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 17. Jänner 2007 über den am 31. Oktober 2005 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch **Herrn B,** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 GlBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der rechtsfreundlichen Vertretung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 1.11.2004 bei der Fa. X GmbH als Sachbearbeiterin in der Abteilung … beschäftigt sei. Leiter der Abteilung sei Herr B. Es sei bei der Einstellung zunächst ein Probedienstverhältnis bis Ende 2005 vereinbart worden.
Ihre Arbeitsbereiche seien zum Beginn des Arbeitsverhältnisses Planung, Bearbeitung und Abhaltung von Audits …, organisatorische Aufgaben, wie Administration, Schulungen und Qualitätsmanagementsystem gewesen.
Gleich am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses sei es zu einer Einladung zum Essen bzw. zu einem Kaffee seitens des Vorgesetzten gekommen. Frau A habe in der ersten Woche einer Abendessenseinladung nach Büroschluss zugesagt. Sie habe hierbei an eine Art „Einstandsessen“ gedacht. Die Einladungen seien allerdings weitergegangen, die sich zumeist auf Treffen am Wochenende bezogen hätten. Am 11.12.2004 – ein Samstag – habe sie eine SMS auf ihrem Privathandy mit folgendem Inhalt erhalten: „Guten Abend! Sollten Sie morgen zu Mittag Zeit und Lust haben mit mir einen Kaffee zu trinken oder in der Stadt Mittag zu essen, lade ich Sie gerne dazu ein. Schönen Abend und Liebe Grüße B“.
Herr B habe öfters beiläufig fallen lassen, dass er alleine lebe. Frau A seien alle weiteren Einladungsversuche seitens ihres Vorgesetzten sehr unangenehm

gewesen. Sie habe auch keine weiteren Einladungen angenommen und habe versucht mit Ausweichen und Ignorieren diesen Einladungen zu entgehen. Weiters sei von ihr immer klargestellt worden, dass sie privates und berufliches strikt trennen möchte.
Ende November 2004 habe Herr B begonnen mit Frau A „Mitarbeitergespräche“ zu führen, die bis ca. Mai 2005 bis zweimal im Monat geführt worden seien. Inhalt der Gespräche sei immer das inadäquate Verhalten von Frau A gewesen. Sie sei nicht genügend freundlich zu ihm, sie wäre ihm gegenüber ruppig, sie wäre zu wenig offen und würde zu wenig von ihrem Privatleben erzählen.
Wenn Frau A ihren Freund, der in London gelebt habe, erwähnt habe, oder dieser im Büro angerufen habe, sei Herr B regelmäßig wütend geworden und habe die Aussage getätigt:„Sie sollten sich besser in Wien einen Freund suchen!“.

Bei den „Mitarbeitergesprächen“ seinen fachliche Themen nie besprochen worden. Es sei auch nie Kritik von Herrn B bezüglich der Arbeitsleistung von Frau A geäußert worden. Schon im November 2004 hätten Drohungen begonnen, dass Herr B den – noch befristeten – Vertrag nicht verlängern würde, wenn sich ihr Verhalten ihm gegenüber nicht ändern würde. Ende November 2004 hätte Frau A auf Verlangen von Herrn B einen auf drei Monate befristeten Vertrag bekommen. Ende Februar 2005 hätte Herr B das Dienstverhältnis zwar verlängern wollen, wollte dieses jedoch weiterhin befristen lassen. Die Personalabteilung der Fa. X GmbH habe diesem Vorschlag nicht zugestimmt. So habe Frau A ab März 2005 ein unbefristetes Dienstverhältnis erhalten.

