

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 8. Juni 2010 über das am 20. November 2008 eingelangte Verlangen der Regionalanwaltschaft für Tirol, Salzburg und Vorarlberg (R-GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch schuldhaftes **Unterlassen** der **Arbeitgeberin** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die **X AG** sowie durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch **Herrn Dr. B** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

- 1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A von Herrn Dr. B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt wurde.**
- 2. Im Weiteren kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A nicht von der X AG durch mangelnde Abhilfe im Falle des Vorliegens einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert wurde.**

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) von 1. Februar 1988 bis 31. Mai 2008 bei der X AG (1. Antragsgegnerin) als Bürokraft ... beschäftigt gewesen sei. Als Herr Dr. B (2. Antragsgegner) Landesdirektor der X AG ... geworden sei, sei die Antragstellerin immer wieder mit entwürdigenden Übergriffen seitens des 2. Antragsgegners konfrontiert gewesen. Im Rahmen jener Firmenweihnachtsfeier, an der der 2. Antragsgegner erstmals als neuer Lan-

desdirektor teilgenommen habe, sei er mit der Antragstellerin sogleich „per Du“ gewesen. Er habe ihr vorgeworfen, sie würde eine Führungskraft decken, die Alkoholprobleme hätte. Der Grund dafür wäre ihr sexuelles Verhältnis mit dieser Führungskraft. Die Antragstellerin sei über diese Äußerungen bestürzt gewesen und sei zu den Toiletten gegangen, um ihre Tränen zu verbergen. Der 2. Antragsgegner sei ihr gefolgt, und habe sie vor den Toiletten in eine Ecke gedrängt und habe gemeint, ihr abweisendes Verhalten „törne ihn an“ und er hätte gerne ein Verhältnis mit ihr. Die Antragstellerin sei entsetzt und zu irritiert gewesen, um sofort zu reagieren. Als ein paar Wochen später eine Fortbildung stattfinden sollte, die die Antragstellerin besuchen wollte bzw. musste und sie gewusst habe, dass auch der 2. Antragsgegner daran teilnehmen würde, habe sie ihn vorher angerufen, um ihm mitzuteilen, dass sein Verhalten sie sehr gestört habe und ihr ein Wiedersehen peinlich wäre. Zudem habe sie gesagt, sie schäme sich vor den Mitarbeitern/innen, die möglicherweise den Vorfall bei der Weihnachtsfeier bemerkt haben könnten. Der 2. Antragsgegner habe ihr lediglich entgegnet, dass sein Verhalten in Ordnung gewesen und es ihm im Übrigen egal sei, was andere Mitarbeiter/innen über ihn bzw. über sie denken würden. Im Winter 1998 oder 1999 habe die Antragstellerin an einer firmeninternen Wettbewerbsreise nach ... teilgenommen. An einem Abend habe der 2. Antragsgegner neben der Antragstellerin und zwei weiteren Mitarbeitern der 1. Antragsgegnerin an einem Stehtisch gestanden. Plötzlich habe er mit der Hand direkt zwischen die Beine der Antragstellerin gefasst, habe fest ihren unmittelbaren Intimbereich berührt und habe sinngemäß gesagt, dass er ihr „nasses Geschlecht“ spüren könne. Die Antragstellerin habe sich im Jahr 2001 einem Kollegen, Herrn H, anvertraut, der ihr geraten habe, die Vorfälle zu melden. Dies habe sie sich damals nicht getraut, da sie gefürchtet habe, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Im Zeitraum bis etwa 2006 habe der 2. Antragsgegner bei zahlreichen Zusammentreffen, wie Besprechungen, Firmenfeiern und dergleichen, die Nähe der Antragstellerin gesucht. Dabei habe er diese berührt und habe immer wieder unter dem Tisch mit seinem Fuß das Bein der Antragstellerin gerieben. Zudem habe er nach außen hin so getan, als ob er mit Frau A ein Verhältnis hätte. Dies habe er sowohl gegenüber Mitarbeitern/innen wie auch gegenüber dem Gatten der Antragstellerin demonstriert. Als die Antragstellerin ihrem Gatten beispielsweise bei der Weihnachtsfeier 2004 ... einen Begrüßungskuss gegeben habe, habe der 2. Antragsgegner zu Herrn C gesagt: „Das haben wir (gemeint: der 2. Antragsgegner und die Antragstellerin) die ganze Zeit vorher auch gemacht.“

Das Verhalten des 2. Antragsgegners sei auch Kolleginnen von Frau A aufgefallen und diese hätten begonnen darüber zu scherzen. Einmal habe Herr D, ihr Kollege und Betriebsratsmitglied, zu ihr gesagt, sie solle doch mit dem 2. Antragsgegner ins Bett gehen. Dies hätte bei einer anderen Mitarbeiterin dazu geführt, dass diese dann ihre Ruhe vor ihm gehabt hätte. Für die Antragstellerin waren sowohl das Verhalten des 2. Antragsgegners wie auch die Reaktionen ihrer Kolleginnen sehr belastend. Sie habe auf diese psychische Belastung mit massiven gesundheitlichen Beschwerden reagiert. Im Jahr 2006 und 2007 sei die Antragstellerin einige Monate lang im Krankenstand gewesen. Anschließend habe sie einen Erholungsurlaub konsumiert und habe am 1. August 2007 wieder ihre Arbeit aufgenommen.

Im September oder Oktober 2007 sei der 2. Antragsgegner einmal ins Büro der Antragstellerin gekommen und habe zu ihr gesagt, dass es in China „so eine Krankheit“ nicht geben würde, weil dort die Menschen arbeitswillig wären. Offensichtlich habe er damit die durch sein Verhalten ausgelösten psychosomatischen Beschwerden gemeint. Im Februar 2008 habe der 2. Antragsgegner zu der Antragstellerin gesagt, dass sie heute gut aussehen würde. Dabei habe er auf den Ausschnitt ihres Pullovers gestarrt. Zwei Kolleginnen, Frau E und Frau F, hätten ihr in Folge erzählt, der 2. Antragsgegner hätte die am ...büro-Damentag anwesenden Mitarbeiterinnen angewiesen, künftig mit tiefer Stimme zu sprechen, weil er dies „sexy“ fände. Danach hätte er sich für diese Äußerung entschuldigen müssen. Auch Herr G, der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin, habe mit ihr über den Vorfall beim ...büro-Damentag gesprochen. In diesem Zusammenhang habe die Antragstellerin erwähnt, dass es seitens des 2. Antragsgegners sexuelle Übergriffe auf sie gegeben habe. Die Äußerung des 2. Antragsgegners am ...büro-Damentag habe die Antragstellerin als besonders entwürdigend empfunden und habe die Antragstellerin veranlasst, sich abermals an ihren Kollegen, Herrn H, zu wenden. Dieser habe gemeint, sie solle sich an Herrn I, den Leiter der internen Revisionsabteilung, wenden. Diesem gegenüber hätte er bereits damals - ohne ihren Namen zu nennen - ihre Vorwürfe zur Kenntnis gebracht. Sodann habe sie sich Ende März bzw. Anfang April 2008 an Herrn I gewandt und habe ihm die oben geschilderten Vorfälle zur Kenntnis gebracht. Dieser habe sich schockiert gezeigt und habe Konsequenzen versprochen. Er habe zu der Antragstellerin gemeint, dass „das Bild“ bzw. die „Affäre“ nicht „gerade zu rücken“ sei und es sie zu viel Kraft kosten würde, in die Firma zurückzukehren. Er habe mehrmals gemeint, eine „Rückkehr“ in die Firma würde ihre Genesung ausschließen. In

diesem Zusammenhang habe er ihr geraten, sie solle eine einvernehmliche Lösung anstreben, damit sie nicht durch ihre Arbeit mit den sie belastenden Vorfällen erinnert bzw. konfrontiert und dadurch zusätzlich belastet werde. Herr I habe gesagt, er werde den Generaldirektor, Herrn Dr. J, über das Verhalten des 2. Antragsgegners unterrichten. Die Antragstellerin habe darauf bestanden, dass auch der Generaldirektor-Stellvertreter, Herr Dr. K, darüber informieren werden solle, Herr I habe ihr versichert, dies zu tun und sie auch über die Reaktion seitens des 2. Antragsgegners, insbesondere falls dieser die Vorwürfe abstreiten würde, zu informieren. Darüber hinaus würde er dem 2. Antragsgegner mitteilen, dass sein Verhalten der Grund für die Beendigung ihres langjährigen Dienstverhältnisses sei. Kurz nach dem Gespräch habe Herr I ihr mitgeteilt, er hätte mit Herrn Dr. L von der Personalabteilung gesprochen und diesem gegenüber gesagt, die Antragstellerin strebe aus gesundheitlichen Gründen eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses an. Herr Dr. L würde sich mit der Antragstellerin diesbezüglich in Verbindung setzen. Weiters habe er mit Herrn Dr. J gesprochen und dieser habe gesagt, die Antragstellerin würde eine Entschädigungszahlung erhalten, wobei diese unabhängig von der vollen Abfertigung bezahlt werde. Herr Dr. J hätte gemeint, „die 1. Antragsgegnerin wolle ihr nach 20-jähriger Dienstzeit noch ins Gesicht schauen können“. In der Folge sei das Dienstverhältnis mit Schreiben von 11. April 2008 zum 31. Mai 2008 einvernehmlich beendet worden.

