jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2018/12/11 GBK I/728/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.12.2018

Norm

§6 Abs1 Z3 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung durch Dritte

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. Dezember 2018 über den am 12. Dezember 2016 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch Herrn B (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/728/16, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Frau A ist auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß§ 6 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn B diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 23. Oktober 2018 und des Antragsgegners vom 23. Oktober und 11. Dezember 2018. Als weitere Auskunftspersonen wurden Frau C, Herr D und Herr E am 11. Dezember 2018 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Urteil des Landesgerichts ... als Arbeits- und Sozialgericht zu GZ ...; das Urteil des Oberlandesgerichts ... zu GZ ..., das Urteil ... vom 28. November 2017; die Replik der Antragstellerin vom 27. Juli 2018; die Duplik vom Antragsgegner vom 7. September 2018; die Berufung gegen das Urteil des ASG ... zu GZ ... vom 11. Juni 2018; das Protokoll des ASG-Verfahrens vom 4. Mai 2017; das Protokoll des ASG-Verfahrens vom 7. September 2017; das Protokoll des ASG-Verfahrens vom 27. November 2017, ein

Schriftsatz der Arbeitgeberin (X) vom 29. November 2016 im Verfahren zu GZ ... des Arbeits- und Sozialgerichts; die schriftliche Äußerung der Antragstellerin vom 6. Dezember 2018 und ein Email Konvolut zwischen Frau F und Frau G bzw. Frau H. Weiters lagen dem Senat u.a. Glückwunschkarten die unter der Mitwirkung der Antragstellerin erstellt wurden; ein Schreiben von Frau F aus 2011; eine Nachricht von Frau I vom 27. Februar 2015; mehrere Geburtstags SMS; die Beilage ./21 im Verfahren zu GZ ...; mehrere Mitarbeitergespräche mit aktuellen Mitarbeitern des Antragsgegners im Y ... 2018; die Dokumentation Mitarbeiter-Jahresgespräch ... Herr J mit dem Antragsgegner vom 17. Jänner 2014 und eine eidesstaatliche Erklärung von Frau K vor.

Vorbringen

In der aufgetragenen Konkretisierung vom 14. März 2017 wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Wie bereits im Antrag ausgeführt worden sei, sei der Antragsgegner nicht unmittelbarer Vorgesetzter von der Antragstellerin gewesen. Dessen ungeachtet sei es jedoch auch gegenüber der Antragstellerin zu sexuellen Belästigungen gekommen.

1. Sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin aufgrund der Aufforderung zum Tragen eines „Organisationseinheit"-String-Tanga

Der Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin seit dem Herbst 2013 bis zu seiner Kündigung im September 2014 wiederholt vorgeschlagen, dass die Mitarbeiterinnen an Stelle von „Organisationseinheit"-Dirndln (für Veranstaltungen) einen eigenen „Organisationseinheit"-String-Tanga bekommen und tragen sollen. Gegenüber der Antragstellerin habe sich der Antragsgegner im Zusammenhang mit dem „Organisationseinheit"-String-Tanga noch dazu dahingehend geäußert, dass sie „dazu vorher noch abnehmen müsse".

Diesen „Organisationseinheit"-String-Tanga-Witz habe der Antragsgegner mehrfach im Zeitraum Herbst 2013 bis Herbst 2014 wiederholt, wobei jeweils eine unterschiedliche Anzahl von Kolleginnen anwesend gewesen sei. Die Antragstellerin sei ob dieser Äußerungen peinlich berührt gewesen und habe geschwiegen.

2. Sexuelle Belästigung der Antragstellerin aufgrund der Äußerung „das sind alles meine Frauen ..."

Der Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin und den Kolleginnen Frau L und Frau H beim Durchsehen der neu erstellten Abteilungsfotos im Jahr 2014 geäußert: „Das sind alles meine Frauen für Montag, Dienstag, Mittwoch ...". Auch diese Äußerung des Antragsgegners habe zu beschämtem Schweigen der Antragstellerin geführt.

3. Angespanntes Arbeitsklima innerhalb der Abteilung

3.1. Wie bereits anlässlich des Antrages vom 28. November 2016 ausgeführt worden sei, haben sich die Kolleginnen Frau H, Frau L und die Antragstellerin - stellvertretend für alle Mitarbeiterinnen - erst anlässlich der drohenden „Gefahr", dass sie wiederrum den sexuellen Belästigungen durch den Antragsgegner „ausgeliefert" sein könnten und die demütigende Atmosphäre innerhalb der Abteilung ertragen müssen, Ende 2016 dem Betriebsrat und der Präsidentin der X persönlich anvertraut.

3.2. Während der Tätigkeit des Antragsgegners als Geschäftsführer in der X sei es diesem erfolgreich gelungen, innerhalb der Abteilung ein „geschlossenes System" zu etablieren, in dem keine Informationen „nach außen" dringen sollten. So habe der Antragsgegner nicht gewollt, dass die Mitarbeiterinnen mit Kolleginnen aus anderen Abteilungen essen gehen bzw. habe dieser immer wieder betont, dass beim Mittagstisch nichts „internes" ausgeplaudert werden dürfe. Weiters sollten die Referentinnen der Abteilung, Frau H und Frau M nicht mit den Assistentinnen „verkehren" bzw. sich von diesen „mehr abgrenzen". Auch zwischen den Mitarbeiterinnen habe der Antragsgegner Zwietracht gesät, in dem er beispielsweise der Antragstellerin in einem 4-Augen-Gespräch „anvertraut habe", dass Frau L schlecht über sie sprechen würde und umgekehrt.

3.3. Da der Antragsgegner vor Antritt seiner Funktion als ...geschäftsführer Mitglied des Betriebsrates gewesen sei, hätten die Mitarbeiterinnen auch Bedenken gehabt, sich dem Betriebsrat anzuvertrauen. Erstmals im Jahr 2012 haben die Kolleginnen den Mut gefasst, den Betriebsrat auf Probleme in der Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner anzusprechen. Die Tatsache der sexuellen Belästigung sei dabei mangels entsprechenden Vertrauensverhältnisses bewusst verschwiegen worden. Der Betriebsrat habe in diesem Gespräch zugesichert, sich der Themen der Kolleginnen anzunehmen. Tatsächlich sei aber keine wie immer geartete Initiative des Betriebsrates erfolgt. Die Antragstellerin habe sich daher in ihren Vorbehalten bestätigt gefühlt, dass es ohnedies zwecklos sei, sich über den

Antragsgegner zu beschweren. Diese Einschätzung vertraten die Antragstellerin und Kolleginnen umso mehr hinsichtlich der geschilderten sexuellen Anspielungen des Antragsgegners, da sie (irrtümlich) davon ausgegangen seien, die Äußerungen des Antragsgegners beweisen zu müssen und ihnen der Nachweis nicht gelingen würde. Wie typisch bei sexuellen Belästigungen seien die Mitarbeiterinnen darüber hinaus selbst beschämt gewesen und hätten Hemmungen gehabt, über die geschilderten Vorfälle zu sprechen. Da die herabwürdigenden Äußerungen des Klägers aber für alle Mitarbeiterinnen belastend gewesen seien, haben sich diese bei den Referentinnen der Abteilung, Frau H und Frau M, „ausgeweint".

3.4. Als der Antragsgegner Ende 2013/Anfang 2014 schließlich einen mehrtägigen gemeinsamen Ausflug der Abteilung mit Übernachtung vorgeschlagen habe, sei es zu Widerstand innerhalb der Abteilung gekommen. Der Antragsgegner habe die entstandene Diskussion abgewehrt und habe angekündigt, dass er „schon eine Möglichkeit finden werde, mit seinem Team außerhalb des Büros Zeit zu verbringen und die Mitarbeiterinnen ihm nicht auskommen werden".

