Gleichbehandlungsanwältin die Situation erläutert. Sie habe deutlich gemacht, weiterhin für die Y tätig sein zu wollen, aber darum ersucht, nicht mehr in irgendeinem Weisungszusammenhang mit dem Antragsgegner eingesetzt zu werden. Es habe daraufhin die Vereinbarung gegeben, den Arbeitsplatz der Antragstellerin örtlich zu den Kolleginnen und Kollegen der Abteilung Z zu verlegen. Die Abtei-

lung sei direkt Herrn D unterstellt, er habe der Antragstellerin versichert, dass es keinen arbeitsbezogenen Zusammenhang mehr mit dem Antragsgegner geben werde. Am 22. Juni 2009 sei die Antragstellerin nach längerem Krankenstand an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Ihr Arbeitsplatz sei nun auf Level 3. Bereits am ersten Tag habe der Antragsgegner Level 3 und seine ehemalige Abteilung aufgesucht. Eine arbeitstechnische Notwendigkeit für seine Anwesenheit habe es zu diesem Zeitpunkt nicht mehr gegeben. Die Antragstellerin habe dies als sehr belastend empfunden und auch Herrn D und Herrn BR F davon berichtet. Der Antragsgegner habe Level 3 am 24. Juni 2009 erneut aufgesucht, die Antragstellerin habe versucht, das zu ignorieren.

Am 30. Juni 2009 habe sie ein E-Mail von der Privatadresse des Antragsgegners, der sich nunmehr im Krankenstand befunden habe, erhalten. Er habe sie ersucht, ihm alle Unterlagen zu geben, die sie hätte und habe mitgeteilt, dass ihm seine Therapeutin angeraten habe, sich mit ihr auszutauschen. Die Antragstellerin habe diese Nachricht ignoriert.

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

Der Vorwurf der sexuellen Belästigung und Nötigung sei seit damals 2007 bis zum April 2009, zu keinem einzigen Zeitpunkt gefallen oder von der Antragstellerin ihm gegenüber angesprochen worden.

Wie die Antragstellerin in ihrer Sachverhaltsdarstellung konstruiere, er hätte ihr den Kontakt mit Mitarbeitern verboten, könne er nicht nachvollziehen. Auch dass sie nicht grüßen solle, sei absurd – denn es gehöre zum Hausgebrauch bei Dienstbeginn/ende eine kurze Runde zu machen und die Anwesenden zu grüßen. Dass er ihr den Zutritt vorgeschrieben haben solle, könne nur ein Missverständnis sein – denn das Büro selbst habe nur einen Eingang. Um dorthin zu gelangen, gebe es zwei Möglichkeiten – .... Dass man den vorderen Eingang deswegen meiden solle, um die drei bis sieben Kollegen des Schichtdienstes nicht bei ihrer Arbeit – oft schwer verständliche Telefonate, großer Lautstärkepegel usw. – zusätzlich durch Vorbeigehen, Auslösen der Türe und Plaudern zu stören, sei ein Ersuchen seinerseits gewesen und verstehe sich eigentlich von selbst. Die Antragstellerin habe ja ohnehin die gängigen Varianten selbst anhand vieler Kollegen im Schichtdienst wie auch Büro-

dienst aus anderen Stockwerken beobachten können, da sie sich ja frei nach ihrem Belieben bewegen habe könne, wenn es keinen konkreten Auftrag oder eine Einschulung gegeben habe. Davon habe die Antragstellerin auch reichlich Gebrauch gemacht. Selbst wenn er Aufträge gehabt habe, sei es immer wieder vorgekommen, dass er sie nicht im Büro vorgefunden habe, sondern im Betriebsraum – in dem die Antragstellerin keine Tätigkeiten ausführen könne – beim privaten Tratschen mit den Mitarbeitern. Da dies aber nie ein ungebührliches Maß überstiegen habe, habe er sie nicht dafür gerügt, sondern lediglich darum gebeten, falls es Arbeiten gegeben habe, ins Büro zu kommen und dort weiterzuarbeiten – und das sei ab April 2007 gewesen. Eine Isolation, die ihm vorgeworfen werde, könne er daraus nicht erkennen, noch dazu wo er ihr bereits am Anfang ihrer Einschulung die Gelegenheit geboten habe, so viele Kollegen als möglich kennenzulernen und auch den laufenden Kontakt ermöglicht habe.

Sie seien ins Gespräch über Esoterik gekommen. Da sie beide gleichermaßen kundig auf diesem Gebiet seien, hätten sie sich über Tarot, Sternzeichen, Charaktere der Sternzeichen und anderes unterhalten. Auch ihre beider Sternzeichen und ihre typischen Charaktere hätten sie besprochen, auch inwieweit sie beide dem entsprechen oder wo sie abweichen würden.

Sie seien ins Gespräch über Erotikfilme gekommen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass sie die normalen, harten Pornos am liebsten mögen würde, „weil es da gescheit zur Sache gehe“. Er habe erwidert, dass es auch Regisseure geben würde, wie z.B. Andrew Blake, die speziell für Frauen produzieren und in ihrer Bildsprache sensibel mit dem Thema umgehen würden. Sie habe gemeint, das wäre nicht nötig und habe gelacht. Kurz darauf seien sie zu viert, die Antragstellerin, Herr I, noch eine Z-Mitarbeiterin und er gewesen. Sie seien ins Gespräch über Frau Dita Von Teese gekommen. Die Antragstellerin habe gemeint, dass es komisch sei, dass sie mit Marilyn Manson liiert sei und was sie von dem eigentlich wolle. Herr I habe darauf aus seiner Sicht geantwortet und erwähnt, dass Dita Von Teese auch einmal in einem Erotikfilm mitgewirkt habe. Die Antragstellerin habe dies nicht geglaubt, worauf der Antragsgegner eingeworfen habe, diesen Film zu kennen. Die Antragstellerin und Herr I hätten ihn gebeten den Film beizeiten einmal mitzunehmen. Später habe sie ihm gegenüber noch hinzugefügt, dass „es sehr interessant wäre zu sehen, was Dita Von Teese so treibt“. Als er den Film dann einmal mitgebracht habe, habe die An-



tragstellerin den Film dann doch nicht gewollt und er habe ihn wieder mit nach Hause genommen.