Als die Antragstellerin in weiterer Folge nichts von Herrn I gehört habe, habe sie ihn Mitte Mai 2008 angerufen. Herr I habe ihr erklärt, dass noch nicht mit dem 2. Antragsgegner gesprochen worden sei. Dies wäre telefonisch ungünstig und es werde gemacht werden, wenn dieser persönlich ... komme. Etwa eine Woche später habe Herr I Frau A darüber informiert, dass ein Gespräch mit dem 2. Antragsgegner in dieser Woche stattfinden würde und er sie dann benachrichtigen werde. Da Herr I sich in der Folge nicht gemeldet habe, habe ihn die Antragstellerin angerufen. Er habe ihr mitgeteilt, dass das Gespräch mit dem 2. Antragsgegner stattgefunden habe. Dieser habe keinen „Widerstand“ geleistet, sich jedoch mit seinem Alkoholkonsum verteidigt. Außerdem habe der 2. Antragsgegner gesagt, dass er sich über das Ausmaß der „Sache“ nicht im Klaren gewesen sei. Herr I habe weiters gemeint, dass die Antragstellerin nun die „Geschichte“ ruhen lassen könne und er habe sie gebeten, ihren ehemaligen Kollegen nichts davon zu erzählen. Als die Antragstellerin sich in der Folge telefonisch von Herrn Dr. K verabschieden habe wollen, sei ihr aufgefallen,

dass Herr Dr. K von ihren Vorwürfen gegenüber Herrn Dr. B gar nicht in Kenntnis gesetzt worden sei. Auch von einer Entschädigungszahlung habe er nichts gewusst. Er habe ihr versprochen, der Sache nachzugehen. Unmittelbar nach dem Telefonat mit Herrn Dr. K habe sich Herr I bei der Antragstellerin gemeldet und habe gesagt, dass er ihr gegenüber nie etwas von einer Entschädigungszahlung gesagt habe. Am nächsten Tag habe die Antragstellerin Herrn Dr. K angerufen. Er habe ihr mitgeteilt, dass weder Herr Dr. J noch Herr I eine Entschädigungszahlung erwähnt hätten. Die Antragstellerin habe ihm entgegnet, dass es ihr nicht nur um eine Entschädigung, sondern vor allem darum gehe, die Übergriffe seitens des 2. Antragsgegners aufzudecken, damit nicht weitere Frauen von ihm belästigt werden würden. Daraufhin habe Herr Dr. K gefragt, was die Antragstellerin denn wolle, der Vorfall sei über 10 Jahre her und, ob sie Herrn Dr. B öffentlich „zerreißen“ wolle.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der 1. Antragsgegnerin, X AG, bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe zur Gänze, soweit es in der Folge nicht ausdrücklich außer Streit gestellt wird, und trat diesen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Zunächst sei aus der Sicht der 1. Antragsgegnerin festzuhalten, dass diese sich als Arbeitgeberin der Antragstellerin keinerlei Verfehlungen zuschulden kommen habe lassen, insbesondere keinerlei Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes erfolgt seien und auch keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu vertreten wäre. Die von der Antragstellerin behaupteten, dem 2. Antragsgegner unterstellten, Verletzungen des Gleichbehandlungsgebotes bzw. sexuellen Belästigungen würden von diesem entschieden bestritten. Die 1. Antragsgegnerin habe durch ihre Vertreter umfangreiche Gespräche über die behaupteten Verletzungen des GIBG mit dem 2. Antragsgegner geführt und dieser habe glaubhaft versichert, keinen derartigen Übergriff gegen die Antragstellerin gesetzt zu haben. Auch mit anderen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten der Antragstellerin seien ausführliche Gespräche geführt worden und auch diese hätten keinerlei Wahrnehmungen über sexuelle Belästigungen durch den 2. Antragsgegner, dies weder gegenüber der Antragstellerin, noch gegenüber anderen Mitarbeiterinnen, hervorgebracht. Die 1. Antragsgegnerin habe bereits im Schreiben vom 4. August 2008 an die R-GAW klargestellt, dass die Einhaltung des GIBG von der 1. Antragsgegnerin äußerst ernst genommen werde und derartige Vorwürfe selbstverständlich auf das Genaueste überprüft werden würden. Dies sei auch im

vorliegenden Fall passiert. Klarzustellen sei, dass die Antragstellerin erstmals am 3. April 2008 ein - informelles - Gespräch mit dem Leiter der internen Revision, Herrn I, geführt habe, in dem sie zum Ausdruck gebracht habe, dass sie nicht mehr in der Lage sei, ihren Beruf weiterhin auszuüben. Sie habe dabei erwähnt, für ihre Erkrankung seien möglicherweise mehr als 10 Jahre zurückliegende Ereignisse in Verbindung mit dem 2. Antragsgegner mit auslösend gewesen. In diesem Gespräch sei es der Antragstellerin - aus ihrer Initiative heraus - darum gegangen, eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses unter Wahrung des Abfertigungsanspruches zu erreichen. Sie habe den Wunsch geäußert, nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen und noch vor dem 17. April 2008 eine einvernehmliche Lösung vereinbaren zu können, da sie sich anschließend einer schon länger geplanten Behandlung unterziehen wollte. Dass sie in diesem Zusammenhang sofort das Dienstverhältnis auflösen habe wollen, liege vielleicht daran, dass es sich dabei nicht um einen von der Gebietskrankenkasse bewilligten Krankenstand gehandelt haben dürfte - ansonsten wäre eine Beendigung des Dienstverhältnisses nicht sofort erforderlich gewesen. Warum sich die Antragstellerin dabei an Herrn I gewandt habe, sei unklar, da dieser für personelle Maßnahmen nicht zuständig sei, insbesondere nicht für die Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses. Offenkundig habe sie sich eine Unterstützung durch Herrn I erhofft. Entschieden bestritten werde, dass Herr I selbst in irgendeiner Weise eine Beendigung des Dienstverhältnisses empfohlen hätte, vielmehr sei es das ausschließliche Anliegen der Antragstellerin gewesen, dass es zu einer abfertigungswahrenden umgehenden Beendigung des Dienstverhältnisses kommen solle. Entschieden bestritten werde weiters, dass Herr I in diesem Gespräch bzw. auch in dem von der Antragstellerin behaupteten späteren Gespräch jemals irgendwelche Schadenersatzleistungen oder Entschädigungszahlungen in Aussicht gestellt hätte. Dies treffe in keiner Weise zu. Herr I habe der Antragstellerin ausschließlich zugesagt, sich dafür zu verwenden, dass die 1. Antragsgegnerin einer einvernehmlichen Lösung zustimmen möge. Herr I habe ebenso wie die Antragstellerin die restriktive Handhabung von einvernehmlichen Auflösungen gewusst. Die Antragstellerin sei grundsätzlich nicht bereit, Dienstnehmern/innen, die das Dienstverhältnis von sich aus auflösen wollen, im Wege einer einvernehmlichen Auflösung eine Abfertigung auszuzahlen. Bei der Antragstellerin habe man ausschließlich auf Grund ihrer beträchtlichen gesundheitlichen Probleme eine Ausnahme gemacht. Am 11. April 2008 sei der Antragstellerin - ganz wie

