

**Senat I der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt (vormals Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 9. Mai 2007 über den am 21. März 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** durch **Herrn B**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A mit Unterbrechungen seit 2002 bei X beschäftigt und zuletzt seit 5.7.2004 im Restaurant in ... tätig gewesen sei. Arbeitgeberin sei die YGmbH ... Geschäftsführer sei Herr C. Das Dienstverhältnis sei einvernehmlich mit 2.6.2005 beendet worden.

Frau A sei ab 5.7.2004 als Kassa-Aufsicht tätig gewesen. Ihr Vorgesetzter im Restaurant X sei Herr B, der als Restaurantleiter insofern Personalkompetenz gehabt habe, als er eigenständig Mitarbeiter/-innen einstellen und kündigen/entlassen durfte. Auch Frau A sei direkt von Herrn B eingestellt worden, den sie schon aus vorherigen Dienstverhältnissen gekannt habe. Herrn B sei Herr E als Bereichsleiter übergeordnet, der wiederum Herrn C unterstanden habe.

Nach ihrem Urlaub im August 2004 sei sie zur Schichtführerin befördert worden, und habe dadurch neue Kompetenzen (Kassaabrechnung, Dienstpläne erstellen, Führungsverantwortung für die ihr unterstellten Mitarbeiter/-innen, etc.) und eine Gehaltserhöhung bekommen.

Frau A sei mit Herrn B als ihrem Vorgesetzten per Sie gewesen, weil dies von der Geschäftsleitung so verlangt worden sei.

Auf Initiative von Herrn B habe sich eine kurze Beziehung zwischen ihm und Frau A ergeben. Der Antragsgegner habe aber der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass sie ihm zu jung sei. Als die Antragstellerin ihren jetzigen Partner kennen gelernt und dem Antragsgegner mitgeteilt habe, dass sie die Beziehung zu ihm beende, sei dieser nicht bereit gewesen ihre Entscheidung zu akzeptieren. Ab diesem Zeitpunkt sei es laufend zu verbalen sexuellen Übergriffen und Aufforderungen, wie „Gemma ficken“, gekommen.

Im Jänner 2005 sei Frau A wegen einer akuten Eierstockentzündung im Krankenhaus stationär behandelt worden und sei anschließend für zwei Wochen krank geschrieben gewesen. Während ihres Krankenstandes habe Herr B sie aufgefordert, zur Arbeit zu kommen. Wortwörtlich habe er ihr mitgeteilt: „Der Herr C lässt fragen, ob du motiviert bist morgen in die Arbeit zu kommen“. Dies sei von Frau A unter Hinweis auf ihre Krankschreibung verneint worden, worauf Herr B erwidert habe: „Na, dann sieht es schlecht für dich aus“. Im Übrigen habe er ihr gegenüber mitgeteilt, dass Herr E sich schon gefragt habe, ob Frau A nicht zu viel gefickt hätte, sonst hätte sie wohl die Eierstockentzündung nicht bekommen.

Mit einem weiteren Mitarbeiter in der Filiale, Herrn D habe die Antragstellerin immer wieder Probleme gehabt, da dieser keine weiblichen Führungskräfte akzeptiert und ihre Anordnung immer wieder ignoriert habe. Des Weiteren habe dieser sie auch „zum Ficken“ aufgefordert und gemeint, um 50 Euro solle sie es mit ihm machen. Am 18.5.2005 habe sich dieser geweigert den Anweisungen von Frau A nachzukommen. Der schichtführende Manager, an dem sie sich um Hilfe gewandt habe, sei nicht bereit gewesen, sie zu unterstützen. Diese untragbare Situation habe sie versucht mit dem Antragsgegner zu besprechen. Dieser habe dies jedoch lediglich mit den Worten „Gemma ficken“ kommentiert. Derartige Aufforderungen habe er immer wieder, teilweise im Beisein des Freundes von Frau A getätigt, obwohl sie ihm deutlich gemacht habe dies zu unterlassen.