Sie seien ins Gespräch über Beziehung im Allgemeinen und die vielen Ungerechtigkeiten, die tagtäglich ungestraft passieren, gekommen. Das Gespräch habe sich dann Filmen zugewandt, die diese Themen behandeln würden. Der Antragsgegner habe von einem Film der ihn durch seine Dramaturgie emotional sehr bewegt gehabt habe, erzählt. Es habe sich um „The Punisher“, eine Verfilmung eines Marvel Comics, gehandelt. (...) Dieser Spannungsbogen und die Grauzone zwischen Recht, Unrecht und Vergeltung, gepaart mit der eigentlichen Motivation Unschuldigen und Wehrlosen zu helfen – das sei das Thema, und ob man sich, je nachdem auf welcher Seite man stünde, mit dieser Figur identifizieren könnte. Als die Antragstellerin gefragt habe, habe er bejaht, dass er diesen gespielten Charakter und seine Handlungen nachvollziehen könnte und sich, wenn die Umstände so wie in dem Film wären, so etwas vorstellen könnte. (...) Er habe gefragt, ob sie der Film interessiere, sie habe bejaht, und er habe ihr bei Gelegenheit den Film mitgenommen. Auch diesen Film habe sie letztendlich dann doch nicht gewollt, da sie ohnehin an dem Wochenende keine Zeit zum Schauen gehabt hätte.

Zwischen ihm und der Antragstellerin habe Vertrauen geherrscht. So sei es üblich gewesen, dass der Antragsgegner seinen PC bei kurzem Verlassen des Büros nicht ausgeloggt habe, um bei Rückkehr sofort weiterarbeiten zu können. Auch einen Bildschirmschoner mit Passwort oder ähnliches habe er nicht aktiviert gehabt – der PC sei frei zugänglich gewesen. Dies erwähne er, da es den Vorwurf gebe, er hätte der Antragstellerin pornografische E-Mails geschickt. Die genannte E-Mail mit Thema „Kamasutra früher und heute“ kenne er in der Tat, aber nicht in diesem Zusammenhang. Herr J habe dem Antragsgegner dieses E-Mail zugesendet, da er gewusst habe, dass dieser fundierte PC-Kenntnisse habe und das zusammensetzen oder ändern von PC-Hardware eines seiner Hobbies sei. Er habe es amüsant gefunden, dem Antragsgegner diese E-Mail zu senden, die ihn daran erinnern sollte, nicht zu sehr diesem Hobby zu fröhnen und dabei nicht auf andere Dinge des Lebens zu vergessen. Der Antragsgegner habe herzlich lachen müssen und darauf habe er ihm geantwortet. Er erinnere sich nicht daran, der Antragstellerin dieses E-Mail geschickt zu haben. In seinen gesendeten Mails habe er auch nichts gefunden, zudem wüsste er nicht welchen Sinn es hätte haben sollen. Es könne sein, dass die Antragstellerin ihn darum gebeten habe, ihr das zu schicken, worüber er so lachen habe müssen.

Der Antragsgegner wisse es nicht mehr zu 100 Prozent genau, er könne es auch nicht überprüfen. Ihm sei 2009 eine Seite dieser Mail ganz kurz bei der Konfrontation mit den Vorwürfen gezeigt worden, aber niemals die komplette. Das habe in ihm den Verdacht geschürt, dass die Mail, die er erhalten habe, von irgendjemandem von seinem Rechner aus ausgedruckt oder weitergeleitet worden sei. Der Kommission liege diese Mail, die er nie gesehen habe, vor, und werde dies sicher überprüfen und in Relation stellen können. In der Firma Y herrsche generell ein sehr offener, teilweise rüder Ton. Was andere Personen dem Antragsgegner zugesandt hätten und zusenden würden, unterstehe nicht seiner Kontrolle. Sollte die Antragstellerin derartiges gesehen haben, so frage er sich wie dies geschehen sei, denn ihre PCs und Sitzplätze seien in dem großen Büro dermaßen angeordnet gewesen, dass sie seinen PC von ihrem Platz aus nicht einsehen habe können. Was die Antragstellerin getan habe, als sein PC frei zugänglich und er nicht im Raum gewesen sei, wisse er nicht. Ein weiterer Usus sei gewesen und sei, jene Kolleginnen und Kollegen mit denen man sich verbunden fühle, herzlich zu begrüßen. Dazu würden auch beiderseitige Küsse auf die Wange oder Handküsse gehören. Und dies nicht nur in der Z damals wie heute, sondern auch quer durch die Firma Y. Das sei zwar amikal, aber Usus und damit in Ordnung. So habe er es gehalten und halte es mit Kolleginnen in der Zentrale ..., und so habe er es auch mit der Antragstellerin gehalten. Es sei völlig klar, dass dies beiderseitiges Einverständnis erfordere. Dieses sei auch gegeben gewesen. Die Antragstellerin habe nicht nur ihn, sondern auch viele andere Kolleginnen und Kollegen in der Z dermaßen begrüßt. Diesen fallweisen Gruß zwischen ihnen habe auch jeder beobachten können, er erinnere sich auch daran dass Herr I dabei anwesend gewesen sei. Wäre es der Antragstellerin unangenehm gewesen, so hätte sie dies jederzeit sagen bzw. zeigen können, was sie aber bis zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht getan habe.