von ihr gewünscht - das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung gemacht worden, welches diese auch bedingungslos angenommen habe. Die 1. Antragsgegnerin habe dieses Angebot entgegenkommend ausschließlich im Sinne einer bestmöglichen Genesung der Antragstellerin erstattet. Entschieden bestritten werde ebenso, dass der Antragstellerin jemals von einem Mitarbeiter der 1. Antragsgegnerin mitgeteilt worden wäre, der 2. Antragsgegner habe „keinen Widerstand geleistet, sich jedoch mit seinem Alkoholkonsum verteidigt“. Eine solche Aussage sei niemals getroffen worden, weder habe der 2. Antragsgegner so etwas gesagt, noch sei der Antragstellerin so etwas von Vertretern/innen der 1. Antragsgegnerin mitgeteilt worden. Dies sei frei erfunden. Selbstverständlich habe der zuständige Personaldirektor, Herr Dr. L, umgehend nach seiner eigenen urlaubsbedingten Abwesenheit ein ausführliches und persönliches Gespräch mit dem 2. Antragsgegner geführt. Der 2. Antragsgegner habe auf nachdrückliches Befragen in sehr glaubwürdiger Weise jede schuldhafte Involvierung seinerseits in die behaupteten Vorkommnisse zurückgewiesen. Festzuhalten sei seitens der 1. Antragsgegnerin außerdem, dass gegen den 2. Antragsgegner im gesamten Zeitraum seiner bisher 12-jährigen Berufslaufbahn bei der 1. Antragsgegnerin keinerlei weitere Beschwerden im Hinblick auf seinen Umgang mit Mitarbeiterinnen erhoben worden seien und auch keine sonstigen Verdachtsmomente für allfällige Belästigungen vorgelegen seien. Bezeichnend sei aus Sicht der 1. Antragsgegnerin auch, dass die hier geäußerten - massiven und äußerst berufsschädigenden - Behauptungen angebliche Ereignisse vor über 10 Jahren betreffen. Da auch andere von der 1. Antragsgegnerin befragten Mitarbeiter/innen, die sowohl den 2. Antragsgegner als auch die Antragstellerin kennen, keinerlei Hinweis darauf geben hätten können, dass auch nur irgendeine sexuelle Belästigung seitens des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin oder anderen Mitarbeiterinnen erfolgt wäre, habe von der 1. Antragsgegnerin den Behauptungen der Antragstellerin nach ausführlicher und tiefgehender Überprüfung nicht gefolgt werden können. Im Übrigen habe die 1. Antragsgegnerin als Dienstgeberin sämtliche damalige Forderungen der Antragstellerin erfüllt und sie auch während der restlichen Laufzeit des Dienstverhältnisses (zwischen Abschluss der Vereinbarung über die einvernehmliche Auflösung und Beendigung) dienstfrei gestellt. Die Antragstellerin sei dadurch auch während des Zeitraumes, in dem die 1. Antragsgegnerin die konkreten Umstände abgeklärt habe, vor jedem beruflichen Kontakt mit dem 2. Antragsgegner absolut geschützt gewesen. Es könne daher nicht einmal ansatzweise die Rede da-

von sein, dass die 1. Antragsgegnerin die Verpflichtungen als Dienstgeberin in irgendeiner Weise verletzt hätte. Die von der Antragstellerin im Zusammenhang mit Telefongesprächen in Vertretung der 1. Antragsgegnerin geäußerten Vorwürfe würden entschieden zurückgewiesen werden. Die zuständigen Vertreter der 1. Antragsgegnerin hätten der Antragstellerin lediglich versichert, dass ihren Vorwürfen seriös nachgegangen werde und mit dem 2. Antragsgegner Gespräche geführt werden. Nochmals sei ausdrücklich zu betonen, dass die Initiative und der dringende Wunsch zur Beendigung des Dienstverhältnisses ausschließlich von der Antragstellerin gekommen seien. Gegenüber Herrn G würden sowohl die Antragstellerin als auch deren Ehegatte ausdrücklich betonen wie „super“ alles mit der Dienstbeendigung ... gelaufen sei und wie „happy“ und zufrieden man sei. Die 1. Antragsgegnerin könne sich das nunmehrige Verhalten der Antragstellerin nur so erklären, dass diese im Nachhinein wohl zur Erkenntnis gelangt sei, sie hätte noch mehr mit ihren Behauptungen „herausschlagen“ können. Auch die der Antragstellerin über angebliche Gespräche mit Herrn H und Herrn G sowie über Aussagen des Betriebsrates D würden von diesen entschieden als unrichtig zurückgewiesen werden: Herr H habe auf Befragen angegeben, dass er erstmals anlässlich eines Besuches des ...büros ... Ende November/Anfang Dezember 2007 von der Antragstellerin über angebliche, jedoch nicht im Detail spezifizierte „Verfehlungen“ einer Führungskraft, deren Name ebenfalls nicht bekannt gegeben worden sei, informiert worden sei. Die Antragstellerin habe ihn damals ausdrücklich darum gebeten, er solle niemanden von ihren Schilderungen in Kenntnis setzen. Herr H habe sich dennoch noch vor Weihnachten 2007 - allerdings ohne Angabe von Namen - an Herrn I gewandt, der ihm mitgeteilt habe, einer solchen Sache müsse jedenfalls nachgegangen werden und er solle die nicht genannt werden wollende Person doch bitten, Details bekannt zu geben, um überhaupt in konkrete Ermittlungen eintreten zu können. Herr H habe dies der Antragstellerin auch im Jänner 2008 mitgeteilt. Erst Ende März/Anfang April 2008 habe die Antragstellerin Herrn H angerufen und habe ihm mitgeteilt, sie möchte sich in dieser Angelegenheit an Herrn Gen. Dir. Stellv. Dr. K wenden. Herr H habe ihr daraufhin versprochen, einen Kontakt zu einer Person, der er vertrauen würde, herzustellen. Er habe daraufhin Herrn I kontaktiert und habe diesen gefragt, ob die betroffene Kollegin (noch ohne Namensnennung) ihn anrufen dürfe, was Herr I bejaht habe. Nach diesem Zeitpunkt habe Herr H keinerlei Wahrnehmungen über diesen Fall. Es sei auch dezidiert unrichtig, dass Herr H schon im Jahr 2001 von Vorfällen unterrichtet

worden sei. Herr I habe diese Schilderungen von Herrn H bestätigt und habe sodann - wie oben ausgeführt - Anfang April das Gespräch mit der Antragstellerin geführt. Deziert unrichtig sei auch, dass er als Leiter der internen Revision bereits im Jahr 2001 über Vorfälle von der Antragstellerin in Kenntnis gesetzt worden wäre. Zu diesem Zeitpunkt sei Herr I noch gar nicht bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Erstmals am 3. April 2008 habe Herr I überhaupt gehört, welche Vorwürfe die Antragstellerin erhebt. Herr G, als unmittelbarer Vorgesetzter der Antragstellerin, habe auf Befragen, ob er irgendwelche Belästigungen seitens des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin oder einer sonstigen Mitarbeiterin wahrgenommen hätte, klargestellt, dass er in keiner Weise irgendeine Situation jemals erlebt habe, in der eine Belästigung durch den 2. Antragsgegnerin erfolgt wäre. Die Antragstellerin habe sich auch bis zu ihrem Ausscheiden bei vielen internen Zusammenkünften, betrieblichen Feiern etc. in keinster Weise in der Nähe vom 2. Antragsgegner irgendwie gehemmt oder verängstigt benommen, sie hätte vielmehr oft sogar von sich aus das Gespräch mit ihm gesucht. Erst im März 2008 habe die Antragstellerin ihm anlässlich eines Gespräches über das Telefonieseminar erstmals ihre Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner mitgeteilt. Entgegen der Behauptung der Antragstellerin sei es keineswegs so gewesen, dass Herr G sie über einen „Vorfall“ anlässlich des ...büro-Damentags informiert hätte. Vielmehr habe die Antragstellerin ihn auf dieses Telefonieseminar angesprochen, an dem sie selbst ja gar nicht teilgenommen habe. In diesem Zusammenhang habe sie dann ihre persönlichen Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner geäußert. Herr G habe der Antragstellerin auch sein Unverständnis darüber mitgeteilt, wie sie mit derartigen Vorwürfen erst nach so langer Zeit zu ihm kommen könne, dies trotz des ausgezeichneten persönlichen Verhältnisses, das ihn mit der Antragstellerin verbinde. Daraufhin habe die Antragstellerin ihm erklärt, er müsse sich nicht weiter um die Angelegenheit kümmern, sie habe schon mit einer Vertrauensperson ... Kontakt aufgenommen. In weiterer Folge habe die Antragstellerin Herrn G im April 2008 telefonisch kontaktiert und habe ihm mitgeteilt, wie happy und zufrieden sie darüber sei, dass die einvernehmliche Auflösung so einfach durchgegangen sei. Auch der Ehegatte der Antragstellerin habe dies nochmals telefonisch gegenüber Herrn G bestätigt. Auch habe Herr G sein Befremden darüber mitgeteilt, dass nunmehr psychosomatische Ursachen für die Erkrankung der Antragstellerin behauptet werden. Jahrelang habe die Antragstellerin selbst die Gründe für ihre Erkrankung ausschließlich auf körperliche Ursachen zurückgeführt und immer nur von

