

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. April 2012 über das am 23. November 2010 eingelangte Verlangen der **Gleichbehandlungs-anwaltschaft (GAW)** für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) im Falle einer **sexuellen** bzw. einer **geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** und **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (1. Antragsgegnerin)** sowie durch eine **sexuelle** bzw. durch eine **geschlechtsbezogene Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** und gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch einen **Dritten, Herrn B (2. Antragsgegner)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt des Weiteren zur Ansicht, dass Frau A nicht durch Herrn B gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemes-

sene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG von der X GmbH diskriminiert worden ist.

4. Weiters gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A nicht durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG von der X GmbH diskriminiert worden ist.
5. Abschließend kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden ist.

#### Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit März 2009 bei der 1. Antragsgegnerin angestellt und dort im Sicherheitsdienst tätig gewesen sei. Zunächst habe es keine Probleme gegeben, die Arbeit habe der Antragstellerin Freude gemacht. Die große Mehrheit der Revierfahrer/innen seien Männer gewesen. Soweit die Antragstellerin wahrnehmen habe können, seien nur sie und zwei weitere Frauen als Sicherheitsfahrerinnen im Einsatz gewesen. In der Zentrale hingegen habe es viele weibliche Kolleginnen gegeben. Einige Wochen nach Beginn ihrer Tätigkeit sei es zu folgendem Zwischenfall gekommen: Jede/r Revierfahrer/in bekomme bei Dienstbeginn eine Mappe mit Informationen zur abzufahrenden Strecke und den vorzunehmenden Tätigkeiten ausgeteilt. An diesem Tag im April 2009 habe die Antragstellerin zu Dienstbeginn den Revierfahrern/innen die Mappen ausgeteilt. Im Zuge dessen habe sie mit Blick auf die auszuteilenden Mappen in den Raum die Frage gestellt: „Wer fährt Revier 6?“. Der 2. Antragsgegner, der neben der Antragstellerin gesessen sei, habe geantwortet: „Ich fahre Revier 6“. Die Antragstellerin habe ihm die Mappe hingelegt, woraufhin er sie angesehen und gesagt habe: „Ich hätte aber gerne anderen Sex.“ Die Antragstellerin sei über diese für sie völlig unpassende Aussage erschrocken und sei ärgerlich geworden. Sie habe darauf laut vernehmbar gesagt: „Nein!“. Darauf habe der 2. Antragsgegner nichts mehr entgegnet und habe wenig später den Raum verlassen. Diesen Vorfall, der sich im gemeinsamen Raum der Revierfahrer/innen abgespielt habe, sollen andere Kollegen/innen von der 1. Antragsgegnerin miterlebt haben.

Nach diesem Vorfall sei einige Wochen Ruhe gewesen und der 2. Antragsgegner soll sie nicht mehr verbal belästigt haben. Allerdings sei der Antragstellerin aufgefallen, dass er sehr häufig über andere Kollegen/innen schlecht zu reden begonnen habe, sobald diese den Gruppenraum verlassen haben. Der 2. Antragsgegner habe immer einen Grund gefunden, warum Kollegen/innen „dumm“ oder „blöd“ seien. Die Antragstellerin habe dieses Verhalten des 2. Antragsgegners als unangebracht und unangenehm empfunden, habe jedoch, da sie neu gewesen sei, nichts dagegen unternommen. Sie habe weiters den Eindruck gehabt, dass dieses Verhalten des 2. Antragsgegners auch andere Kollegen/innen gestört habe, dass sich jedoch niemand getraut habe, dagegen aufzutreten. Sie habe vermutet, dass dies vielleicht aus Angst nicht geschehen sei, das nächste Opfer von dem 2. Antragsgegner zu werden. Nach einiger Zeit habe er aber neuerlich begonnen, sich ihr auf unangenehme Weise anzunähern, und zwar nicht mit Worten, sondern mit Blicken und indem er ihre körperliche Nähe gesucht habe. So sei er immer wieder so nahe an der Antragstellerin vorübergegangen, dass er sie beinahe oder tatsächlich gestreift habe, obwohl dies nicht notwendig gewesen sei und habe sie immer wieder intensiv angestarrt. Der Antragstellerin seien diese Situationen sehr unangenehm gewesen und nachdem dies einige Male passiert sei, habe sie den 2. Antragsgegner angesprochen und habe zu ihm gesagt, dass er sie in Ruhe lassen solle. Um weitere Belästigungen durch den 2. Antragsgegner zu verhindern und Ruhe vor ihm zu haben, habe die Antragstellerin danach beschlossen, die Angelegenheit Herrn C, dem Oberkontrolleur über die Sicherheitsfahrer/innen zu erzählen, mit dem sie sich gut verstanden habe und der deren erster Ansprechpartner bei Problemen sei. Der Oberkontrolleur habe ihr versichert, dass er mit dem 2. Antragsgegner reden werde und habe ihr auf Nachfrage etwas später mitgeteilt, dass er dies getan habe und der 2. Antragsgegner sie ab nun in Ruhe lassen werde. Die Antragstellerin sei erleichtert gewesen und habe zu diesem Zeitpunkt geglaubt, dass die unangenehmen Situationen mit dem 2. Antragsgegner nun vorbei seien.

Leider sei es aber nicht so gewesen, wie die Antragstellerin gehofft gehabt habe. Der 2. Antragsgegner habe sie weiterhin auf unangenehme Weise angestarrt. Außerdem habe sie nun immer wieder von anderen Kollegen/innen gehört, dass er über sie schlecht gesprochen habe und über sie geschimpft habe. Eine Zeit lang habe sie dies hingenommen, dann habe die Antragstellerin begonnen, sich dadurch immer stärker an ihrem Arbeitsplatz beeinträchtigt zu fühlen. Daher habe sie wieder den

Oberkontrolleur angerufen und habe ihn gebeten, etwas gegen dieses von ihr empfundene Mobbing durch den 2. Antragsgegner zu unternehmen, was dieser auch zugesagt habe. Die Antragstellerin habe dem Oberkontrolleur bei dieser Gelegenheit auch gesagt, dass der 2. Antragsgegner auch über ihn häufig sehr schlecht gesprochen habe. Daraufhin habe der Oberkontrolleur nur gemeint, dass es ihm egal sei. Die Antragstellerin sei verwundert gewesen, dass der Oberkontrolleur darauf so unbeteiligt reagiert und nichts unternommen habe, um den 2. Antragsgegner unmissverständlich klarzumachen, dass er mit seinen Beschimpfungen und Belästigungen aufzuhören habe und ihm anderenfalls arbeitsrechtliche Konsequenzen anzudrohen. Wieder habe ihr der Oberkontrolleur aber etwas später versichert, dass der 2. Antragsgegner nun mit den Belästigungen aufhören würde.