Ihr Freund sei auch Zeuge gewesen, wie Herr B die jüngere Schwester einer Mitarbeiterin, Frau F (... Jahre), belästigt habe. Die ...-jährige Schwester von Frau F sei von Herrn B gefragt worden, ob sie unten rasiert sei, und ob der Bruder seine Schwester „ficke“. Diese Bemerkungen habe ihr Freund ihr erzählt. Andere betriebsfremde Frauen seien vom Antragsgegner darauf angesprochen worden, ob

sie darunter einen Stringtanga an hätten. Der Antragstellerin seien konkrete Beschwerden bekannt.

Am 20.5.2005 habe die Antragstellerin als Schichtführerin von Frau F einen Anruf erhalten. Sie habe ihr weinend erklärt, dass sie von Herrn B mehrfach körperlich massiv belästigt und unter anderem mit der Drohung, wenn sie mit ihm keinen Oralverkehr mache, werde sie gekündigt, zum Oralverkehr genötigt worden sei. Bereits zu Anfang ihres Dienstverhältnisses sei Frau F einmal aus dem Zimmer von Herrn B gekommen und habe die Antragstellerin gefragt, ob man schwanger werden könne, wenn man Sperma schlucke. Für die Antragstellerin sei auffällig gewesen, dass Frau F des Öfteren während der Arbeit schlecht wurde und sie sogar manchmal erbrechen habe müssen. Eine dritte Person habe beobachtet wie Frau F einmal in der Früh vor Herrn B gekniet sei. Aus diesen Gründen sei für sie das Vorbringen von Frau F absolut glaubwürdig gewesen, und habe sie als Vorgesetzte sofortigen Handlungsbedarf gesehen.

Ihr unmittelbarer und nächst höhere Ansprechpartner sei Herr E gewesen, mit dem auch eine gute Gesprächsbasis bestanden habe, während sie den Geschäftsführer Herrn C nur oberflächlich gekannt habe. Da Herr E sich im Urlaub befunden habe, habe sie den Haustechniker, Herrn G davon informiert, der zunächst mit Frau F und danach mit Herrn C gesprochen habe.

Am 23.5.2005 habe zwischen Herrn G, Herrn B und Frau F ein Gespräch stattgefunden. Dabei sei Frau F so eingeschüchtert worden, dass sie in Folge ihre Vorwürfe abgeschwächt habe. Frau F sei von Herrn B am gleichen Tag vom Antragsgegner beurlaubt und später gekündigt worden. Es sei daher für die Antragstellerin nicht mehr möglich gewesen, mit ihr in Kontakt zu treten.

Die Antragstellerin selbst sei am 24.5.2005 zu einem gemeinsamen Gespräch mit Herrn C, Herrn B und Herrn H geholt worden. Herr B habe sie als Lügnerin beschuldigt. An diesem Tag habe die Antragstellerin mit ihm die Spätschicht absolvieren müssen. Während der Schicht habe er sie immer wieder beschimpft und ihr Konsequenzen angedroht. Die Situation sei für Frau A unerträglich geworden. Ihr sei übel gewesen, weshalb sie nach Hause gehen und in Folge einen Arzt aufsuchen habe wollen. Der Antragsgegner habe ihr mitgeteilt, wenn sie jetzt gehe, sei dies fristlos. Frau A habe dies als Ausspruch einer Entlassung werten müssen. Erst

Recherchen und Anrufe der GAW bei Herrn C hätten ergeben, dass dieser von der Entlassung keine Kenntnis gehabt habe. Auf Ersuchen der GAW habe sich Herr C bereit erklärt, der Antragstellerin selbst telefonisch zuzusichern, dass keine Entlassung ausgesprochen worden sei.

Am 2.6.2005 habe ein Gespräch in der GAW stattgefunden, an dem Herr C, Herr E, Frau A und die Gleichbehandlungsanwältin teilgenommen hätten. Dabei habe Herr C geäußert, dass der Antragsgegner ein „lockeres Mundwerk“ habe. Dieser Vorfall habe nach Wissensstand der Antragstellerin jedoch keinerlei Konsequenzen für Herrn B gehabt

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe weitgehend bestritten.

