



Senat I der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 11. Oktober 2006 über den am 19. Mai 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr.66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG** durch den **Arbeitgeber, Herrn Mag. B, Geschäftsführer der X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommission-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 17.6.2002 bei der X GmbH als Assistentin eingestellt sei. Sie sei zunächst in ..., einem ...finanzierungs- und Beratungsbüro der X GmbH tätig. Im Herbst 2004 habe sie von einer Kollegin erfahren, dass jemand für eine Assistenzstelle bei einem Geschäftsführer der X GmbH gesucht werde. Frau A habe sich zunächst per Mail beworben und im Weiteren noch ein detailliertes Motivationsschreiben abgegeben. Am 1.1.2005 habe Frau A die Stelle der Assistentin der Geschäftsführung erhalten und sei dabei direkt Herrn Mag. B unterstellt worden. Ihr Dienstort sei nun in der Zentrale ... gewesen.

Von Beginn an sei es von Seiten Mag. B zu körperlichen Berührungen, die sich vorwiegend in Umarmungen ausgedrückt hätten, gekommen. Weiters habe Herr Mag. B Frau A Komplimente gemacht, die sich erst auf ihre Arbeitsleistung und ab März 2005 auf ihr Aussehen und ihre Bekleidung bezogen hätten. Es sei dabei zu Aussagen wie z.B. „Sie sind die Tollste!“ und „Frau A, Sie wissen eh, dass ich Sie liebe!“ gekommen. Außerdem habe Herr Mag. B ihr gegenüber des Öfteren

bemerkt: „Sie wissen, Frau A, ich mache das nur, wenn niemand in der Nähe ist, ich habe gelernt!“

Frau A habe sowohl die Umarmungen als auch die Komplimente, die sich auf ihr Äußeres und ihre Kleidung bezogen hätten, als höchst unangenehm empfunden. Sie habe das Verhalten, aus Angst ihre Arbeit zu verlieren, toleriert.

Bei der Büroeröffnungsfeier zur Übersiedlung ... der X GmbH am 19.5.2005 habe Herr Mag. B Frau A gemeinsam mit einer Kollegin umarmt, dies sei auch auf einem Foto festgehalten. Sie sei auf Grund dieser wiederholten Umarmungen in schlechter Laune gewesen und verließ die Feier gegen 20:30 Uhr. Herr Mag. B habe Frau A zwischen 21 und 21:30 Uhr dreimal auf ihrem Privathandy angerufen. Zunächst habe er sich nach ihrem Befinden erkundigt. Frau A habe sich erst auf ihre wirklich vorhandenen Kopfschmerzen ausgedet. Er habe aber immer weiter nachgefragt und habe dabei in den Raum gestellt, dass dies nicht der wahre Grund sei und dass er sich um sich sorgen würde. Es folgt ein weiterer Anruf von Herrn Mag. B, bei dem er sich nochmals nach dem Grund der schlechten Laune von Frau A erkundigt habe. Sie habe ihm mitgeteilt, dass ihr die Umarmungen von ihm unangenehm seien. Herr. Mag. B habe darauf nicht reagiert und sich dann auf dienstliche Belange beschränkt. Er habe Frau A angewiesen, einen Termin für ihn bei Herrn C auszumachen. Beim dritten Anruf habe er den Gesprächsinhalt für diesen Termin an Frau A weitergegeben.

Trotz der klaren Ablehnung von Seiten von Frau A auf die Umarmungen und Berührungen von Herrn Mag. B, hätten diese nicht aufgehört. Es sei immer wieder zu diversen Vorfällen gekommen, so habe er Frau As Hand mit beiden Händen an seine Brust gedrückt, um ihr seinen Gemütszustand zu zeigen. Die sei immer spontan passiert.