Genauso Usus sei der gemeinsame Weg zum Auto gewesen, zufällig oder bei gleichem Dienstende. Am Parkplatz selbst gebe es nur einen Weg – nämlich den Parkplatz selbst. Sehr viele PKW und entsprechend viele Personen seien rund um die Uhr auf diesem Parkplatz (Parkplatz ...) unterwegs. In der Tat seien sie öfters zusammen zum Auto gegangen, hätten sich am Weg dienstlich oder privat unterhalten bzw. geplaudert, und wie oben beschrieben verabschiedet. Die Antragstellerin habe dabei aber auch immer klar zu erkennen gegeben, dass ihr seine Aufmerksamkeit

schmeichle und sie auch gerne für ihn da sei, beruflich wie privat. Den Eindruck, dass ihr das unangenehm wäre, habe er nie gehabt.

Irgendwann habe er ihr auch seine Gefühle offenbart, da er sich zu ihr hingezogen gefühlt habe – hierbei sei der Begriff „Seelenverwandte“ gefallen. Die Antragstellerin habe ihm gegenüber geäußert, dass ihr das alles sehr schmeicheln würde, aber er seine Erwartungen in sie nicht zu hoch stecken sollte, „denn sie wäre gar nicht so super wie es den Anschein hätte“.

An einem Tag habe es sich ergeben, dass die Antragstellerin und er zusammen im Büro gewesen seien. Die Tür seines Büros sei immer offen gestanden, um den Mitarbeitern immer zu signalisieren dass sie kommen und reden könnten. An diesem Tage sei jedoch alle fünf bis zehn Minuten immer irgendwer zur Tür hereingekommen, meist lautstark, ohne zu grüßen oder anzuklopfen. Das sei nicht nur sehr unhöflich sondern auch extrem störend gewesen, nicht nur für ihn sondern auch für die Antragstellerin. Sie hätten ihre Arbeit andauernd wegen irgendwelcher vermeintlich wichtigen Dingen unterbrechen müssen, was ihnen irgendwann zu viel geworden wäre. Er habe daher demonstrativ die Türe geschlossen, schon alleine um zu zeigen, dass es zwar eine „open door policy“ gäbe, die aber auch zu respektieren und nicht zu missbrauchen sei. Die Antragstellerin sei sehr erleichtert gewesen und habe wie er konzentriert weiterarbeiten können. Nach Beendigung einzelner Arbeiten hätten die Antragstellerin und er Gelegenheit durchzuatmen und etwas zu plaudern gehabt. Der Antragsgegner habe sie gefragt, ob sie reden könnten, was sie bejaht habe. Sie hätten sich über ein paar dienstliche Angelegenheiten unterhalten und seien dann ins Private abgeschweift. Sie habe bemerkt, dass er nicht gut aussehe und gefragt, wie es ihm denn ginge. Ihm sei es privat damals sehr schlecht gegangen und sie hätten sich darüber ausgetauscht. Sie seien dabei nicht sitzen geblieben, sondern hätten sich im Raum umher bewegt, auch um sich die Füße zu vertreten. Er habe sich für ihre Aufmerksamkeit bedankt und ihr einen Handkuss gegeben. Bedrängt oder körperlich zu nahe getreten sei er ihr dabei aus seiner Sicht nicht – denn das sei nicht seine Art, so etwas zu tun, und außerdem sei ihre zwischenmenschliche Beziehung bis zu diesem Punkt äußerst amikal gewesen, wie von ihm eingehend beschrieben. Plötzlich habe die Antragstellerin, von einem Moment auf den anderen, gemeint, dass sie sich das Ganze überlegt hätte und ihr ihre Freundschaft doch nicht so recht wäre und sie lieber mehr Distanz hätte. Außerdem würde das sicher auf Dauer nicht gut gehen, sie wären ja Assistentin und Chef. Er habe sich zwar vor den Kopf gesto-

ßen gefühlt, habe das aber akzeptiert. Sie hätten das Gespräch beendet, die Bürotür wieder geöffnet und mit neuen Arbeiten weitergemacht. Er habe sich in diese Arbeiten vertieft und sei noch etwas länger geblieben, während die Antragstellerin dann gegangen sei. Sie hätten sich nicht wie üblich herzlich sondern nur mit Zuwinken verabschiedet. Als er abends zuhause gewesen sei, habe er plötzlich von einer unbekanntes Nummer auf seinem Diensthandy einen Anruf erhalten. Er habe abgehoben und ein Herr N habe sich gemeldet. Er habe wissen wollen, was der Antragsgegner seiner Tochter angetan hätte. Der Antragsgegner habe ihm erklärt, dass er für dumme Scherze nicht gelaunt wäre und habe aufgelegt. Herr N habe ein zweites Mal mit unterdrückter Rufnummer angerufen, sei laut und in seiner Stimme drohend geworden, und habe dem Antragsgegner angedroht „persönlich bei ihm vorbeizukommen um die Sache zu regeln“. Der Antragsgegner habe genug gehabt, ihm erklärt, dass er nicht wissen würde, was er von ihm wollen würde und ihn ersucht, anonyme Anrufe und Drohungen zu unterlassen. Er wisse nicht, was die Antragstellerin irgendwem erzählt habe, besonders nachdem er lese, was in der Darstellung stehe – es sei sicher alles gewesen, nur nicht die ganze Geschichte. Auf jeden Fall habe die Antragstellerin ihm dann auch auf übertrieben grobe Art und Weise geschrieben, dass sie wieder mehr Distanz wollen würde, und er habe begonnen daran zu arbeiten, dies zu akzeptieren und diese Distanz aufzubauen.