Einige Zeit später habe die Antragstellerin zufällig mit anhören können, wie der 2. Antragsgegner zu einem Kollegen gesagt habe: „Wenn ich hier etwas zu reden hätte, hätte ich die die Antragstellerin schon längst hinausgeschmissen!“. Dies habe er gesagt, obwohl die Antragstellerin im gleichen Raum anwesend gewesen sei und er dies auch gesehen habe. Die Antragstellerin habe beschlossen, darauf vorläufig nicht zu reagieren, obwohl sie sehr erschrocken gewesen sei, als sie diese Aussage gehört habe. Danach sei ihr aufgefallen, dass der 2. Antragsgegner sie immer wieder durchdringend angestarrt habe, wenn sie sich begegnet hätten. Eines Tages, im Sommer 2010, seien der 2. Antragsgegner und die Antragstellerin zufällig bei der Schlüssel- und Mappenausgabe nebeneinander gestanden. Da habe sie den 2. Antragsgegner in ihre Richtung leise sagen hören „Trampel, depperter“. Die Antragstellerin sei erschrocken gewesen, habe sich aber gleich wieder gefasst und habe den 2. Antragsgegner angefahren, dass er sich zusammenreißen solle und sie sonst etwas unternehmen würde, wenn er sich weiter so benähme.

Die Antragstellerin habe sich durch dieses Verhalten des 2. Antragsgegners, das dieser trotz mehrfacher Meldung an ihren Vorgesetzten, nicht abgestellt habe, sehr angegriffen gefühlt und habe deutlich den Eindruck, dass der 2. Antragsgegner sie einschüchtern und aus dem Dienstverhältnis drängen habe wollen. Daher habe sie sich wieder an den Oberkontrolleur gewandt und habe ihm gesagt, dass sie nicht mehr könne, dass sie endgültig genug von den Belästigungen des 2. Antragsgegners habe und sich diese nicht mehr gefallen lassen wolle. Als der Oberkontrolleur ihr wieder angeboten habe, mit dem 2. Antragsgegner zu sprechen, habe sie ihm gesagt, dass das bisher nichts genützt habe und sie sich davon nicht viel verspreche.

Sie werde daher etwas anderes unternehmen. Dies habe der Oberkontrolleur zur Kenntnis genommen.

Die Antragstellerin habe sodann entschieden, ihr Anliegen eine Ebene höher zu tragen und die Vorfälle Herrn D, dem Leiter des Revierstreifendienstes, zu berichten. Sie habe daher einen Gesprächswunsch mit dem Leiter des Revierstreifendienstes in ihr Revierheft eingetragen. Dies habe sie früher schon einmal getan, habe sich aber dann wieder dagegen entschieden. Diesmal aber habe sie fix vorgehabt, dem Leiter des Revierstreifendienstes die Probleme mit dem 2. Antragsgegner zu schildern und um Abhilfe zu ersuchen. Daraufhin sei es zu einem Gesprächstermin zwischen der Antragstellerin und dem Leiter des Revierstreifendienstes gekommen, bei dem auch noch der Betriebsratsvorsitzende zugegen gewesen sei, den die Antragstellerin aber zuvor noch nie gesehen habe. Als der Oberkontrolleur von diesem Gesprächstermin erfahren habe, habe die Antragstellerin den Eindruck bekommen, dass er es ihr übelgenommen habe, dass sie sich an den Leiter des Revierstreifendienstes gewendet habe. Dieser Eindruck habe sich in den darauffolgenden Tagen noch verstärkt. Bei dem Gespräch mit dem Leiter des Revierstreifendienstes und dem Betriebsrat am 15. September 2010 habe die Antragstellerin diesen die Vorfälle erzählt, die sie mit dem 2. Antragsgegner erlebt habe, wie sie den Oberkontrolleur zu Hilfe gebeten habe und die Belästigungen durch den 2. Antragsgegner danach nur jeweils kurze Zeit aufgehört haben, dann aber wieder begonnen hätten. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe ihr in diesem Gespräch gesagt, dass er von dem Oberkontrolleur bisher nicht über diese Probleme informiert gewesen sei und habe zugesagt, mit diesem und dem 2. Antragsgegner zu sprechen. Die Antragstellerin habe den Eindruck gedrückt, dass der Leiter des Revierstreifendienstes nun etwas unternehmen würde, um weitere Belästigungen durch den 2. Antragsgegner abzustellen. Kurz danach sei die Antragstellerin eine Woche im Urlaub gewesen. Während ihres Urlaubes sei sie von dem Leiter des Revierstreifendienstes zu einem zweiten Gespräch gebeten worden, was er bereits im ersten Gespräch angekündigt habe. Die Antragstellerin habe damit gerechnet, dass der 2. Antragsgegner bei dieser Unterredung dabei sei und nach einer Erörterung der Vorfälle von dem Leiter des Revierstreifendienstes unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen ermahnt werden würde, die Antragstellerin hin künftig in Ruhe zu lassen. Das sei aber nicht der Fall gewesen. Als die Antragstellerin am 7. Oktober 2010 zu diesem Gespräch gekommen sei, seien wieder nur der Leiter des Revierstreifendienstes und ein Betriebsrat anwesend gewesen und

hätten die Antragstellerin herein gebeten. Der Leiter des Revierstreifendienstes sei sehr unfreundlich zu der Antragstellerin gewesen, sie habe den Eindruck, dass er regelrecht wütend auf sie gewesen sei. Er meinte, dass niemand aus der Kollegen/innenschaft bestätigt habe, dass der 2. Antragsgegner schlecht über andere gesprochen habe oder sie belästigte habe und dass er ihr daher nicht glaube, was sie ihm erzählt habe. Er habe sich alle möglichen Lösungen durchüberlegt, aber es gäbe keinen anderen Ausweg, als sie zu kündigen, es sei zu ihrem eigenen Schutz. Der Betriebsrat habe dazu nichts gesagt. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe die Antragstellerin sodann eine schriftliche Kündigung überreicht, die offenbar bereits vorher gefertigt gewesen sei und habe wiederholt, dass er sie kündigen müsse. Die Antragstellerin habe fassungslos die Kündigung entgegengenommen und habe sich in der Folge an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der 1. Antragsgegnerin und des 2. Antragsgegners bestritten diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin seit März 2009 bei der 1. Antragsgegnerin angestellt und dort im Sicherheitsdienst gewesen sei. Der angeführte Vorfall vom April 2009 sei jedenfalls in Abrede gestellt worden. Der 2. Antragsgegner habe zu keinem Zeitpunkt zu der Antragstellerin gesagt: „Ich hätte aber gern anderen Sex.“ Weiters sei unrichtig, dass der 2. Antragsgegner sich mit Blicken in unangenehmer Weise der Antragstellerin anzunähern versucht habe. Der 2. Antragsgegner habe auch in keinster Weise die Antragstellerin immer wieder intensiv angestarrt und sei auch nicht an ihr so nahe vorübergegangen, dass er diese beinahe oder tatsächlich gestreift habe. Richtig sei weiters, dass es Gespräche zwischen der Antragstellerin und dem Oberkontrolleur gegeben habe. An dieser Stelle sei aber ausdrücklich darauf verwiesen, dass der Oberkontrolleur keinesfalls unbeteiligt darauf reagiert habe.