Besonders unangenehm sei für Frau A der Vorfall gewesen, als Herr Mag. B sie in der Arbeitszeit zu sich in sein Büro gebeten habe, um ihr eine DVD zum „Ironman ... zu zeigen. Anwesend seien außerdem Frau E (Assistentin von Herrn Mag. B), sowie Herr D (Assistent von Herrn Mag. B) gewesen. In dieser DVD gebe es eine Szene, die Herrn Mag. B schräg seitlich beim Urinieren zeige. Frau A sei dadurch, dass sie eine derartige Szene in Anwesenheit ihres Vorgesetzten und Arbeitgebers mitverfolgt habe, in höchstem Maße peinlich berührt und über die mangelnde Einhaltung der Intimsphäre geschockt gewesen.

Im September 2005 habe sie um ca. 19 Uhr einen Anruf für Herrn Mag. B entgegengenommen. Seine Türe sei geschlossen gewesen. Daher habe sie sich

versichern wollen, ob er nicht am Handy telefoniere, und habe an die Türe geklopft. Herr Mag. B habe sie sofort hereingebeten. Als Frau A die Türe geöffnet habe, sei er mit nacktem Oberkörper und offener Hose vor ihr gestanden. Er habe ihr -ohne Bezugnahme auf sein unpassendes Auftreten-mitgeteilt, dass sie das Telefonat durchstellen könne. Frau A sei geschockt gewesen und habe das Büro sofort wieder verlassen. Nach dem Ende des Telefonats sei er hinaus gekommen und habe erklärt: „Na, das ist halt ein Oberkörper!“ Frau A habe seine Vorgehensweise nicht verstehen können. Kurze Zeit später sei es auf Grund der Zusage für eine Reise bezüglich der Qualifizierung beim „Ironman“ ... zu einem Kuss auf beide Wangen von Frau E als auch Frau A durch Herrn Mag. B gekommen. Frau A habe diese Situation ebenfalls als unpassend und unangenehm empfunden.

Auf Grund der Zurückweisung durch Frau A sei es zu negativen Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis gekommen.

Schon zu Beginn ihrer Tätigkeit als Assistentin musste sie feststellen, dass sich zwei Urlaubstage mit denen von Frau E überschneiden würden. Es sei im Februar 2005 dahingehend geklärt worden, dass die Urlaubsvertretung durch zwei Werkstudentinnen erfolgen solle. Die Urlaube von beiden Assistentinnen seien daraufhin von der Geschäftsführung genehmigt worden. Bei einem Jour Fixe der Geschäftsführung – kurz nachdem bereits dargestellten Telefonat - im Juni 2005 sei dabei die Urlaubsüberschneidung thematisiert worden. Es seien ihr von Herrn Mag. B diverse Versäumnisse vorgeworfen worden. Der Antragsgegner habe sogar vorgeschlagen Frau A zu kündigen. In Folge des Jour fixe sei Frau E mit der Büroleitung beauftragt worden. Frau A sollte ihr in allen Belangen unterstehen. Frau A habe dies als Degradierung empfunden, da es zuvor keine Hierarchie auf der Ebene der Assistent/innen gegeben habe.

Es sei im Herbst 2005 immer öfter zu abfälligen Bemerkungen über Frau A's Arbeitsleistungen und ihre Überstunden von Herrn Mag. B gekommen. Ein Mitarbeitergespräch sei nicht geführt worden. Außerdem sei die Kommunikation zwischen Herrn Mag. B und Frau E an Frau A vorbeigelaufen, sodass Frau A nicht mit den nötigen Informationen versorgt worden sei, jedoch sei ihr gleichzeitig von Herrn Mag. B mangelndes Wissen vorgeworfen worden.

Am 23.9.2005 habe Frau A einen Zusammenbruch erlitten, der sich in körperlichen Beschwerden wie Übelkeit, Brechreiz und Kreislaufproblemen ausgedrückt habe. Weiters habe der Betriebsarzt Verspannungen im Nacken- und