Magen-Darmproblemen, die durch einen Virus ausgelöst sein könnten, gesprochen. Erst in der letzten Zeit des Dienstverhältnisses habe die Antragstellerin geäußert, es gehe ihr auch psychisch nicht so gut. Bei diesen Äußerungen habe die Antragstellerin aber auch niemals auch nur angedeutet, dass diese psychischen Ursachen im Zusammenhang mit einer sexuellen Belästigung stehen könnten. Dies sei erstmals im März 2008 behauptet worden. Für die 1. Antragstellerin sei daher nach Befragung der relevanten Personen kein Anhaltspunkt dafür gegeben, dass die von der Antragstellerin behaupteten Belästigungen tatsächlich vorgefallen wären. Vielmehr habe die Antragstellerin auch in ihrer Darstellung, wem sie wann etwas über die angeblichen Vorfälle berichtet habe, derart widersprüchliche und unrichtige Angaben gemacht, dass ihr von Seiten der Dienstgeberin kein Glauben geschenkt werden könne. Insbesondere habe die Dienstgeberin in keiner Weise gegen § 6 GIBG verstoßen, da sie weder Grund gehabt habe, eine angemessene Abhilfe zu schaffen, noch die Antragstellerin in irgendeiner Weise einer Diskriminierung ausgesetzt gewesen sei. Für den Zeitraum der Klärung der Vorwürfe sei die Antragstellerin ohnedies vom Dienst freigestellt und daher vor jeglicher Belästigung geschützt gewesen. Abschließend sei noch darauf verwiesen, dass die von der Antragstellerin behaupteten angeblichen Belästigungen allesamt weit jenseits jeglichen Verjährungszeitraumes liegen würden und der einzige Vorwurf, den die Antragstellerin dem 2. Antragsgegner im Rahmen der letzten vergangenen 10 Dienstjahre gemacht habe, habe darin bestanden, er habe ihr gesagt, sie sehe gut aus und habe ihr auf den Ausschnitt gestarrt. Letzteres habe der 2. Antragsgegner ebenso bestritten. Eine weitere Verfehlung sei aber selbst nach den Angaben der Antragstellerin in den letzten 10 Jahren nicht vorgekommen. Wie der 1. Antragsgegnerin bekannt sei, habe die Antragstellerin während des gesamten Dienstverhältnisses eine Unzahl von betrieblichen Veranstaltungen auch gemeinsam mit dem 2. Antragsgegner besucht, ohne jemals auch nur in irgendeiner Weise den behaupteten Vorfall zu erwähnen oder sich so zu verhalten, wie man sich verhalten würde, wenn einem so etwas Schwerwiegendes widerfahren sei. Im Übrigen wäre es auch völlig unglaubwürdig, dass der 2. Antragsgegner - wenn er ein derartiges Verhalten gesetzt hätte - sich weitere 12 Jahre hindurch keinerlei weitere Verfehlungen gegenüber der Antragstellerin oder anderen Mitarbeiterinnen zuschulden kommen hätte lassen. Die 1. Antragsgegnerin betone an dieser Stelle, dass im Falle einer nachvollziehbaren glaubwürdigen Darstellung solcher Vorfälle umgehend Konsequenzen gegenüber dem betreffenden Mitarbeiter gezogen würden. Im vorlie-

genden Fall seien die Ausführungen aber derartig unglaubwürdig, dass es der Fürsorgepflicht der Dienstgeberin entspreche, keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen gegenüber dem 2. Antragsgegner zu setzen, da eine ausreichende Glaubhaftmachung durch die Antragstellerin nicht erfolgt sei.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des 2. Antragsgegners, Herrn Dr. B, bestritt dieser die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe zur Gänze, soweit es in der Folge nicht ausdrücklich außer Streit gestellt werden, und trat diesen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Vorauszuschicken sei, dass sämtliche Vorwürfe der Antragstellerin jeglicher Grundlage entbehren und im Übrigen auch verjährt wären. Der 2. Antragsgegner habe bereits am 26. August 2008 an die R-GAW eine Stellungnahme abgegeben, in der er zum Sachverhalt ausführlich Stellung genommen habe. Es könne keine Rede davon sein, dass jemals entwürdigende Übergriffe seitens des 2. Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin stattgefunden hätten. Der 2. Antragsgegner habe am 1. Mai 1996 als Landesdirektor bei der X begonnen und habe sich von Anbeginn an korrekt gegenüber sämtlichen Mitarbeiterinnen verhalten. Entschieden bestritten werde das Vorbringen im Zusammenhang mit einer Firmenweihnachtsfeier, wobei die Antragstellerin nicht angegeben habe, in welchem Jahr dies stattgefunden haben soll. Offenkundig beziehe sie sich aber auf die erste Firmenweihnachtsfeier, an der der 2. Antragsgegner teilgenommen hat. Diese habe im Jahr 1996 stattgefunden. Dass die Antragstellerin nun nach 12 Jahren behaupte, anlässlich dieser Weihnachtsfeier sei eine massive sexuelle Belästigung vorgefallen, sei entschieden zurückzuweisen. Es sei vollkommen ausgeschlossen, dass ein derartiges Verhalten des 2. Antragsgegners an den Tag gelegt worden wäre, weder habe dieser der Antragstellerin ein „sexuelles Verhältnis“ mit einer Führungskraft der Antragstellerin erklärt, noch hätte er gerne ein Verhältnis mit ihr. Der 2. Antragsgegner sei zu diesem Zeitpunkt erst sehr kurz bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen, und auch sehr kurz in dieser Führungsposition. Es käme wohl einem dienstrechtlichen „Harakiri“ gleich, sich gegenüber einer langjährigen und allseits beliebten Mitarbeiterin so aufzuführen, wie von der Antragstellerin behauptet. Der 2. Antragsgegner habe niemals ein derart unmögliches Verhalten an den Tag gelegt. Auch der von der Antragstellerin behauptete Anruf sei niemals erfolgt. Ebenso wenig sei der - noch viel ungeheuerlichere -

Vorwurf berechtigt, den die Antragstellerin im Zusammenhang mit einer Wettbewerbsreise ... im Jahr 1998 oder 1999 in den Raum stelle. Niemals habe der 2. Antragsgegner die Antragstellerin unsittlich berührt und derart ungeheuerliche Dinge gesagt. Deziidiert falsch sei im Übrigen auch die Behauptung der Antragstellerin, sie habe sich im Jahr 2001 einem Kollegen, Herrn H, anvertraut und ihm diese Vorfälle gemeldet. Dies treffe nicht zu. Entschieden bestritten werde auch, dass der 2. Antragsgegner bei Besprechungen und Firmenfeiern „die Nähe der Antragstellerin gesucht“ hätte, oder sie unter dem Tisch mit seinem Fuß berührt hätte. Ebenso wenig habe der 2. Antragsgegner nach außen hin so getan, als ob er mit der Antragstellerin ein Verhältnis hätte. Dies sei vollkommen frei erfunden. Auch der nunmehr neu erhobene Vorwurf, der 2. Antragsgegner habe bei einer Weihnachtsfeier 2004 gegenüber dem Gatten der Antragstellerin eine anzügliche Bemerkung gemacht, sei vollkommen unrichtig. Entschieden zurückgewiesen werde auch die Behauptung der Antragstellerin, andere Mitarbeiterinnen seien mit dem 2. Antragsgegner ins Bett gegangen und hätten „dann ihre Ruhe vor ihm gehabt“. Diese rufschädigenden Äußerungen der Antragstellerin würden jeder Grundlage entbehren. Von einer „Belastung“ der Antragstellerin im Zusammenhang mit einem Verhalten des 2. Antragsgegners sei nicht einmal ansatzweise die Rede gewesen. Während des gesamten Dienstverhältnisses habe die Antragstellerin niemals erkennen lassen, dass sie auch nur irgendein Problem mit dem 2. Antragsgegner hätte. Sie habe an eine Vielzahl von Firmenveranstaltungen teilgenommen, auch bei privaten Einladungen im Kollegen/innenkreis sei sie immer dabei gewesen und habe auch ihren Ehegatten häufig mitgebracht. Es sei daher völlig unnachvollziehbar, wie nunmehr behauptet werden könne, diese Zusammenkünfte seien für die Antragstellerin „belastend“ gewesen. Richtig sei, dass die Antragstellerin längerfristige Krankenstände aufgewiesen und auch Kuraufenthalte absolviert habe. Die Antragstellerin habe mit dem 2. Antragsgegner über diese Krankenstände auch immer wieder Gespräche geführt, jedoch niemals auch nur angedeutet, dass die Krankenstände in irgendeiner Form mit einem Verhalten des 2. Antragsgegners zu tun haben könnten. Im Hinblick auf die Tatsache, dass das ...büro, in dem Frau A tätig gewesen sei, besonders wichtig für den Dienstgeber sei, habe der 2. Antragsgegner auch die Aufgabe, mit der Antragstellerin zu besprechen, wie lange noch mit Krankenständen zu rechnen sei und wie man die Antragstellerin entlasten könne. Die Antragstellerin habe bezüglich ihrer Krankenstände erklärt, sie vermute, sich in Afrika während eines Hilfseinsatzes mit einem Virus infiziert zu ha-