Bezugnehmend auf das am 15. September 2010 stattgefundenene Gespräch mit dem Leiter des Revierstreifendienstes und dem Betriebsrat habe die Antragstellerin in ihren Ausführungen eigens zugestanden, dass nach den Gesprächen mit der Oberkontrolleur die angeblichen Belästigungen durch den 2. Antragsgegner jeweils für kurze Zeit aufgehört haben, was aber zugleich impliziert habe, dass die 1. Antragsgegnerin sehr wohl stets darauf bedacht gewesen sei, möglicherweise

auftretende Probleme zwischen der Antragstellerin und dem 2. Antragsgegner auszuräumen und die Angelegenheit gütlich zu bereinigen. Weiters sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf verwiesen, dass die Antragstellerin lediglich den Eindruck gehabt habe, dass ein Vorgesetzter, sei dies der Oberkontrolleur, sei dies der Leiter des Revierstreifendienstes, doch endlich etwas unternehmen würde, um weitere angebliche Belästigungen abzustellen und, dass die Antragstellerin fest damit gerechnet habe, dass der 2. Antragsgegner nach Erörterung des angeblichen Vorfalls von dem Leiter des Revierstreifendienstes unter Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen ermahnt werden würde. Des Weiteren sei für die Wahrnehmung von der Antragstellerin bezeichnend, dass nach der angeblich langen Dauer von eineinhalb Jahren sie seinerzeit angeblich auch den Eindruck gewonnen habe, dass schließlich auch der Leiter des Revierstreifendienstes regelrecht wütend auf sie geworden sei. In diesem Zusammenhang sei aber ganz klar festzuhalten, dass niemand der Kollegen/innen bestätigt habe, dass der Leiter des Revierstreifendienstes als Vorgesetzter jemals wütend auf die Antragstellerin reagiert habe, und dass der 2. Antragsgegner schlecht über die Antragstellerin gesprochen oder diese belästigt habe. Faktum sei vielmehr, dass die Antragstellerin sich in diesen Punkten mehr und mehr als unglaubwürdig erwiesen und letztlich selber ursächlich dazu beigetragen habe, sich zur Außenseiterin im gesamten Kollektiv zu entwickeln.

Der 2. Antragsgegner sei in keinsten Weise der Antragstellerin zu nahe gekommen, weder körperlich noch verbal und sind sämtliche Vorwürfe seitens der Antragstellerin jedenfalls aus der Luft gegriffen. Der 2. Antragsgegner sei bereits seit 2007 bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt und es habe bis dato keinerlei Beschwerden seitens Kolleginnen und/oder Kollegen gegeben. Bei der 1. Antragsgegnerin seien derzeit 266 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, davon 39 Frauen und der Frauenanteil sei sohin ca. 15 %. Unter der Belegschaft habe es bislang jedoch niemals persönliche Streitigkeiten gegeben oder sonstige gravierende Probleme. Ursächlich für die in Rede stehenden Probleme sei nämlich immer die Antragstellerin selbst, welche mehrfach versucht habe Intrigen zwischen bzw. gegen verschiedenen Kollegen/innen zu schüren bzw. zu führen.

Seit ihrem Eintritt in die Firma im März 2009 habe es bereits Probleme gegeben. So habe sich die Antragstellerin gleich zu Beginn über einen Kollegen beschwert, als dieser kurz nach ihr in die Firma gekommen sei. So habe sie zum Beispiel offen ihr

Unverständnis darüber bekundet, was dieser überhaupt in der Firma mache und habe über ihn in weiterer Folge auch unmissverständlich geschimpft, dies dazu noch vor anderen Kollegen/innen. Bei dem Oberkontrolleur habe sich die Antragstellerin insbesondere darüber beschwert, dass sie den Kollegen in ein Revier einschulen musste. Einige Tage später habe sie sich neuerlich bei dem Oberkontrolleur beschwert, nämlich dass der Kollege sie angeblich beschimpft und sogar sexuell belästigt habe. Sie habe dabei jedoch keine konkreten Angaben gemacht und habe auf Nachfrage von dem Oberkontrolleur nur gemeint, dass Herr E sie immer so seltsam ansehen oder komisch anstarren würde. An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf verwiesen, dass die Antragstellerin und Herr E bereits vor ihrer Tätigkeit bei der 1. Antragsgegnerin gemeinsam bei einer anderen Firma gearbeitet haben. Faktum sei aber, dass in Folge dieser genannten Vorkommnisse Gespräche geführt wurden und Herrn E zu diesem Thema zur Rede gestellt wurde. Aufgrund dieser Vorwürfe sowie der Tatsache, dass Herr E im April 2009 unentschuldigt seinem Dienst ferngeblieben sei, habe letztlich Herr E mit Ende April 2009 gekündigt. Dies zeige allerdings eindeutig, dass die 1. Antragsgegnerin ihrerseits stets bemüht sei, einen Ausgleich bei auftretenden Schwierigkeiten zwischen Kollegen/innen zu schaffen. Die Entscheidung, ob eine Kündigung auszusprechen sei oder nicht, werde keinesfalls leichtfertig getroffen und erfolge auf jeden Fall diskriminierungsfrei allein nach Faktenlage, egal ob es sich um eine Frau oder einen Mann handle. Dies war auch bei Herrn E der Fall und die Abwägung sei seinerzeit zugunsten von der Antragstellerin ausgegangen, wobei Herr E sich dadurch nicht diskriminiert oder ungerecht behandelt gefühlt habe.