Am 18.2.2005 sei bei Frau A anonym ein Blumenstrauß bei ihrer Privatadresse eingelangt. Da sie jede Person aus ihrem Verwandten- und Freundeskreis ausschließen habe können und sehr wenige Leute aufgrund ihres Umzugs die neue Adresse zum damaligen Zeitpunkt gekannt hätten, sei sie überzeugt gewesen, dass die Blumen von Herrn B geschickt worden seien.
Bei einem „Mitarbeitergespräch“ im März 2005 habe Herr B Frau A mitgeteilt, dass er sich selbstverständlich für eine Verlängerung ihres Dienstverhältnisses eingesetzt habe, und er nie etwas tun würde, was ihr schade. Er wünsche sich, dass sie wieder miteinander ausgehen, wie dies zu Anfang gewesen sei, da wäre alles noch in Ordnung gewesen. Nachdem das Gespräch zu Ende gewesen sei und Frau A das Zimmer verlassen habe wollen, habe Herr B sie unvermittelt

umarmt. Frau A sei steif stehen geblieben. Die Situation sei für sie unangenehm und unangebracht gewesen.
In den folgenden „Mitarbeitergesprächen“ sei es an stelle der Drohung das Dienstverhältnis nicht zu verlängern nun zur Kündigungsdrohung gekommen. Herr B habe dabei auch einmal (ungefragt) festgestellt, dass er von Frau A sexuell nichts wollen würde, und er sich in ihrer Gegenwart vorkommen würde wie ein verschmähter Liebhaber.
Am 27.5.2005 – ein Tag nach ihrem Geburtstag – habe sie einen weiteren anonym versandten Blumenstrauß an ihrer Privatadresse erhalten. Da sie zum damaligen Zeitpunkt einen gemeinsamen Posteingang mit Herrn B gehabt habe, habe Frau A darin eine von Herrn B gemailte Auftragsbestätigung an das Blumengeschäft gefunden. Auch dieses Mal habe sie ihn nicht zur Rede gestellt.
Kurz darauf sei es am 31.5.2005 wieder zu einem „Mitarbeitergespräch“ gekommen, in welchem Herr B ihr wieder mitgeteilt habe, dass das Problem zwischen ihnen darin bestünde, dass er sie so mögen würde. Auf die Frage von Frau A, dass dies ebenso für frühere Mitarbeiterinnen gelten müsse, habe ihr Herr B erwidert, dass er das nicht vergleichen würde. Er habe in seiner 25-jährigen Berufslaufbahn noch nie erlebt, dass er eine Mitarbeiterin so gerne gehabt habe wie sie.
Es sei auch immer wieder zu „flüchtigen“ Berührungen gekommen. Einmal habe Herr B seine Hand auf ihre gelegt, während sie die Maus ihres PC bediente. Für sie sei dies sehr unangenehm gewesen. Ein anderes Mal habe er ihr bei einer Autofahrt während einer Dienstreise mit der Hand auf den Oberschenkel gefasst. Sie habe geglaubt, dass er ihr damit zeigen wollte, dass sich ein Faden auf ihrer Hose befunden habe. Sie habe auch dies als sehr unangenehm empfunden und versucht weiteren möglichen Berührungen auszuweichen.
Am 14.4.2005 habe sie sich erstmals informell an die Personalabteilung gewandt, um sich Rat zu holen. Die Kündigungsandrohung sei immer im Raum gestanden, obwohl es nie fachliche Kritik durch Herrn B gegeben habe. Zum damaligen Zeitpunkt habe sie sich noch nicht offiziell an die Arbeitgeberin wenden wollen. Ein weiteres informelles Gespräch habe am 2.6.2005 stattgefunden.