Es habe nie eine Beziehung zwischen der Antragstellerin und ihm gegeben. Aufgrund ihrer zerrütteten Familienverhältnisse habe sie nicht nach Hause wollen, und habe ihn gebeten, bei ihm einige Tage zu wohnen. Diesem Wunsch sei er einige Male nachgekommen. In einer dieser Nächte sei es zwischen ihm und der Antragstellerin zu einem einmaligen Geschlechtsverkehr gekommen

Der Krankenstand im Jänner 2005 sei einer der Wenigen von Frau A gewesen. Ein Bekannter von Frau A habe ihm erzählt, dass er sie im Krankenstand am Wochenende in einer Diskothek gesehen habe. Am Telefon habe er sie aber nicht direkt darauf angesprochen sondern lediglich gefragt wann sie wieder komme.

Die angeblich von Herrn E getätigten Aussagen seien frei erfunden und würden in keinsten Weise der Wahrheit entsprechen. Des Weiteren habe Herr D auch niemals Probleme mit weiblichen Führungskräften gehabt. Er sei über die von der Antragstellerin getätigten Vorwürfe gegenüber Herrn D, dieser habe ihr 50 €,- für sexuelle Handlungen angeboten, mehr als entsetzt gewesen. Vielmehr sei die Antragstellerin von Herrn C dabei beobachtet worden, wie sie Herrn D – gegen dessen Willen, zwischen den Beinen unsittlich berührte, was dieser auch bestätigen könne. Es sei zwischen Herrn H und Frau A des Öfteren zu Uneinigkeiten gekommen. Deshalb habe er versucht, die Beiden zu unterschiedlichen Dienstzeiten einzusetzen.

Die Behauptungen von Herrn I würden nicht der Wahrheit entsprechen. Der Freund von Frau A würde vielmehr nicht verkraften, dass er und Frau A einmal Geschlechtsverkehr gehabt hätten.

Frau F habe bereits zum dritten Mal ein schlechtes Ergebnis bei einem „mystery-shopper“ (interner, anonymer Kundenbericht) eingebracht. Dies sei Anlass gewesen, ein Mitarbeitergespräch mit ihr unter Anwesenheit von Herrn H zu führen. Da diese schlechten Ergebnisse bis zu einem Entzug der Lizenz führen können, sei Frau F eine Beobachtungsfrist von zwei Wochen gegeben worden. Mit der Auflage, sollte während dieser Zeit keine Besserung der Ergebnisse eintreten, hätten man das Dienstverhältnis beenden müssen. Für den Antragsgegner sei es erwiesen, dass Frau F bei Frau A Rat gesucht habe, und Frau A sie zu einem Komplott gegen ihn überredet habe. Bei dem gemeinsamen Gespräch zwischen Frau F, Herrn G und dem Antragsgegner, sei von sexuellen Nötigungen keine Rede mehr gewesen.

Da dieser Vorfall auch der Geschäftsführung, Herrn C und Herrn E, von ihm mitgeteilt worden sei, habe es auch hier ein Gespräch zwischen Frau F, Herrn C und Herrn E gegeben. Dabei seien alle Anschuldigungen gegen ihn seitens Frau F, auch schriftlich, in Form einer eidesstattlichen Erklärung, dementiert worden. Frau F sei dann auf deren Wunsch in ein anderes Restaurant versetzt worden. Herr E habe sich persönlich um die reibungslose Versetzung gekümmert, um Frau F den Neustart zu erleichtern. Nach zwei Tagen Dienst, sei sie unentschuldigt ihrem Dienst ferngeblieben. Zahlreiche Versuche seitens Herrn E, Frau F telefonisch zu kontaktieren, seien erfolglos geblieben. Dies habe Herrn E zur Kündigung von Frau F veranlasst.