Die nächsten Wochen seien davon geprägt gewesen, so wenig wie möglich in gegenseitigen Kontakt zu treten und wieder Distanz aufzubauen. Um auch einen symbolischen Schlusstrich zu ziehen, habe sich der Antragsgegner entschlossen, ihr ein Billet zu geben, mit einer Mischung aus Friedensangebot, Angebot zum Neubeginn und Entschuldigung, falls bei ihr irgendetwas falsch angekommen sei. Sie habe die Entschuldigung angenommen und gleichzeitig auch gesagt, dass es ihr leid tue und dass sie ihn vielleicht zu sehr ermuntert habe, mit ihr eine Freundschaft einzugehen. Die Antragstellerin und er hätten vereinbart, die Arbeitsbeziehung Chef und seine Assistentin von Grund auf neu aufzubauen.

Es habe sich im Sommer 2007 auch der angebliche Vorfall mit seiner Verletzung am Knie begeben. (...) Da viele Termine angestanden seien, habe sich der Antragsgegner dazu entschieden weiter arbeiten zu gehen. Um die Wunde mit Verband und Salben versorgen zu können, habe er sich dazu entschieden, knielange Sommerhosen anzuziehen. (...) Dank der knielangen Hosen und da seine Hände zwar Abschürfungen gehabt hätten, aber in Ordnung gewesen seien, sei es ihm jederzeit möglich

gewesen die Verletzung selbst zu versorgen, und zwar mit leichtem Aufstreifen der Hosen von unten her. Er habe sich zwar Hose wie Hemd im Sitzen oder Stehen gerichtet, weil es auf Grund des dauernden Schwitzens auf Grund der Hitze einfach nötig war, sich aber niemals vor der Antragstellerin entblöße, außerdem habe der Antragsgegner immer Unterwäsche getragen. Er habe sie sogar gefragt, ob es ihr was ausmache, wenn er die Wunde gleich an Ort und Stelle im Büro versorgen würde, denn er würde auch wegen der Schmerzen beim Gehen nicht andauernd auf das WC laufen wollen. Sie habe versichert, dass ihr das nichts ausmachen und hoffen würde, dass es dem Antragsgegner bald besser gehen würde mit den Schmerzen. Er habe die Antragstellerin auch nicht darum gebeten ihm die Wunde einzucremen – jede Berührung der Wunde sei schmerzhaft gewesen, denn sie sei teils offen, teils verkrustet gewesen, und jede Berührung, schon gar die einer Frauenhand mit langen Fingernägeln, hätte geschmerzt.

Er habe sogar erreicht, dass die Antragstellerin in den Monaten Oktober und November 2007 testweise Vollzeit als seine Assistentin arbeiten habe können. Im Dezember 2007 sei dies allerdings seitens der Firma nicht weiter ermöglicht worden, da offensichtlich Finanzprobleme vorgeherrscht hätten und bei Leiharbeitskräften als erstes gespart worden sei. In dieser Zeit sei die Antragstellerin auch mehrere Male und länger krank gewesen, was ihr sehr unangenehm gewesen sei. Sie habe um ihren Arbeitsplatz gefürchtet. Er habe daher versucht, sie mental zu unterstützen, sie völlig transparent über die Firmensituation zu informieren und ihr die Gewissheit zu geben, dass ihr aus der Krankheit kein Nachteil erwachsen würde und sie seine volle Unterstützung hätte. Für die dabei geäußerten privaten Worte sei ihm die Antragstellerin in hohem Maße dankbar gewesen, was sie nicht nur mehrere Male persönlich, sondern auch schriftlich bestätigt habe. Da er als Dienstgruppenleiter keinerlei Einfluss auf die Anstellung von Leiharbeitskräften gehabt habe und habe, habe er Herrn J um Unterstützung ersucht, um bei den relevanten Stellen in der Firma nachzufragen und die für die Antragstellerin belastende Situation zu klären.

(...) Am Tag genannter Weihnachtsfeier die in ... stattgefunden habe, hätten sich auch in V viele Kollegen und Mitarbeiter mit Wangenküssen und Umarmungen herzlich voneinander verabschiedet. Als sich die Antragstellerin und er plötzlich gegenüber gestanden haben, hätten sie beide innegehalten. Um die peinliche Situation humorvoll aufzulockern, habe er zu ihr gesagt: „Geh, nicht einmal zu Weihnachten?“

Sie habe daraufhin gelacht und gesagt: „Lieber nicht. Aber vielleicht nächste Weihnachten.“

Nicht jedoch könne der Antragsgegner nachvollziehen, dass die Antragstellerin sich vor dem Umzug gefürchtet habe. (...) Dass sie diesen Raum nicht mit ihm beziehen habe wollen, habe sie ihm nie gesagt. Sie habe lediglich einige Male die Anmerkung fallen lassen, dass der Raum kleiner wäre, als der alte. (...) Auch Herr D habe dem Antragsgegner diesbezüglich nie etwas gesagt. Einzig der Betriebsrat Herr F habe ein paar vage Andeutungen gemacht, indem er kritisiert habe „dass es unüblich sei dass die Assistentin beim Chef sitzt“, was ja nicht der Wahrheit entspreche, und ähnliche Aussagen.

Hinzufügen wolle der Antragsgegner, dass er die Antragstellerin auf seinem Arbeitsplatz arbeitend nicht sehen geschweige denn „beobachten“ habe können. Umgekehrt genauso – sie habe ihn nur gesehen, wenn sie sich umgedreht habe, ihn angesprochen habe und er aufgestanden sei. Dass er sie ständig angestarrt oder beobachtet habe, entspreche nicht der Wahrheit.

Die Antragstellerin gebe an, dass sie versucht habe, möglichst wenig mit ihm zu sprechen und ihn nicht anzusehen. Ebenso ungebührliche Annäherung, Überbeugen und zufällige Berührungen. Dem Antragsgegner sei bewusst, dass viele Männer dieses stereotype Klischee nur allzu gerne bestreiten würden, es jedoch in der Realität dann extensiv praktizieren und es als Kavaliersdelikt ansehen würden. Er könne dem erkennenden Senat mit all seiner Aufrichtigkeit jedoch versichern, dass dies in seinem Fall zu keinem Zeitpunkt, weder 2007 noch sonst irgendwann, der Wahrheit entspreche. Die Antragstellerin habe ihn auch nie irgendwie darauf angesprochen, denn so wie sie ich bei Gruß verhalten hätten (ausgestreckter Arm beiderseits), hätten sie es auch beim Arbeiten getan.