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 25. April 2017 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Antragsgegner gehe davon aus, dass aufgrund der mehrfachen Verbesserungsaufforderungen der Letzte, „verbesserte" Antrag vom 14. März 2017 wesentlich sei und behandle daher die darin getätigten Vorwürfe. Sofern diese Vorwürfe gegen den Antragsgegner Zeiträume betreffen, die bereits drei oder mehr Jahre zurückliegen, werde ausdrücklich Verjährung eingewandt und darauf hingewiesen, dass Anträge im Zusammenhang mit (sexueller) Belästigung nach drei Jahren auch unzulässig seien.

Die dem Antragsgegner übermittelten Anträge entsprechen nicht dem durch die Gleichbehandlungskommission geforderten Verbesserungsauftrag. Es sei nämlich der Auftrag erteilt worden für jede Antragstellerin einen eigenständigen Brief zu verfassen. Das sei aber nicht erfolgt. Vielmehr seien fast sechs idente Schreiben mit gleichem Inhalt versandt worden ohne individuell - mit Ausnahme von zwei Fällen - auf die jeweilige, vermeintliche Antragstellerin einzugehen.

1. Es sei für dieses Verfahren erforderlich, die Vorgeschichte zumindest in Grundzügen - wie es zum gegenständlichen Antrag (und den anderen, parallel laufenden Anträgen zu GZ GBK I/729/16, GBK I/730/16, GBK I/731/16, GBK I/732/16 und GBK I/733/16) gekommen ist, näher darzustellen.

Es sei offenkundig, dass der gegenständliche Antrag sowie die anderen Anträge nur dazu diene bzw. dienen, einen in einem zur selben Zeit am Arbeits- und Sozialgericht anhängigen Versetzungsverfahren zu GZ ..., vorliegenden Beweisnotstand der X zu kaschieren und auf den dortigen Kläger (hier Antragsgegner) weiter Druck aufzubauen. Die X versuche die rechtswidrige Versetzung, die für den Antragsgegner massiv verschlechternd sei und auch eine finanzielle Mehrbelastung nach sich ziehe, nämlich zu rechtfertigen, was ihr aber nicht gelinge.

Es sei wohl offenkundig, dass der Senat I der Gleichbehandlungskommission nur für diesen Zweck instrumentalisiert werde.

2. Der Antragsgegner habe sein Dienstverhältnis zur X am 1. März 2002 begründet. Seit 1. Dezember 2009 sei der Antragsgegner Geschäftsführer ...

Aufgrund seiner Position als ...leiter sei der Antragsgegner auch verantwortlich für die Leitung der ...geschäftsstelle ...

...

3. Seit September 2014 (!) werde dem Antragsgegner das Arbeitsleben bei der X schwer gemacht.

Zunächst habe die X versucht den Antragsgegner mit Ende September 2014 zu entlassen. Mit der dagegen erhobenen Feststellungsklage zu GZ ... des Landesgerichts als Arbeits-und Sozialgericht ... sei der Antragsgegner durchgedrungen.

Noch vor Ende des Verfahrens zu GZ ... habe die X Anfang Dezember 2014 das Dienstverhältnis des Antragsgegners gekündigt. Dagegen habe der Antragsgegner zu GZ ... des Landesgerichts ... als Arbeits-und Sozialgericht Anfechtungsklage gem. § 105 ArbVG erhoben. Seiner Klage sei Folge gegeben worden, die dagegen erhobene Berufung zu ... sei in allen Punkten erfolglos geblieben.

Der Antragsgegner sei gekündigt worden, weil ein führender Funktionär der X, namentlich Herr E, eine persönliche Vendetta gegen den Antragsgegner geführt habe, was auch rechtskräftig festgestellt worden sei. Weder das

Landesgericht ... als Arbeits- und Sozialgericht noch das OLG ... haben personenbezogene Kündigungsgründe erkannt. Vielmehr habe letzteres festgestellt, dass die Kündigung ausschließlich auf einer „Unverträglichkeit" des führenden Funktionärs Herrn E gegenüber dem Antragsgegner beruhe und die „Unverträglichkeit" in einem nach dem Sachverhalt an Mobbing bzw. Bossing grenzendes Verhalten des Herrn E gegenüber dem Kläger bestanden habe (vgl. Berufungsentscheidung OLG ... zu GZ ...).

Auf die rechtskräftige Beendigung des Verfahrens zu GZ ... habe die X mit einer „Vergeltungsversetzung" reagiert, wobei zu vermuten sei, dass wieder der besagte Funktionär dahinterstehe und seine Vendetta, ungeachtet der vorliegenden rechtskräftigen Entscheidungen, fortführe.

4. Offensichtlich um Druck auf den Antragsgegner auszuüben, habe auf Betreiben der Präsidentin der X am 2. November 2016 (!) am Sitz der X ein Gespräch stattgefunden.

An diesem Termin sei dem Antragsgegner erstmals mitgeteilt worden, dass es - für ihn völlig neue - fadenscheinige und schon ehrenrührige Vorwürfe seine Person betreffend geben würde, die just nach rechtskräftiger Beendigung des Verfahrens zu GZ ..., als also klar geworden sei, dass der Antragsgegner wieder seine bisherige Stelle antreten würde, hervorgekommen wären. Diese Gründe würden einer Weiterbeschäftigung als Geschäftsführer der ..., am Standort ..., entgegenstehen. Solche Gründe gebe es aber tatsächlich nicht. Die Präsidentin der X habe als Begründung bei dem Gespräch angeführt, dass er eine Mitarbeiterin gefragt hätte, „mit wem diese auf Urlaub fährt" (?!). Außerdem hätte sich der Antragsgegner erlaubt eine Mitarbeiterin, die verfrüht das Büro verlassen wollte, zu fragen, „warum sie früher gehen wolle" (?!).

Der Antragsgegner sei vor die Wahl gestellt worden, entweder einer noch zu erfolgenden und am 2. November 2016 noch nicht im Detail konkretisierten Versetzung Folge zu leisten oder sich „einvernehmlich" von der X zu verabschieden.

5. 5. In weiterer Folge sei der Antragsgegner in das Y nach ... – Wohnort des Antragsgegners ist ...– versetzt worden. Diese Versetzung habe er eben zu GZ ... angefochten. In ihrem ersten Schriftsatz von Ende November 2016 habe die X zur Rechtfertigung der Versetzung erstmals die im Gespräch am 2. November 2016 angedeuteten Vorwürfe konkretisiert.

Aufgrund der Versetzung müsse der Antragsgegner nunmehr täglich eineinhalb Stunden länger mit dem Auto fahren. Das ergebe 30.000 km mehr Wegstrecke jährlich, was eine massive finanzielle Mehrbelastung (über € 10.000,- jährlich) des Antragsgegners bedeute.

Im Wesentlichen habe die X damit argumentiert, dass der Antragsgegner nicht mehr seiner Tätigkeit ... nachkommen könne, weil (ehemalige) Mitarbeiterinnen des Antragsgegners auf einmal mit seinem Führungsverhalten unzufrieden gewesen wären bzw. aufgrund „sexuell konnotierter, diskriminierende Äußerungen" Angstzustände bekommen hätten.

Dabei sei es aber interessant, dass in den oben erwähnten Verfahrenweder als Entlassungs- noch als Kündigungsgrund auch nur ein einziger nunmehr angezogener Vorwurf betreffend angeblich sexuell konnotierter, diskriminierender Äußerungen des Antragsgegners vorgebracht worden sei. Der Antragsgegner sei ab 9. September 2014 bis zur gegenständlichen Versetzung vom Dienst freigestellt gewesen und zuvor ab Anfang August 2014 auf Urlaub. Sein „Fehlverhalten" müsste daher schon lange vor diesem Datum erfolgt und bekannt gewesen sein.

Nachdem nunmehr ein Abriss darüber gegeben worden sei, was hinter dem gegenständlichen Antrag stecke, sei auf diesen näher einzugehen und erstatte der Antragsgegner fristgerecht folgende

STELLUNGNAHME

1. Allgemeines:

a. Zum besseren Verständnis sei zunächst zu erwähnen, dass zur Zeit des Antragsgegners als ...geschäftsführers, Frau H und Frau M Referentinnen, das sind Mitarbeiterinnen, die vor altem juristische Fragestellungen beantworteten, gewesen seien. Frau L und Frau G seien Assistentinnen der ... gewesen, Frau N habe als Assistentin ... betreut und die Antragstellerin sei nicht dem Antragsgegner unmittelbar zugeordnet gewesen, sondern sei vielmehr eine Assistentin des Geschäftsführers ... etc. gewesen, dennoch aber Mitarbeiterin der ... X.

b. Obwohl im Verfahren zu GZ ... zum Teil dieselben Zeuginnen (Frau M und Frau H) ausgesagt habe, die auch gegenständlich Anträge gestellt habe, sei das Gericht zu folgenden Feststellungen gekommen:

„... deren Leitung der Kläger innehatte, bestand aus dem Bereich ..., wobei es hier auch eine räumliche Trennung gab, mit unterschiedlichen Zuständigkeiten, auch der Assistentinnen. Außer Herrn O, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers als Mitarbeiter des Klägers tätig war und seit Oktober 2014 ...geschäftsführer ist, waren u.a. die juristischen Referentinnen Frau M und Frau H in ... tätig. Zu den Assistentinnen zählten Frau G, Frau N, Frau I und Frau L. Das Verhältnis des Klägers zu den Mitarbeitern war gut. Herr B setzte sich auch für Telearbeit, einen EU Lehrgang und außergewöhnliche Gehaltssprünge für Herrn O ein. Im Sommer 2014 warnte Frau H ihn vor Herrn E. In der Abteilung wurden regelmäßig Mitarbeitergespräche durchgeführt, wobei die genannten Mitarbeiter, Frau M, Herr O und Frau H, sowie Frau G und Frau N in diesen Mitarbeitergesprächen ihre Zufriedenheit mit dem Führungsverhalten des Herrn B bekundeten [...]. Beim Mitarbeitergespräch des Klägers mit Herr J ... am 17. Jänner 2014 wurden die einzelnen Leistungspunkte durchwegs positiv beurteilt und auch das Führungsverhalten mit „hoch" (Urteil zu ...).

„Es kann nicht festgestellt werden, dass der Kläger derbe Aussagen im Büro getätigt hätte [...] sowie, dass er Mitarbeiter über Gebühr unter Druck setze" (Urteil zu ...).

„Aufgrund des hohen Arbeitsanfalles kam es immer wieder zu persönlichen Problemen von Assistentinnen. Insbesondere Frau G war im Zusammenhang mit der ... stark gefordert und in Tränen aufgelöst, der Kläger setzte sich danach für einen Bonus für sie ein" (Urteil zu ...).

Dass sich der Antragsgegner betreffend sein Führungsverhalten nichts vorzuwerfen habe, sei bereits gerichtlich rechtskräftig festgestellt worden.

c. Diese Feststellung habe das Landesgericht ... im Übrigen wie folgt begründet, wobei hier auf dieGlaubwürdigkeit der auch hier geführten Zeuginnen Frau M, Frau H und Frau C hinzuweisen sei (Hervorhebung durch die Zitierenden):

„Was die Aussagen der ehemaligen Mitarbeiter des Klägers, Frau M, Frau H und Herrn O betrifft wurde sehr deutlich, dass diese sich in einem aufrechten Abhängigkeitsverhältnis zur beklagten Partei befinden, dass sie teilweise durch die Kündigung des Klägers beruflich profitierten und kein allzu großes Interesse daran haben dürften, dass die Kündigungsanfechtung des Klägers erfolgreich ist. Weiters nicht unwesentlich für die Übereinstimmung und den Inhalt ihrer Aussagen war sicherlich auch, dass die Personalchefin der beklagten Partei, Frau C, bis 18:00 Uhr als Zuhörerin im Verhandlungssaal anwesend war und gemeinsam mit ... Herrn J die Aussagen der Mitarbeiter verfolgte. Auch Frau C ist eine Mitarbeiterin der beklagten Partei, die offensichtlich von großer ...treue geprägt ist und deren Aussage sich nahtlos in das Bild einfügt, das die beklagte Partei vom Kläger zeichnen möchte. Insgesamt erschienen die Aussagen der Genannten sehr gut vorbereiteten zu sein. Das Gericht gewann den Eindruck, dass im Vorfeld über die Verhandlung am 18. März 2015 gesprochen worden war und auch ganz eindeutig klar gemacht, was von den Mitarbeitern erwartet wird" (Urteil zu ...).

Vielmehr habe es also ein sehr gutes Klima im Büro des Antragsgegners gegeben sowie ein gutes Einvernehmen zwischen ihm und den Mitarbeitern, wie es bereits rechtskräftig festgestellt worden sei (Urteil zu ...).

i. Als Beweis für den guten Führungsstil des Antragsgegners seien die jedes Jahr zu seinem Geburtstag überreichten Glückwunschkarten - teilweise selbst gebastelt - seiner Mitarbeiterinnen, an denen auch die Antragstellerin mitgewirkt habe.

Wieso sollten Mitarbeiterinnen dem Antragsgegner freundliche Glückwunschkarten oder gute Führungsbewertungen abgeben, wenn sie aufgrund von speziellen Äußerungen des Antragsgegners Angstzustände oder gar psychische Belastungen erfahren hätten?! All das klinge und sei, wie schon rechtskräftig festgestellt worden sei, konstruiert, abgesprochen sowie höchst unglaubwürdig.

ii. Eine langjährige Mitarbeiterin des Antragsgegners, Frau F, habe sich ob ihres Jobwechsels 2011, also zu einem Zeitpunkt wo der Antragsgegner schon gut zwei Jahre ...geschäftsführer gewesen sei, mit folgenden Worten - in einem handgeschriebenen Brief - von ihm verabschiedet:

„Lieber ... (Anmerkung: Vorname des Antragsgegners),

da ich mich leider nicht mehr persönlich von dir verabschieden konnte, möchte ich mich - vorerst - auf diesem Wege verabschieden. Vorerst auch deshalb, weil ich dies wie besprochen, nachholen werde.

Ich wünsche dir auf diesem Wege alles Gute für deinen beruflichen und persönlichen Weg! Für die gute

Zusammenarbeit darf ich mich ganz herzlich bei dir bedanken! Die Arbeit und das gute Betriebsklima in der „Organisationseinheit“ habe ich stets sehr geschätzt. Ich werde euch alle sehr vermissen und euch stets verbunden sein. Ich würde mich sehr freuen, wenn wir weiterhin in Verbindung blieben.

Ein herzliches Danke für alles!

Liebe Grüße,

... (Anmerkung: Vorname von Frau F)"

Kein Wort eines schlechten Führungsstils oder nur eines Anzeichens einer Belästigung sei hier ersichtlich, sondern werde ganz im Gegenteil das gute Betriebsklima hervorgehoben.

iii. Auffallend sei, dass die Antragstellerin nicht alle ehemaligen Mitarbeiterinnen des Antragsgegners als Zeuginnen genannt habe. So zB Frau I. Sie sei zumindest in den letzten beiden Jahren vor der Dienstfreistellung des Antragsgegners am 9. September 2014 die Assistentin ... gewesen und sei sowohl mit den nunmehr als Zeuginnen genannten Damen Frau L und Frau G im Büro gesessen. Auch sie habe von den angeblichen Äußerungen daher Wind bekommen müssen. Habe sie aber offenbar nicht, da sie dem Antragsgegner nach seiner Rückkehr in die Organisation im Herbst 2016 eine nette E-Mail geschrieben habe.

Während der Dienstfreistellung im Februar 2015 habe Sie dem Antragsgegner eine Nachricht mit folgendem Inhalt zukommen lassen: „Lieber Herr B, anbei eine Bestätigung für Sie. Ich hoffe es geht Ihnen zwischenzeitig wieder besser! Alles Gute und dass sich Ihre Wünsche erfüllen. Liebe Grüße Frau I".

iv. Vielmehr habe es im Jahr 2014 Animositäten zwischen den Assistentinnen ... gegeben. Als dann auch ein - teilweise in der Freizeit geplanter - Betriebsausflug nicht zustande gekommen sei, habe der Antragsgegner zur Verbesserung des Betriebsklimas ein Teambuilding-Seminar lanciert, bei dem offene Probleme angesprochen worden seien (vgl. auch die Feststellung Urteil zu ...). Der Antragsgegner selbst habe dieses Seminar initiiert, sei sich also seiner Führungsverantwortung bewusst gewesen. Ergebnis des Seminars sei gewesen, dass die Mitarbeiterinnen - bevor sie sich mit sich selbst auseinandersetzten - lieber den Antragsgegner bzw. die Führungskraft als Sündenbock „instrumentalisiert habe". Dies habe im Übrigen so auch ein Zeuge der X, Herr O, ausgesagt: „Er [gemeint der Antragsgegner] wird als Sündenbock instrumentalisiert, die Instrumentalisierung besteht darin, dass die Teamdifferenzen an Bedeutung verlieren, weil man sich an der Geschäftsführung gut abarbeiten kann." (vgl. Protokoll zu GZ ...).

v. Es werde vorgebracht, dass die Antragstellerin durch die angeblich getätigten Äußerungen erheblich psychisch belastet gewesen wäre, Angstzustände erlitten und sich belästigt gefühlt hätte. Es sei angemerkt, dass dies alles im Jahr 2014 und zuvor geschehen sein müsste, da der Antragsgegner ab 9. September 2014 vom Dienst freigestellt gewesen sie - zuvor sei er im August 2014 auf Urlaub gewesen - und erst wieder am 7. November 2016 (in...) zu arbeiten begonnen habe.

vi. An dieser Stelle sei auch eine aktuelle, persönliche Glückwunschkarte von Frau Präsidentin P selbst zu erwähnen: Während ihrem Mitarbeiter im Zuge eines Gerichtsverfahrens bzw. bei Anträgen vor der Gleichbehandlungskommission sexuell konnotierte Äußerungen, schlechter Führungsstil sowie Unterdrückung seiner Mitarbeiter vorgeworfen werde, lasse sie dem Antragsgegner handschriftliche, persönliche Geburtstagswünsche (abgesandt am 23. Jänner 2017) zukommen. Das obwohl sie selbst in ihrem Büro und im Beisein der Rechtsvertreter am 7. November 2016 dem Antragsgegner als Versetzungsgrund vermeintlich sexuell konnotierte Aussagen gegenüber seinen Mitarbeiterinnen vorgeworfen habe und die sie wohl letztendlich selbst nicht geglaubt habe, da sie den Antragsgegner über Jahre guter Zusammenarbeit kenne.

vii. Die Anschuldigung der Antragstellerin werde noch unglaubwürdiger, wenn man sich vor Augen führe, dass sich der Antragsgegner während seiner gesamten beruflichen Zeit massiv für seine Mitarbeiterinnen eingesetzt habe. Beispielhaft sei Folgendes zu erwähnen:

Er habe seine Mitarbeiterinnen auch bei privaten, rechtlichen Fragestellungen unterstützt;

Er habe sämtliche Mitarbeiter zu Festtagen wie Ostern, hl Nikolaus, etc. mit kleinen Aufmerksamkeiten bedacht, zu Weihnachten haben sie Bücher mit persönlichen Zeilen bekommen;

Er habe sich bei guter Arbeitsleistung der Mitarbeiter für außernatürliche Gehaltssprünge - z.B. durch Höherstufung oder Gewährung eines weiteren Erfahrungsjahres - eingesetzt.

Zu seinem Geburtstag habe er sämtliche Mitarbeiter zum Essen eingeladen. Diesen langjährigen Einladungen seien alle - auch noch im Frühling 2014 (!) - gefolgt. Auch habe die Antragstellerin umgekehrt immer wieder den Antragsgegner zum Geburtstagsessen eingeladen.

d. In der ... des Antragsgegners habe eine „open door policy" bestanden und es habe ein offener, lockerer Umgangston geherrscht. So sei es vorgekommen, dass der Antragsgegner von einigen seinen Mitarbeiterinnen als „el chefe" bezeichnet worden sei - auch in einer handschriftlichen Geburtstagsglückwunschkarte.

Für den Antragsgegner sei klar, dass die nunmehr vorgeworfenen Äußerungen aus der Diktion des Obmanns Herrn E stammen (siehe dazu noch unten im Detail). Schon im Verfahren zu GZ ... habe dieser eine Liste angefertigt (die von der X auch mit Beilage ./21 vorgelegt worden sei und Vorwürfe gegenüber dem Antragsgegner beinhalten sollten), in der Herr E eine ähnliche Diktion verwendet habe. Die dortigen Vorwürfe haben sich aber als haltlos herausgestellt. Folgende Ausdrücke habe Herr E verwendet:

- Mehrfach „Proleten";
- „Bordel Geschichten über ..., ..., ...";
- „Wir gehen im alle am Arsch! Er scheißt auf uns und lasst uns anrennen (er schießt uns ab) scheißt auf Spielchen"

2. Zum Zeitlichen Ablauf:

Es sei höchst unglaubwürdig, dass die Vorwürfe der Antragstellerin erst jetzt, just nach der für die X negativen OLG-Entscheidung, hervorgetreten seien.

Der Antragsgegner könne sich des Eindrucks nicht erwehren, dass auch auf die Antragstellerin Druck ausgeübt werde um „erwartungsgemäß" zu handeln. Siehe dazu auch bereits unter Punkt III.1. c.

3. Zu den Vorwürfen der Antragstellerin im Detail:

a. Ad 1. Sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin aufgrund der Aufforderung zum Tragen eines „Organisationseinheit"-String-Tanga

Diese Aussage sowie die betreffend des „Abnehmens" habe der Antragsgegner nicht getätigt.

Für den Antragsgegner sei klar, dass diese Diktion („Organisationseinheit"-String-Tanga) ausschließlich vonObmann Herrn E selbst stamme. Das deshalb, da der Antragsgegner als ...geschäftsführer den Kauf von „Organisationseinheit"-dirndln für Veranstaltungen aus Kostengründen abgelehnt habe, was Herr E- im Beisein von Mitarbeiterinnen ... - mit den Worten quittiert habe, dass sie dann halt - preislich günstigere „Organisationseinheit"-String Tangas bekommen würden.

Zum erwähnten Zeitraum: Der von der Antragstellerin angegebene Zeitraum sei auch unrichtig. Zunächst werde darauf hingewiesen, dass der Antragsgegner nicht - wie behauptet - im September 2014 gekündigt worden sei. Auch habe er im Herbst 2014 die Aussage schon faktisch nicht getätigt haben können, da er ab 9. September 2014 vom Dienst freigestellt worden sei. Davor sei er seit Anfang August im Urlaub bzw. im Krankenstand gewesen. Zwischen der Rückkehr aus dem Krankenstand (8. September 2014) und der Dienstfreistellung sei ein Arbeitstag vergangen.

b. Ad 2. Sexuelle Belästigung der Antragstellerin aufgrund der Äußerung „das sind alles meine Frauen..."

Diese Aussage habe der Antragsgegner nicht getätigt.

Wiederum sei für den Antragsgegner klar, dass diese Diktion vonObmann Herrn E stamme.

Die Aussage sei von Obmann Herrn E bei der Aufnahme eines Abteilungsgruppenfotos für die Homepage ... gefallen. Dieser sei hier „zufällig" vorbeigekommen.

c. Ad 3. Angespanntes Arbeitsklima innerhalb der Abteilung

Hier werde zunächst auf die Ausführungen zu III. Stellungnahme, unter Punkt 1. verwiesen.

Ad 3.1.

Der Antragsgegner bestreite, dass der Betriebsrat und/oder die Präsidentin über die nunmehr getätigten Vorwürfe informiert worden sei.

Zum erwähnten Zeitraum: Der erwähnte Zeitraum „Ende 2016" sei unglaubwürdig, da der Antragsgegner bereits mit Schreiben 3. November 2016 ins Y nach ... versetzt worden sei. Aus dem ergebe sich neuerlich, dass alles konstruiert und erfunden sei.

Ad 3.2.

Es sei niemals „ein innerhalb der Abteilung geschlossenes System" etabliert worden und verboten (?) mit anderen Kolleginnen Essen zu gehen. Wie sollte das auch überwacht werden. In der X arbeiten mehrere hundert Arbeitnehmer. Der Antragsgegner hätte permanent 6 Mitarbeiterinnen nachstellen müssen.

Es sei auch unrichtig, dass der Antragsgegner verlangt habe, dass sich die Referentinnen von den Assistentinnen abgrenzen bzw. mit diesen nicht verkehren. Die Skurrilität dieser Behauptung ergebe sich daraus, dass diese permanent miteinander zusammenarbeiten müssen.

Wahr sei vielmehr, dass es jeden Tag ein gemeinsames Frühstück der Assistentinnen samt Referentinnen gegeben habe. Auch sei manchmal gemeinsam mit den Referentinnen in der Mittagspause gekocht worden.

Auch sei es unwahr, dass der Antragsgegner weder bei der Antragstellerin noch bei Frau L wechselseitig übereinander Schlechtes erzählt und Zwietracht gesät hätte.

Dies hätte nicht einmal seine Zeit zugelassen. Damit hätte er sich als Vorgesetzter nur selbst belastet, weil damit zwangsläufig eine schlechte Arbeitsleistung sowie eine Unruhe im Team verbunden gewesen wäre.

Auch das vom Antragsgegner selbst lancierte Teambuilding-Seminar spreche klar dagegen, dass solch ein Verhalten durch ihn gesetzt worden sei (vgl. III Stellungnahme Punkt 1.c.v.).

Ad 3.3.

In den Punkten 1. bis 3. des Schreibens, datiert mit 14. März 2017, werden soweit überblickbar - Vorwürfe betreffend die Jahre 2013 und 2014 erhoben.

In Punkt 3.3. werde plötzlich ausgeführt, dass die Mitarbeiterinnen erstmals im Jahr 2012 (?) den Mut gefasst hätten, sich dem Betriebsrat anzuvertrauen. Dazu sei auch zu erwähnen, dass der Antragsgegner spätesten seit Ende 2010 nicht mehr Betriebsrats-Mitglied sei, da er von der Personalabteilung aufgefordert worden sei, als Führungskraft von der Betriebsratsfunktion zurückzutreten.

An dieser Stelle müsse auch angemerkt werden, dass der Betriebsrat sowohl der vermeintlichen Entlassung, als auch der vermeintlichen Kündigung des Antragsgegners ausdrücklich widersprochen habe.

Ad 3.4.

Zum ...ausflug sei zu sagen, dass der Antragsgegner kein Interesse daran habe, seine geringe Freizeit auch privat mit Mitarbeiterinnen zu verbringen. Die erwähnte Aussage habe der Antragsgegner nicht getätigt.

Vielmehr habe er als verantwortungsvolle Führungskraft, da der „traditionell" alle paar Jahre stattfindende ...ausflug nicht zu Stande gekommen sei, das Teambuilding-Seminar initiiert (siehe dazu bereits unter III Stellungnahme, Punkt 1.c.v., es habe offenbar Animositäten zwischen den Assistentinnen selbst gegeben).

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch Dritte im Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis sexuell belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GlBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Als Dritte im Sinne des § 6 GlBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so zB ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, Geschäfts-partnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.1

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GlBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unsittliche Redensarten oder abfällige Bemerkungen.2

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.3

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Allerdings kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.2

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, der Antragsgegner habe in deren Anwesenheit sexuell konnotierte Äußerungen getätigt, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin bei der X bei der … als Assistentin beschäftigt ist. Der Antragsgegner ist seit 1. März 2002 bei der X beschäftigt und war laut seines Vorbringens von Dezember 2009 bis zu seiner Dienstfreistellung am 9. September 2014 ihr …geschäftsführer. In dieser Zeit tätigte er mehrere sexuell konnotierte Äußerungen.

Im Rahmen des … kamen die Mitarbeiterinnen der … auf die Idee einheitliche „Organisationseinheit“-Dirndln zu tragen. Nachdem der Wunsch an den Antragsgegner getragen wurde, lehnte dieser das aus budgetären Gründen ab und meinte, dass die Mitarbeiterinnen stattdessen einen „Organisationseinheit“-String-Tanga haben können. Ab diesem Zeitpunkt hat der Antragsgegner das Wort mehrmals in Anwesenheit der Antragstellerin verwendet. Zu der Antragstellerin meinte er in diesem Zusammenhang auch einmal, dass sie davor noch abnehmen muss um diesen tragen zu können.

Für die Zeitschrift … wurden 2014 von den MitarbeiterInnen der Abteilung Einzelfotos, wie auch ein Gruppenfoto gemacht. Beim Durchsehen der neu erstellten Abteilungsfotos waren die Antragstellerin wie auch einige ihrer Kolleginnen … versammelt. Im Zuge dessen meinte der Antragsgegner: „Das sind alles meine Frauen für Montag, Dienstag, Mittwoch…“.

Anfang 2014 kam es zu Uneinigkeiten bezüglich des alle 2 Jahre stattfindenden …ausflugs. Ein Teil der Mitarbeiterinnen wollte am Wochenende keine private Zeit auf einem derartigen Ausflug mit den anderen KollegInnen verbringen. Im Zuge der Diskussion meinte der Antragsgegner, er wird schon eine Möglichkeit finden mit seinem Team außerhalb des Büros Zeit zu verbringen. Tatsächlich wurde daraufhin vom Antragsgegner ein Teambuilding-Seminar initiiert, das unter der Woche stattfand.

Im Herbst 2014 wurde der Antragsgegner von der X freigestellt und eine Entlassung ausgesprochen. Diese wurde erfolgreich bei Gericht angefochten, woraufhin der Antragsgegner von der X gekündigt wurde. Auch die Kündigung wurde vom Antragsgegner gerichtlich mit Erfolg angefochten und dieser im September 2016 wieder bei der X beschäftigt. Er wurde jedoch nach Aufkommen von Vorwürfen der sexuellen Belästigung gegenüber seinen engsten Mitarbeiterinnen nach … versetzt.

Die Antragstellerin konnte den Senat davon überzeugen, dass ihr Glauben zu schenken war. Die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin und ihres Vorbringens ergibt sich für den Senat aufgrund verschiedener Faktoren. Die Antragstellerin konnte die Vorwürfe der sexuellen Belästigung in ihrem schriftlichen Vorbringen sowie ihrer mündlichen Befragung glaubhaft darlegen. Die Antragstellerin wiederholte im mündlichen Vorbringen die erhobenen Vorwürfe gegen den

Antragsgegner ohne Widerspruch zu den Angaben im Antrag, konnte diese näher umschreiben und veranschaulichen. Zudem machte die Antragstellerin einen sehr betroffenen Eindruck, sie wirkte ehrlich verletzt und man konnte sich durch ihre Schilderung gut in die kränkende Situation hineinversetzen. Für den Senat hat sich die Betroffenheit in der besonderen Weise ausgedrückt, als sie von dem Vorfall „Abnehmen“ erzählte. Die Antragstellerin machte einen sehr authentischen Eindruck. Die Schilderungen zu den Aussagen decken sich zudem mit denen der Befragung ihrer Kolleginnen und ihrer Befragung im Versetzungsverfahren.

Für den Senat war es nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin nicht umgehend mit diesen Vorfällen an die Arbeitgeberin gewandt hat. Wie eine EU-weite Erhebung der Grundrechteagentur der Europäischen Union zu Gewalt gegen Frauen zeigt, sind Scham und Verlegenheit, der Eindruck die erlebte Belästigung sei zu unbedeutend bzw. nicht schwerwiegend genug, Angst vor dem Täter und die Annahme, es werde/könne sowieso nichts getan werden, wichtige Gründe für betroffene Frauen den Vorfall nicht zu melden.3 Die Meldung sexueller Belästigung kann als peinlich und entwürdigend wahrgenommen werden, die Reaktion der Betroffenen hängt auch von deren Erwartung ab, ob die Situation im Unternehmen gelöst werden kann.4 Die Antragstellerin betrachtete die Aussagen und den Vorfall zunächst als hinnehmbar, zumal der Antragsgegner im September 2014 freigestellt und das „Problem“ somit gelöst wurde. Die Antragstellerin befürchtete außerdem aufgrund der Nähe des Antragsgegners zum Betriebsrat bei Meldung der Vorfälle negative Konsequenzen. Der Antragsgegner war bis zu seiner Geschäftsführertätigkeit Betriebsrat und betonte gegenüber den Mitarbeiterinnen zudem bei mehreren Gelegenheiten, dass er eine sehr gute Beziehung zu der Personalabteilung hat. Dem Senat wurde der Eindruck vermittelt, dass der Antragsgegner seine Mitarbeiterinnen derart eingeschüchtert hat, dass sie die Vorfälle nicht an andere Vorgesetze, wie die Personalabteilung, gemeldet haben, wie das anschauliche Beispiel von Frau L zeigt. Frau L, eine Kollegin der Antragstellerin, suchte bei Frau C, der Personalchefin, um Versetzung an. Sie wollte sich aber zu den genaueren Gründen, die den Ausgangspunkt in der Person des Antragsgegners hatten, nicht äußern. Dass sich die Antragstellerin nicht an die Präsidentin gewandt hat, wird nach den Ausführungen des Herrn D, welcher in seiner Befragung die … organisation erläuterte, nachvollziehbar.

Von Antragsgegnerseite wird darauf abgezielt, dass die Vorwürfe alle frei erfunden und konstruiert seien, weil die Anträge erst 2 Jahre nach den Vorfällen eingebracht wurden, nachdem sich abzeichnete, dass der Antragsgegner nach seiner Freistellung 2014 nun wieder auf seinen Arbeitsplatz zurückkehrt. So ergab sich aus der Befragung und den Unterlagen, dass sich die Mitarbeiterinnen regelmäßig bei ihren Kolleginnen ausgeweint haben. Vor allem eine Rückkehr des Antragsgegners auf den alten Arbeitsplatz im Jahr 2016 bedeutete augenscheinlich eine belastende Situation für die Antragstellerin. Als die Frage auftauchte, ob die MitarbeiterInnen ein Problem damit hätten, schien ihnen der richtige Zeitpunkt mit der Wahrheit ans Licht zu gehen, wollten sie doch unter allen Umständen verhindern, dass der Antragsgegner als Chef zurückkommt. In ihrer Befragung gab die Antragstellerin glaubwürdig an, dass sie kein Vertrauen in den Betriebsrat gehabt hat, sich bereits erfolglos 2012 an diesen gewandt hat und durch die Aussage des Antragsgegners eingeschüchtert war, dass sie alle ersetzbar sind. Vergeblich versuchte die Antragstellerin dem Antragsgegner auf seine „lustigen“ Kommentare Kontra zu geben. Wann immer sie das versuchte, legte der Antragsgegner eins darauf, bzw. musste sie mit anderen Konsequenzen rechnen. Einmal musste sie zur „Strafe“ sogar ein Bierzapfgerät reinigen.

Der Antragsgegner ist dem Senat gegenüber als sehr korrekte und seinem Arbeitgeber – trotz aller Vorkommnisse - loyale Person aufgetreten. Während der Befragung war er teilweise emotional und aufgebracht, was dem Senat in einigen Punkten auch nachvollziehbar erschien. In der Schilderung der für ihn plötzlichen Dienstfreistellung, dem Wegfall seines Arbeitsplatzes und seiner Führungsposition, die er sich im Laufe seiner beruflichen Tätigkeit in der X selbst erarbeitet hat, war der Antragsgegner glaubwürdig und authentisch. Demgegenüber hielt der Senat den Antragsgegner für unglaubwürdig, was seine Stellungnahmen und Argumente hinsichtlich der ihm vorgeworfenen Belästigungen betrifft. Im Wesentlichen ordnete er die meisten der gegenständlichen Vorwürfe der Urheberschaft von Herrn E zu und bestritt, auch nur irgendwelche Aussagen selbst getätigt zu haben.

Der Antragsgegner bestritt in seiner Stellungnahme, wie in seiner Befragung, dass er die ihm vorgeworfenen Aussagen getätigt hat. Dass einige der Aussagen von Herrn E stammen, konnte allerdings nur der Antragsgegner selbst bezeugen. Herr E spielt für die Verteidigungstaktik des Antragsgegners eine entscheidende Rolle. Seinem Vorbringen zu Folge ist dieser für seine Entfernung aus der Q verantwortlich, zudem ist er ursächlich für die Vorwürfe durch die Antragstellerin. Zusammengefasst, es handelt sich um eine Intrige des Herrn E gegen den Antragsgegner. Es war

jedoch in diesem Verfahren weder die Aufgabe des Senates das Verhältnis zwischen der X und dem Antragsgegner aufzuarbeiten, noch das Versetzungsverfahren zu wiederholen, noch die Person des Herrn E näher zu beleuchten als notwendig. Es waren lediglich die Vorwürfe der Antragstellerin zu überprüfen, ob es zu einer sexuellen Belästigung durch den Antragsgegner gekommen ist, oder nicht. Daher liegt der Fokus dieses Prüfungsergebnisses auf den vom Antragsgegner getätigten Aussagen, zunächst wird allerdings auf die Auskunftspersonen Frau C, Herr D und Herr E näher eingegangen.

Die Auskunftsperson Frau C hielt der Senat teilweise für unglaubwürdig. Bei der Befragung wirkte sie angespannt. Sie hatte mit dem Antragsgegner ein freundschaftliches Verhältnis, ging regelmäßig mit diesem Mittagessen und es wurde auch Privates besprochen. Frau C behauptete, sie hätte dem Antragsgegner niemals von einer Sadomaso-Vorliebe von Frau H erzählt. Ob der Antragsgegner diese Geschichte erfunden hat um auf Frau H Druck ausüben zu können, scheint ein wenig weit hergeholt. Persönliche Wahrnehmungen zu den Belästigungen hatte die Auskunftsperson keine. Sie konnte lediglich bestätigen, dass sich Frau L um eine andere Stelle beworben hat, da sie mit dem Antragsgegner nicht zu Recht kam. Ansonsten beziehen sich die Ausführungen der Auskunftsperson auf die Entlassung und Versetzung des Antragsgegners.

Die Auskunftsperson Herr D machte auf den Senat einen sehr überzeugenden Eindruck. Dieser war 2 Jahrzehnte Funktionär in der X und jahrelang Gemeindepolitiker, was sich in seiner Art und Erzählweise widerspiegelt. Er hatte laut eigenen Aussagen mit dem Antragsgegner, der Antragstellerin und den anderen Mitarbeiterinnen der … ein freundschaftliches Arbeitsverhältnis. Er war bis Ende 2012 Obmann der … in der X und hatte wöchentlich Kontakt mit den Beteiligten. Er verteidigte den Antragsgegner in seiner Befragung, sah ihn zu Unrecht nach … versetzt und erachtete die Antragstellerin von der X instrumentalisiert den Antragsgegner aus dem Unternehmen zu entfernen. Eine sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner konnte er sich nicht vorstellen. Auf Vorhalt der Vorsitzenden im Versetzungsverfahren, dass sie keine Mitarbeiter beschäftigen wollen würde, die bei Gericht falsch aussagen: „Lügen werden sie ja hoffentlich nicht. Es handelt sich hier um anständige Damen und ich schätze sie auch heute noch.“ (GZ …) Zusammengefasst, Herr D konnte sich weder vorstellen, dass die Antragstellerin durch den Antragsgegner belästigt wurde, noch, dass sie lügt. Ein entscheidender Grund für den Senat hier der Version der Antragstellerin Glauben zu schenken, dass sie belästigt wurde, war der gewonnene Eindruck, dass der Auskunftsperson ein differenziertes Verständnis darüber, was eine sexuelle Belästigung ist, fehlt. So beantwortet er die Frage des Senates, ob er im Büro die oben genannten Aussagen gehört hat, er habe schon viele miese Typen erlebt, im Gegensatz zum Antragsgegner, bei dem er Angst gehabt hätte, er würde ewiger Junggeselle bleiben; „Also ihm diese Karte, einer vielleicht Anmache oder sexuellen Belästigung unterzujubeln, da wüsste ich einige in der Q, aber ihn bei Gott nicht. Sicher nicht.“ Dies zeigt das mangelnde Wissen darüber, dass sexuelle Belästigung – wie eingangs erwähnt – unabhängig von der subjektiven Intention des Belästigers oder einem eventuellen sexuellen Interesse an der belästigten Person vorliegen kann. So ist glaubwürdig, dass Herr D mit tiefster Überzeugung die Vorwürfe gegen den Antragsgegner verneint, da ihm augenscheinlich nicht hinreichend bewusst ist, um was es tatsächlich geht. Somit können beide seiner Aussagen sinnvoll in Einklang gebracht werden, er glaubt weder an die Belästigung noch, dass die Antragstellerin lügt. Bei seinen Aussagen: „habe ich mich bei den Damen verabschiedet, einzeln und bedankt, auch für den guten Kaffee welchen sie mir immer gemacht haben, wenn ich gekommen bin.“ Und: „ich schätze diese Damen höher als alles andere, glauben Sie mir das. Dass man jetzt die schwächsten in der Hierarchie, schon damals in den Zeugenstand gerufen hat, was sollen denn die Damen leicht sagen mit ihren 20, 25 Jahren, was sie damals vielleicht waren, die brauchen den Job. Um überhaupt Gehör bei der Präsidentin zu bekommen werden Sie nie eine Sekretärin raufbringen in den 6. Stock, nie. Das ist nicht erlaubt, das ist überhaupt nicht gestattet. Da werden Sie vielleicht geholt…“ bekommt man eine gute Vorstellung vom hierarchischen Funktionärsdenken des Herrn D und seinem Frauenbild.

Die Einschätzung zu Herrn E war geteilt. Zum einen vermittelte er einen sehr authentischen Eindruck, nahm sich kein Blatt vor den Mund und beantwortete die Fragen ohne Ausschweifungen und Verschönerungen. So stand er dazu, über die Aussagen des Antragsgegners gelacht zu haben, zumindest dann, wenn die beiden zu zweit waren. Er rechtfertigte sich, die Aussagen des Antragsgegners nicht gemeldet zu haben mit der Begründung, er sei nicht belästigt worden und dies sei Sache der Antragstellerin. Es ist anzunehmen, dass Herrn E tatsächlich nicht zwangsläufig bewusst war, dass es sich bei den Aussagen des Antragsgegners um eine sexuelle Belästigung gehandelt hat. Er sprach in seiner Befragung davon, dass in der …-Branche eine derbere Ausdrucksweise Alltag sei, was dem Senat nachvollziehbar erschien. Zudem behauptete er, er hätte ein joviales Verhältnis mit den Mitarbeiterinnen der … gehabt. Dies schien

dem Senat ebenfalls glaubwürdig. Es ist auch gut vorstellbar, dass er die Sprüche des Antragsgegners, wie den „Organisationseinheit"-String-Tanga, wiederholte, wie er in seiner Befragung quasi zugestand. Seine Ausdrucksweise und Unbefangenheit ließ ihn, ähnlich wie Herrn D, sehr authentisch erscheinen. Daher schenkte der Senat den Aussagen der Auskunftsperson Großteils Glauben. Zum anderen hatte man manchmal den Eindruck, er dichte teilweise Passagen zu tatsächlich stattgefundenen Ereignissen hinzu. Wenn er beispielsweise zuerst davon berichtet, dass er von Frau H über die „Sadomaso-Geschichte" aufgeklärt wurde, und bei einer anderen Stelle, dass ihm der Antragsgegner das erzählt habe. Theoretisch ist es natürlich möglich, dass er die Geschichte von beiden erzählt bekommen hat, allerdings sind die Formulierungen derart gewählt, als hätte er es tatsächlich nur einmal erfahren. Vom Antragsgegner wird vehement bestritten, dass er die „Sadomaso-Geschichte" jemandem anderen weitererzählt hätte. Bei Herrn E verfestigte sich der Eindruck, dass er die Aussagen des Antragsgegners sehr lustig gefunden hat, wie er zum Teil auch selbst bestätigte. Der Senat bekam insgesamt den Eindruck, dass die beiden sehr gut befreundet waren und gemeinsam „stark" und „lustig" gegenüber den Frauen in der Abteilung aufgetreten sind. Nachdem die Freundschaft zerbrach und es Differenzen in der Arbeitsweise gab, wollte Herr E den Antragsgegner als Geschäftsführer loswerden, wie er selbst erläuterte.

Der Begriff „Organisationseinheit"-String-Tanga war dem Antragsgegner erinnerlich, er ordnete diesen Herrn E zu. Herr E hat ihn hingegen vom Antragsgegner vernommen und kann gleichzeitig nicht ausschließen, dass er ihn selbst auch einmal verwendet hat. Die Mitarbeiterinnen sagten gleichlautend aus, dass dieser Ausdruck jedenfalls vom Antragsgegner verwendet wurde. Die Bezeichnung dürfte laut Beschreibung der Antragstellerin öfter gefallen sein. Selbst Frau N, die wenige belästigende Äußerungen vom Antragsgegner persönlich erfahren hat und der eine besondere Glaubwürdigkeit zukommt, konnte sich explizit an eine Situation erinnern, bei der dieser Begriff gefallen ist. Der Begriff war für die Mitarbeiterinnen grundsätzlich nicht sehr belästigend, einige fanden ihn beim ersten Mal hören sogar lustig. Die Kränkung fand statt, weil sich der Antragsgegner dessen kontinuierlich bediente, erst die Wiederholung führte zur Entwürdigung und schuf ein demütigendes Arbeitsumfeld. Die Antragstellerin erfuhr eine besondere Demütigung, als der Antragsgegner meinte, sie müsse zum Tragen des „Organisationseinheit"-Tangas noch abnehmen. Es war die Reaktion darauf, als die Antragstellerin zu verstehen gab, dass die Mitarbeiterinnen derartiges nicht anziehen würden. Als die Antragstellerin bei der Befragung vor der GBK das erzählte, kamen ihr rote Punkte am Hals. Dem Senat wurde dadurch offenbar, dass der Antragsgegner sie damit in besonderer Weise gekränkt hat und die Antragstellerin in dieser Hinsicht noch immer psychisch belastet, wenn sie daran zurückdenkt. Dem Vorbringen kam dadurch eine besondere Glaubwürdigkeit zu.

Die Aussage zu den Abteilungsfotos im Jahr 2014 wurde vom Antragsgegner bestritten. Seiner Befragung zufolge wurde diese von Herrn E, der zufällig vorbeikam, während der Aufnahme der Fotos am Gang getroffen. Nach dem Vorbringen der Antragstellerin hat der Antragsgegner die Aussage im Büro beim Anschauen der Bilder getätigt. Auch Herr E erinnerte sich an die Aussage des Antragsgegners, da er dabei gewesen sei. In der schriftlichen Äußerung der Antragstellerin vom 6. Dezember 2018 wird ausgeführt, dass Herr E zwar kurz beim Fototermin anwesend war, allerdings nicht beim Anschauen der Fotos. Die Tatsache, dass die Mitarbeiterinnen die Aussage dem Antragsgegner zuordneten, konnte den Senat davon überzeugen, dass diese von ihm stammt.

Dem Antragsgegner war es überaus wichtig, dass der ...ausflug zu Stande kommt. Zu erklären ist dies wohl mit seiner uneingeschränkten Organisationstreue und Festhalten an alten Traditionen. Dies schließt sich zumindest aus seiner Befragung, wenn er ausführt, dass der ...ausflug schon seit Jahrzenten durchgeführt wird und „ich habe das weiter so eingehalten". Dass die Mitarbeiterinnen teilweise per se diesen Ausflug in ihrer Freizeit ablehnten, war dem Antragsgegner komplett unverständlich. Er konnte sich nicht erklären, dass diese lieber Zeit mit ihrer Familie bzw. Zeit ohne den Antragsgegner verbrachten. Seine Erklärung für den Vorfall war, dass das Team untereinander zerstritten war und er deshalb ein Teambuilding-Seminar organisieren musste. Tatsächlich wurde die Ankündigung und Durchführung als Drohung und „Bestrafung" wahrgenommen. Eine sexuelle Verhaltensweise ist allerdings bei diesem Vorfall nicht zu erblicken, eine sexuelle Belästigung folglich nicht gegeben. Es liefert jedoch Zeugnis über die autoritäre Art und das Führungsverhalten des Antragsgegners.

Der Antragsgegner vermittelte in seiner Befragung, Stellungnahme und sonstigen Eingaben, dass die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin und der anderen Mitarbeiterinnen in Zweifel zu ziehen und ihm stattdessen Glauben zu schenken ist. Daher setzte sich der Senat ausführlich mit den für und wider seine Glaubwürdigkeit sprechenden Argumenten auseinander.

Der Antragsgegner rechtfertigte sich unter anderem damit, dass er nicht sein ganzes Team belästigen würde, „weil dann habe ich kein arbeitsfähiges Team mehr“. Tatsächlich hat Frau L bei Frau C um eine Versetzung angesucht, Frau H hat sich von der Q wegbeworben und Frau M hat sich in der Z beworben. Es hat also zumindest die Hälfte des Teams aktiv versucht, sich wegzubewerben. Die anderen Mitarbeiterinnen wollten sich auch wegbewerben. Wenn sich die MitarbeiterInnen wegbewerben bzw. sich wegbewerben wollen, spricht das nicht für ein gutes Arbeitsklima. Es ist überraschend, dass der Antragsgegner das nicht derart wahrgenommen und in seinem Führungsverhalten und den sexuell konnotierten Aussagen keine Ursache dafür gesehen hat.

Die Begründung des Antragsgegners, dass bei einem Teambuildingseminar die Gefahr aufzufliegen sehr groß gewesen wäre, der Antragsgegner die Damen folglich sicherlich nicht belästigt hat, war für den Senat nur auf den ersten Blick nachvollziehbar. Die Mitarbeiterinnen, so auch die Antragstellerin, waren komplett eingeschüchtert und hätten sich nicht getraut derartiges in seiner Anwesenheit zu melden. Dies wurde durch die Befragungen und die Protokolle aus dem Versetzungsverfahren offenbar. Es herrschte ein Zustand der Angst, Kritik gegenüber dem Antragsgegner zu äußern. Ständig rechneten sie mit Konsequenzen. Dass die Antragstellerin in einem derartigen Umfeld keine Vorwürfe tätigen wird, war für den Senat die logische Konsequenz. Auch der Antragsgegner konnte davon ausgehen, dass niemand über diese Probleme berichten wird, wollte er doch außerdem vorrangig klären, warum kein …ausflug zustande kam. Zudem gab es für die Mitarbeiterinnen, wie von ihnen berichtet, „dringendere“ Probleme mit der Arbeitsweise des Antragsgegners, beispielsweise seine Angewohnheit immer erst gegen Dienstende um 16:00 Uhr mit Aufgaben an die Mitarbeiterinnen heranzutreten.

Es ist dem Antragsgegner unerklärlich, warum die Mitarbeiterinnen ihn zu seinem Geburtstag regelmäßig mit Geburtstagsglückwunschkarten bedachten, bezeugen diese doch seiner Ansicht nach das gute Verhältnis das zwischen ihnen vorliegt. Ihm gleichzeitig derartige Vorwürfe zu machen, wäre inkonsistent, so seine Argumentation. Zum einen ist auszuführen, dass der Antragsgegner nicht nur Belästiger war, sondern sicherlich auch gute Seiten hatte und zudem ihr Chef war. Zum anderen sind Geburtstagskarten in der X überaus üblich, was sich durch die Befragungen gezeigt hat. Zu guter Letzt fürchteten die Damen Konsequenzen, falls sie keine Geburtstagskarte geschrieben hätten. Für den Senat war es überzeugend, dass die Mitarbeiterinnen aus Höflichkeit ihrem Chef Geburtstagskarten schrieben, und nicht, weil sie so gut befreundet gewesen sind, oder er sie so gut behandelt hat.

Die Erklärung des Antragsgegners, er könne doch kein Belästiger sein, da er an der Universität selbst über das Gleichbehandlungsrecht vortrage, war für den Senat nicht nachvollziehbar. Die Erfahrung des Senates zeigt, dass auch überaus gebildeten Personen, die theoretisch umfangreiche Kenntnisse über das Thema Gleichbehandlung haben, zu diesen Handlungsweisen fähig sind. Sexuelle Belästigungen sind kein Verhaltensmerkmal einer gewissen Gruppe, sondern treten in allen Bildungs- und Gesellschaftsschichten auf.

Auch die Einschätzung des Antragsgegners, die MitarbeiterInnen wären alle überaus zufrieden mit seinem Führungsverhalten gewesen, sie haben ihn mit sehr guten Noten bewertet, hat sich als nicht nachvollziehbar erwiesen. Die Mitarbeiterinnen hatten schlichtweg Angst davor, dem Antragsgegner eine schlechte Bewertung zu geben, sie rechneten andernfalls mit Konsequenzen.

Der Vorwurf, dass die Mitarbeiterinnen alle vom Abgang des Antragsgegners profitiert hätten, hat sich als nicht haltbar herausgestellt. Direkt profitiert hat einzig Frau M, die die Stelle des Antragsgegners übernommen hat. Tatsächlich wäre sie allerdings zum Zeitpunkt der Freistellung im Herbst 2014 in die Z gewechselt; hatte dort schon eine Zusage. Mittlerweile ist sie in der Z beschäftigt. Frau H ist lediglich nach ihrer Karenz auf ihre ursprüngliche Stelle zurückgekommen, was in der X laut Frau C einen normalen Vorgang darstellt. Die anderen Frauen haben „nur“ ihren Job behalten. Sein Vorbringen dazu lautet „Betreffend der anderen D

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at