Ca. zwei Monate später habe sich die Antragstellerin über einen weiteren Kollegen beschwert und habe sich dadurch belästigt gefühlt, dass dieser ihr angeblich in der Firma immer körperlich sehr nahe gekommen sei, wenn er mit ihr geredet habe und ihr dies sehr unangenehm gewesen sei. In einem darauf folgenden Gespräch mit dem Kollegen sei dieser seitens des Oberkontrolleurs ermahnt worden, diese Verhaltensweisen zu unterlassen. In diesem Sinne sei es sodann auch gegen andere Kollegen weitergegangen. Tatsache sei auch, dass die Antragstellerin jedes Mal, wenn sich der 2. Antragsgegner mit dem Oberkontrolleur zum Beispiel bei der Revierausgabe darüber unterhalten habe, dass beim neuen Wagen 470 das Radio nicht funktioniere, sie dem 2. Antragsgegner lautstarke Vorwürfe gemacht habe, angeblich schlecht über sie zu reden oder blöde Witze über sie zu machen, obwohl



diese gar nicht wissen konnte, was tatsächlich besprochen worden sei. Weiters habe sie dem 2. Antragsgegner mit ihrem Rechtsanwalt gedroht, und dass sie den 2. Antragsgegner anzeigen werde, weil er ihr gegenüber angeblich immer Mobbing betreiben würde. Der Oberkontrolleur habe der Antragstellerin damals mitgeteilt, dass er selbstverständlich auf den 2. Antragsgegner einwirken werde, verwies aber zugleich auch darauf, dass sie seiner Meinung nach vermutlich etwas zu sensibel sei und doch bitte nicht überreagieren solle. Die Antragstellerin habe daraufhin sehr erobost reagiert und habe auch dem Oberkontrolleur mit ihrem Rechtsanwalt gedroht. Im Verlauf des Juni 2010 habe der Oberkontrolleur der Antragstellerin eine Einschülerin zugeteilt. Die Antragstellerin habe daraufhin gesagt, niemanden zu brauchen und sie wolle auch niemanden einschulen. Hier habe der Oberkontrolleur sie deutlich darauf hingewiesen, dass die Anweisungen grundsätzlich zu befolgen seien und sie, wie andere Kollegen/innen auch, normale Einschulungen durchführen müsse. Daraufhin habe die Antragstellerin zwar die Zuweisung der Einschulung von Frau F akzeptiert, habe aber zugleich gegenüber dem Oberkontrolleur erklärt, dass sie dieser alles über die Firma erzählen werde, was für Männer in ihr arbeiten und sie werde nur Schlechtes über die Firma verbreiten. Diese Verhaltensweise sei grundsätzlich bezeichnend für die Antragstellerin. So habe sie auch den Oberkontrolleur mit der wiederholten Drohung konfrontiert, dass, wenn er weiter so gut zu dem 2. Antragsgegner sei, sie beide anzeigen werde. Aufgrund der seitens der Antragstellerin offen geführten Konfrontation gegen den 2. Antragsgegner, habe der Oberkontrolleur diesen aufgefordert, der Antragstellerin aus dem Wege zu gehen, und dieser habe mit ihr in der Folge auch kein Wort mehr gewechselt. Im Sommer 2010, eineinhalb Jahre, nachdem die Antragstellerin in die Firma eingetreten sei, habe der Oberkontrolleur einmal laute Stimmen aus dem Aufenthaltsraum gehört. Ein ansonsten sehr ruhiger und besonnener Mitarbeiter habe ein lautes Gespräch mit der Antragstellerin geführt. Auf die Frage vom Oberkontrolleur, was denn geschehen sei, habe dieser geantwortet, dass die Antragstellerin ihn schon länger provoziere und immer wieder beleidigt habe und er sie deshalb lautstark in die Schranken weisen habe müssen. Als der Oberkontrolleur daraufhin die Antragstellerin habe ansprechen wollen, sei sie immer wieder ausgewichen und habe keine konkreten Antworten geben. Auf Grund dieser Vorfälle sei der Oberkontrolleur zur Auffassung gelangt, dass sie nur Unruhe unter ihren

Kollegen/innen verbreite, und er deshalb bei einem nächsten Vorfall die Revierleitung über sie informieren werde. Dies habe er ihr auch mitgeteilt.

Der Gipfel der seitens der Antragstellerin geschürten Intrigen sei allerdings ihre Behauptung gewesen, dass angeblich der 2. Antragsgegner schuld daran gewesen sei, dass sie und der Oberkontrolleur nicht mehr miteinander liiert seien. Diese Behauptung sei jedenfalls unwahr. Nachdem die Antragstellerin die Firma verlassen habe, sei ein Mitarbeiter auf den Oberkontrolleur zugekommen und habe unter anderem berichtet, dass die Antragstellerin ihm offen erzählt habe, sie habe mit dem Oberkontrolleur eine Beziehung gehabt habe, und das dürfe auf keinen Fall jemand in der Firma erfahren. Als der Oberkontrolleur dieser Sache nachgegangen sei, hätten ihm mehrere Revierfahrer bestätigt und auch Mitarbeiter der Notrufserviceleitstelle, dass die Antragstellerin auch ihnen in Gesprächen von ihrem angeblichen Verhältnis mit dem Oberkontrolleur berichtet habe. Festzuhalten sei, dass die Antragstellerin immer wieder versucht habe, verschiedene Kollegen/innen gegen den 2. Antragsgegner aufzuhetzen. Aufgrund dieser gehäuften Vorkommnisse habe der Oberkontrolleur die jeweils diensthabenden Revierfahrer speziell im Umgang mit der Antragstellerin sehr genau beobachtet. Er sei zum Beispiel, wann immer er Dienst hatte, in der Zeit von 19:00 Uhr bis ca. 20:00 Uhr im Aufenthaltsraum anwesend gewesen. Dabei habe der Oberkontrolleur feststellen können, dass an den Tagen, wo auch die Antragstellerin anwesend gewesen sei, sie an fast jeder Unterhaltung die geführt wurde, gerne teilgenommen habe. Auch wenn die Stimmung unter den anwesenden Revierfahrern einmal heiterer gewesen sei und Witze erzählt worden seien, habe die Antragstellerin munter mitgemacht. Jedenfalls habe sie nicht ihr Missfallen über die Unterhaltungen gezeigt. Sie selbst habe es zum Beispiel nicht gestört selber zweideutige Bemerkungen spaßeshalber zu machen. Im Oktober 2010 habe die Antragstellerin den 2. Antragsgegner abermals beschuldigt, er habe sie angeblich sexuell belästigt. Sie habe gesagt, er habe ihr eindeutige Angebote gemacht. Sie habe sich von ihm verfolgt gefühlt. Der Oberkontrolleur habe ihr erwidert, dass er mit dem 2. Antragsgegner darüber sprechen werde, die Sachlage nunmehr aber der Revierleitung zur Kenntnis gebracht werden müsse. Die Antragstellerin habe daraufhin geantwortet, dass sie ohnedies bereits einen Termin bei dem Leiter des Revierstreifendienstes organisiert habe, und sie diesem alles selber vortragen werde. Der Leiter des Revierstreifendienstes sei seinerseits erstmals im Sommer 2009 auf das Problem aufmerksam gemacht worden, als er von

einem Stellvertreter erfahren habe, dass die Antragstellerin angeblich von einem Kunden belästigt worden sei. Da dies ein heikles Thema gewesen sei, um einen Kunden damit direkt zu konfrontieren, habe der Leiter des Revierstreifendienstes die Antragstellerin um einen schriftlichen Bericht ersucht, um weitere Schritte einzuleiten. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe in der Folge jedoch keinerlei schriftlich Erklärung von der Antragstellerin erhalten, und er habe auch nie wieder diesbezüglich etwas gehört, obwohl sie weiterhin im selben Revier gefahren sei und auch zu diesem besagten Kunden fahren habe müssen.