Am 24.5.2005 habe ein Gespräch zwischen Herrn C, Herrn H, Frau A und dem Antragsgegner stattgefunden. Hierbei sei noch lange keine Rede von vermeintlichen Belästigungen an Frau A gewesen. Bei diesem Gespräch habe Frau A die bereits widerrufenen Anschuldigungen von Frau F wiedergegeben. Da diese Anschuldigungen frei erfunden gewesen seien, habe sich der Antragsgegner nicht mehr beherrschen können, und habe Frau A eine „Lügnerin“ genannt. Frau A habe darauf erwidert: „Ich sage nur, was mir Frau F gesagt hat, dass sie jetzt etwas Anderes sagt, dafür kann ich nichts!“ Danach seien alle wieder an die Arbeit gegangen. Der Antragsgegner habe einem der Mitarbeiter eine Rauchpause

gewährt. Frau A sei dabei anwesend gewesen und habe auch eine Rauchpause gefordert, ansonsten werde sie nach Hause gehen. Da solche Äußerungen von Mitarbeiter/-innen nicht tolerabel seien, habe er dies mit folgenden Worten kommentiert: „Wenn Du nach Hause gehst, weil Du jetzt keine rauchen gehen kannst, dann wäre dies ein Grund für eine fristlose Entlassung.“ Daraufhin sei die Antragstellerin übermäßig laut und ausfallend geworden. Im Zuge ihres Wutanfalles habe Frau A ihre Sachen gepackt und habe ohne Erlaubnis ihren Arbeitsplatz verlassen. Nach Benachrichtigung der Geschäftsführung habe Herr C und Herr E die weiteren arbeitsrechtlichen Schritte zur Beendigung des Dienstverhältnisses mit Frau A eingeleitet.

Es habe noch niemals Anschuldigungen solcher Art gegen ihn gegeben und habe er stets die besten Ergebnisse und die korrekteste Personalführung aus allen ... Filialen geliefert. Dies könne von der Geschäftsführung bestätigt werden. Sein größter Fehler sei scheinbar gewesen, sich auf eine Kurz-Affäre mit der Antragstellerin einzulassen. Trotzdem habe der Antragsgegner sie weder benachteiligt, noch bevorzugt, noch in irgendeiner Weise belästigt oder diskriminiert.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab die Antragsstellerin im Wesentlichen ergänzend an, dass sie sich am Anfang mit dem Antragsgegner gut verstanden habe. Sie habe mit ihm vorher bereits in einer anderen Filiale ... zusammen gearbeitet. Das Verhältnis zwischen ihnen sei wahrscheinlich deshalb gekippt, da sie dann einen Freund gehabt habe und sie nicht mehr zu allem ja gesagt habe, was er von ihr verlangt habe. Er habe das Ende des Verhältnisses nicht so ganz akzeptiert. Der Antragsgegner habe ihr gegenüber Äußerungen wie „Geh ma ficken!“ oder „Geh komm mit!“ getätigt. Sie habe bei solchen Äußerungen einfach umgedreht und habe gar nicht gewusst, was sie darauf sagen sollte. Diese Äußerungen habe sie ihrem Freund und einer Arbeitskollegin erzählt. Die sexuellen Belästigungen seien erst nach den Übernachtungen bei Herrn B gefallen. Die Übergriffe hätten aufgehört, als Frau F in die Filiale gekommen sei. Sie wisse jedoch nicht, ob Frau F und Herr B etwas miteinander gehabt haben.

Diese Äußerungen seien von ihr gegenüber dem Bereichsleiter nur indirekt mitgeteilt worden, indem sie sich versetzen lassen wollte. Begründung habe sie ihm hierfür keine genannt. Er habe ihr gegenüber erwidert, dass sie sich erst in dieser Filiale beweisen müsse, danach könne man weiterschauen.

