

Im ORF und anderswo: Was im Job verboten ist

Die Causa Weißmann machte die Frage, wie sich Mitarbeiter verhalten dürfen, aktuell. Das Thema ist auch für Arbeitgeber wichtig: Liebe im Betrieb darf man nicht verbieten, Belästigungen muss man untersagen.

- Die Presse
- 27 Apr. 2026
- VON PHILIPP AICHINGER



Im Dachgeschoß des Wiener Juridicums diskutierten (v. l. n. r.): Georg Schima, Gabriele Holzinger, Elisabeth Brameshuber, „Presse“-Moderator Benedikt Kommenda, Sieglinde Gahleitner und Michael Gogola.

„Der Arbeitsplatz ist der größte Heiratsmarkt überhaupt, aber das Normalste der Welt ist auch, dass jeder entscheiden kann, ob er flirtet oder nicht.“ Und dass Dinge im Einvernehmen passieren müssten und für Belästigung kein Raum bleiben dürfe. Dies betonte Rechtsanwältin und Verfassungsrichterin Sieglinde Gahleitner beim letztwöchigen Rechtspanorama am Juridicum. Dass die Compliance-Stelle des ORF im Falle des zurückgetretenen ORF-Generaldirektors Roland Weißmann keine Belästigung erblickte, habe sie „extrem verblüfft“, meinte Gahleitner. Sie vertritt inzwischen jene ORF-Mitarbeiterin, die Weißmann vorwirft, sie durch den Inhalt von Chats sexuell belästigt zu haben. Aber was ist am Arbeitsplatz erlaubt, was nicht, und warum tut sich gerade der ORF schwer, auf Vorwürfe rasch zu reagieren?

Dass die Causa Weißmann viele Facetten hat, hatte der (an dieser Causa nicht beteiligte) Rechtsanwalt Georg Schima früh in einem Gastkommentar für das „Presse“-Rechtspanorama

aufgezeigt. Man müsse prüfen, ob die Frau, die die Vorwürfe gegen Weißmann erhebt, sich nicht wegen Nötigung strafbar gemacht habe, meinte Schima. Schließlich hatte sie erklärt, die Vorwürfe öffentlich zu machen, wenn Weißmann nicht zurücktrete, eine Spende in fünfstelliger Höhe leiste und ihre Anwaltskosten begleiche.

Am Podium übte Schima am ORF arbeitsund gesellschaftsrechtliche Kritik. Zum einen, weil die Stiftungsratsspitze in einer Aussendung über Weißmann den Vorwurf der sexuellen Belästigung nannte: „Ein solcher Vorwurf hat massive Auswirkungen auf die Reputation des Betroffenen.“ Zum anderen, weil der Stiftungsrat wohl aus politischen Gründen mit 35 Köpfen etwa viermal so groß sei wie ein normaler Aufsichtsrat, weswegen eine Befassung des gesamten Gremiums mit solchen Vorwürfen nicht ohne sei (Stichwort undichte Stellen). Zwar dürfe der Stiftungsrat Ausschüsse von fünf Personen bilden, aber diese hätten keine Entscheidungsgewalt, erklärte Schima. „Damit ist auch klar, dass das Präsidium keine verbindlichen Erklärungen abgeben kann“, sagte er zum Alleingang bei der Aussendung.

Wann sexuelle Belästigung vorliegt, versuchte Arbeitsrechtsprofessorin Elisabeth Brameshuber am Beispiel einer Entscheidung des Obersten Gerichtshofs klarzumachen. In dem Urteil, über das das Rechtspanorama im Jahr 2022 berichtet hatte, ging es um einen Anwalt und seine Konzipientin. Dass der Mann zu der Frau sagte „Sie müssen nicht vor mir knien“, war noch kein Problem, da sie gerade neben dem Schreibtisch des Anwalts stand und er sie einlud, sich einen Sessel zu holen.

Als die Juristin aber einen Pudel streichelte, der der Lebensgefährtin des Anwalts gehörte, kam der Chef dazu und streichelte das Tier ebenfalls. Die Frau zog ihre Hand zurück und meinte noch, der Hund sei zutraulich. Worauf der Chef zur Mitarbeiterin sagte, ihre Tanzpartner seien wohl auch zutraulich und würden wohl auch „alle Körperteile entgegenstrecken“. Das wurde als sexuelle Belästigung gewertet.

Bereits das Aufhängen eines Pin-UpKalenders im Büro, erst recht Pokneifen oder aufgedrängte Küsse könnten eine sexuelle Belästigung im arbeitsrechtlichen Sinne darstellen, betonte Brameshuber, die neben ihrer Tätigkeit an der Uni Wien auch Mitglied des Transparenzbeirats ist, den ORF-Generaldirektorin Ingrid Thurnher eingerichtet hat.

Michael Gogola, Leiter der Bundesrechtsabteilung der Gewerkschaft GPA, schilderte, wie schwer sich Opfer von Belästigungen in der Regel tun. „Diese wollen nicht in die Öffentlichkeit, sie wollen oft auch kein Gerichtsverfahren“, berichtete er. Man müsse in solchen

Fällen aber auch den Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, der eine Fürsorgepflicht für seine Bediensteten habe.

Freiwillige Beziehungen einzugehen, kann man Arbeitnehmern schon aus grundrechtlicher Sicht nicht verbieten. Doch in manchen Berufen braucht es Transparenz darüber, wie Gabriele Holzinger, Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Partnerin bei Deloitte Österreich schilderte. So habe man eine sogenannte „Nepotismus-Richtlinie“ installiert, berichtete die Leiterin des Bereichs Ethics & Risk in ihrer Firma. Heikel werde es, wenn Beziehungen unter direkt zusammenarbeitenden Personen oder gar zwischen überund untergeordneten Mitarbeitern entstünden oder diese verwandt seien. Schon den Anschein einer Bevorzugung dürfe es nämlich nicht geben.

Wie verhindert man als Firma sexuelle Belästigung? Auffällig sei: „Wir bekommen sehr viele Fälle aus Unternehmen, in denen es keinen Betriebsrat gibt“, erklärte Gewerkschafter Gogola. Gahleitner forderte mehr Frauen in Führungspositionen und Quoten auch abseits des Aufsichtsrats: „Dass es keine Quote beim Vorstand und in der Geschäftsführung gibt, ist ein absolutes Versagen“, meinte die Anwältin.

Article Name:Im ORF und anderswo: Was im Job verboten ist

Publication:Die Presse

Section:RECHTSPANORAMA

Author:VON PHILIPP AICHINGER

Start Page:15

End Page:15