Im Juni 2005 habe sich Herr B an die Personlabteilung gewendet, mit dem Anliegen, das Dienstverhältnis von Frau A aufzulösen. Anfang Juli 2005 habe sich Frau A dann offiziell mit der Begründung an die Personalabteilung gewandt, dass

sie sich sexuell belästigt und auf Grund ihres Geschlechts durch Herrn B diskriminiert fühlen würde.
Die Personalabteilung der Fa. X GmbH habe sich am 4.7.2005 an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in der Arbeitswelt zur Unterstützung und Beratung gewandt. Am 19.7.2005 habe ein Gespräch zwischen Frau C, Frau D und der Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt stattgefunden. Es sei von Seiten der Personalabteilung und der Anwältin eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung stark vermutet worden.
Daher seien mögliche Abhilfemaßnahmen erörtert worden. Die betreffende Abteilung … sei aufgrund EU-rechtlicher Vorschriften 2004 als Stabsstelle neu eingerichtet worden. Herr B sei Leiter dieser Abteilung und Dienstnehmer der Fa. X GmbH. Er und zwei Mitarbeiterinnen würden Aufgaben des … erledigen und seien diese fachlich dem … weisungsgebunden und unterstellt.

Als Abhilfemaßnahmen hätten drei Mediationssitzungen stattgefunden, die sich jedoch nicht als erfolgreich erwiesen hätten. Herr B hätte dabei nicht bestritten, dass er Einladungen ausgesprochen und Blumen versandt hätte. Es sei weiterhin nachhaltig der Meinung gewesen, dass Frau A sich ihm gegenüber nicht offen verhalten und zuwenig mit ihm kommunizieren würde. Letztendlich sei eine Zusammenarbeit beider Personen längerfristig gesehen nicht möglich. Es werde daher im Weiteren über Versetzungsmöglichkeiten nachgedacht werden müssen.
Frau A habe am 8.8.2005 eine „Kurz-Stellenbeschreibung“ von ihrem Vorgesetzten erhalten. Sie habe dabei feststellen müssen, dass sich ihre Arbeitsinhalte stark eingeschränkt hätten. Es sei ihr demnach nicht mehr möglich selbstständig Audits durchzuführen. Herr B habe sich darauf berufen, dass diese Aufgabe für ihre Stelle nie vorgesehen gewesen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die im Antrag der GAW angeführten Vorwürfe großteils bestritten:
So habe sich Frau A unter anderem darauf berufen, dass zu ihren Aufgabenbereich die Aufgaben einer Qualitätsmanagerin gehören. Sie habe allerdings verschwiegen, dass es sich bei dem von ihr vorgelegten Schriftstück nicht um eine gültige Arbeitsplatzbeschreibung, sondern lediglich um Ausführungen einer Arbeitsunterlage für allfällige zukünftige Richtlinien

gehandelt habe. Diese habe weder in der Fa. X GmbH noch im … Gültigkeit. Sie sei nicht mit den Aufgaben einer Qualitätsmanagerin betraut worden. Der Aufgabenbereich einer Sachbearbeiterin …. habe sich vielmehr aus der Ausschreibung dieser Position sowie aus der Kurzstellenbeschreibung für die Sachbearbeiterin ergeben. Ursprünglich sei die Aufnahme einer Assistentin in der Abteilung … vorgesehen gewesen. Da die Assistentin jedoch ihren Dienst nicht angetreten habe, sei eine weitere Sachbearbeiterin, Frau E, eingestellt worden. Die Aufgabenbereiche seien zwischen den Sachbearbeiterinnen aufgeteilt worden. Die behauptete Einschränkung der Arbeitsinhalte sei folglich nicht vorgelegen.