ben, später habe sie die Vermutung geäußert, sie könne sich die Krankheit eventuell bei einem Urlaubsaufenthalt in Ägypten zugezogen haben. Die Antragstellerin habe dem 2. Antragsgegner auch immer wieder erklärt, dass sie versuche, die Krankheit mit alternativen Heilmethoden in den Griff zu bekommen. Der 2. Antragsgegner habe der Antragstellerin weitestgehende Spielräume bei der Urlaubsgestaltung und -planung ermöglicht, um einen optimalen Heilungsverlauf zu ermöglichen. Vollkommen unzutreffend sei auch, dass der 2. Antragsgegner geäußert haben soll, dass es in China eine solche Krankheit nicht gäbe, weil die Menschen dort arbeitswillig wären. Der 2. Antragsgegner habe vielmehr bloß im Zusammenhang mit der Bemerkung, dass die Antragstellerin auch alternative Heilmethoden in Betracht ziehe, geäußert, dass er sich mit traditioneller chinesischer Medizin beschäftige. Die Behauptungen und Unterstellungen der Antragstellerin seien allesamt unzutreffend. Absolut unrichtig sei auch der Vorwurf; der 2. Antragsgegner habe der Antragstellerin im Februar 2008 auf den Ausschnitt ihres Pullovers „gestarrt“. Es sei durchaus möglich, dass der 2. Antragsgegner aufmunternd zu der Antragstellerin gesagt habe, dass sie gut aussehe oder wieder besser aussehe, dies als Ermunterung im Hinblick auf ihre lang dauernde Erkrankung und einer merklichen Erholung. Daraus eine sexuelle Belästigung zu konstruieren, sei vollkommen abwegig. Ebenso unrichtig sei die Schilderung eines angeblichen Vorfalles beim „...büro-Damentag“. Es könne keine Rede davon sein, dass es hier eine diskriminierende Äußerung gegeben hätte. Hierzu sei erwähnt, dass die Antragstellerin bei diesem Schulungstag auch nicht anwesend gewesen sei. Ebenso unrichtig sei, dass der 2. Antragsgegner sich bei ihr für irgendeine Bemerkung hätte entschuldigen müssen. Vielmehr sei zunächst festzuhalten, dass schon alleine auf Grund der Abwesenheit der Antragstellerin bei diesem Schulungstermin nicht einmal theoretisch eine Möglichkeit bestanden hätte, ihr gegenüber eine Diskriminierung stattfinden zu lassen. Im Zusammenhang mit einem Vortrag über richtiges Telefonie-Verhalten habe der 2. Antragsgegner lediglich die „Dos“ und „Don'ts“ beim telefonischen Umgang mit Kunden/innen herausgearbeitet. Es sei dabei abschließend auch auf wissenschaftliche Untersuchungen hingewiesen worden, wonach im Gegensatz zu sehr hohen „Piepsstimmen“ eine tiefere Stimmlage vom Gesprächspartner regelmäßig mit geschäftlicher Seriosität und persönlicher Attraktivität des Gegenparts assoziiert werde. Absolut konstruiert sei auch die Behauptung, die Antragstellerin die am ...büro-Damentag gar nicht anwesend gewesen sei, habe die dort stattgefundenen Gespräche als „besonders entwürdigend“ angesehen. Das sei

geradezu grotesk. Die Antragstellerin sei weder anwesend gewesen, noch sei dort irgendetwas Entwürdigendes vorgefallen, Es handle sich dabei um ein absolut konstruiertes Vorbringen, um nur irgendwie in zeitlicher Nähe zu dem von der Antragstellerin gewünschten Ausscheiden ein Verhalten des 2. Antragsgegners herbei zu konstruieren, um Ansprüche zu generieren. Wie sich mittlerweile herausgestellt habe, sei auch die Behauptung, die Antragstellerin habe sich bereits 2001 an Herrn H gewendet, unzutreffend. Zu den Behauptungen im Zusammenhang mit Herrn I und Herrn H könne der 2. Antragsgegner selbst keine Stellungnahme abgeben, da ihm die Gesprächsinhalte nicht bekannt seien. Der 2. Antragsgegner habe selbst erst nach der mit der Antragstellerin seitens der 1. Antragsgegnerin als Dienstgeberin getroffenen einvernehmlichen Auflösung überhaupt davon erfahren, dass das Dienstverhältnis auf Wunsch der Antragstellerin beendet worden sei. Ihm sei zum damaligen Zeitpunkt auch in keiner Weise mitgeteilt worden, dass dies in irgendeiner Form mit ihm oder seinem Verhalten zusammenhängen sollte. Erst am 20. Mai 2008 habe der 2. Antragsgegner erfahren, dass ein Gespräch der Antragstellerin mit der Innenrevision stattgefunden habe, bei dem Vorwürfe ihm gegenüber geäußert worden seien. Zusammenfassend sei festzuhalten, dass diese Vorwürfe für Dr. B in jeder Hinsicht vollkommen unnachvollziehbar seien, da er gegenüber der Antragstellerin vom Beginn seiner Tätigkeit an bis zuletzt ein vollkommen korrektes Verhalten an den Tag gelegt habe, diese immer vollkommen friktionsfrei mit ihm zusammengearbeitet habe, die Antragstellerin ihm ausnahmslos höflich und freundschaftlich begegnet sei und das nunmehrige Ansinnen offenbar ausschließlich darin begründet sei, weitere Zahlungen seitens der 1. Antragsgegnerin im Anschluss an die getroffene einvernehmliche Auflösung zu erwirken. Nicht zuletzt mude es auch vollkommen unglaubwürdig an, dass eine solch schwere Verfehlung, wie sie von der Antragstellerin behauptet werde, erst nach ca. 10 Jahren das von der Antragstellerin behauptete Krankheitsbild auslösen soll und in der dazwischen liegenden, sehr langen Zeit, keinerlei körperliche oder psychische Auswirkungen an der betroffenen Person feststellbar seien. Dies auch insbesondere in der Zeitspanne, die unmittelbar nach der behaupteten Belästigung gelegen sei. Insbesondere der völlig friktionsfreie Umgang mit dem 2. Antragsgegner, die freundschaftliche Haltung, die die Antragstellerin ihm gegenüber während des gesamten Dienstverhältnisses an den Tag gelegt habe, mache die nunmehrigen Behauptungen vollkommen unnachvollziehbar. Weiters sei auch bemerkenswert, dass der Ehegatte der Antragstellerin, der ein Gespräch mit dem 2.

Antragsgegner führen habe wollen, welches auch am 11. Juli 2008 stattgefunden habe, in keiner Weise die von der Antragstellerin geäußerten Anschuldigungen mit dem 2. Antragsgegner habe erörtern wollen, sondern vielmehr gemeint habe, es interessiere ihn überhaupt nicht, was zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin vorgefallen wäre, vielmehr habe er gemeint, dass man bei einer einvernehmlichen Auflösung nach 20-jähriger Tätigkeit mehr an seine Frau hätte zahlen müssen. Der Vollständigkeit halber sei auch erwähnt, dass sämtliche behaupteten - entschiedenen bestrittenen - Vorfälle vor 10 bis 12 Jahren stattgefunden hätten und daher, selbst wenn sie vorgefallen, längst verjährt wären.