Schulterbereich festgestellt. Dies habe daher gerührt, dass Frau A jedes Mal, wenn Mag. B die Türe geöffnet habe, zusammen gezuckt sei. Frau A habe den Betriebsarzt dann noch zwei weitere Male wegen dieser Beschwerden konsultiert. Seit dem Frühjahr 2005 mache sie Assistenzarbeiten unter der Bereichsleitung von Herrn F für das neu geschaffene ...service. Die Überstunden hätten darin ihren Ursprung gehabt und sich zwischen Mai und November 2005 angehäuft. Im Jänner 2006 sei Frau A aufgefordert worden, die Zeitabrechnungen für November und Dezember 2005 abzugeben. Herr Mag. G habe damals Herrn Mag. B vertreten, der sich zu diesem Zeitpunkt im Urlaub befunden habe, und die beiden Zeitabrechnungen unterzeichnet. Frau A habe Herrn Mag. G vorgeschlagen ihre Überstunden mit Zeitausgleich abzubauen. Als dies Herr Mag. B erfahren habe, sei es zum Eklat gekommen. Herr Mag. B habe Herrn F in einem Telefonat mitgeteilt: „ Die A ist eine falsche Schlange, geht in meiner Abwesenheit zum G und möchte sich von ihm die Überstunden ausbezahlen lassen.“ Frau A sei bei diesem Telefonat anwesend gewesen und habe diesen Satz mit eigenen Ohren gehört. Danach habe Herr F den Raum verlassen und das Telefonat ohne sie fortgeführt. Bei einem Geschäftsführer Jour fixe vom 9.1.2006 habe Herr Mag. B erklärt, dass Frau A Überstunden schinde und schlechte Leistungen erbringe. Er schlage eine Versetzung und eine Aufteilung ihrer Tätigkeit auf vier Tage vor. Daraufhin sei Frau A gänzlich ins ...service versetzt worden und als Assistentin des Bereichsleiters tätig gewesen. Im Dienstzettel vom 27.12.2004 sei vereinbart gewesen, dass am 1.1.2006 das Gehalt von Frau A auf Grund ihrer Leistungen aus dem Jahr 2005 neu verhandelt werden solle. Das sei bis dato nicht geschehen. Nach den ersten Interventionen sei Frau A am 17.3.2006 freigestellt worden. Weiters werde Frau A von Herrn Mag. B auch strafrechtlich durch das Privatanklagedelikt der üblen Nachrede belangt.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners, Herrn Mag. B, wurde vorgebracht, dass der nunmehrigen Anstellung von Frau A bei der X GmbH als Assistentin der Geschäftsführung, eine Intervention des Herrn Betriebsratsvorsitzenden H sowie einer Fürsprache von Frau I vorausgegangen seien. Beide Personen hätten darauf hingewiesen, dass Frau A vier minderjährige Kinder zu versorgen habe. Beim darauf folgenden Bewerbungsgespräch, welches von Herrn Mag. G und Herrn Mag. B geführt worden sei, sei Frau A auch gefragt worden, wie sie diesen Job mit vier Kindern managen wolle. Frau A habe diesbezüglich geantwortet, dass das kein Problem sei, aber eine Viertageweche

toll wäre. Die Geschäftsführung habe ihr mitgeteilt, dass aufgrund des Aufgabengebietes eine Viertageswoche nicht durchführbar wäre.

Die Tätigkeit von Frau A ab 1.1.2005 sei nicht als Beförderung zu betrachten, sondern vor den Hintergrund einer sozialen Entscheidung der Geschäftsführung. Dies zum einen im Hinblick auf die drohende Arbeitslosigkeit von Frau A zum anderen auch auf Grund ihres familiären Umfeld und den dadurch gegebenen Geldbedarf. Hinzuzufügen sei weiters, dass die Antragsstellerin als Assistenz für die gesamte Geschäftsführung eingestellt worden sei.

Es sei zu keinem Zeitpunkt zu körperlichen Berührungen von Seiten von Herr Mag. B gekommen. Auch habe er niemals Bezug auf Frau A's Aussehen oder ihre Bekleidung genommen, abgesehen von dem Umstand, dass sie mehrfach vor der gesamten Geschäftsführung darauf aufmerksam gemacht worden sei, ihre Kleidung den ...üblichen Usancen anzugleichen. Der Umgangston von Herrn Mag. B seinen gesamten Mitarbeiter/innen gegenüber sei immer korrekt gewesen, ebenso sein Verhalten.