Aus der Ausschreibung habe sich ergeben, dass als Anforderung eine positive Sicherheitsüberprüfung notwendig sei. Innerhalb der Probezeit habe Frau A die erforderliche Sicherheitserklärung nicht ausgefüllt und abgegeben. In diesem Zusammenhang sei die Behauptung aufgestellt worden, die Anschrift des Lebensgefährten nicht zu kennen. Es habe sich daher die Frage gestellt, ob unter diesen Voraussetzungen das Dienstverhältnis nach der Probezeit beendet oder allenfalls ein befristeter Vertrag abgeschlossen werde.
Des Weiteren habe sich rasch die mangelnde Teamfähigkeit von Frau A herausgestellt. So habe sich für seine telefonische Hilfestellung betreffend offene Prüfungsfragen, Frau E bedankt, Frau A habe auf die Hilfestellung unwirsch reagiert. Auch habe er beiden Mitarbeiterinnen zu einer bestandenen Prüfung während des Probemonats mit einem Blumenstrauß gratuliert. Frau A habe sich im Gegensatz zu Frau E hierfür nicht bedankt.
Anlässlich einer Dienstreise … habe Frau A darauf bestanden im PKW vorne zu sitzen, habe sich jedoch während der Fahrt an keinerlei Gespräch beteiligt. Am Abend habe sie den Dienstwagen für einen Besuch bei ihren Eltern gewollt, was naturgemäß abgelehnt werden musste. Das Anbot sie zu ihren Eltern zu bringen habe sie abgelehnt.
Herr B habe daher Kontakt mit der Personalabteilung aufgenommen und die Probleme dargelegt. Letztlich sei von Frau C nach Rücksprache mit Frau D entschieden worden, einen auf drei Monate befristeten Vertrag mit Frau A abzuschließen. Auch während dieses befristeten Dienstverhältnisses sei es zu Problemen und auffälligen Verhalten seitens Frau A gekommen. Beispielsweise

habe sie ihre Dienststelle, ohne sich vorher abzumelden, verlassen oder habe eigenmächtig nicht genehmigte Überstunden erbracht.
Er habe sie in Wahrnehmung seiner Pflichten als Vorgesetzter auf ihr Verhalten angesprochen, um eine entsprechende Änderung zu erreichen. Herr B habe den Eindruck gewonnen, dass auf Grund ihrer Übersiedelung von … nach … und mangelnder sozialer Kontakte die Probleme darauf zurückzuführen seien. Er habe deshalb auch versucht ihr zu helfen und ihr nicht ausgeprägtes Selbstbewusstsein zu heben. Ende Februar 2005 sei das befristete Dienstverhältnis ausgelaufen.
Seitens Frau C habe er die Information erhalten, dass ein unbefristetes Dienstverhältnis nicht möglich sei und solle er dies Frau A mitteilen. Frau E habe sich jedoch für ihre Kollegin eingesetzt und habe ihre Hilfestellung, zur Bewältigung der Probleme, zugesagt. Schlussendlich sei ein unbefristetes Dienstverhältnis begründet worden. Er habe jedoch trotzdem keine Änderung im Verhalten von Frau A feststellen können. So seien aufgetragene Erledigungen nicht fristgerecht erledigt, sogenannte „to-do-Listen“ seien nicht durchgeführt worden. Frau A habe den Eindruck vermittelt, dass die Erledigungen ihrer Aufgaben eine „Holschuld“ des Vorgesetzten seien. Er sei daher gezwungen gewesen, entsprechende Belehrungen und Ermahnungen auszusprechen.
Völlig überraschend habe er am 6.7.2005 ein E-Mail erhalten, sich am gleichen Tag bei der Betriebspsychologin einzufinden, da Frau A eine sexuelle Belästigung durch ihn behauptet habe.
Am 20.7.2005 sei es zu einer Besprechung in der Personalabteilung gekommen, wobei entsprechende Verhaltensregeln besprochen und eine Mediation vereinbart worden sei. Thema der Mediation sei eine Verbesserung der Kommunikation, des Feedbacks und der Zusammenarbeit gewesen. Damit sei klargestellt, dass es auf diesem Gebiet erhebliche Probleme mit Frau A gegeben habe. Diese seien auch in der Mediation nicht gelöst worden, weshalb am 18.10.2005 sowohl Frau A als auch Herr B einvernehmlich eine unternehmensinterne Versetzung von Frau A angeregt hätten.