Anfang Mai 2010 habe der Leiter des Revierstreifendienstes vom Betriebsratsvorsitzenden erfahren, dass es angeblich Probleme zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin gegeben habe. Damals habe der Leiter des Revierstreifendienstes mit der Antragstellerin einen Termin vereinbart, wobei auch der Betriebsratsvorsitzende, Herr Bachmann, dazu eingeladen gewesen sei. In der Folge habe die Antragstellerin diesen Termin jedoch abgesagt bzw. auf unbestimmte Zeit verschoben. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe sodann nichts mehr von der Antragstellerin gehört, weshalb er diese im Bereitschaftsraum einmal angesprochen und sie höflich darauf aufmerksam gemacht habe, dass baldigst ein gemeinsamer Besprechungstermin festgelegt werden sollte, damit das Problem nicht nur besprochen sei, sondern auch bereinigt werden könne. Die Antragstellerin habe an dieser Stelle dem Leiter des Revierstreifendienstes mitgeteilt, dass nunmehr alles in Ordnung sei und es diesbezüglich keine Probleme mehr gegeben habe. Als Anfang September wiederum der Betriebsratsvorsitzende auf den Leiter des Revierstreifendienstes mit dem besagten Problem zwischen der Antragstellerin und dem 2. Antragsgegner zugekommen sei, habe der Leiter des Revierstreifendienstes die Antragstellerin schriftlich darauf hingewiesen, dass sie einen von zwei Terminen wahrnehmen müsse. Es sei in der Folge einer dieser Termin tatsächlich zustande gekommen. Zum besagten Termin seien sodann die Antragstellerin, der Betriebsratsvorsitzende und der Leiter des Revierstreifendienstes anwesend gewesen. Die Antragstellerin habe das Gespräch sogleich damit begonnen, dass sie von einem extrem schweren Vorfall aus ihrer Vergangenheit berichtet habe, wo sie sehr schlimme Erfahrungen mit Männern gemacht habe. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe diese offene Erklärung überrascht zur Kenntnis genommen. Die Antragstellerin habe sodann von den angeblichen Vorfällen mit dem 2. Antragsgegner, seinen angeblichen sexistischen Aussagen und seiner

angeblichen sexuellen Belästigungen erzählt. Des Weiteren habe sie ihre Enttäuschung über den Oberkontrolleur zum Ausdruck gebracht, da er angeblich nichts unternommen habe, obwohl er es ihr doch versprochen habe. Hier sei durch den Leiter des Revierstreifendienstes der Antragstellerin zugesichert worden, dass sich dieser persönlich und sofort um die Angelegenheit kümmern werde. Auch sei mitgeteilt worden, dass es noch einen zweiten Termin geben werde, wobei der genaue Zeitraum ursprünglich noch nicht festgelegt worden sei. Die Antragstellerin habe den Leiter des Revierstreifendienstes darauf verwiesen, dass er sie auch in ihrem bevorstehenden Urlaub gerne anrufen dürfe, um einen Termin zu vereinbaren. Ein paar Tage später sei sodann das Gespräch mit dem 2. Antragsgegner, dem Oberkontrolleur, dem Betriebsratsvorsitzenden und dem Leiter des Revierstreifendienstes erfolgt. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe den 2. Antragsgegner sehr streng mit den Vorwürfen von der Antragstellerin konfrontiert und habe natürlich eine Erklärung von diesem verlangt. Weiters habe er von dem Oberkontrolleur wissen wollen, ob es der Wahrheit entspreche, dass die Antragstellerin mehrmals mit ihm darüber gesprochen habe, und warum der Leiter des Revierstreifendienstes davon nichts erfahren habe. Der 2. Antragsgegner habe vehement die Vorwürfe von der Antragstellerin bestritten. Er habe diese weder sexuell belästigt, noch absichtlich in irgendeiner Art und Weise berührt, noch beschimpft oder dergleichen. Im Gegenteil die Antragstellerin habe ihn immer wieder angeschrien und ihm Vorwürfe gemacht, welche in keinsten Weise stimmen würden. Der Oberkontrolleur habe gegenüber dem Leiter des Revierstreifendienstes bestätigt, dass die Antragstellerin ihn des Öfteren auf Probleme mit dem Einschreiter aufmerksam gemacht habe und er jedem einzelnen Fall auch stets gleich nachgegangen sei. Auf die Frage von dem Leiter des Revierstreifendienstes, warum dieser nichts davon erfahren habe, habe der Oberkontrolleur erklärt, dass er in seiner Funktion das Problem selbst lösen habe wollen, was auch legitim sei, da er die Befugnis dazu habe. Des Weiteren habe der Oberkontrolleur den Leiter des Revierstreifendienstes auch von den oben dargestellten weiteren Vorfällen mit anderen Revierfahrern, welche angeblich die Antragstellerin ebenfalls belästigt haben, berichtet.

Einige Tage habe Frau F, eine andere Revierfahrerin, im Rahmen eines Termins zwischen ihr und dem Leiter des Revierstreifendienstes darum gebeten, dass sie keine Einschulungen mehr mit der Antragstellerin machen möchte. Auf Nachfrage

