

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 25. Jänner 2011 über das am 19. Oktober 2009 eingelangte Verlangen der Regional-Gleichbehandlungsanwaltschaft für ... (R-GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** im Falle einer **sexuellen Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin, X GmbH (Antragsgegnerin)**, **unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) **angemessene Abhilfe** zu schaffen, in eventu bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie in eventu durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch die **Arbeitgeberin, X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

**Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die X GmbH durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

In dem von der R-GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 1. September bis 31. Dezember 2008 bei der Y GmbH und von 1. Jänner bis 15. August 2009 bei der Antragsgegnerin beschäftigt

gewesen sei. Sie habe als überlassene Arbeitskraft seit 1. September 2008 bei Z GmbH als Krankenschwester gearbeitet. Ab 1. Oktober 2008 sei auch Herr B zunächst als überlassene Arbeitskraft der Y GmbH und ab 1. September 2009 der Antragsgegnerin, bei der Z GmbH als Krankenpfleger beschäftigt gewesen. Nach einem anfänglich kollegial-freundschaftlichen Klima zwischen Herrn B und der Antragstellerin, sei sie ab dem 5. November 2009 jedoch plötzlich von Herrn B bei gemeinsamen Diensten in verschiedener Form sexuell belästigt worden.

Nachdem Herr B die Vergeblichkeit seiner Bemühungen, die Antragstellerin zu intimen Handlungen zu überreden, erkannt habe, habe er begonnen ihre Arbeitsleistung zu kritisieren. Andererseits habe er ihr auch angedroht, dass sie niemandem von diesen Vorfällen erzählen solle, weil ihr einerseits ohnedies niemand glauben würde und andererseits sonst ihr Auto in Flammen aufgehen würde.

Am 3. Februar 2009 habe die Antragstellerin letztlich eine Strafanzeige gegen Herrn B erstattet. Zusätzlich zu den erfolgten persönlichen Übergriffen sei zu vermuten, dass Herr B im November 2008 eine private CD, welche die Antragstellerin in ihrer Handtasche am Arbeitsplatz aufbewahrt gehabt habe, aus dieser entwendet habe. Auf der CD befänden sich Fotos von der Familie der Antragstellerin, ihrem Abschlussball, aber auch Aktfotos der Antragstellerin. In weiterer Folge habe er diese CD als angebliches Beweismittel gegen die Vorwürfe der Antragstellerin ihm gegenüber der Polizei übergeben.

Zunächst habe die Antragstellerin am 19. Jänner 2009 die Pflegedienstleiterin der Z GmbH, Frau C, um Unterstützung gegen die Belästigungshandlungen durch Herrn B ersucht. Diese habe unmittelbar nach diesem Hilfeersuchen die Situation abgeklärt und es sei einerseits Herrn B ein Hausverbot erteilt worden, andererseits der Antragsgegnerin mitgeteilt worden, dass auf Herrn Bs Arbeitsleistung in Zukunft kein Wert mehr gelegt werden würde. Frau DKS D von der Antragsgegnerin habe mit der Antragstellerin zwar per Telefon und SMS kommuniziert, sie jedoch nie zu einem persönlichen Gespräch getroffen und auch gemeint, dass ihr die ganze Sache Leid tue und Herr B daraus Konsequenzen zu ziehen gehabt habe, indem man ihn verwarnt habe. In der Folge sei dann auch der Probemonat von Herrn B verstrichen und dieser stehe mittlerweile nach wie vor in einem aufrechten, unbefristeten Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin. Als die Antragstellerin dies Ende Jänner/Anfang Februar in einem Gespräch mit Frau D zur Sprache gebracht habe, habe sie die Antwort erhalten, dass Herr B aus gesetzlichen Gründen nicht gekündigt werden könnte und

man loyal zu Herrn B sein müsste, da man ihn ja auch schon lange kennen würde. Im Übrigen würde die Firma ja auch die Antragstellerin nicht kündigen, wenn eine Patientin behaupten würde, sie sei von ihr geschlagen worden. Eigentlich würde man sich in der Sache heraushalten und es bestünde auch keine Verpflichtung Frau A gegenüber Rechenschaft ablegen zu müssen, wie man sich in der Sache verhalte. Im Übrigen sei sie noch darauf hingewiesen worden, dass Herr B eine CD als Beweismittel gegen die Antragstellerin in der Hand habe.

Am 9. Februar 2009 habe sich die Antragstellerin mit der Bitte um Beratung an die R-GAW gewandt. Zunächst wurde von einem Interventionsschreiben der R-GAW, an die Antragsgegnerin jedoch Abstand genommen, da das Dienstverhältnis der Antragstellerin zur Antragsgegnerin nach wie vor aufrecht bestanden habe.

Mit Urteil vom 7. Juli 2009 sei Herr B vom Landesgericht für Strafsachen ... rechtskräftig von allen Anklagepunkten, auch von dem der sexuellen Belästigung gemäß § 218 Absatz 1 Strafgesetzbuch (StGB) freigesprochen worden, weil kein Schuldbeweis erbracht werden habe können. Die Situation habe sich für die Antragstellerin schon während der Dauer des Strafverfahrens, aber ganz besonders nach dem Freispruch von Herrn B im Strafverfahren zusätzlich zu der schon durch die Übergriffe entstandenen psychischen Belastung wesentlich ins Negative verändert. Ab dem Zeitpunkt Mitte März 2009, in dem in der Z GmbH, dem Beschäftigterbetrieb der Antragstellerin, bekannt geworden sei, dass Herr B die erwähnte CD der Antragstellerin besitze, welche sie ihm, wie von ihm behauptet, angeblich im Dezember 2008 selbst übergeben habe, sei ihr von ihren Kolleginnen, aber auch von der Firmenleitung, Frau C, ihre Sachverhaltsdarstellung nicht mehr wirklich geglaubt worden. Die Situation habe sich zunehmend in eine Mobbingssituation gegen die Antragstellerin verkehrt, welche für sie schwer erträglich gewesen sei. Mitte April 2009 habe die Antragstellerin diese belastende Situation auf Anraten der R-GAW auch Frau DKS D mit Mail mitgeteilt und um Versetzung in einen anderen Beschäftigterbetrieb gebeten, da die Situation für sie in der Z GmbH durch diese Entwicklung nicht mehr erträglich gewesen sei. Ihr sei daraufhin von Frau DKS D mitgeteilt worden, dass dies zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich wäre, sondern erst im Sommer 2009. In weiterer Folge habe diese das Mail gegen die Bitte der Antragstellerin an die Z GmbH weitergeleitet, was die Situation für die Antragstellerin noch verschlimmert habe.

Außer der Verwarnung von Herrn B seien von der Antragsgegnerin in weiterer Folge keine wie auch immer gearteten, weiteren Schutzmaßnahmen für die Antragstellerin

getroffen worden. Das Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin sei von der Antragstellerin mit Kündigung vom 4. Juni 2009 zum 15. August 2009 beendet worden. Am 23. Juni 2009 sei ihr vom Beschäftigerbetrieb, der Z GmbH mitgeteilt worden, dass ab sofort bis zum Ende der Kündigungsfrist auf ihre Dienste verzichtet und das auch der Antragsgegnerin mitgeteilt werden würde. Zur Abklärung ihrer Ansprüche aus der Beendigung des Dienstverhältnisses sei die Antragstellerin von der R-GAW am 11. August 2009 an die Kammer für Arbeiter und Angestellte Steiermark (AK Steiermark) verwiesen worden. Am 26. August 2009 sei ein Interventionsschreiben der AK Steiermark an die Antragsgegnerin ergangen, in welchem diese zur Zahlung von offenen Entgeltforderungen und zusätzlich zu einem Schadenersatz auf Grund Verletzung der Fürsorgepflicht in der Höhe von 900,- Euro aufgefordert werde. Im Antwortschreiben der Antragsgegnerin an die AK Steiermark würden alle Vorwürfe zurückgewiesen werden, da Herr B einerseits von allen Anklagepunkten freigesprochen worden und andererseits die Antragstellerin von ihrem Arbeitsplatz unerlaubt ferngeblieben sei und deshalb auch keine offenen Gehaltsansprüche mehr bestünden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Zum Vorwurf der Verletzung der Fürsorgepflicht im Sinne des § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sei festzuhalten, dass aus dem Schriftsatz der R-GAW vom 15. Oktober 2009 hervorgehe, dass die Antragsstellerin am 19. Jänner 2009 die Pflegedienstleiterin der Firma Z GmbH, Frau C, kontaktiert und sie diese von den angeblichen sexuellen Belästigungen durch Herrn B informiert habe. Diesbezüglich sei angemerkt, dass Herr B glaublich am selben Tag ein Gespräch mit der Pflegedienstleiterin der Z GmbH, Frau C, gehabt hätte, in dem ihm eine höhere Position angeboten worden wäre. Zu diesem Gespräch sei es nicht mehr gekommen, da die Pflegedienstleiterin sofort ein Hausverbot über Herrn B verhängt habe. Die Antragsgegnerin sei durch die Z GmbH über das ausgesprochene Hausverbot informiert worden. Herr B sei von der Antragsgegnerin anderweitig eingesetzt worden und es sei zu keinem beruflichen Kontakt mehr zwischen Herrn B und der Antragsstellerin gekommen.

Die Antragsstellerin habe sich mit der zuständigen Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, Frau DKS D, in Verbindung gesetzt und wütend darauf reagiert, dass die Antragsgegnerin Herrn B nicht sofort entlassen hätte. Die zuständige Mitarbeiterin habe der

Antragsstellerin darauf hin erklärt, dass ein langjähriger Mitarbeiter nicht auf Grund von einseitigen Anschuldigungen entlassen werden könne. Abschließend werde nochmals darauf hingewiesen, dass Herr B in dem Verfahren vor dem Landesgericht für Strafsachen ... zur Geschäftszahl ... freigesprochen worden sei. Zusammengefasst ergebe sich daher, dass der Antragsgegnerin keine Verletzung der Fürsorgepflicht im Sinn des § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG vorgeworfen werden könne, da die Antragsstellerin und Herr B ab 19. Jänner 2009 beruflich in keinerlei weiteren Kontakt gestanden seien. Dies deshalb, da Herr B sofort von seinem Arbeitsplatz abgezogen bzw. sofort seitens der Z GmbH ein Hausverbot über ihn verhängt worden sei. Herr B sei an einem anderen Arbeitsplatz eingesetzt worden, sodass die Antragsgegnerin ihren gesetzlichen Verpflichtungen jedenfalls entsprochen habe. Der Antragsgegnerin könne wohl nicht ernsthaft der Vorwurf gemacht werden, dass sie Herrn B auf Grund der – wie sich aus dem Strafverfahren ergeben habe – haltlosen Anschuldigungen nicht entlassen habe, da dies für die Antragsgegnerin selbstverständlich arbeitsrechtliche Konsequenzen gehabt habe und das Angestelltengesetz nun einmal vorschreibt, dass Entlassungsgründe vorhanden sein müssten, welche im vorliegenden Fall – wie sich auch anschließend ergeben habe – nicht vorgelegen seien.

Auch der erhobene Vorwurf der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG liege nicht vor.

Zum Vorwurf der Verletzung des Benachteiligungsverbotens gemäß § 13 GIBG: Es sei nicht richtig, wie die R-GAW in ihrem Schriftsatz vom 15. Oktober 2009 angeführt habe, dass die Antragsgegnerin den behaupteten Sachverhalt als „Kavaliersdelikt“ sehen würde. Es sei jedoch so, wie dies auch bereits oben geschildert worden sei, dass ein Mitarbeiter schon aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht auf Grund von (einseitigen) Anschuldigungen entlassen werden könne. Der Vergleich, den die R-GAW anführe, dass schon auf Grund der Tatsache, dass eine Nichtentlassung von Herrn B eine Benachteiligung von der Antragsstellerin darstellen würde, könne nicht gefolgt werden. Würde man dieser Meinung folgen, so würde dies dazu führen, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet wäre, auch nur bei der Behauptung eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin, ein/e andere/r Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin hätte sie/ihn sexuell belästigt, diesen zu entlassen. Dies würde dazu führen, dass der Arbeitgeber sich der Gefahr aussetzen würde eine/n Mitarbeiter/in ungerechtfertigt zu entlassen, was im Falle des zu Rechtbestehens des Einwandes der ungerechtfertigten Entlassung zu enormen Kostenfolgen führen würde. Auch der Vorwurf dass man der Antragsstel-

lerin gegenüber angeführt habe, sie solle schnell wieder gesund werden, da Arbeitskräfte benötigt werden würden, würde gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen, sei haltlos, da ein Arbeitgeber selbstverständlich danach trachte gesunde Mitarbeiter zu haben. Ein sittliches, geschweige denn rechtliches Fehlverhalten sei hier nicht zu erblicken. Auch die Ausführungen der R-GAW, dass eine Weiterbeschäftigung von Herrn B durch die Antragsgegnerin bedenklich erscheine, da anscheinend bekannt sein solle, dass Belästiger ihre Verhaltensweisen beibehalten würden, sei etwas befremdlich. Erstens sei in einem gerichtlichen Strafverfahren Herr B von den Anschuldigungen frei gesprochen worden und könne es zweitens wohl nicht Sinn des GIBG sein einen Arbeitgeber zu verpflichten sozusagen vorweg B zu spielen und einen Angestellten vorzuverurteilen.

Ausdrücklich zurückgewiesen werde die Behauptung, dass seitens der Antragsgegnerin der Antragsstellerin verweigert worden sei, diese auf einen anderen Arbeitsplatz zu versetzen. Die zuständige Bearbeiterin der Antragsgegnerin, Frau D, sei glaublich Anfang Mai 2009 mit dem Wunsch der Antragsstellerin konfrontiert worden, dass diese ihre Arbeitsstelle wechseln wolle. Frau D habe diesbezüglich angegeben, dass dies grundsätzlich kein Problem wäre und sie die nötigen Schritte einleiten würde. In einem darauffolgenden Gespräch habe jedoch die Antragsstellerin selbst darauf hingewiesen, dass sie nunmehr mit der Zuständigen bei der Z GmbH, Frau C, gesprochen hätte und sie nun bis zum Beginn ihres Urlaubes im Juli 2009 bei der Z GmbH weiterarbeiten wolle. Dies deshalb, da sie bei der neuen Firma nicht sofort Urlaub nehmen könnte und dieser Urlaub schon länger geplant wäre. Die Behauptungen der Antragsstellerin, dass die Antragsgegnerin ihr eine Versetzung nicht ermöglicht hätte, seien somit falsch. Auch die Behauptung der Antragsstellerin, die Antragsgegnerin hätte eine E-Mail an die Z GmbH weitergeleitet, entspreche nicht den Tatsachen. Diesbezüglich werde es an der Antragsstellerin liegen, diese falschen Behauptungen unter Beweis zu stellen. Auch werde der Vorwurf, der unterschwellig aus dem Schriftsatz der R-GAW hervorgehe, dass die Antragsgegnerin diese Angelegenheit „auf die leichte Schulter“ nehmen würde, vehement zurückgewiesen. Die R-GAW beziehe sich diesbezüglich auf das Schreiben der Antragsgegnerin vom 29. August 2009, wobei darauf hinzuweisen sei, dass das beim Landesgericht für Strafsachen ... anhängig gewesene Strafverfahren gegen Herrn B zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossen gewesen und daher rechtskräftig festgestanden sei, dass Herr B von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen freigesprochen worden sei. Es werde

aber nicht verhehlt, dass die Antragsgegnerin – im nachhinein gesehen – froh darüber gewesen sei, dass sie ihm Jänner 2009 die richtige Entscheidung getroffen und Herrn B nicht entlassen habe, da sich eben die Einschätzung der Antragsgegnerin auf Grund des durchgeführten Strafverfahrens vor dem Landesgericht für Strafsachen ... als richtig herausgestellt habe.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

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

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch die **Arbeitgeberin**, X GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es **schuldhaft unterlassen** hat, im **Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte**<sup>1</sup>, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages **angemessene Abhilfe zu schaffen**, ist Nachstehendes festzuhalten:

§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht.<sup>2</sup> Danach haben Arbeitgeber/innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeits-sphäre der in den Betrieb eingegliederten Arbeitnehmer/innen nicht durch Belästigungen durch andere Arbeitnehmer/innen beeinträchtigt wird.<sup>3</sup> Neben der Vornahme der im Einzelfall gebotenen Abhilfemaßnahmen sind Arbeitgeber/innen gut beraten, schon präventiv eine „Unternehmenskultur“ zu entwickeln, in der Belästigungen aller Art grundsätzlich verpönt sind und es möglichst gar nicht so weit kommt.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Hierzu sei anzumerken, dass als Dritte iSd § 6 GIBG Personen in Betracht kommen, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so im Fall des § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG z.B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

<sup>2</sup> Siehe dazu § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG etc. sowie OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z, ecolex 2008/353.

<sup>3</sup> OGH 26.8.2004, 8 Ob 3/04f, ZAS 2005/44 (Posch); ARD 5608/13/2005 (Adamovic); VwGH 21.9.2005, 2002/09/0135.

<sup>4</sup> Vgl. Mazal, Belästigung in der Arbeitswelt – Abhilfe durch Unternehmenskultur! ecolex 2009, 460 (462).

„Angemessen“ ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt und Stellung im Arbeitsverhältnis ausreichende Mittel zur Verfügung, die nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anzuwenden sind.<sup>5</sup>

Das Ersuchen um Abhilfe ist jedenfalls an den/die Arbeitgeber/in – bei juristischen Personen an das vertretungsbefugte Organ (Vorstandsmitglied, Geschäftsführer/in etc.) – oder an jene Person zu richten, die vom/von der Arbeitgeber/in mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht im Allgemeinen bzw. der Abhilfe im Speziellen betraut wurde. Es bleibt Arbeitgeber/innen selbstverständlich unbenommen, die Abhilfepflichtung zu delegieren; der allfälligen Haftung für die unterlassene Abhilfe können sie sich damit aber nicht „entledigen“.<sup>6</sup>

Mit Beschluss vom 25. Jänner 2011 zu Geschäftszahl GBK I/226/09 stellte der Senat I der GBK das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn B fest.

Es ist daher im gegenständlichen Verfahren zu überprüfen, ob die Antragstellerin durch die Arbeitgeberin diskriminiert wurde, indem diese schuldhaft unterlassen hat, eine im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen.

In der mündlichen Befragung gab Frau GF<sup>in</sup> DKS D als Vertreterin der Antragsgegnerin an, dass Frau C ihr erzählt habe, was vorgefallen sei. Da habe Frau D gesagt, dass Herr B sofort nach Hause geschickt werde. Er sei sofort vom unmittelbaren Geschehen weg gewesen. Die Antragstellerin und Herr B seien ab dem Zeitpunkt, ab dem sie davon erfahren habe, nicht mehr in Kontakt getreten.

Frau GF<sup>in</sup> D erklärte in der mündlichen Befragung, auch persönlich durch die Antragstellerin von den Vorwürfen erfahren zu haben. Laut ihren Aufzeichnungen habe sie bis Mitte Mai mit der Antragstellerin telefonisch Kontakt gehalten. Danach sei diese telefonisch nicht mehr erreichbar gewesen. Dann sei die Kommunikation nur mehr über E-Mail gelaufen. Sie habe mit der Antragstellerin darüber gesprochen und ihr auch einen neuen Einsatz angeboten. Es habe ja vielleicht auch Probleme auf der

---

<sup>5</sup> RV 735 BlgNR 18. GP 32f.

<sup>6</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 10.

Dienststelle gegeben. Das habe die Antragstellerin aber abgelehnt. Sie habe für den Sommer einen Urlaub für zwei Wochen geplant gehabt und gemeint, wenn sie diesen neuen Einsatz nehmen würde, könne sie nicht auf Urlaub gehen und es sei auch nicht sicher, ob sie dann dort zum gewünschten Zeitpunkt diesen Urlaub antreten könne.

Frau GF<sup>in</sup> D führte weiter aus, dass sie die Ansprechperson für die Antragstellerin gewesen sei. Persönliche Probleme habe die Antragstellerin mit ihr nicht besprochen. Probleme, die den Dienst betreffen würden, seien besprochen worden. Die Antragstellerin sei immer eine gute Mitarbeiterin gewesen.

Bezüglich der Vorwürfe der Antragstellerin gegen Herrn B erklärte Frau GF<sup>in</sup> D in der mündlichen Befragung, dass sie sich alle drei Seiten angehört habe, das seien Frau C, die Antragstellerin und Herr B gewesen. Sie sei zu folgendem Schluss gekommen: Sie habe Herrn B verwarnt und ihn von dieser Einrichtung abgezogen. Sie habe ihn für diesen Monat freigestellt, danach habe er einen neuen Einsatz bekommen. Sie habe weiters versucht gemeinsam mit der Antragstellerin eine Lösung zu finden.

Auf Nachfrage des erkennenden Senates, inwieweit die Antragsgegnerin vorgesorgt habe, dass bei der Zuteilung von Herrn B in den neuen Betrieb es nicht wiederum - falls die Vorwürfe stimmen würden - zu sexuellen Belästigungen gegenüber anderen Kolleginnen kommen werde, gab Frau GF<sup>in</sup> D an, dass Herr B verwarnt worden sei. Das sei mit dem Hinweis erfolgt, wenn noch einmal so etwas vorgefallen würde, werde er sofort entlassen.

Das Verfahren vor dem Senat I der GBK ergab auf Grund der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen sowie der vorgelegten Unterlagen, dass am 19. Jänner 2009 die Pflegedienstleiterin des Beschäftigerbetriebes der Antragstellerin und von Herrn B, Frau C, bei der Geschäftsführerin der Antragsgegnerin, Frau DKS D, angerufen und mitgeteilt hat, dass die Antragstellerin von Herrn B sexuell belästigt worden sei. Herr B wurde daraufhin sofort dienstfreigestellt. Die Antragstellerin und Herr B sind ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gemeinsam im Beschäftigerbetrieb tätig gewesen.

Die Antragsgegnerin ist somit nach Ansicht des erkennenden Senates unverzüglich gegen Herrn B eingeschritten, als die sexuelle Belästigung bekannt geworden ist und hat so für eine angemessene Abhilfe im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes gesorgt.

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

Hinsichtlich der Eventualanträge betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch die Antragsgegnerin, ist festzuhalten, dass sich die Vorwürfe nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens für den Senat I der GBK nicht weiter konkretisiert haben und daher keiner weiteren Behandlung unterzogen worden sind.

Wien, 25. Jänner 2011

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

Vorsitzende des Senates I der GBK