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 Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten, **Herrn Dr. 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 Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen 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/innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in 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. Hier wird auf das subjektives 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 auch schlüssig erklärt werden, 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 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. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre 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.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teilweise sehr widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Im Raum stand auch die mögliche Verjährung der von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner, und damit die Frage der Verfolgbarkeit dieser Ansprüche.

Vorab wird festgehalten, dass die Fristen zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG in § 15 GIBG geregelt sind. Die Ansprüche nach § 12 Abs. 11 GIBG bei Vorliegen einer sexuellen und/oder geschlechtsbezogenen Belästigung sind gemäß

§ 15 Abs. 1 GIBG binnen eines Jahres geltend zu machen. Das GIBG stellt explizit in § 15 GIBG auf die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen aus dem GIBG ab. Daraus ist nach einer Wort- und teleologischen Interpretation zu folgern, dass die GBK in Angelegenheiten, die in den Zuständigkeitsbereich der GBK fallen, unabhängig von Verjährungsfristen tätig werden kann. Allerdings ist eine gerichtliche Geltendmachung ausgeschlossen. Die Antragstellerin hat unter anderem Vorfälle aus 1998/99 geltend gemacht, die vom Senat I der GBK dahingehend überprüft werden können, ob es zu einer Diskriminierung gekommen ist. Bei der Geltendmachung von Vorfällen, die so lange zurückliegen, ist insbesondere auf die Glaubhaftmachung durch den/die Antragsteller/in iSd Beweislastregelung im § 12 Abs. 12 GIBG hinzuweisen. Dies ist bei Fällen, in denen die behaupteten Übergriffe lange zurückliegen, schwierig. Aus diesem Grund ist die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen wegen sexueller und/oder geschlechtsbezogener Belästigung auf ein Jahr beschränkt. Nach Ansicht des Senates I der GBK sind jedenfalls alle Vorwürfe wegen sexueller Belästigung, die älter als ein Jahr sind, und nicht vorher gerichtlich geltend gemacht worden sind, verjährt. Die Ansicht der R-GAW, dass eine Art „fortgesetztes Delikt“ fortliegt, da es seit 1998/99 immer wieder zu sexuellen Übergriffen gekommen sei, demnach hätte die Verjährungsfrist erst ab dem letzten geltend gemachten Vorfall (Vorfall am ...büro-Damentag – angebliche Anweisung vom 2. Antragsgegner an die ...bürodamen, am Telefon mit einer tiefen, sexy Stimme zu sprechen) zu laufen begonnen, kann nicht gefolgt werden. Eine Analogie zu diesem strafrechtlichen Begriff ist nicht zulässig.

Der Senat I der GBK ist sich bewusst, dass der Vorwurf einer sexuellen Belästigung ein sehr schwerwiegender ist, der dementsprechend einer sehr genauen Überprüfung und Abwägung unterzogen wird, insbesondere dann, wenn die Vorfälle so lange zurückliegen.

Der erkennende Senat verweist in diesem Zusammenhang auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. 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 wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat gegenüber glaubhaft machen, dass der 2. Antragsgegner sie im Laufe ihrer Beschäftigung bei der 1. Antragsgegnerin sexuell belästigt hat. Während ihres Arbeitsverhältnisses zu der 1. Antragsgegnerin ist durch den 2. Antragsgegner, der als Landesdirektor ... bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt ist, ist es zu unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakten gekommen. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Das Vorbringen der Antragstellerin wurde von ihr schlüssig und sehr detailliert dargelegt. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden, und daher nur erfunden worden sein könnten. Hinsichtlich der vom 2. Antragsgegner beanstandeten Widersprüche im Vorbringen der Antragstellerin ist anzumerken, dass es bei so lange zurückliegenden Vorfällen nichts Ungewöhnliches ist, dass sich bei Nebenpunkten Widersprüche auftun können. Dadurch konnten die Hauptvorwürfe allerdings nicht erschüttert werden. Eine der befragten Auskunftsperson bestätigte dem erkennenden Senat in der Ansicht, dass die Antragstellerin nicht so eingeschätzt werden kann, im Verfahren vor dem Senat I der GBK die Unwahrheit zu sagen.

Die befragten Auskunftspersonen gaben allesamt übereinstimmend an, dass die Antragstellerin eine sehr loyale, gewissenhafte und tüchtige Mitarbeiterin sei. Dem Senat I der GBK war bei der Beurteilung des vorliegenden Falles durchaus bewusst, dass die Antragstellerin psychische bzw. gesundheitliche Probleme hat. Dies wurde von keiner Seite bestritten. Gegenstand der Prüfung war allerdings nur, ob es zu einer sexuellen Belästigung gekommen ist. Die Auswirkungen einer sexuellen Belästigung fließen jedoch in die Glaubwürdigkeitsprüfung der Angaben der Antragstellerin ein.

In der Befragung brachte die Antragstellerin ergänzend vor, dass sie sich aus Scham und Sorge um ihren Arbeitsplatz solange nicht getraut hat, sich jemandem im Unternehmen anzuvertrauen. Sie sei nach diesen Vorfällen vollkommen entsetzt und wie erstarrt gewesen. Sie sei völlig verunsichert gewesen. Gegenüber dem 2. Antragsgegner habe sie jedoch klar gestellt, dass sie dessen Verhalten nicht in Ordnung findet und habe ihn zurückgewiesen. Trotzdem habe dieser ihre Nähe gesucht und habe sie immer wieder berührt. Als ihr gesundheitlicher Zustand sich zunehmend ver-

schlechtert habe, habe die Antragstellerin nicht mehr an der Firmenweihnachtsfeier teilgenommen. Im Verfahren wurde bestätigt, dass sie zu Ende ihres Dienstverhältnisses nicht mehr an der Firmenweihnachtsfeier teilgenommen habe. So wurde im Gutachten von Herrn Dr. M festgehalten, dass die von der Antragstellerin vorgebrachten Übergriffe nicht Auslöser für das bei der Antragstellerin vorliegende Belastungssyndrom sein müssen, aber sehr wohl dafür in Frage kommen können. In einem weiteren Gutachten von Frau Dr.ⁱⁿ N wurde bestätigt, dass die Empfindungen der Antragstellerin, dass sie auf Grund der Vorfälle wie erstarrt war, ein typisches Symptom für derartige Übergriffe ist. Frauen, die Opfer von sexualisierter Gewalt geworden sind, leiden sehr oft an posttraumatischen Belastungssyndromen.

Demgegenüber hat der 2. Antragsgegner in der mündlichen Befragung erklärt, dass er die Antragstellerin niemals sexuell belästigt habe, und habe im Weiteren auf die Widersprüche der Angaben der Antragstellerin hingewiesen. Der 2. Antragsgegner hat gemutmaßt, dass eine Tropenkrankheit, die sich die Antragstellerin nach einem Afrikaaufenthalt zugezogen habe, Grund für die gesundheitlichen Probleme der Antragstellerin gewesen sei. Eine weitere Auskunftsperson habe als Erklärungsgründe für die Vorwürfe durch die Antragstellerin Eheprobleme, ihre Afrikareisen und ihr „Helfersyndrom“ angeführt.

Hier wiegen für den Senat I der GBK die vorliegenden ärztlichen Gutachten weitaus schwerer. Für die Glaubwürdigkeit der Aussagen der Antragstellerin spricht insbesondere ihre Schilderung über die Vorfälle am ...bürodamentag vom März 2008, die von einer anderen Auskunftsperson bestätigt worden sind. Die an diesem ...büro-Damentag anwesenden Mitarbeiterinnen, wie Frau F und Frau E, waren die Anweisung des 2. Antragsgegners, mit einer tieferen - und damit einer sexuell anziehenderen - Stimme mit den Kunden/innen zu sprechen, da dies verkaufsfördernd sei, entsetzt und haben diese Dienstanweisung als unkorrekt empfunden. Auch hat der 2. Antragsgegner in der mündlichen Einvernahme auf die vom Senat I der GBK gestellten Nachfrage ausweichend geantwortet und hat nicht bestritten, eine derartige Dienstanweisung erteilt zu haben. Seiner Meinung nach wirke es kompetenter, wenn die Mitarbeiterinnen mit einer tieferen Stimme sprechen. Sie sollten nicht mit einer hohen „Piepsstimme“ sprechen. Er habe versucht, dies mit den in alten deutschsprachigen Filmen vorkommenden Sekretärinnen vor Augen zu führen, die durch die verwendete hohe Sprechstimme nicht kompetent gewirkt hätten. Der 2. Antragsgeg-

ner gab in diesem Zusammenhang an, dass ihm gegenüber sich keine seiner Mitarbeiterinnen beschwert bzw. seinen Vortrag als anstößig empfunden habe.