Frau A habe behauptet, es sei bereits von Beginn des Dienstverhältnisses an, zu Berührungen und Äußerungen gekommen, welche Frau A sehr belastet hätten. Außerdem habe sie behauptet, dass Herr Mag. B sie anlässlich der Büroeröffnungsfeier zur Übersiedelung ... am 19.05.2005 umarmt hätte, was auch auf einem Foto festgehalten worden wäre und sie hätte sich aufgrund der wiederholten Umarmungen den ganzen Abend in schlechter Laune befunden. Die Büroeröffnungsfeier habe um 16 Uhr begonnen und Frau A habe die Feier nach ihren eigenen Aussagen um ca. 20:30 Uhr verlassen. Die Antragstellerin sei demnach 4 ½ Stunden auf dieser Feier gewesen, deren Teilnahme keine berufliche Verpflichtung dargestellt habe. Im Übrigen habe Frau A mehrmals den Wunsch geäußert, mit Herrn Mag. B auf einem Foto abgelichtet zu werden. Der Antragsgegner habe sich dazu erst überreden lassen. Das Verhalten der Antragstellerin sei im Hintergrund der angeblich stattgefundenen Belästigungen völlig unverständlich. Zum Telefonat anlässlich des 19.5.2005 sei ausgeführt, dass Herr Mag. B nach Ende der Büroeinweihungsfeier kurz nach 20 Uhr noch Arbeiten zu erledigen gehabt hatte. Währenddessen habe er Frau A auf ihrem Privathandy angerufen und sie gebeten, mit Herrn C für den 20.5.2005 einen Besprechungstermin zu vereinbaren. Da sich die Antragstellerin in ihrem PKW befunden habe, sei das Telefonat mehrmals unterbrochen worden, sodass mehrerer Anrufe nötig gewesen seien. Frau J, eine Mitarbeiterin der X GmbH, sei

während des gesamten Zeitraums des Telefonats anwesend gewesen. Es sei in Folge zu keinerlei Berührungen gekommen. Die Tatsache, dass Frau A bereits am Tag des ... Triathlon mehrere Personen kontaktiert und diesen die Ergebnisse des Antragsgegners mitgeteilt habe bzw. diesen die SMS Nummer unter welcher die Durchgangszeiten abgefragt werden konnte, bekannt gegeben und sich äußerst bewundernd über die sportliche Leistung von Herrn Mag. B geäußert habe, steht zu dem Vorwurf in Widerspruch. Hätten die von Frau A behaupteten Vorfälle tatsächlich stattgefunden, so hätte sich die Antragstellerin nicht dermaßen in der Triathlon-Sache engagiert. Zu beachten sei auch, dass der ... Triathlon am Wochenende, somit in der Freizeit von Frau A, stattgefunden habe. Bereits um 21.20 des Tages des ... Triathlons habe Frau A an Frau I vom privaten PC mittels Mails zwei Fotos vom Start bzw. vom Zieleinlauf gesandt.

Bezüglich des Vorfalls mit der DVD gab der Antragsgegner an, dass er diese DVD ursprünglich lediglich Herrn D vorführen wollte. Frau E und Frau A haben jedoch darauf gedrängt, ebenso die DVD ansehen zu dürfen. Die DVD enthalte im ersten Drittel eine Sequenz, in der Herr Mag. B mit dem Rücken zur Kamera stehe und mit einem Triathlonanzug bekleidet sei. Er sei vor einem Busch gestanden und man könne lediglich aufgrund der Situation und der Haltung auf die Tätigkeit schließen. Diese Sequenz habe höchstens drei und vier Sekunden gedauert. Es sei daher nicht nachzuvollziehen, weshalb die Antragstellerin über die mangelnde Einhaltung der Intimsphäre peinlich berührt und geschockt gewesen wäre. Keine der anwesenden Personen hätten ähnliche Empfindungen gehabt, auch Frau A habe damals nicht so auf diese DVD reagiert.