Vollkommen unrichtig sei, dass Herr B nie Kritik an ihrer Arbeit gehabt hätte. So habe Frau A bei der Inspektion des … den Inspektionsbericht zur Unterschrift vorgelegt, der aber nur einen Teil des erforderlichen Berichtes enthalten habe. Begründet sei diese Vorgangsweise damit worden, dass der …leiter … diesen

Bericht für die Aufsichtsratsitzung benötigen würde. Er habe sie daraufhin hingewiesen, dass alle Berichtsteile erstellt werden müssten, bevor ein Bericht verschickt werden könne. Erst am 25.3.2005 sei der restliche Inspektionsbericht vorgelegt worden.
Weiters hätte Herr B die nicht rechtzeitige Erstellung des Zeitplanes für die Inspektionen von … durch Frau A feststellen müssen. Sie habe von ihm ermahnt werden müssen sensible Daten … nicht weiterzugeben. Darüber hinaus sei sie auch zu Teammeetings zu spät gekommen.
Richtig sei, dass er im Dezember 2004 Frau A zu einem Mittagessen eingeladen habe. Wenn es zu weiteren Einladungen an sie gekommen sei, so sei dies im üblichen Rahmen an seine Mitarbeiter/innen erfolgt, wobei er Frau A hierbei nicht ausgeschlossen habe, um ein gutes Arbeitsklima zu schaffen.
Hinsichtlich der Blumensendungen sei festzuhalten, dass er ihr einmal während eines Krankenstandes und zu ihrem Geburtstag Blumen übersandt habe. Dies habe er mit den anderen Mitarbeiterinnen auch so gehalten.
Zum Vorfall mit der Bedienung des PCs sei es richtig, dass er kurz die Hand von Frau A geführt habe, um entsprechend auf eine Stelle am Bildschirm zu gelangen. Sie habe in keiner Weise zu erkennen gegeben, dass ihr das unangenehm sei. Die Behauptung, es seien nachteilige Folgen durch Kündigungsandrohungen oder Drohungen der Nichtverlängerung des Dienstverhältnisses durch sein Verhalten gegeben, sei ebenso unrichtig.
Er sei Frau A nicht zu nahe getreten, er habe ihr nicht einmal - unbestrittenerweise – das Du-Wort angeboten.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab die Antragsstellerin ergänzend an, dass sie nach wie vor bei der Fa. X beschäftigt sei. Ihr dienstrechtlicher Vorgesetzter sei nun Herr F. Dieser sei auch der Vorgesetzte von Herrn B und Frau E.
Weiters gab die Antragstellerin an, dass der Antragsgegner ihr gegenüber erst fachliche Kritik geäußert habe, nachdem sie sich offiziell bei der Personalabteilung über ihn beschwert habe. Vorher sei in den langen Mitarbeitergesprächen immer nur „ruppiges“ Verhalten der Antragstellerin thematisiert worden.
Vom Senat I hiezu befragt gab sie an, dass ihr neuer Vorgesetzter, Herr F mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sei und diese auch gelobt habe.

Sie schilderte dem Senat, dass sie sich durch die wiederholten Essenseinladungen nach Dienstschluss bzw. für das Wochenende sich von Herrn B sexuell belästigt gefühlt habe. Sehr unangenehm seien für sie auch die anonymen Blumenzusendungen gewesen, welche sie jedoch letztlich ihm zuordnen konnte, wie an dem Tag als sie im Krankenstand gewesen sei, mit Begleittexten wie „Someone cares about you!“. An diesem Tag habe Frau E Geburtstag gehabt, die hingegen keine Blumen von ihm erhalten habe.
In einem der Mitarbeitergespräche sei erörtert worden, dass er noch nie so eine Mitarbeiterin gehabt habe, die er so möge. Aus ihrer Sicht sei es klar gewesen, dass sie die „Auserwählte“ gewesen sei und habe er ihr gegenüber ein distanzloses Verhalten an den Tag gelegt.