Ihre Arbeitskollegen hätten es ihr vorgeworfen, dass sie die Anschuldigungen von Frau F an Herrn B an die Vorgesetzten weitergegeben habe. Auch der Antragsgegner sei an diesem Tag auf sie „ziemlich angefressen“ gewesen. Sie habe aber Frau F geglaubt, sonst hätte sie ihr auch nicht geholfen.

Der Grund dafür, dass sie früher nach Hause gehen habe wollen, sei derjenige gewesen, dass sie die Attacken der Kollegen nicht mehr ausgehalten habe. Da habe der Antragsgegner ihr gesagt, wenn sie jetzt gehe, sei sie fristlos entlassen.

Des Weiteren gab die Antragstellerin an, dass er gegenüber den anderen weiblichen Mitarbeiterinnen manchmal „blöd dahergeredet“ habe und „komische Meldungen geschoben“ habe, wie etwa: „Wow, die ist geil!“.

Der Antragsgegner gab in seiner mündlichen Befragung ergänzend an, dass dieses kurze Verhältnis Monate vor der verfahrensgegenständlichen Behauptung gewesen sei. Seiner Meinung nach habe dies mit einer schlechten Beurteilung eines Mystery-Shoppers von Frau F begonnen. Die Antragstellerin habe die Anschuldigungen erfunden und habe sich mit Frau F zusammen getan. Frau F habe ihre Anschuldigungen in einer eidesstattlichen Erklärung wieder zurückgenommen. Hingegen habe die Antragstellerin ihre Behauptungen nicht mehr zurückziehen können, und habe es ihr Freund soweit getrieben, dass man nun hier sitze. Sie habe ja auch nichts zu verlieren, da sie nicht mehr bei X arbeite. Sie könne nur mehr gewinnen.

Hierzu befragt gab er an, dass die Entscheidung ob jemand eingestellt oder entlassen werde, nicht er treffe, sondern der Regionalleiter. Als die Antragstellerin ohne Erlaubnis nach Hause gehen habe wollen, da er ihr nicht sofort eine Rauchpause erlaubt habe, habe er ihr gesagt, wenn sie jetzt nach Hause gehe, brauche sie nicht mehr kommen. Er habe über diesen Vorfall sofort die Geschäftsleitung informiert. Für ihn sei die Sache erledigt gewesen.

Für ihn sei es völlig überraschend gewesen, dass die Antragstellerin den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn erhoben habe, da sie vorher nichts Derartiges ihm gegenüber erwähnt habe. In seiner Filiale gebe es keine Benachteiligung und habe er in der Arbeit auf keinen Fall solche Äußerungen, wie sie ihm vorgehalten werden gegenüber den weiblichen Mitarbeiterinnen getätigt

Die im Verfahren befragte Auskunftsperson erklärte, dass Frau A zum damaligen Zeitpunkt Schichtführerin gewesen sei. Frau A habe er schon seit Startbeginn von X in Österreich gekannt. Nach anfänglichen Problemen sei sie erst unter Herrn B eine gute Mitarbeiterin geworden. Dieser habe sie auch für die Tätigkeit als Schichtführerin empfohlen und auch gefördert. Er bestätigte den Vorfall mit den „mystery-shopper.“ Den Antragsgegner schilderte er als zuverlässig und extrem korrekt. Einer der angenehmsten Restaurantleiter mit der geringsten Mitarbeiter/-innenfluktuation. Beschwerden habe es nur dahingehend gegeben, dass es geheißen habe, dass er einen etwas härteren Führungsstil habe. Ansonsten seien eigentlich alle zufrieden gewesen, die mit ihm gearbeitet hätten. Zu den im Antrag angeführten Äußerungen Frau A betreffend befragt, gab er an diese definitiv nicht getätigt zu haben. Die angeblich von Herrn B ausgesprochene Kündigung sei keinesfalls gültig und habe Herr B niemals falsche oder Entscheidungen die ihm nicht zustehen getroffen. Die Vorwürfe der Antragstellerin seien erstmalig in der GAW besprochen worden. Man habe versucht sie in ein anderes Restaurant zu versetzen. Dies habe die Antragstellerin so wollen.

Im Zuge seiner mündlichen Befragung gab eine weitere Auskunftsperson an, dass sie die korrekte Arbeitsweise des Antragsgegners schätze. Die Auskunftsperson räumte jedoch ein, dass dieser ein lockeres Mundwerk habe und auch gerne Späße mache. Witze über Sex oder über Frauen in kurzen Röcken habe die Auskunftsperson von ihm nicht gehört, könne dies jedoch nicht dezidiert ausschließen. Der Antragsgegner habe der Auskunftsperson in einer eidesstattlichen Erklärung zugesichert, dass keine sexuelle Belästigung vorgefallen sei. Auch habe Frau F in einer eidesstattlichen Erklärung ihre Anschuldigungen gegen den Antragsgegner zurückgezogen.

Des Weiteren gab die Auskunftsperson an, dass in der Firma die „anlassige Art“ der Antragstellerin bekannt gewesen sei. Sie habe sich liebend gerne an den Hals der männlichen Mitarbeiter geworfen. So habe sie sich öfters auf den Schoß des Antragsgegners gesetzt und einen anderem Mitarbeiter zwischen die Beine gegriffen, was die Auskunftsperson selber gesehen habe. Auch habe die Auskunftsperson sie des Öfteren über ihre freizügige Kleidung angesprochen, da sie auch privat sehr oft im Restaurant gewesen sei.



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

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der/die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 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 subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will.

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

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

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teils widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert, weshalb letztlich eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der Darstellung der befragten Personen vorzunehmen war. Auch wurde im Verfahren sehr deutlich, dass der Geschäftsführer nur sehr wenig detaillierte Information über seine Mitarbeiter/-innen geben konnte. Der Regionalleiter konnte hingegen, obwohl er nicht mehr im Unternehmen beschäftigt ist, Auskünfte über die Filiale und den tatsächlichen Aufgabenbereich und die Funktion der dort beschäftigten Mitarbeiter/-innen geben.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens waren aus Sicht des Senat I der GBK die Aussagen der Antragstellerin als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar anzusehen. Die Erfahrung in derartigen Fällen zeigt, dass es besonders jungen Frauen sehr schwer fällt, sexuelle Übergriffe derart klar zu benennen und sexuelle Belästigung näher zu kommunizieren. Die Hemmung über sexuelle Belästigungen zu sprechen, ist etwas Typisches für Frauen, die sich in einer derartigen Situation befunden haben.

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

Es kommt dadurch häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese

Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen.

Aus Sicht des erkennenden Senates überschreiten derartige Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß und kann es dadurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommen, wenn die Grenze zwischen anzüglichen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten ist. Auf Grund der Aussage des Geschäftsführers möchte der Senat in aller Deutlichkeit festhalten, dass die Kleidung von jungen Frauen am Arbeitsplatz, kein Kriterium für irgendwelche Übergriffe sexueller Natur ist. Auch schließt die Tatsache, dass die Antragstellerin eine kurze Affäre mit dem Antragsgegner hatte nicht aus, dass sie sexuell belästigt wurde.

Darüber hinaus weist Senat I der GBK auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Dies wurde im gegenständlichen Fall vom Antragsgegner nicht beachtet. Er hat in dem von ihm geleiteten Restaurant ein grundsätzlich sexistisches Arbeitsklima nicht nur geduldet, sondern es selbst durch verbale Äußerungen die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind geschaffen und war in keiner Weise daran interessiert oder willens, die bei ihm tätigen jungen Frauen angemessen und respektvoll zu behandeln und für die Einhaltung korrekter – wie das im Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot - Arbeitsbedingungen zu sorgen.

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

**Auf Grund der vom Senat I der GBK festgestellten sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch Herrn B, ist gemäß § 12 Abs 11 GIBG von diesem Schadenersatz zu leisten.**

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

9. Mai 2007