Ebenso wenig habe sich Herr Mag. B der Antragstellerin mit nacktem Oberkörper und offener Hose gezeigt. Er besuche zweimal in der Woche am Abend mit einem Arbeitskollegen das betriebseigene Fitnessstudio, welches über entsprechende Umkleidekabinen verfüge. Es wäre daher unsinnig, würde er sich bereits in seinem Büro umkleiden, um danach in den in dem mehrere Stockwerke über seinem Büro liegendem Fitnessstudio zu trainieren. Außerdem habe Herr Mag. B die Antragstellerin nicht anlässlich der Zusage für die Reise bezüglich der Qualifizierung zum Ironman ... auf die Wange geküsst.

Bezüglich der angeblichen „Degradierung“ sei anzumerken, dass Frau A schon zu Beginn den Wunsch nach einer 4-Tages-Woche geäußert habe.

2005 sei von den X das ...service mit Herrn F als Leiter gegründet worden. Dieser habe dringend Unterstützung in Form einer Assistenz benötigt. Hierbei habe man

an Frau A gedacht, da Herr F sich zumeist am Freitag in den Bundesländern befände, sodass Frau A die geleisteten Überstunden am Freitag abbauen könnte. Diese Regelung sei von Herrn Mag. G und Herrn F erarbeitet worden, und dieser Regelung habe die Antragstellerin zugestimmt. Auch habe Herr Mag. B sie nie gegenüber Herrn F am Telefon als „falsche Schlange“ bezeichnet.

Weiters sei anzumerken, dass innerhalb der Assistenz der Geschäftsführung Frau E als Leiterin anzusehen sei, dies aufgrund ihrer langjährigen Mitarbeit und Berufserfahrung. So werde Frau E ausschließlich zur Protokollierung der Aufsichtsratsitzungen sowie zur Koordination der anderen Assistentinnen herangezogen und es würden Anweisungen beruflicher Art auch oft von Frau E erteilt werden, da sie über eine weitreichendere berufliche Qualifikation verfüge als Frau A. Die Arbeitsleistung von Frau A habe nicht den X GmbH-Standard entsprochen, habe mit der Dauer der Beschäftigung kontinuierlich abgenommen und sei bereits nach einigen Monaten ihrer Tätigkeit bemängelt worden. Darüber hinaus habe sie häufig private Telefonate geführt und im Internet gesurft, habe häufig wichtige Termine falsch eingetragen und vieles mehr. Herr Mag. B habe mit ihr diesbezüglich ein Gespräch geführt und sei dieser Umstand offensichtlich auf die Überlastung von Frau A auf Grund der 5-Tage-Woche sowie ihrer Inanspruchnahme als Mutter zurückzuführen gewesen.

Durch die Vorwürfe der Antragstellerin sei nicht nur der Ruf von Herr Mag. B, sondern auch dessen weiteres berufliches Fortkommen eklatant gefährdet, daher sei aufgrund der gesetzlich vorgesehenen 6-Wochenfrist eine Privatanklage nach § 111 STGB eingebracht worden.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab die Antragstellerin ergänzend an, dass von einer 4-Tage-Woche beim Vorstellungsgespräch definitiv nie die Rede gewesen sei. Es sei nur kurz angedacht gewesen, mit 32 oder 35 Stunden in der Woche zu beginnen, bis sie ein Aupairmädchen finde. Im Bewerbungsgespräch sei dies kurz angesprochen worden. Frau A habe diesen Vorschlag jedoch abgelehnt. Es sei für sie bei der Bewerbung klar gewesen, dass es sich um einen Ganztagesjob handle. Am Anfang sei das Arbeitsklima recht angenehm gewesen. Von Mag. B sei auch immer wieder das Lob gekommen, dass sie ihre Arbeit toll mache. Das positive Arbeitsklima habe sich ab März 2005 verändert, als Frau E erstmals in den Urlaub gefahren sei. Er habe ihr dann immer wieder den Arm um die Schulter gelegt und erklärt, dass Frau A nicht nur

gut ihre Arbeit mache, sondern auch sehr gut aussehe. Sie habe anfangs deshalb nichts gesagt, da sie negative Auswirkungen befürchtet habe, da Frau A ihm ja beweisen musste, dass sie trotz vier Kinder ihre Arbeit bewältige. Es sei bei der Einstellung nie ein Mangel an der Qualifikation bei der Antragstellerin angesprochen worden.