Das geflügelte Wort „Mach es gut, aber nicht zu oft“, welches als flüchtiger Gruß oft verwendet werde, habe die Antragstellerin auch von ihm, seit sie ihn 2007 kennengelernt habe, gekannt. Falls er es verwendet habe, sei ihre Reaktion immer ein Lachen gewesen, gefolgt von einem „Du aber auch“ oder ähnlichen Reaktionen.

An den Ausspruch mit Tierlieb usw. könne er sich in dem Zusammenhang erinnern, und zwar im Jahr 2007 als er sich mit der Antragstellerin privat noch ausgezeichnet verstanden habe. Er erinnere sich, mit mehreren männlichen Kollegen zusammengestanden und gescherzt zu haben, dass er sie bei einem Gespräch unterbrochen hätte, sei ihm nicht bewusst gewesen. Da die Antragstellerin ihm gegenüber zur damali-

gen Zeit eine weitaus sexuell aggressivere Ausdrucksweise entgegengebracht habe, als es dieser Spruch sei, und ihm auch mit keinem Wort zu verstehen gegeben habe, dass ihr dieser Spruch nicht behagen würde, könne er nicht verstehen, warum sie dies jetzt in das Jahr 2008 oder später transponiere und zum Vorwurf mache.

Zur Behauptung, er hätte in einem Meeting gesagt, er hätte die Antragstellerin gern auf dem Schoß sitzen: ..., ersuche er ihm gegenüber schriftlich in Form eines Meetingprotokolls zu belegen, dass dies der Wahrheit entspreche, denn sämtliche Protokolle lägen seit 2006 auf. Was er sich vorstellen könne, sei, dass er einmal außerhalb eines Meetings gesagt habe, dass er die Antragstellerin gerne bei den Meetings dabei hätte – was er ja auch gesagt habe und den Tatsachen entspreche. Sein Antrieb dabei sei gewesen, dass durch die Anwesenheit einer Frau, als Protokollführerin, die zu 100 Prozent männlichen Meetingteilnehmer sich etwas in ihrer Lautstärke und Tonart zusammenreißen, keinen unnötigen Streit vom Zaun brechen und sich generell situierter benehmen würden.

Die Antragstellerin habe eines Tages während der Antragsgegner sie 30 Minuten zuvor im Büro gesehen gehabt habe, bei Frau Mag.a K in ... angerufen, während er dort zu Gast gewesen sei, um eine Zutrittskarte für das ... Gebäude zu erhalten. Die Genehmigung solcher Karten laufe ja über den Abteilungsleiter, Herrn L. Frau Mag.a K habe die Antragstellerin nach dem Grund gefragt und sei von ihr barsch angemault worden, was Frau Mag.a K das eigentlich angehen würde. Frau Mag.a K habe klarerweise ihn, als Vorgesetzten der Antragstellerin, gefragt, wozu sie die Karte brauchen würde. Er habe es nicht gewusst und habe deswegen nachgefragt. Es habe sich herausgestellt, dass die Antragstellerin wieder als ... gearbeitet habe. Er sei zutiefst enttäuscht von diesem erneuten Vertrauensbruch gewesen, denn auch wenn der Kollektivvertrag eine schriftliche Meldung an die Personalabteilung vorsehe, so sei doch Usus, dieses auf dem Dienstwege zu tun, und nicht in aller Heimlichkeit – noch dazu wo die Vorgesetzten informiert sein müssten, um eben solche Dinge, wie besagte Zutrittskarte, zu regeln und zu genehmigen. Der Antragsgegner habe sich ... über die Hintergründe informiert und sei, wie aus dem Nichts, von Herrn F attackiert worden, dass er ein ungebührliches Interesse am „Privatleben“ von Mitarbeitern hätte. Der Antragsgegner habe ihn aufgefordert, diese unglaubliche Unterstellung zu widerrufen und mit dem Antragsgegner zu sprechen, was er bis zum heutigen Tage negiert habe. Mit der Antragstellerin habe der Antragsgegner nicht ihre Nebentätig-

keit – die sei ja völlig irrelevant – sondern ihre Art mit der Meldepflicht umzugehen, auch bei besagtem Gespräch klären wollen.

Es habe sich des Weiteren ergeben, dass er beim Suchen eines freien Termins mit einem Kollegen bei der Antragstellerin im Outlook-Kalender Einträge für Gewerkschaftstätigkeit entdeckt habe. Er sei fassungslos gewesen und habe dies nicht glauben können. Diese Art der Nebentätigkeit sei alles andere als irrelevant gewesen. Sie habe ihm erklärt, dass es ja noch nicht entschieden wäre und sie sich das nur mal ansehen würde. Er wiederum habe versucht, ihr klarzumachen, dass es ein Vertrauensbruch wäre, einfach so ohne ein Wort zum Chef so eine Tätigkeit parallel zur eigentlichen Arbeit anzugehen. Zudem würde sie ja über die prekäre Situation in der Z Bescheid wissen. Als Extrembeispiel habe er Herrn F genannt, der ja offensichtlich alles Menschenmögliche getan habe, um ihn in seiner Position zu attackieren, ihn beleidigt und sich passiv, möglicherweise aktiv, am Staffing gegen ihn beteiligt habe. Ein Mitarbeiter, von ihm aus, aber die Assistentin, als Teil des Managements, sei sicher nicht die geeignete Person dort einfach so mitzumachen. Zudem gebe es im Kollektivvertrag ..., dem die Antragstellerin unterstehe, ... folgenden Punkt ...: „Jede Nebenbeschäftigung ist vor Beginn zu melden. Nebenbeschäftigungen, die an der gewissenhaften Erfüllung der Dienstpflichten hindern oder die Vermutung einer Befangenheit oder Interessenskollision hervorrufen könnten, sind untersagt.“ Er habe der Antragstellerin erklärt, dass dies nicht von seiner Person aus, aber möglicherweise bei anderen in höheren Hierarchiestufen Missbilligung hervorrufen könnte, denn dieser Fall wie im Kollektivvertrag angeführt, würde dann ja zutreffen. (...) Sie habe ihn beschwichtigt und gemeint, er solle sich nur keine Sorgen machen. Zum Vorwurf, er hätte interveniert, sodass die Antragstellerin nicht mehr ... sei: der erkennende Senat habe seine bisherigen Angaben gelesen, das sei völlig abstrus.