Es geht aber bei einer sexuellen Belästigung neben der Erfüllung des objektiven Tatbestands gerade um das subjektive Empfinden der Betroffenen. Für einige der dort anwesenden Mitarbeiterinnen war das Verhalten des 2. Antragsgegners anstößig und belästigend. Auch wenn der 2. Antragsgegner unabsichtlich missverständliche und unglücklich gewählte Formulierungen und Beispiele gewählt habe, stellt dies eine sexuelle Belästigung gegenüber diesen Mitarbeiterinnen dar, da ein vorsätzliches Verhalten niemals eine Voraussetzung für die Tatbestandserfüllung ist.

Im Ermittlungsverfahren bestätigte in der Folge eine der Auskunftsperson, dass der 2. Antragsgegner ein sehr geselliger Typ sei, der sehr rasch seinen Mitarbeitern/innen das Du-Wort anbiete. Er sei ein „Musiker“, die gesellige Menschen seien, so auch der 2. Antragsgegner. Es war für den erkennenden Senat auf Grund der gemachten Angaben der befragten Auskunftspersonen glaubhaft, dass der 2. Antragsgegner als Vorgesetzter den notwendigen Abstand zu den Mitarbeiterinnen, und insbesondere gegenüber der Antragstellerin, nicht gewahrt hat. Als dieser Vorfall von einer Kollegin der Antragstellerin mitgeteilt wurde, ist es zu einer Retraumatisierung gekommen, und damit zu einer massiven Verschlechterung ihres Gesundheitszustandes. Eine sexuelle Belästigung durch die vom 2. Antragsgegner getätigten Aussagen auch gegenüber der Antragstellerin ist dennoch nicht vorgelegen. Zur Erfüllung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung iSd § 6 GIBG bedarf es einer unmittelbaren Betroffenheit. Diese liegt hier nicht vor. Die Antragstellerin war an diesem Tag im Krankenstand und hat an diesem Telefonseminar gar nicht teilgenommen. Dieser Vorfall wurde ihr erst im Nachhinein von einer Arbeitskollegin zur Kenntnis gebracht. Die Mitteilung dieses Vorfalls hat bei der Antragstellerin offensichtlich zu einer Retraumatisierung geführt. Durch das Weitererzählen dieses Vorfalles durch die Arbeitskollegin ist die Antragstellerin selbst aber nicht iSd § 6 GIBG durch den 2. Antragsgegner belästigt worden.

Die im Verlangen vorgebrachten Vorfälle haben die Antragstellerin nachweislich auf das Höchste betroffen gemacht. Als Folge der Übergriffe des Antragsgegners in die Intimsphäre der Antragstellerin hat diese an massiven gesundheitlichen Problemen gelitten und leidet bis dato daran. Noch heute ist es für die Antragstellerin emotional äußerst belastend über die Vorkommnisse zu sprechen.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens kommt der erkennende Senat zum Schluss, dass das vom 2. Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin gesetzte Verhalten für diese unpassend, entwürdigend und untragbar war. Der 2. Antragsgegner hat die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten.

Der 2. Antragsgegner konnte den erkennenden Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht der Wahrheit entsprechen. Auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Aussagen der beteiligten Personen ergaben sich für den erkennenden Senat keine Anhaltspunkte dafür, dass die Antragstellerin irgendwelche Gründe haben könnte, dem 2. Antragsgegner durch unrichtige Anschuldigungen zu schaden. Es wird vom 2. Antragsgegner die jahrelange friktionsfreie Zusammenarbeit zwischen der Antragstellerin und ihm angeführt. Dies wurde mit zahlreichen Fotos und E-Mails dokumentiert. Die Antragstellerin konnte in ihrer mündlichen Befragung jedoch sehr glaubhaft darlegen, dass die bereits angeführten Schamgefühle dazu geführt haben, dass die Antragstellerin sich nach außen bemüht hat, den Schein zu wahren und ein normales Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Als die Antragstellerin sich einmal getraut hat, jemanden im Unternehmen von den Vorfällen zu erzählen, hat sie vom Zentralbetriebsrat, Herrn D, an den sie sich gewandt hat, den „Rat“ erhalten, mit dem 2. Antragsgegnerin „ins Bett zu steigen, dann hätte sie wieder ihre Ruhe“. Es ist nachvollziehbar, dass sie im Arbeitsverhältnis nicht weiter auffallen wollte und zunächst den Mut nicht aufgebracht hat, weitere Schritte zu setzen, damit die Vorfälle im Unternehmen gemeldet werden, wenn nicht einmal der zuständige Zentralbetriebsrat die Angelegenheit ernst genommen hat.

Da sich der Senat I der GBK selbst einen persönlichen Eindruck von der Antragstellerin und vom 2. Antragsgegner verschaffen konnte, ist davon auszugehen, dass die Antragstellerin, wenn nichts an den Vorwürfen dran gewesen wäre, sicherlich nicht getraut hätte, die Vorfälle anderen Mitarbeitern der 1. Antragsgegnerin zu erzählen und Zeugen für die Vorfälle zu nennen. Hinzu kommt noch, dass die Antragstellerin definitiv gestellt war. Schließlich hat die Antragstellerin auf Grund dieser für sie belastenden Vorfälle ihr Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet. Eine langjährige, erfahrene und engagierte Mitarbeiterin wie die Antragstellerin würde nicht einfach auf ihren sicheren Arbeitsplatz verzichten, in dem sie über einen Landesdirektor fälschli-

cherweise derartige Vorfälle erfindet. Der 2. Antragsgegner konnte keine plausiblen Gründe nennen, wieso die von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe nur erfunden sein könnten. Die vom 2. Antragsgegner genannten Gründe, wie Helfer/insyndrom, Eheprobleme, Reisen nach Afrika, bei denen sie sich eine Viruserkrankung geholt habe, waren reine Spekulation. Der 2. Antragsgegner hat dadurch versucht ein Bild von der Antragstellerin zu zeichnen, dass sie als eine psychisch kranke Frau zeigt, die einem gewissen Realitätsverlust unterliege, und dadurch sich Vorfälle eingebildet habe bzw. Probleme aus der eigenen Vergangenheit auf den 2. Antragsgegner projiziert habe. Rein finanziell gesteuerte Motive sind für den Senat I der GBK aus dem Verhalten der Antragstellerin nicht erkennbar. Das derzeit anhängige Gerichtsverfahren zwecks Erlangung einer Versehrtenrente wurde erst auf Anraten einer Sozialarbeiterin der ... Klinik ... initiiert. Diese Mitarbeiterin hat gegenüber der Antragstellerin erklärt, dass bei posttraumatischen Belastungsstörungen, die durch eine sexuelle Belästigung ausgelöst worden sind, möglicherweise ein Anspruch auf eine Unfallrente besteht. Es wurde vom Antragsgegner somit kein einziges glaubwürdiges Argument vorgebracht, wieso die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe nur erfunden sein können. Auch der erkennende Senat ist der Ansicht, dass die Antragstellerin psychische Probleme hat, was nichts daran ändert, dass es zu einer sexuellen Belästigung gekommen ist.

Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Es ist 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 sich die Antragstellerin nicht sofort „getraut“ hat, die Vorkommnisse der 1. Antragsgegnerin offiziell zu melden. Auch in der herrschenden Judikatur¹ und Lehre herrscht die Auffassung, dass Sexualität von Belästigern/innen eingesetzt wird, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Die geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem 2. Antragsgegner am erforderlichen Unrechtsbewusstsein fehlt, und er dadurch sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstel-

¹ 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b

lerin verletzt hat. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hin zu weisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestimmungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/innen und zwischen Mitarbeitern/innen sowie sich in Ausbildung befindenden Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Es liegt somit eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der von der R-GAW verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die 1. Antragsgegnerin, die X AG, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, ist Nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des GIBG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt. Der/Die Arbeitgeber/in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht (vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG) aufgefordert, in seinem/i ihrem Betrieb Maßnahmen zu setzen, um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen und wahren. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/n auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel zur Verfügung. Ist der/die Belästiger/in Mitarbeiter/in, kommen räumliche Sicherheitsvorkehrungen oder aber etwa der Ausschluss dienstlicher Kontakte in Frage. Dem/Der Arbeitgeber/in steht die ganze Bandbreite von der Rüge über Abmahnung bis hin zur Kündigung offen. Um die Fortsetzung einer sexuellen Belästigung zu unterbinden, hat der/die Arbeitgeber/in nach Prüfung der Sachlage über die entsprechenden Sanktionen zu entscheiden, die der Schwere des Fehlverhaltens angemessen sind (z.B. Versetzung, Freistellung, Gehaltskürzung, Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung). Eine sexuelle Belästigung durch Dritte darf sich erst niemals zum Nachteil für die betroffene Person auswirken. Nach dem GIBG gesteht die Verpflichtung für den/die Arbeitgeber/in zur Schaffung angemessener Abhilfe. Eine sexuelle Belästigung durch eine/n Mitarbeiter/in ist eine Form von Arbeitnehmer/infehlverhalten, die den/die Arbeitgeber/in verpflichtet, sich damit zu befassen, wie er/sie es bei jeder Form von Fehlverhalten eines/einer Mitar-

beiter/in tun sollte. Es bedarf daher Maßnahmen, die geeignet sind, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen in deren sexuelle Sphäre zu verhindern.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass der Herr I, dem Leiter der internen Revision, am 3. April 2008 von den konkreten Vorwürfen der Antragstellerin erfahren hat. Davon wurde ihm von Herrn H nur in anonymisierter Form von den Vorkommnissen berichtet. Ende März 2008 hat die Antragstellerin schließlich telefonisch Kontakt zu Herrn I aufgenommen. Erst in diesem Gespräch wurde sofort ein Treffen ausgemacht, das in einem Café stattgefunden hat, da die Antragstellerin verständlicherweise sich nicht mit ihm in der Firmenzentrale treffen wollte. In diesem Gespräch hat die Antragstellerin dem Leiter der internen Revision von den Vorkommnissen berichtet. Wie zugesagt, wurde die Angelegenheit auf Wunsch der Antragstellerin vertraulich behandelt, ein ausführliches Gespräch mit dem 2. Antragsgegner geführt, versucht, den Sachverhalt aufzuklären und der Antragstellerin die von ihr angestrebte einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen.

Weiters war für den Senat I der GBK aus den durchgeführten Befragungen ersichtlich, dass die 1. Antragsgegnerin trotz der Tatsache, dass sich die Antragstellerin bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses (31.5.2008) im Krankenstand befunden hat und bereits vereinbart, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zum 31. Mai 2008 aufzulösen, Maßnahmen zur Aufklärung der vorgebrachten Vorfälle gesetzt worden sind. Zur Klärung des Sachverhalts sind sowohl der 2. Antragsgegner als auch andere Arbeitskollegen/innen, wie z.B. Herr G, der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin, ausführlich durch den Personalchef der 1. Antragsgegnerin, Herrn Dr. L, befragt worden. Zwecks einer räumlichen Trennung wurde die Antragstellerin – wie aus den vorliegenden Unterlagen ersichtlich - bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses dienstfrei gestellt. Zur faktischen Dienstfreistellung ist es auf Grund des Krankenstandes der Antragstellerin gekommen. Auf Grund der massiven gesundheitlichen Probleme der Antragstellerin ist es für den erkennenden Senat eine verständliche Vorgangsweise, die hier gewählt wurde, um die Antragstellerin so wenig als möglich zu belasten. Da diese Vorfälle auf Grund der Tatsache, dass diese Jahre zurückgelegen sind, nicht durch die anderen Mitarbeiter/innen der ... Landesdirektion bestätigt wurden, hat man den 2. Antragsgegner an seinem bisherigen Arbeitsplatz belassen. Es wurde von der 1. Antragsgegnerin glaubhaft dargelegt, dass im Falle einer auch für die Arbeitgeberin glaubwürdigeren Darstellung umgehend gegen den/die Belästi-

ger/in Konsequenzen gezogen werden würden. Die 1. Antragsgegnerin hat glaubhaft versichert, dass die Antragstellerin von sich aus das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beenden habe wollen. Die 1. Antragsgegnerin gehe mit der Zustimmung zu einvernehmlichen Lösungen von Arbeitsverhältnissen, die den „alten“ Abfertigungsbestimmungen unterliegen, vorsichtig um, da dies dem Unternehmen einiges an Geld koste. In diesem Fall habe man der einvernehmlichen Beendigung zugestimmt, da die Antragstellerin eine langjährige Mitarbeiterin und in einem schlechten gesundheitlichen Zustand gewesen sei. So habe es bereits vorher einem Schriftverkehr zwischen der Personalabteilung und dem 2. Antragsgegner bezüglich der Anforderung von Aushilfskräften gegeben, da die Antragstellerin über längere Zeit hinweg als Arbeitskraft ausgefallen sei. In der mündlichen Befragung wurde von den befragten Auskunftspersonen bekräftigt, dass die 1. Antragsgegnerin erst seit April 2008 von den von der Antragstellerin vorgebrachten Vorfällen gewusst habe. Davor habe es keinerlei Beschwerden über den 2. Antragsgegner gegeben.

Eine vom Senat I der GBK befragte Auskunftsperson teilte diesem weiters mit, dass es in einem so großen Unternehmen wie das der 1. Antragsgegnerin leider zu sexuellen Belästigungen komme. Dies werde keinesfalls toleriert. Es sei in dem von der Antragstellerin genannten Zeitraum zu zwei bekannten Fällen sexueller Belästigung gekommen. Man habe mit den Betroffenen und dem Belästiger ausführliche Gespräche geführt, die auch protokolliert worden seien. Zu diesen Gesprächen sei auch der Betriebsrat zugezogen worden. Im anzuwendenden Kollektivvertrag ist eine qualifizierte Rüge vorgesehen. Dies sei in einem der Fälle auch unter Androhung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Wiederholungsfall erfolgt. Dies ist in diesem Fall schließlich erfolgt. Ein weiteres Indiz, dass die Führungskräfte derartige Vorkommnisse nicht tolerieren, ist auch das Verhalten von Herrn G, der sofort nach dem Bekanntwerden des Vorfalls beim Telefonseminar beim ...büro-Damentag sofort mit einem anderen Kollegen zum 2. Antragsgegner gegangen ist, um ihn mit den Vorwürfen zu konfrontieren. Im Weiteren wurden auch hier alle Betroffenen eingehend befragt.

Nach Auffassung des Senates I der GBK ist die 1. Antragsgegnerin ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin iSd GIBG nachgekommen, und hat angemessene Abhilfe hinsichtlich der sexuellen Belästigung durch den 2. Antragsgegner geleistet. Die 1. Antragsgegnerin hat in ihren Vorgehen den Beteiligten klar zu verstehen gegeben,

dass sexuelle Belästigung – nicht nur auf diesen Fall bezogen – im Unternehmen nicht geduldet wird. Positiv ist hervorzuheben, dass die 1. Antragsgegnerin offen mit diesem Thema umgeht. Auf Grund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK hinsichtlich des Umganges von Unternehmen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz ist es doch ungewöhnlich, dass ein Unternehmen von sich aus zugibt, dass es im Unternehmen mitunter auch zu sexuellen Belästigungen kommt, und diese individuell, der jeweiligen Situation angepasst, behandelt.

Es liegt daher **kein schuldhaftes Unterlassen der 1. Antraggeberin** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Obwohl im vorliegenden Fall keine mangelnde Abhilfe gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die 1. Antragsgegnerin festgestellt werden konnte, möchte Senat I der Gleichbehandlungskommission anregen, bei der 1. Antragsgegnerin eine Ansprechperson für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, die sich regelmäßig mit dem Thema Prävention von sexueller Belästigung auseinandersetzt und diesbezüglich Informationen an die Mitarbeiter/innen der 1. Antragsgegnerin zur Verfügung stellt.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht Folge geleistet, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem 2. Antragsgegner, Herrn Dr. B, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessenen, mindestens Euro 720,- hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

Wien, 8. Juni 2010

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK