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/731/16

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 H (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 Herr 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/731/16, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Frau H 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, Herr E, Frau G und Frau L 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 ...; das Urteil des ASG ... 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 X (Arbeitgeberin) vom 29. November 2016 im Verfahren zu GZ ... des Arbeits- und Sozialgerichts ... und die schriftliche Äußerung der Antragstellerin vom 6. Dezember. Weiters lagen dem Senat u.a. ein Mitarbeitergespräch vom Antragsgegner mit der Antragstellerin, 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; die Beilage ./21 im Verfahren zu GZ ...; Mitarbeitergespräche mit aktuellen Mitarbeitern des Antragsgegners im Y ... 2018; die Dokumentation Mitarbeiter-Jahresgespräch Direktor Herrn 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 unmittelbarer Vorgesetzter der Antragstellerin gewesen.

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.

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 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 Antragstellerin und Kolleginnen Frau L und Frau A - 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 Antragstellerin und ihre 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, die Antragstellerin 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 Frau A 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 ihre Kolleginnen belastend gewesen seien, haben sich diese bei den Referentinnen der Abteilung, der Antragstellerin und Frau M, „ausgeweint“. Offensichtlich als Reaktion darauf und der Befürchtung, dass die Antragstellerin die Personalabteilung, und zwar Frau C, von den Zuständen innerhalb der Abteilung informieren könnte, habe der Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin das Gerücht verbreitet, die Personalleiterin habe ihn darauf angesprochen, dass die Antragstellerin privat in „Sado-Maso-Kreisen" verkehre. Die Antragstellerin sei von dieser — wahrheitswidrigen — Behauptung des Antragsgegners zu tiefst getroffen und derart beschämt gewesen, dass sie Frau C naturgemäß darauf auch nicht angesprochen habe. Die Strategie des Antragsgegners sei daher durchaus erfolgreich gewesen.

3.4. Der Antragsgegner, dem das tiefe Befremden der Antragstellerin nicht entgangen sein konnte, habe die Verstörung der Antragstellerin genossen und habe bis zu seiner Kündigung im Herbst 2014 immer wieder mit Gesten, die ein Peitschenknallen andeuten sollten, darauf angespielt. Des Weiteren habe sich der Antragsgegner beispielsweise gegenüber Personen, die die ...prüfung bei ihm ablegten und bei welcher die Antragstellerin als Aufsichtsperson fungierte, mit den Worten: „Passen Sie auf, sie ist eine ganz „Scharfe" geäußert.

3.5. 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/728/16, GBK I/729/16, GBK I/730/16, 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 der ...

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

...

Außerdem sei der Antragsgegner Mitglied der Kontrollversammlung der ... Gebietskrankenkasse ... gewesen.

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 GZ ... des OLG ... 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 ... sowie der ... X, 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. 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 als ...- und ...geschäftsführer in ... 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, die Antragstellerin 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 die ... betreut und Frau A sei nicht dem Antragsgegner unmittelbar zugeordnet gewesen, sondern sei vielmehr eine Assistentin des Geschäftsführers für die ... etc. gewesen, dennoch aber Mitarbeiterin der ... X.

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

„Die ..., deren Leitung der Kläger innehatte, bestand aus dem Bereich ... einerseits und dem Bereich ... andererseits, wobei es hier auch eine räumliche Trennung gab, mit unterschiedlichen Zuständigkeiten, auch der Assistentinnen. Außer Herr 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 der ... 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 Herrn J (Anmerkung der Zitierenden: Herr J ist der Direktor der X) am 17. Jänner 2014 wurden die einzelnen Leistungspunkte durchwegs positiv beurteilt und auch das Führungsverhalten mit ‚hoch" (Urteil ...).

„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 Ausrichtung 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 die Glaubwürdigkeit der auch hier geführten Zeuginnen die Antragstellerin, Frau M und Frau C hinzuweisen sei:

„Was die Aussagen der ehemaligen Mitarbeiter des Klägers, Frau M, Frau H und Herr 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 Direktor Herrn J die Aussagen der Mitarbeiter verfolgte. Auch Frau C ist eine Mitarbeiterin der beklagten Partei, die offensichtlich von großer Organisationstreue 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 ...).

Zwei Wochen vor der wesentlichen Tagsatzung im Gerichtsverfahren zu GZ ... sei die Antragstellerin aus ihrer Karenz zurückgekommen. Sie habe - obwohl dies bei der X nicht üblich gewesen sei - dieselbe Position bekleiden können, wie vor ihrer Karenz. Daraus zeige sich u.a., wie die Antragstellerin von der Situation profitiert habe.

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

Als Beweis dafür werde nunmehr das schon im Verfahren zu GZ ... vorgelegte Mitarbeitergespräch, auf das sich zum Teil auch das Landesgericht ... in seinem Urteil beziehe, der Antragstellerin vorgelegt.

Aus diesem sei mit keinem Wort auch nur einer der nunmehr erhoben Vorwürfe entnehmbar.Im Gegenteil: Die Antragstellerin habe das Führungsverhalten des Antragsgegners mit der zweithöchsten Note bewertet. Dies ist im letzten Punkt zur der Dokumentation Mitarbeitergespräch zu finden.

ii. Ein weiterer 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.

iii. 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 ... (Vorname des Herrn B),

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 ... 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,

... (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.

iv. 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 der ... 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 ... 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".

v. Vielmehr habe es im Jahr 2014 Animositäten zwischen den Assistentinnen der einzelnen ... 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 ...).

vi. 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.

vii. Selbiges gelte für Frau Präsidentin P selbst: 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.

viii. 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 der Obmann eine ähnliche Diktion verwendet habe. Die dortigen Vorwürfe haben sich aber als haltlos herausgestellt. Folgende Ausdrücke habe der Obmann 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.

Ausdrücklich sei an dieser Stelle auch nochmals auf die gerichtlichen Feststellungen, insbesondere zur Glaubwürdigkeit der seinerzeitigen Zeugin, in den Punkten III, 1.6. und 1.c. der Stellungnahme hingewiesen.

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 habe der Antragsgegner nicht getätigt.

Für den Antragsgegner sei klar, dass diese Diktion („Organisationseinheit“-String Tangas) 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 der Obmann - im Beisein von Mitarbeiterinnen der ... - 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 vonHerrn Obmann E stamme.

Die Aussage sei von Herrn Obmann E bei der Aufnahme eines Abteilungsgruppenfotos für die Homepage der ... 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, an dem insbesondere als Referentin die Antragstellerin teilgenommen habe, da sie in der Umgebung ... gewohnt habe. Die Antragstellerin habe auch im Rahme der Mittagspause manchmal gemeinsam mit den Assistentinnen Mittagessen in der Gemeinschaftsteeküche gekocht.

Auch sei es unwahr, dass der Antragsgegner weder bei Frau A 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. und 3.4.

In den Punkten 1. bis 4. 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.

Zum Vorwurf der Antragsgegner hätte der Antragstellerin „unterstellt", sie liebe masochistische Praktiken, sei zu sagen, dass vielmehr richtig sei, dass der Antragsgegner der Antragstellerin nach einem Treffen mit Frau C (diese sei die Leiterin des Personalreferats (!) der X und habe dem Antragsgegner ein Unterlassungsschreiben von derselben Rechtsanwaltskanzlei, wie gegenständlich die Mitarbeiterinnen, senden lassen, das wohl auch Bände spreche) darauf aufmerksam gemacht habe, dass offenbar ein Foto von ihr im dementsprechenden Outfit im Internet kursiere und die Leiterin des Personalreferats (Frau C) dieses offenbar gesehen habe.

Frau C habe den Antragsgegner bei einem Termin im Frühling 2014 nämlich gefragt, ob er wisse, dass „Frau H auf sadomasochistische Praktiken stehe?". Der Antragsgegner habe daraufhin gemeint, dass er sich so etwas nicht vorstellen könne und habe Frau C gefragt wie sie darauf komme. Frau C habe geantwortet, sie habe ein Foto der Antragstellerin im entsprechenden Outfit im Internet gesehen.

Weder habe der Antragsgegner der Antragstellerin irgendwas unterstellt, noch irgendwelche Gesten dazu ausgeführt, sondern sie als ihr Vorgesetzter im Rahmen seiner Fürsorgepflicht vielmehr noch am gleichen Tag auf die Ansprache durch die Leiterin des Personalreferats aufmerksam gemacht. Das vermeintliche Foto selbst habe der Antragsgegner nie gesehen und sei das Thema für den Antragsgegner nach der Information an die Antragstellerin auch erledigt gewesen. Mit Dritten habe der Antragsgegner darüber nie gesprochen. Zudem habe es auch keine Verstörung der Antragstellerin gegeben. Im Übrigen interessiere den Antragsgegner das Privatleben seiner Mitarbeiter nicht, solange es dadurch keine Probleme in der Arbeit oder im Team gebe bzw. gegeben habe.

Bei ...prüfungen habe der Antragsgegner die Antragstellerin nicht als „Scharfe" bezeichnet.

Ad 3.5.

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.2

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.3

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.4

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.5

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 … als Referentin 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 Vorgesetzter. In dieser Zeit tätigte er mehrere sexuell konnotierte Äußerungen.

Im Rahmen des Tourismustages 2013 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.

Im Zug der Vorbereitung zur Weihnachtsfeier 2013 gab es eine Diskussion über den Ort der Feier. Nachdem der Vorschlag des Antragsgegners abgelehnt wurde, diese in … abzuhalten, da dies sehr weit vom Wohnort der Antragstellerin entfernt ist, meinte der Antragsgegner unter anderem gegenüber der Antragstellerin: „Ihr könnt auch bei mir im Bettchen schlafen."

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 im …büro 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.

Die Antragstellerin und Frau M wollten eine sozialpolitische Tagung zum Arbeitsrecht besuchen. Auf Nachfrage beim Antragsgegner meinte dieser, es darf nur eine hingehen und auf weitere Nachfrage, sie können schlammcatchen, wer hingehen darf.

Als die Antragstellerin im Büro gegenüber ihren Kolleginnen anmerkte, dass sie noch ein Kleid für den …ball brauchen würde, meinte der Antragsgegner, sie kann sich in seine Seidenbettwäsche wickeln.

Im Frühjahr 2013 wurde die Antragstellerin vom Antragsgegner konfrontiert, Frau C habe ihn darauf angesprochen, dass die Antragstellerin privat in Sadomaso-Kreisen verkehre. Die Antragstellerin verneinte das, sprach Frau C in der Folge aus Verlegenheit aber nicht darauf an. In Anspielung auf Sadomaso machte der Antragsgegner ab diesem Zeitpunkt Peitschenknallgesten und tätigte diesbezügliche Kommentare in Anwesenheit der Antragstellerin und

anderer MitarbeiterInnen.

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 den „Peitschenknallgesten" 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.6 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.7 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 Herr D, welcher in seiner Befragung die ... 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. Aufgrund des oben Gesagten ist für den Senat nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin nicht ihren Vorgesetzten mitgeteilt hat. So ergab sich aus der Befragung und den Unterlagen, dass sich die Kolleginne regelmäßig bei ihr 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 erheblichen Respekt vor der übergeordneten Instanz hatte. Bei ihrem Vorgesetzten, dem Antragsgegner, traute sie sich sowieso nicht, sich zu beschweren.

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 Herr 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, Herrn D und Herrn 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 der Antragstellerin erzählt. Ob der Antragsgegner diese Geschichte erfunden hat um auf die Antragstellerin 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 Herr 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 Herr 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 der Antragstellerin 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.

Die Auskunftspersonen Frau G und Frau L waren als glaubwürdig zu beurteilen. Diese waren Kolleginnen der Antragstellerin und hatten täglichen Kontakt. Sie waren zudem befreundet und trafen sich privat miteinander. Es wurde nicht der Eindruck vermittelt, dass sie als Freundinnen Gefälligkeitsaussagen machten. Bei der Befragung, bei der auch der Antragsgegner teilnahm wirkten die Frauen eingeschüchtert.

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 Aussage „im Bettchen schlafen“ wurde vom Antragsgegner ebenfalls Herr E zugeordnet, allerdings in einem anderen, dem Senat nicht näher erläuterten, Kontext. Er selbst hätte diese Aussage jedenfalls niemals getätigt. Die Antragstellerin berichtete nachvollziehbar, wie es zu der Bemerkung gekommen ist. Der Antragsgegner versuchte die Diskussion dahin zu lenken, dass Weihnachtsfeiern immer in … stattgefunden haben und es sehr außergewöhnlich wäre, diese in … zu veranstalten, das Vorbringen der Antragstellerin folglich unglaubwürdig sei. Die Ausführungen des Herr D konnten in diesem Zusammenhang nicht zur Wahrheitsfindung beitragen. Dieser meinte nämlich, dass Weihnachtsfeiern immer im Büro um 11 Uhr in der Früh stattgefunden hätten, wobei das den Versionen von Antragsgegner und Antragstellerin entgegensteht. Nachdem auch die Kolleginnen der Antragstellerin diesen Vorfall derart in Er

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