Der Antragsgegner sei am 27. April vormittags von Herrn D angerufen und nach ... zitiert worden. In einem Meetingraum seien Herr D, Herr L, Herr M, Frau H und Herr F gesessen. Man habe ihn mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung und Nötigung der Antragstellerin seit 2007 bis dato konfrontiert. Er habe dies zum ersten Mal gehört, er habe sich ohne jegliche Vorbereitung in dieser Runde befunden, habe, bis er es gehört habe, nicht gewusst, worum es im Gespräch gehen sollte, er habe keine ihm zustehende Vertrauensperson in Begleitung gehabt und entsprechend um Fassung gerungen. Er habe die Welt nicht mehr verstanden. Herr F habe sich dem Antragsgegner gegenüber extrem aggressiv verhalten, Frau H habe Mühe gehabt, ihn



zurückzuhalten. Es seien dem Antragsgegner Dinge vorgeworfen worden, wie z.B. Einsperren im Büro mit Schlüssel, Aufhängen pornografischer Bilder im Büro, Handgreiflichkeiten und intime Berührungen usw. Die „Beweise“ seien ihm nur kurz unter die Nase gehalten worden, er habe Mühe gehabt, sich zu konzentrieren und habe ohnehin nichts lesen können in seiner Aufregung. Er habe sich so gut er es in dieser Lage gekonnt habe gerechtfertigt, doch er habe schnell das Gefühl gehabt, dass ohnehin niemand wirklich darüber sprechen habe wollen. Herr F habe mehrfach angeboten, dass der Antragsgegner jederzeit Einblick in die Unterlagen haben könne – er sei zu einem späteren Zeitpunkt darauf zurückgekommen. Es sei vereinbart worden, dass sowohl er, wie auch die Antragstellerin zum Betriebspsychologen gehen und sich einer Befragung stellen würden, um zur Aufklärung beizutragen. Er habe sich dem Betriebspsychologen noch in derselben Woche gestellt, ohne jede Vertrauensperson. Die Antragstellerin sei bis heute nicht dort gewesen – die Gründe dafür seien nie genannt worden. Über die weiteren „Erkenntnisse“ der Runde sei der Antragsgegner auch im Unklaren gelassen worden – auf seine Nachfrage hin habe eigentlich jeder der Runde etwas anderes gesagt. Es sei dann ohne sein Wissen oder Information an ihn scheinbar hinter verschlossenen Türen mit ihm unbekanntem Personen eine „Lösung“ vereinbart worden. Man habe ihn gedrängt, kooperativ zu sein, was er aber ohnehin schon unter diesem extremen Druck mehrfach bewiesen gehabt habe. Er habe um Versetzung ersucht (...). Sein Wunsch sei akzeptiert worden. Es gehe auch eindeutig hervor, dass er nicht versetzt worden sei, sondern selbst darum ersucht habe – was in der Darstellung der Antragstellerin ebenfalls falsch sei. Die offizielle Versetzung selbst habe er bis zum heutigen Tage nicht unterschrieben, da noch ungewiss sei, welcher finanzielle Verlust damit einhergehe, da die neue Position niedriger gestuft sei.

Am 22. Juni 2009 sei er in der Z gewesen, um Kolleginnen und Kollegen zu begrüßen, Verbrauchsmaterial zu prüfen, einen Ausdruck vom einzigen Farbdrucker den es gebe zu holen und Herrn I zum gemeinsamen Mittagessen abzuholen. Am 24. Juni 2009 lediglich, um Herrn I zu begrüßen und zum gemeinsamen Mittagessen abzuholen. Als er an diesen zwei Tagen einmal die Antragstellerin von hinten am Lift stehend gesehen habe, sei ihm schlecht geworden, er habe versucht, das zu ignorieren und einfach nur schnell wieder weg zu gehen.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage

der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner, Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen bzw. Arbeitskolleginnen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.<sup>1</sup>

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann 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. Hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann

---

<sup>1</sup> Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12

auch schlüssig<sup>2</sup> erfolgen, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen wird. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

In § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK hebt eingangs hervor, dass es im gegenständlichen Fall augenscheinlich zur Vermischung mehrerer Problemfelder gekommen ist, das Verlangen der GAW sich jedoch nur auf die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch einen Dritten bezieht. Der erkennende Senat beurteilt daher nachstehend lediglich das (Nicht-)Vorliegen einer sexuellen Belästigung der Antragstellerin durch den Antragsgegner.

Die Antragstellerin gab in ihrer mündlichen Befragung unter anderem an, dass der Antragsgegner relativ schnell begonnen habe, ihr von seinem Privatleben zu erzählen und sie auch über ihr Privatleben ausgefragt habe. Im April bzw. Mai habe sie Mails vom Antragsgegner bekommen.

Dem erkennenden Senat liegen Mails vom 20. April 2007, vom 14. Mai 2007 sowie vom 31. Mai 2007 mit freizügigen Witzen bzw. einem Horoskop mit teilweise sexuellen Inhalten vor, die der Antragstellerin vom Antragsgegner übermittelt worden sind. Bezüglich des im Verlangen vorgebrachten Mails, welches am 26. April 2007 von Herrn J an den Antragsgegner versendet wurde und Kamasutrastellungen zum Inhalt hat, konnte vom Senat I der GBK nicht abschließend geklärt werden, wie die Antrag-

---

<sup>2</sup> Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p

stellerin davon Kenntnis erhalten hat. Es wurde jedoch auch vom Antragsgegner bestätigt, dass er am 27. April 2009 damit konfrontiert worden ist.

Die Antragstellerin schilderte in der mündlichen Befragung außerdem, dass sie erfahren habe, dass der Antragsgegner in einem Meeting gesagt habe, er hätte es am liebsten, wenn die Antragstellerin auf seinem Schoß sitzen würde.

Eine befragte Auskunftsperson bestätigte diese Aussage. Der Antragsgegner habe während einer Besprechung, in der es um Arbeitsaufteilung gegangen sei, auf den Wunsch der anwesenden Personen, dass die Antragstellerin mit mehr Arbeit beauftragt würde und dadurch auch öfter in der Arbeit wäre, geantwortet, dass er das am liebsten auch wollen würde. Am liebsten würde er die Antragstellerin auf seinen Schoß setzen.

In seiner schriftlichen Stellungnahme ersuchte der Antragsgegner hinsichtlich dieses Vorwurfs, ihm gegenüber schriftlich in Form eines Meetingprotokolls zu belegen, dass dies der Wahrheit entspreche, denn sämtliche Protokolle lägen seit 2006 auf. Er könne sich vorstellen, dass er einmal außerhalb eines Meetings gesagt habe, dass er die Antragstellerin gerne bei den Meetings dabei hätte – was er ja auch gesagt habe und den Tatsachen entspreche. Sein Antrieb dabei sei gewesen, dass durch die Anwesenheit einer Frau, als Protokollführerin, die zu 100 Prozent männlichen Meetingteilnehmer sich etwas in ihrer Lautstärke und Tonart zusammenreißen, keinen unnötigen Streit vom Zaun brechen und sich generell situierter benehmen würden. Der Antragsgegner trat dem Vorwurf in der mündlichen Befragung nochmals mit dem Argument entgegen, dass mitprotokolliert werde. Es sei eine Sitzung mit ca. fünf bis fünfzehn Leuten. Es sei auch nicht seine Art, so etwas zu sagen. Das verbiete sein Charakter, seine Erziehung. Er empfinde das als Frechheit. Das sei für ihn eine Beleidigung.

Der Senat I der GBK stützt sich in seiner Ansicht, dass die vorgeworfene Aussage vom Antragsgegner getätigt worden ist, auf die glaubwürdige Schilderung der befragten Auskunftsperson.

Im Widerspruch zu den schriftlichen Ausführungen des Antragsgegners steht auch die Aussage einer befragten Auskunftsperson, wonach die Antragstellerin selten in den Betriebsraum gekommen sei. Sie sei ein Mal nach einigen Monaten herausgekommen. Als der Antragsgegner dies bemerkt habe, sei die Antragstellerin sofort von

ihm mit einer Arbeit beauftragt worden. Sie habe deshalb sofort aufstehen und zu ihm zurück ins Büro gehen müssen.

Die Antragstellerin hat das Verhalten – so zum Beispiel dem „Unternehmenssusus“ entsprechend sich mit Wangenkuss zu begrüßen und zu verabschieden, privaten Kontakt auch außerhalb der Dienstzeit zu pflegen – des Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner mehrmals zum Ausdruck gebracht. So gab die Antragstellerin in der mündlichen Befragung unter anderem an, bei persönlichen Unterhaltungen bei gemeinsamen Mittagessen immer versucht zu haben, die Gespräche auf dienstliche Angelegenheiten zu lenken. Sie habe versucht, dem Antragsgegner Grenzen zu setzen. Sie habe aber gleichzeitig auch immer höflich sein wollen.

Ergänzend zu den Schilderungen der Antragstellerin liegt dem erkennenden Senat zudem ein Mail der Antragstellerin an den Antragsgegner vom 6. Juni 2007 vor. In diesem erklärte die Antragstellerin dem Antragsgegner: „Hallo B! Was war denn los? Bist du beleidigt? Also – du hättest mir heut Morgen schon die Hand zur Begrüßung reichen können, denn nachdem ich eine Nacht drüber schlafen konnte, muss ich dir jetzt sagen, dass ich dir den Wunsch, dich – als meinen Chef -, so wie die C und den I zu begrüßen, nicht erfüllen kann! Bitte nimm das nicht persönlich, aber das geht ganz einfach nicht! Weiters bitte ich dich inständig, keinen privaten Kontakt mehr zu mir über telefonieren oder Sms zu suchen – das belastet mich nämlich sehr, denn ich tu mir schwer, eine Linie zwischen Chef und ‚neutraler‘ Person zu ziehen. Bitte versteh das!! Ich fühle mich auch immer ziemlich bedrängt, wenn du mich fragst, ob wir uns privat treffen können oder das Wochenende miteinander verbringen. Bitte tu das nicht mehr, das ist mir echt sehr unangenehm! Bitte respektiere, dass alles, was ich möchte, es ist, hier meine Arbeit zu Deiner und Herrn Ds vollsten Zufriedenheit zu erledigen! Ich hoffe du nimmst dieses Mail ernsthaft zur Kenntnis! Vielen Dank! A“