habe sie erklärt, dass ihr die Antragstellerin bei der letzten Einschulung sehr wenig gezeigt habe und stattdessen habe sie nur über die Herren in der Firma schlecht geredet. Laut Aussage dieser Revierfahrerin habe die Antragstellerin diese immer dazu animieren wollen, zu ihr zu halten und sich gegen die Männer zu verschwören, was aber von ihr ablehnt worden sei. Auf die direkte Frage von dem Leiter des Revierstreifendienstes, ob sie in irgendeiner Art und Weise jemals von einem der Revierfahrer sexuell belästigt, genötigt oder beschimpft wurde, sei von dieser Revierfahrerin verneint worden. Nach diesem Gespräch habe sich der Leiter des Revierstreifendienstes mit dem Betriebsratsvorsitzenden zusammengesetzt. Dabei habe der Leiter des Revierstreifendienstes eine schwierige Situation abzuwiegen gehabt und sei schließlich zu dem Entschluss gekommen, die Antragstellerin zu kündigen, dies zu ihrem eigenen Schutz und Interesse. Der Betriebsratsvorsitzende habe sodann vom Leiter des Revierstreifendienstes die Erklärung bekommen, dass dieser in keinsten Weise auch nur den geringsten Beweis habe für die Anschuldigungen von der Antragstellerin, und dass der Leiter des Revierstreifendienstes aufgrund nur einer einzigen Aussage bzw. Anschuldigung nicht einen Mitarbeiter kündigen habe können. Jedenfalls habe der Leiter des Revierstreifendienstes den Eindruck gewonnen, dass es genau das gewesen sei, was die Antragstellerin von ihm erwartet habe, nämlich den 2. Antragsgegner zu kündigen. Andererseits habe der Leiter des Revierstreifendienstes die Aussagen von der Antragstellerin auch nicht einfach ignorieren können. Daraufhin habe der Leiter des Revierstreifendienstes die Antragstellerin tatsächlich noch in ihrem Urlaub angerufen und habe mit ihr einen weiteren Termin ausgemacht.

Dieses Gespräch habe wiederum im Beisein von dem Betriebsratsvorsitzenden in der Zentrale der 1. Antragsgegnerin stattgefunden. Auf Nachfrage, ob sie weiterhin mit dem 2. Antragsgegner zusammenarbeiten möchte, habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass sie dieses auf keinen Fall möchte. An dieser Stelle sei der Antragstellerin verdeutlicht worden, dass aufgrund nur einer einzigen Aussage ein Mitarbeiter nicht gekündigt werden könne. In der Folge habe ihr der Leiter des Revierstreifendienstes seine Entscheidung betreffend ihrer Kündigung mitgeteilt. Daraufhin habe die Antragstellerin sehr ungehalten reagiert und habe dem Leiter des Revierstreifendienstes Worte in den Mund gelegt wie „Sie glauben mir nicht und das wird noch Konsequenzen haben.“ Der Leiter des Revierstreifendienstes habe darauf umgehend reagiert und richtig gestellt, dass er keine Äußerungen dergleichen getan

habe. Die Antragstellerin sei nicht mehr zu beruhigen gewesen und habe immer wieder wiederholt, dass ihr niemand glauben würde und dass hier alle unter einer Decke stecken würden, und dass dies für alle noch Folgen haben würde. Der Leiter des Revierstreifendienstes habe ihr gesagt, dass sie ihm nicht drohen soll und er als Vorgesetzter auch keine andere Möglichkeit mehr sehen würde, als sich von ihr zu trennen. Auch der Betriebsratsvorsitzende habe zu diesem Zeitpunkt der Antragstellerin die Lage nochmals erklären wollen, doch habe auch dies nichts mehr geholfen. Es sei sodann die Kündigungszeit mit der Antragstellerin besprochen und ihr angeboten worden, die restliche Zeit als Urlaub zu konsumieren, was sie dann auch getan habe. Des Weiteren seien zwei Arbeitssuchtage laut Bewacherkollektivvertrag einvernehmlich vereinbart worden.

Schließlich sei noch festgehalten, dass der Leiter des Revierstreifendienstes seit fast 19 Jahren bei der 1. Antragsgegnerin tätig sei und seit mehr als 12 Jahren als leitender Angestellter im Bereich Revier-Streifendienst und Notrufserviceleitstelle. Seine Mitarbeiter/innen würden seine Einstellung betreffend sexueller Belästigung am Arbeitsplatz kennen, da ein eigener Hinweis zu diesem Thema im Zuge eines jeden Einstellungsgespräches erfolgt sei. Die leitenden Mitarbeiter seien zudem auf Grund eines diesbezüglichen WIFI-Seminars im Umgang mit derartigen Problemen geschult worden. Die Anschuldigungen von der Antragstellerin, was die Person des Leiters des Revierstreifendienstes anbelangt, seien frei erfunden, und stimmen in keinsten Weise mit der Realität überein. Aufgrund dieser wiederholt getätigten Aussagen der Antragstellerin sei die Autorität des Leiters des Revierstreifendienstes innerhalb der 1. Antragsgegnerin und in weiterer Folge seine Stellung durchaus gefährdet gewesen. Die Abwägung bezüglich der Kündigungsentscheidung habe daher gar nicht anders ausfallen können.

Tatsache sei, dass die 1. Antragsgegnerin Bewachungsdienstaufträge durchführe und es auch allgemein bekannt sei, dass die Tätigkeit in diesem Bereich grundsätzlich eine Männerdomäne darstelle. Gerade deswegen sei die Antragsgegnerin aber besonders sensibilisiert und habe Vorkehrungen getroffen, dass Diskriminierungen und sexuelle Belästigungen verhindert werden würden. Wie die Antragstellerin selbst angibt, gibt es aber noch weitere weibliche Mitarbeiterinnen, welche ihrerseits derartige Vorwürfe aber zu keiner Zeit erhoben hätten.

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

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** durch den **2. Antragsgegner, Herrn B**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte belästigen.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.<sup>1</sup>

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies

---

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

jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.<sup>2</sup>

Für den/die Belästiger/in muss erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine allzu hohen Ansprüche gestellt werden. Abgelehnt und damit unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung kann auch schlüssig erfolgen.<sup>3</sup>

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sich die sexuellen Belästigungen durch den 2. Antragsgegner durch körperliches zu nahe treten, wie z.B. das Anstreifen durch zu nahes Vorbeigehen, durch sehr knappes Vorbeigehen an ihr, durch Ansehen ihrer Oberweite bzw. das Schauen auf ihren Intimbereich sowie durch die Bemerkung des 2. Antragsgegners bei der Ausgabe der Mappe zum Revier Nr. 6, dass er gerne anderen Sex hätte, geäußert hätten. Sie habe diese Vorkommnisse nicht gleich gemel-

---

<sup>2</sup> U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

<sup>3</sup> Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p.



det, sondern erst nach einer gewissen Zeit ihren Vorgesetzten gemeldet. Die Antragstellerin betonte in ihrer Befragung, dass, wenn sie etwas behauptete, stimme es auch. Sonst würde sie es nicht machen.

Der 2. Antragsgegner, Mitarbeiter der 1. Antragsgegnerin, bestritt sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch der mündlichen Befragung das Vorbringen der Antragstellerin.