Sie bestätigte beim Ironman ... die Positionierungen von Herrn Mag. B abgefragt und sie per SMS an ihre Kollegen weitergeleitet zu haben. Der Antragsgegner habe sie ersucht sowohl den Triathlon in ... als auch auf ... aufzunehmen. Sie habe jedoch weder Video- noch einen DVD-Recorder. Damit sie irgendwelche Informationen habe, da er sie am Montag sicher danach fragen würde, habe die Antragstellerin sich den Triathlon im Internet angesehen und weitergeleitet. Herr Mag.B habe sie am Montag natürlich danach gefragt.

Nach ihrer deutlichen Ablehnung auf die Berührungen und Umarmungen, sei es zu einer Verschlechterung des Arbeitsklimas gekommen. Das ganze Arbeitsverhältnis sei immer gespannter geworden. Ursprünglich habe es auch keine Hierarchie zwischen ihr und Frau E gegeben. Die Antragstellerin sei die Assistentin von Herrn Mag. B und Frau E die Assistentin von Herrn K gewesen. Die gleiche Situation sei auch in der Berichtslinie gegeben.

Auch habe es bereits Beschwerden von Mitarbeiterinnen, die mittlerweile nicht mehr im Unternehmen seien, zu Herrn Mag. B's Verhalten gegeben. Ihrer Kenntnis nach sei dies unternehmensintern bereinigt worden.

Der vom Senat I im Verfahren mündlich befragte Antragsgegner gab ergänzend an, dass das Arbeitsklima unter den Kollegen und Kolleginnen sehr gut sei. Trotz des enormen Stress, weil die X GmbH als Vertriebsgesellschaft wöchentlich an den Zahlen gemessen werde. Es herrsche kein distanzierter Umgangston, aber er sei auch nicht als chauvial zu bezeichnen.

Weiters gab der Antragsgegner an, dass er Triathlon als Ausgleichsportart betreibe. Er habe auch seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von seinem Hobby und von seiner Teilnahme an den Weltmeisterschaften ... in Kenntnis gesetzt. Frau A habe nach den Iron Man ... den Arbeitskollegen und -Kolleginnen seine Durchgangszeiten geschickt und ihm per SMS zu seiner "famosen" Leistung gratuliert. Er habe sie niemals beauftragt dies zu tun.

Er pflege generell einen Umgangston, der für alle Kollegen und Kolleginnen gleich sei. Hätte sie ihm das einmal definitiv gesagt, dass sein Umgangston zu schroff



oder zu nett sei, dann hätte er sich darauf einstellen können. Frau A sei nie mit diesem Thema auf ihn zugekommen.

Auf der Ironman DVD ... die er Herrn D gezeigt habe, und die sich Frau A auch angesehen habe sei noch sein Sohn, der beim Kinder-Ironman teilgenommen habe, zu sehen. Das sei ein Familienvideo. Er habe nicht Frau A gezwungen diese DVD zu sehen und sei darauf auch nichts Anzügliches. Es könne sich jeder diese DVD ansehen, und dies dann objektiv beurteilen.

Dazu befragt warum Frau A derartige Beschuldigungen gegen ihn erhebe meinte er, dass dies einen viel weitreichenderen Hintergrund habe. Er führte dazu aus, dass die Geschäftsführung aus drei Mitgliedern bestehe. Neben ihm gebe es noch Herrn K und Herrn Mag. G. Herr Mag. G habe das Unternehmen mit 1.9.2006 verlassen. Es habe von der Y den Auftrag gegeben, das Rechnungswesen und die EDV in das Mutterunternehmen rückzuführen. Der Bereich von Herrn Mag. G wäre um zwei Drittel gekürzt worden und es wären auch nicht mehr 500 Personen in seiner Verantwortung. Er habe veranlasst, dass die gewünschte Rückführung erfolge. Herr Mag. G habe ihm darauf erwidert, dass der Antragsgegner damit den Krieg erklärt habe. Aus seiner Sicht sei Frau A Mittel zum Zweck für seine Demontage in der Firma. Wenn man einem Geschäftsführer sexuelle Belästigung vorwerfe, dann sei das für einen Eigentümer, der Y, kein angenehmer Zustand. Wenn er falle, dann sei Herr Mag. G weiterhin in der Firma. Die „Verschwörungstheorie“ sei insofern bekräftigt, dass die dabei beteiligten Mitarbeiter, Herr Mag. G und Herr L, nicht mehr in der Firma seien. Dies könne auch von weiteren Personen bestätigt werden.

Im Zuge seiner mündlichen Befragung gab eine Auskunftsperson an, dass Frau A eine gleichwertige Tätigkeit wie ihre Kollegin ausgeführt habe. Das erkläre sich daraus, dass jede Sekretärin einen bestimmten Geschäftsführer zugeordnet sei. Natürlich habe sie noch viel zu lernen gehabt, jedoch habe die Kollegin aus dem Sekretariat spezifische Details nicht weitergegeben. Frau A habe dadurch einen schweren Stand gehabt.

Von Anfang 2005 bis Mitte 2005 habe die Zusammenarbeit zwischen Frau A und Herrn Mag. B blendend funktioniert. Ab Herbst 2005 sei der Auskunftsperson aufgefallen, dass etwas nicht stimme. Frau A habe angegeben, dass sie sich in der Abteilung nicht wohl fühle. Sie sei damals beim Antragsgegner in Ungnade gefallen und von ihm gnadenlos gemobbt worden. Es habe bereits zwei Fälle

wegen sexueller Belästigung gegen Herrn Mag. B gegeben. Die Angelegenheit sei intern geregelt worden, man habe einen Vergleich geschlossen. Gleich einem wiederkehrendem Muster habe Herr Mag. B für ein halbes bzw. ein Jahr eine Favoritin die ganz hoch im Kurs stehe, dann komme es regelmäßig zu einer Eskalation. Frau A sei die fünfte in dieser Reihe. Herr Mag. G habe ihn mehrfach daraufhin gewiesen, dass Herr Mag. B hier ein Problem habe. Man habe ihm sogar vorgeschlagen, ein Coaching beim Arbeitsmediziner in Anspruch zu nehmen.

Das Verhältnis zwischen den Geschäftsführern sei bis zum Herbst 2005 nicht so schlecht gewesen. Arbeit und Entscheidungen seien im Vordergrund gestanden. Im Zuge dieser Schwierigkeiten habe sich das Verhältnis unter den Geschäftsführern verschlechtert.

Eine weitere Auskunftsperson gab an, dass sie selbst gesehen habe, dass Herr Mag. B Frau A als er aus seinem Büro gekommen sei, von hinten an den Schultern berührt habe, und einmal habe die Auskunftsperson auch gesehen, wie er sie an der Hüfte gepackt habe.

Mehrere von Senat I befragte Auskunftspersonen gaben übereinstimmend an, dass Herr Mag. B dazu neige die „persönlichen 40 cm“ Körperabstand nicht einzuhalten, insbesondere bei Frauen.

Eine Auskunftsperson beschrieb Mag. B dahingehend, dass dieser zu einem erhöhten Bedürfnis nach Zuwendung und Anerkennung neige. Sollte er dies von jemandem nicht erhalten, empfinde er dies als enorme Kränkung, mit der er nicht umgehen könne.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch den Arbeitgeber, Herrn Mag. B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 und Abs. 2 GIBG**, verwirklicht worden sei, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Der Geschäftsführer einer GmbH repräsentiert als Organ die GmbH. Wenn der Geschäftsführer einer GmbH eine Arbeitnehmerin sexuell belästigt, liegt somit eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber vor.

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 GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die gegen dieses Verbot verstoßen, sowie wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

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, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hierbei wird auf das subjektive Empfinden der Betroffenen abgestellt, das heißt ob er/sie persönlich, nach objektiven Kriterien, dass die Würde verletzende Verhalten als unerwünscht, unangebracht und anstößig empfindet.