Nachdem die Antragstellerin vom Antragsgegner das im Verlangen angesprochene Billet erhalten hat, schrieb sie ihm mit Mail vom 11. Juni 2007: „Guten Morgen B! Was soll ich jetzt sagen, ... meine Vorschläge zu deinem ‚Liebesbrief‘: Es ist ok, dass du dich für dein wirklich nicht angebrachtes – mich belästigendes! Verhalten entschuldigst, ich nehme die Entschuldigung an und wir belassen es ganz einfach ohne ‚Bespprechung‘ dabei. Ich denke, es ist in nächster Zeit besser, wenn wir nicht gemeinsam eine rauchen gehen oder was essen. Nimms zur Kenntnis, es ist gut. Ich hoffe sehr, dass wir ein gutes und effizientes Arbeitsklima schaffen können. Lg A“

Der 1. Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. So gab er in seiner schriftlichen Stellungnahme unter anderem an, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung und Nötigung seit damals 2007 bis zum April 2009 zu keinem einzigen Zeitpunkt gefallen oder von der Antragstellerin ihm gegenüber angesprochen worden sei. In der mündlichen Befragung bekräftigte der Antragsgegner mit Nachdruck, dass die Antragstellerin es damals nie richtig eindeutig artikuliert habe und von sexueller Belästigung schon überhaupt keine Rede gewesen sei.

Der erkennende Senat merkt hierzu an, dass die Antragstellerin im Mail vom 11. Juni 2007 das Verhalten des Antragsgegners nicht nur als „nicht angebracht“ sondern sogar - unter Beifügung eines Rufzeichens - als „belästigend“ titulierte. Zudem sei nochmals hervorzuheben, dass das GIBG nicht verlangt, dass die Ablehnung eines Verhaltens ausdrücklich geschieht.

Auch steht die Aussage, des Antragsgegners, er habe bis April 2009 nichts gewusst, in einem Widerspruch damit, dass er in seiner mündlichen Befragung weiters ausführte, dass er sich erinnern könne, dass die Antragstellerin einmal von privaten Problemen geredet habe und er dann auch geredet habe. In der Zeit sei es ihm nicht besonders gut gegangen. Er habe im Nachhinein schon gemerkt, dass ihr das ein bisschen zu viel gewesen sei. Das sei gut möglich. Es sei dann genau die Zeit gewesen, wo sie gesagt habe, „bitte mehr Distanz“.

Zudem bestätigte der Antragsgegner den im Verlangen der GAW erwähnten Anruf des Vaters der Antragstellerin, im Zuge dessen er den Antragsgegner dazu aufgefordert habe, seine Tochter in Ruhe zu lassen.

In seiner schriftlichen Stellungnahme gab der Antragsgegner außerdem an, dass er, um auch einen symbolischen Schlusstrich zu ziehen, sich entschlossen habe, der Antragstellerin ein Billet zu geben, mit einer Mischung aus Friedensangebot, Angebot zum Neubeginn und Entschuldigung, falls bei ihr irgendetwas falsch angekommen sei.

Die obigen Ausführungen stellen für den erkennenden Senat ein Indiz dafür dar, dass dem Antragsgegner zum damaligen Zeitpunkt zumindest in gewisser Weise bewusst gewesen ist, dass sein Verhalten der Antragstellerin unangenehm gewesen ist.

Eine Auskunftsperson schilderte in der mündlichen Befragung, dass der Antragsgegner in dem Gespräch am 27. April 2009, nachdem er mit den Vorwürfen konfrontiert

worden sei, dies lediglich als Flirt abgetan habe, da er damals ein Problem in seiner Ehe gehabt habe.

Auf Grund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen konnte der Antragsgegner den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Vielmehr verhärtete sich durch die Stellungnahme sowie die in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen des Antragsgegners für den erkennenden Senat der Eindruck, dass er Kontakt auf privater Ebene zur Antragstellerin gesucht hat und dieser die Situation im Laufe der gemeinsamen Zusammenarbeit immer unangenehmer geworden ist. Dies zeigt sich unter anderem an den Schilderungen des Antragsgegners, dass er der Antragstellerin seine Gefühle offenbart habe und dabei auch der Begriff „Seelenverwandte“ gefallen sei, sowie dass die Antragstellerin zur Weihnachtszeit einen Wangenkuss des Antragsgegners zur Verabschiedung explizit verneint habe.

Der erkennende Senat konnte sich im Zuge der Befragungen auch ein Bild vom Umgangston im Unternehmen bzw. der gegenständlichen Abteilung machen. In diesem Zusammenhang erscheint es dem Senat I der GBK problematisch, dass der Antragsgegner während der Arbeitszeit mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über Pornofilme gesprochen bzw. Mails mit freizügigen Witzen verschickt hat. Solche heiklen Themen haben in der Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern keinen Platz und es sollte daher nach Ansicht des erkennenden Senates von einem/einer Vorgesetzten diesbezüglich eine strikte Grenze gezogen werden.

Die getätigten Aussagen und geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem Senat I der GBK somit den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt, und er dadurch sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt hat. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hinzuweisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestimmungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kolleginnen und Kollegen und zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten anzule-

gen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen, um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den Arbeitsplatz zu verlieren, und/oder die Auszahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, ist es für den Senat I der GBK auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso die Antragstellerin nicht sofort einen Antrag an den Senat I der GBK gestellt hat, sondern zunächst ihrer Arbeit weiter nachgegangen ist und für den erkennenden Senat nachvollziehbar versucht hat, trotz der belastenden Situation, ein gutes Einvernehmen mit dem Antragsgegner, der ihr direkter Vorgesetzter war, herzustellen. Diese Intention verfolgt auch der österreichische Gesetzgeber, der im § 15 Abs. 1 GIBG eine Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund einer sexuellen Belästigung vorsieht. In der herrschenden Judikatur<sup>3</sup> und Lehre<sup>4</sup> herrscht ebenso die Auffassung, dass Belästiger/innen Sexualität einsetzen, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt somit eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 28. September 2010

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

---

<sup>3</sup> Vgl. 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b

<sup>4</sup> Vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f)