Er habe nie die Äußerung getätigt, dass er gerne anderen Sex hätte. Er habe sich die Mappe selber genommen. Er habe mit der Antragstellerin nur über die Firma Kontakt gehabt. Er habe sie lediglich im Gemeinschaftsraum gesehen. Die Antragstellerin habe ihm ständig mit dem Rechtsanwalt gedroht. Wenn er mit dem Revierkontrolleur geredet habe, sei sie auf ihn losgegangen. Sie würde dafür sorgen, dass er seine Arbeit verliere. Die Gründe, wieso sie ihn angeschrien und auf ihn losgegangen sei, kenne er nicht. Es habe nie Beschwerde in dieser Richtung gegen ihn gegeben. Vor der Beschäftigung der Antragstellerin sei der 2. Antragsgegnerin bereits drei Jahre im Unternehmen ohne jede Beschwerde anderer Kollegen/innen beschäftigt gewesen.

Hinsichtlich der vorgebrachten sexuellen Belästigungen konnte eine der Auskunftspersonen bestätigen, dass es der 2. Antragsgegner nie gegenüber der Antragstellerin Andeutungen bzw. Scherze sexueller Natur gemacht habe. Der 2. Antragsgegner habe die Antragstellerin auch nie berührt. Eine weitere einvernommene Auskunftsperson gab in der Befragung an, dass der 2. Antragsgegner bei der Ausgabe der Reviermappen gesagt habe, dass er gerne sechs hätte. Dies habe er in den Raum reingesagt, und nicht speziell zur Antragstellerin. Der Vorwurf der Antragstellerin, dass er gerne anderen Sex hätte, wurde auch von dieser Auskunftsperson nicht bestätigt.

Die Antragstellerin hat im Verfahren gegenüber dem erkennenden Senat den Eindruck vermittelt, dass sie in Hinblick auf ihre sexuelle und körperliche Integrität eine besonders erhöhte Sensibilität aufweist. Die Antragstellerin hat dadurch Verhaltensweisen anderer männlicher Kollegen missverständlich aufgefasst, die objektiv gesehen, allerdings keine sexuelle Belästigung darstellen. Im Ermittlungsverfahren ließen sich die Vorwürfe nicht bestätigen, vielmehr konnte die befragten Auskunftspersonen die Anschuldigungen gegenüber dem 2. Antragsgegner ausräumen.

Nach Ansicht des Senates I der GBK wurden die Angaben von der Antragstellerin im Sinne der Beweislastverteilung nicht ausreichend glaubhaft gemacht, somit war dem Verlangen der GAW nicht zu folgen.

Nach Auffassung des Senates I der GBK liegt somit diesbezüglich **keine sexuelle Belästigung** durch den 2. Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der von der GAW verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Arbeitgeberin, X GmbH (1. Antragsgegnerin), 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<sup>4</sup> aufgefordert, in seinem/ihrem Betrieb Maßnahmen zu setzen, um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen und wahren<sup>5</sup>. Präventiv sollte von den Arbeitgebern/innen eine „Unternehmenskultur“ entwickelt werden, nach der Belästigungen aller Art grundsätzlich verpönt sind, damit es nach Möglichkeit nicht zu Belästigungen kommt<sup>6</sup>.

Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in 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,

---

<sup>4</sup> vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG sowie OGH 26.8.2004, 8 Ob 3/04f, ZAS 2005/44 (Posch); ARD 5608/13/2005 (Adamovic).

<sup>5</sup> OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b, DRdA 2001/15 (Smutny); 17.3.2004, 9 ObA 143/03z, DRdA 2005/26 (Eichinger); 26.5.2004, 9 ObA 64/04h, ARD 5552/20/2004; Ziehensack, Praxiskommentar zum VBG (2004) § 32 Rz 141 f.

<sup>6</sup> vgl. Mazal, Belästigung in der Arbeitswelt – Abhilfe durch Unternehmenskultur! Ecolex 2009, 460 462).

Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung). Eine sexuelle Belästigung durch Dritte darf sich niemals zum Nachteil für die betroffene Person auswirken. Nach dem GIBG besteht die Verpflichtung für den/die Arbeitgeber/in zur Schaffung angemessener Abhilfe. Eine sexuelle Belästigung durch eine/n Mitarbeiter/in ist eine Form von Arbeitnehmer/inehlerverhalten, die den/die Arbeitgeber/in verpflichtet, sich damit zu befassen, wie er/sie es bei jeder Form von Fehlverhalten eines/einer Mitarbeiter/in tun sollte. Es bedarf daher Maßnahmen, die geeignet sind, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen in deren sexuelle Sphäre zu verhindern.

Gegenstand der Überprüfung, ob die 1. Antragsgegnerin eine dem GIBG entsprechende angemessene Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung gesetzt hat, war, ob diese ihren Verpflichtungen in Bezug auf den 2. Antragsgegner erfüllt hat. Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab allerdings, dass der 2. Antragsgegner die Antragstellerin nicht sexuell belästigt hat. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche sexuelle Belästigung durch Dritte.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** durch den **2. Antragsgegner, Herrn B**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die geschlechtsbezogene Belästigung gilt gemäß § 7 Abs. 1 GIBG als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Sie bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau – unter Ausklammerung der gesondert geregelten sexuellen Belästigung iSd § 6 GIBG<sup>7</sup> – als auch an daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund

---

<sup>7</sup>§ 7 und § 6 GIBG stehen zueinander in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung, weil auch die „sexuelle Sphäre“ zweifellos unter „Geschlecht“ zu subsumieren ist, also auch die sexuelle Sphäre geschlechtsbezogen ist. Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung. Vgl. dazu RV 307 BlgNR 22. GP 12

ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung iSd § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.<sup>8</sup> Nach der Rechtsprechung sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine rechtlich verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt.<sup>9</sup>

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist.

Verhaltensweisen geschlechtsbezogener Belästigung können verschiedenste Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, E-Mails, SMS, Bildern oder sonstigem Material.<sup>10</sup> Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau- oder Mannsein, abzielt. Denkbar sind etwa stereotype Benachteiligungen und Redensarten, denkbar sind aber auch Verhaltensweisen, die sich gegen eine bestimmte Person deshalb richten, weil sie ein bestimmtes Geschlecht hat. Während bei bestimmten Äußerungen der „Geschlechtsbezug“ auf der Hand liegt, ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten etc. nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv der belästigenden Person für diese Verhaltensweise maßgebend. Letztlich hängt es von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist. Damit von einer Belästigung iSd § 7 Abs. 2 GIBG gesprochen werden kann, muss durch ein bestimmtes geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein Mindestmaß an Intensität voraus. Wenn zwar einzelne Belästigungshandlungen für sich betrachtet noch nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen, können auch kleinere, aber wiederholt erfolgende Übergriffe letztlich die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen.<sup>11</sup>

Das zu beurteilende Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies muss für den/die Belästiger/in erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen aber keine hohen Ansprüche gestellt werden.