Hiezu befragt gab sie an, dass es sich bei diesen Mitarbeitergesprächen nicht um die üblichen standardisierten Mitarbeitergespräche gehandelt habe. Solche Gespräche wie bereits im Antrag erwähnt seien auch nicht mit Frau E geführt worden.
Nachdem sie sich in der Personalabteilung beschwerte, habe sich ihr Tätigkeitsbereich stark verändert. Bei ihrer Einstellung sei vorgesehen gewesen, dass sie als Sachbearbeiterin, Inspektionen ... selbst durchführen könne. Sie sei jedoch sozusagen in den Innendienst versetzt worden. Es sei so gewesen, dass sie fortan die Berichte über Inspektionen zu schreiben gehabt habe, an denen sie gar nicht teilgenommen habe. Dies sei von ihrem derzeitigen Vorgesetzten Herrn F auch kritisiert worden.

Die im Verfahren befragte Auskunftsperson bestätigte gegenüber dem erkennenden Senat, dass sich die Antragstellerin im April 2005 inoffiziell an die Personalabteilung gewandt habe. In diesem Gespräch habe sie mitgeteilt, dass ihr vom Antragsgegner mangelnde „Kommunikativität“ und „Verschlossenheit“ vorgeworfen werde. Es seien diesbezüglich immer wieder Mitarbeitergespräche geführt worden. Des Weiteren habe der Antragsgegner Frau A SMS geschickt, um mit ihr am Wochenende Essen zu gehen oder einen Kaffee zu trinken. Außerdem habe er der Antragstellerin anonym Blumensträuße zugesandt. Die Antragstellerin habe dies zu diesem Zeitpunkt nicht offiziell machen wollen.

Im Juni 2005 habe sich die Antragstellerin nochmals an die Personalabteilung gewandt, da angeblich von Seiten des Antragsgegners schon Kündigungsdrohungen geäußert worden seien.
In weiterer Folge habe sich dann auch der Antragsgegner an die Personalabteilung gewandt und habe Kritik an der Arbeit der Antragstellerin thematisiert und eine Kündigung vorgeschlagen. Diese Kritik habe ca. ab Juni 2005 begonnen. Von der Personalabteilung sei dann die GAW eingeschaltet sowie der Versuch einer Mediation mit den Beteiligten unternommen worden. Diese Mediation sei jedoch gescheitert.

Mittlerweile würde die Abteilung im Gebäude … sitzen, und seien die beteiligten Personen nunmehr räumlich voneinander getrennt. Der Antraggegner sei nun nicht mehr der Vorgesetzte der Antragstellerin. Alle drei Personen haben einen Vorgesetzten, Herrn F … durch den auch die Genehmigung der Akten erfolgt.
Vom Senat befragt ob diese Änderung auch eine Änderung im Gehalt des Antragsgegners nach sich gezogen habe, gab die Auskunftsperson an, dass sich ihres Wissens am Gehalt des Antragsgegners, trotz dieser Einschränkung, nichts geändert habe.
Zur dreimonatigen Befristung des Dienstvertrags von Frau A befragt gab sie an, dass die Befristung nur aufgrund der fehlenden Sicherheitsüberprüfung des Lebensgefährten von Frau A erfolgt sei.

Der Antragsgegner gab in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ergänzend an, dass seine beiden Mitarbeiterinnen aufgenommen worden seien, um ihn in seiner Arbeit zu unterstützen. Nach der „Übersiedelung“ … mache die Antragstellerin nun seine frühere Tätigkeit. Er sei nur mehr für … zuständig, Frau A sei für … zuständig. Ihre Akten würden nicht mehr über seinen Schreibtisch gehen. Die Genehmigung erfolge durch Herrn F.
Weiters schilderte er dem Senat I, dass es schon in der Probezeit zu Kommunikationsschwierigkeiten mit der Antragstellerin gekommen sei. Sie sei nie zu ihm gekommen, um ihm zu sagen, was sie mache oder wo ein Problem bestehe. Man habe immer hoffen müssen, dass eine Arbeit klappe. Der Grund für die Besprechungen mit ihr sei nicht ihr Privatleben gewesen, sondern ihre ruppige Art und Weise.

Vom Senat I hierzu befragt bestätigte er, dass er einmal Frau A am Sonntag eine SMS geschrieben habe, um mit ihr Essen bzw. einen Kaffee trinken zu gehen. Dies habe er auch seiner Frau erzählt. Er hätte sich auch mit einem Arbeitskollegen oder mit einer anderen Arbeitskollegin getroffen, wenn er mit diesen ein Problem gehabt hätte. Auch habe er der Antragstellerin und ihrer Arbeitskollegin zu einer bestandenen Prüfung Blumen überreicht. Als sie einmal krank gewesen sei, habe er ihr Blumen zuschicken lassen.
Weiters stellte er klar, dass er nie ein Verhältnis mit der Antragstellerin angestrebt habe. Er sei von seiner früheren Arbeitgeberin … ein sehr offenes und nettes Arbeitsklima gewohnt. So seien dort auch private Treffen üblich gewesen.
Zum Vorwurf Frau A mit der Kündigung gedroht zu haben befragt, gab er an dass er keine Kompetenz zu einer Kündigung gehabt habe sondern lediglich der Personalabteilung mitteilen könne, dass er mit einer bestimmten Person nicht zusammenarbeiten könne. Die Kündigung erfolge durch die Personalabteilung.
Er habe sich im Anschluss an die stattgefundenen Besprechungen in der Personalabteilung und die Mediationen entschuldigt und festgehalten, dass es nicht seine Absicht gewesen sei, irgendjemanden sexuell zu belästigen.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GlBG**, 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 GlBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GlBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot 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/innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GlBG 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. 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.
„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.
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, 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/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren 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/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Senat I der GBK sah sich mit teils widersprüchlichen Aussagen aber auch übereinstimmenden Aussagen im gegenständlichen Verfahren konfrontiert. So wurden einige Angaben, wie der Vorfall mit der Computermaus, anonyme Blumensendungen, Essenseinladungen etc. von beiden Beteiligten bestätigt. Die subjektiven Empfindungen diese Vorgänge betreffend, waren bei den beteiligten Personen jedoch völlig konträr. Wobei es jedoch, wie schon erwähnt, bei der sexuellen Belästigung, gerade auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person ankommt. Übereinstimmend bestätigten die befragten Personen, dass von Herr B ein anonymer Blumengruss an die Antragstellerin gesendet worden ist. Auch wurde vom Antragsgegner im Zuge seiner Befragung bestätigt, eine

SMS an die Antragstellerin am Wochenende gesendet zu haben, mit der im Antrag angegebenen Einladung zum Kaffee oder zum Essen. Gerade dieses Vorgehen eines Vorgesetzten gegenüber einer jüngeren Mitarbeiterin, war jedoch aus Sicht des Senates I dazu geeignet einen falschen Eindruck bei der Antragstellerin zu erwecken. Auch wenn der Antragsgegner im Zuge seiner Befragung versicherte, dass seine Absichten nicht in den sexuellen Bereich gerichtet waren. Gerade als Dienstvorgesetzter obliegt ihm eine gewisse Fürsorgepflicht seinen unterstellten Mitarbeiterinnen gegenüber.

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I der GBK 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. Es kommt dadurch häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen.

Senat I der GBK weist auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, das auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollege/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.

Auch möchte der Senat I der GBK an dieser Stelle auf das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot verweisen. Weiters wird festgehalten, dass private Treffen am Wochenende mit dem/der Vorgesetzten nicht als geeignet angesehen werden um dienstliche oder fachliche Besprechungen zu führen.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 und Abs. 2 GlBG sexuell belästigt worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt daher 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.

Jänner 2007