„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 auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine 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 werden will.

Im Falle der sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten (OGH 26.5.2004, 9 ObA 64/04h). Beim Tatbestand der sexuellen Belästigung geht es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b). Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen erreicht.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Senat I der GBK sah sich mit teils sehr widersprüchlichen Aussagen konfrontiert. Im Zuge des Verfahrens wurde die im Antrag genannte DVD zum Ironman ... vorgelegt. Es konnten darin jedoch keine Anhaltspunkte für die Verwirklichung einer sexuellen Belästigung gefunden werden. Ebenso war bei dem im Antrag genannten Foto, der sexuelle Bezug nicht zu erkennen.

Die Aussagen der im Zuge des Verfahrens befragten Personen stimmten jedoch dahingehend überein, dass Herr Mag. B den zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen angemessenen Abstand nicht eingehalten hatte. Dieser angemessene Abstand wurde immer wieder durch Berührungen und Umarmungen überschritten, die auch vom Betriebsrat selbst wahrgenommen worden sind. Es wurden von mehreren Auskunftspersonen berichtet, dass sich Herr Mag. B offenbar nicht bewusst ist, dass er immer wieder die Grenze einer angemessenen körperlichen Distanz überschreitet. Der Senat I der GBK hatte vielmehr den Eindruck, dass er körperliche Nähe als „normal“ empfindet.

Die Absicht seitens Herrn Mag. B, tatsächlich eine sexuelle Handlung zu setzen, ist nicht erforderlich um diesen Tatbestand gemäß dem GIBG zu erfüllen. Es kommt lediglich auf das subjektive Empfinden der jeweiligen Person, die sexuell belästigt wird, für die Erfüllung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung gemäß dem GIBG an.

Der Umgang den Mag. B mit Mitarbeiter/innen an den Tag legt, wurde generell als problematisch beschrieben. Der Senat I der GBK möchte an dieser Stelle auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hinweisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die

Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/innen und zwischen Mitarbeiter/innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Dies wurde im gegenständlichen Fall vom Antragsgegner offensichtlich nicht beachtet.

Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann, wobei auch hinlänglich bekannt ist, dass bei Gegenwehr der Betroffenen mit zusätzlichen negativen Konsequenzen gerechnet werden muss.

Die im Zuge der durchgeführten Befragungen angeführte Verschwörungstheorie - als Hintergrund und Erklärung für die erhobenen Vorwürfe- betreffend, ist festzuhalten, dass diese Vorgänge im Unternehmen von Senat I der GBK nicht zu überprüfen waren. Sie zeigen jedoch eindeutig, dass das Unternehmen nicht in der Lage war derartige Missstände betriebsintern zu regeln. Aus Sicht des Senates I dürfte mangelndes Krisenmanagement und Unvermögen im Bereiche der Konfliktbereinigung im Unternehmen unter anderem die Ursache dafür sein.

**Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn Mag. B gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 und Abs 2 GIBG sexuell belästigt worden ist.**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** verwirklicht worden ist, ist folgendes anzumerken:

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist.

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung

des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, keine Gehaltserhöhungen u.a.m. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen ist durch die Art und Weise, wie man mit Frau A in der X GmbH umgegangen ist, eine Verletzung des Benachteiligungsverbotens verwirklicht. Eine im Verfahren befragte Auskunftsperson hat in ihrer Aussage bestätigt, dass Mitte 2005, also kurze Zeit nachdem Frau A die Berührungen, Umarmungen und dergleichen von Herrn Mag. B zurückgewiesen hat, eine Kündigung von Frau A in einer Sitzung thematisiert worden ist. Weiters wurde sie, wie mehrere Auskunftspersonen bestätigt haben, in ihrer Arbeit von Herrn Mag. B massiv gemobbt.

**Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau A von Herrn Mag. B gemäß § 13 GIBG benachteiligt worden ist.**

Der Senat I der GBK schlägt eine **intensive** Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

11. Oktober 2006