---

<sup>8</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 7 Rz 3

<sup>9</sup> OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008

<sup>10</sup> RV 307 BlgNR 22. GP 12

<sup>11</sup> Vgl. RV 735 BlgNR 18. GP 33

§ 7 Abs. 2 Z 1 GIBG setzt weiters voraus, dass ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies zumindest bezweckt.

Die Antragstellerin gab an, vom 2. Antragsgegner dahingehend „bedroht“ worden zu sein, dass er sie längst hinausgeworfen hätte, wenn er etwas in der Firma zu sagen hätte. Dies habe eine unerwünschte Verhaltensweise dargestellt, die ihre Würde verletzt und ein einschüchterndes Umfeld für sie geschaffen habe. Laut dem Verlangen der GAW ist die geschlechtsspezifische Komponente an den Bemerkungen des 2. Antragsgegners insofern eindeutig, und zwar deshalb, weil die erste Äußerung nach Ansicht der GAW eine sexuelle Belästigung dargestellt habe und nach der öffentlichen Zurückweisung durch die Antragstellerin derartige Bemerkungen ohne sexuellen Bezug erfolgt seien.

Der Antragsgegner hat stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der Belästigung widersprochen und auf sein bisheriges Vorbringen verwiesen.

Nach Auffassung des Senates I der GBK wurde der objektive Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht erfüllt, sollte diese Äußerung so gefallen sein. Den rechtlichen Argumenten der GAW auf die erforderliche geschlechtsspezifische Komponente der Äußerungen des 2. Antragsgegners iSd § 7 GIBG konnte der Senat I der GBK nicht folgen. In der mündlichen Befragung wurde von der Antragstellerin vorgebracht, dass sie von einem anderen Kollegen als den 2. Antragsgegner als Schlampe bezeichnet worden sei. Da sich der Antrag aber nicht gegen diesen Kollegen richtet, und der sonstige Vorwurf der Antragstellerin gegenüber dem 2. Antragsgegner nicht den objektiven Tatbestand des § 7 GIBG erfüllt, konnte keine Diskriminierung festgestellt werden.

Es liegt somit **keine geschlechtsbezogene Belästigung** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zu der von der GAW verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die 1. Antragsgegnerin, X GmbH, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch Dritte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kol-

lektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, ist folgendes festzuhalten:

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass der 2. Antragsgegner die Antragstellerin nicht belästigt hat. Es fehlte somit für den erkennenden Senat die für die Erfüllung des Tatbestandes der mangelnden Abhilfe iSd § 7 Abs. 1 Z 2 GIBG erforderliche geschlechtsbezogene Belästigung durch eine/n Dritte/n.

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

Weiters wurde die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die 1. Antragsgegnerin, X GmbH, verwirklicht worden ist, folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung. Im vorliegenden Fall ist es zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin gekommen. Auf Grund der Bestimmungen des GIBG darf es bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu keinerlei Diskriminierung kommen. Der Senat I der GBK überprüfte daher die Umstände für das Zustandekommen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antraggegnerin obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliches Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für

die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass die 1. Antragsgegnerin die Antragstellerin im Zuge ihrer Beschwerden gegen den 2. Antragsgegner, der sie (sexuell) belästigt haben soll, gekündigt hat. Die 1. Antragsgegnerin sieht die Kündigung der Antragstellerin jedoch als sachlich gerechtfertigt an. Die Beendigung sei sowohl zum Schutz der Antragstellerin als auch zum Schutz der anderen Mitarbeiter/innen ausgesprochen worden. Im Verlangen der GAW wurde gerade auf den Zusammenhang zwischen der Beschwerde der Antragstellerin bzgl. der von ihr vorgebrachten (sexuellen) Belästigung durch den 2. Antragsgegner und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen. Die GAW hat insbesondere vorgebracht, dass das Dienstverhältnis eines mutmaßlichen Diskriminierungsopfers aufgelöst worden sei, und nicht jedoch jenes des mutmaßlichen Belästigers. Die Vorgehensweise der 1. Antragsgegnerin ist aus der Sicht der GAW als diskriminierend anzusehen.

Aus den Befragungen der beteiligten Auskunftspersonen ergab sich, dass die 1. Antragsgegnerin die Antragstellerin als Mitarbeiterin sehr geschätzt habe. Einer ihrer Vorgesetzten hat in seiner Befragung die sehr gute Arbeit der Antragstellerin hervorgehoben. Solche Mitarbeiter/innen würde man suchen. Allerdings habe die Antragstellerin gravierende Probleme im zwischenmenschlichen Bereich. Es würde ihm auch noch heute leidtun, dass die Antragstellerin nicht mehr im Unternehmen beschäftigt sei. Die 1. Antragsgegnerin habe die Antragstellerin kündigen müssen, da für sie eine weitere Zusammenarbeit mit dem 2. Antragsgegner nicht vorstellbar gewesen sei. Da die erhobenen Vorwürfe der Antragstellerin sich nicht bestätigt haben lassen, und man den 2. Antragsgegner nicht einfach grundlos hätte kündigen können, habe man sich zur Kündigung der Antragstellerin entschlossen.

Die Antragstellerin brachte in ihrer Befragung ergänzend vor, dass der Leiter des Revierstreifendienstes zu ihr gesagt habe, dass sie Unruhe in das Team hineinbringe. Man müsse sich daher von ihr trennen. Auch der Betriebsrat sei ihr nicht zur Seite gestanden. Sie warte die Entscheidung des Senates I der GBK ab, bevor sie weitere rechtliche Schritte gegen die 1. Antragsgegnerin unternehme.

Im Ermittlungsverfahren kam hervor, dass alle erhobenen Vorwürfe der Antragstellerin von der 1. Antragsgegnerin genau untersucht worden sind. Dies wurde von allen

befragten Auskunftspersonen bestätigt. So hat einer der Vorgesetzten betont, dass das Unternehmen derartige Vorwürfe stets genau untersuche, da nach zehn nicht haltlos vorgebrachten Vorwürfen, die elfte vorgebrachte Beschwerde bzgl. einer (sexuellen) Belästigung aber den Tatsachen entsprechen könne. Man habe sich immer ein Bild über die Vorwürfe der Antragstellerin gemacht. Für den erkennenden Senat war es nachvollziehbar und verständlich, dass für die 1. Antragsgegnerin aus den dargelegten Erwägungen eine weitere Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht mehr zumutbar war und daher ihr Arbeitsverhältnis gelöst hat

Es waren nach Ansicht des Senates I der GBK rein sachliche Gründe, die zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin geführt haben. Eine geschlechtsspezifische Komponente bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses ließ sich nicht erkennen.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 24. April 2012

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK