



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 9. August 2006 über den am 13. Juni 2005 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Steiermark (AK-Steiermark) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr.66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und durch eine **Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch ihre ehemaligen **Arbeitskollegen, Herrn B** und **Herrn C**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der AK Steiermark wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A im Gasthaus von Herrn D, ..., vom 1.9.2001 bis 6.5.2005 als Lehrling für eine Ausbildung zur Köchin/Kellnerin beschäftigt gewesen sei.

Frau A sei seit ihrem 18. Geburtstag, dem 4.8.2004, massiv von Herrn B, dem Küchenchef, und seinem Stellvertreter, Herrn C, sexuell belästigt worden.

Seit ihrem Geburtstag sei sie regelmäßig (mehrmals in der Woche) von den beiden Köchen an Gesäß, Bauch und Brust „begrapscht“ worden. Diese Übergriffe seien zumeist erfolgt, wenn Frau A den Boden geputzt habe.

Frau A habe immer wieder klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, dass für sie das Verhalten unerwünscht sei, habe aber damit die Übergriffe nicht stoppen können. In Folge dessen sei sie dann noch schlimmer behandelt worden. Sie sei angeschrien und als dumm und vertrottelt bezeichnet worden, weiters sei ihr von Herrn B und Herrn C mitgeteilt worden, dass „die Weiber eh für nix zu gebrauchen sind“.

Die Köche hätten oft und gerne über Sex gesprochen. Herr C hätte mehrmals in der Küche damit geprahlt, dass er viele Pornos habe, vor allem mit Jugendlichen als Darstellern, weil diese noch richtig „knusprig“ seien.

Außerdem habe Herr C, als Frau A wieder einmal auf allen Vieren den Boden in der Küche putzte, mit dem Handy ein Foto von ihr gemacht. Sie habe das nicht bemerkt, da er hinter ihr gestanden sei. Ein anderer Kochlehrling habe ihr später von diesem Vorfall erzählt.

Die Übergriffe hätten in der Küche des Gasthauses stattgefunden. Neben den beiden Belästigern seien noch ein dritter Koch und meist ein Kochlehrling anwesend gewesen. Der dritte Koch sei zwar nicht beteiligt gewesen, er habe Frau A aber auch nicht geholfen. Der andere Kochlehrling habe sich nicht getraut, Frau A zu helfen, da er selbst von den beiden Köchen schlecht behandelt wurde. Frau E, die Chefin des Gasthauses, habe ebenfalls in der Küche gearbeitet. Da sie sich in einem Teil der Küche aufgehalten habe, der baulich vom Herd getrennt sei, wo sich die Köche und Kochlehrlinge aufgehalten haben, habe Frau E von den Vorfällen weder etwas sehen noch hören können.

Frau A habe es unterlassen, ihrer Chefin mitzuteilen, dass sie von ihren Kollegen sexuell belästigt werde. Sie habe Angst gehabt nicht Ernst genommen zu werden und ihre Lehrstelle zu verlieren und sich vorgenommen bis zum Ende der Lehrzeit trotz des unerträglichen Arbeitsklimas weiterzuarbeiten. Als Frau A ab März 2006 die Berufsschule besucht und Abstand zum Betrieb bekommen habe, sei ihr klar geworden, dass sie nach dem Ende der Berufsschule nicht mehr in den Betrieb zurückkehren könne. Das Dienstverhältnis sei in Folge einvernehmlich gelöst worden.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegner wurden die im Antrag der AK Steiermark angeführten Vorwürfe bestritten.

Frau A habe auf ihren eigenen Wunsch nach 2 Jahren ihrer Lehrzeit in die Küche gewechselt, da es in der Küche ein gutes Arbeitsklima gegeben habe.

Es sei für die Antragsgegner unverständlich, dass sich Frau A über einen mehrjährigen Zeitraum kein einziges Mal bei der Firmenleitung über ein nunmehr vorgeworfenes Fehlverhalten von Herrn B und Herrn C beschwert habe.

Vielmehr habe Frau A die Arbeit in der Küche unterschätzt, und dass sie nun drei Personen unterstellt sein würde. Sie habe ein sehr dominantes Wesen, und habe

sich hinsichtlich ihrer eigenen Äußerungen nie „ein Blatt vor den Mund“ genommen.

Auch sei sie öfters mit „Lutscheflecken“ oder einem verbundenen Hals bei der Arbeit mit einem dementsprechenden Kommentar erschienen, habe von sich aus den Oralverkehr mit ihrem Freund geschildert und ihr Nabelpiercing in der Küche präsentiert.

Ebenso habe sich Frau A, wenn es um die Einteilung der freien Tage, oder um eine zusätzliche Rauchpause gegangen sei, von hinten öfters auf die Schultern von Herrn B und Herrn C geworfen oder in spielerischer Weise den dritten Koch (Herrn F) umarmt.

Immer wieder habe Frau A von sich aus Bemerkungen über ihr Liebesleben und Liebesverhalten, welche von Herrn B und Herrn C als „Blödelei“ hingenommen wurden, gemacht.

Bemerkenswert sei für beide Antragsgegner das Anspruchsschreiben von Frau A vom 18.5.2005 gewesen. In diesem Schreiben habe sie von Herrn B und Herrn C einen Schadenersatz in der Höhe von je € 3.000,-, sohin zusammen € 6.000,- begehrt, ohne aber jedoch irgendeine Art der Entschuldigung für das „angebliche Fehlverhalten“ von Herrn B und Herrn C zu verlangen.

Es lege daher auf der Hand, dass Frau A lediglich einen finanziellen Vorteil, durch Unterstellung eines rechtswidrigen Verhaltens, welches allerdings von Herrn B und Herrn C nicht gesetzt worden sei und auch nicht den Tatsachen entspreche, herauszuschlagen versuche.

Hinzu komme, dass das Gasthaus ein gut gehender Betrieb sei und die Tätigkeit in der Küche keinerlei Zeit für derartige unbeobachtete Übergriffe zulasse, umso mehr, da in der Küche ein ständiges Kommen und Gehen von Kellnerpersonal und Chefitäten herrsche und auch die Chefin, Frau E, die in der Küche auf dem Salatplatz tätig sei, derartige Vorfälle bemerkt und in keiner Weise geduldet hätte.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie mit 15 Jahren im Gasthof zu arbeiten begonnen habe. Sie sei dort 4 Jahre als Koch-/Kellner-Lehrling beschäftigt gewesen, davon sei sie fast zweieinhalb Jahre im Service beschäftigt gewesen und habe dann in die Küche gewechselt.

Als sie 18 Jahre wurde, hätte Herr B und Herr C zu ihr gesagt: „So jetzt bist du 18, jetzt können wir dich angreifen“. Es seien damals keine anderen Personen anwesend gewesen, wie sie das gesagt hätten. Obwohl die Küche sich auf engem Raum befinde, habe es keiner gehört. Aber ein anderer weiblicher Lehrling, hätte dieses Verhalten immer wieder beobachtet. Die Antragstellerin gab weiters an, dass dieser Lehrling keine Probleme mit Herrn B und Herrn C gehabt habe, da ihr Aussehen den Beiden nicht zugesagt habe. Sie hätten zu ihr gesagt: „Du schaust ja aus wie ein Pferd!“. Diese habe die Bemerkungen mitbekommen, aber nichts dagegen unternommen.

Als Frau A einmal an der Salatbar gearbeitet habe, hätten sie ihr auf den Hintern gegriffen. Ein anderes Mal hätte sie einer der beiden festgehalten und der andere sie zu sich in seinen Genitalbereich gezogen. Ihre Arbeitskollegin, habe diese Übergriffe beobachtet.

Das Klima im Betrieb sei schlimm gewesen und Frauen gegenüber sehr diskriminierend, sogar frauenfeindlich. Die Antragstellerin habe mindestens zehn Mal am Tag gehört: „Scheiß Weiber“, „Ihr seid ja für nichts zu gebrauchen“. Die beiden Antragsgegner hätten während der Arbeitszeit viel getrunken, dann sei der Umgangston noch schlimmer geworden. Sie und ihre Arbeitskollegin, hätten die Beschimpfungen der beiden immer zurückgewiesen.

Vom Senat I hierzu befragt, gab sie an, dass es richtig sei, dass sie über ihren geschlechtlichen Verkehr mit ihren Freund oder über Piercings etc. mit den beiden Antragsgegnern gesprochen habe. Diese anzüglichen Fragen seien jedoch von Herrn B und Herrn C ausgegangen. Sie habe sich gedacht, wenn sie es ihnen sagt, dann würden sie sie in Ruhe lassen. Zu Hause habe sie nie so einen „herben“ Umgangston gehabt und könne sie sich heute nicht mehr erklären, warum sie das damals gemacht habe.

In der mündlichen Befragung gab der Antragsgegner, Herr B, ergänzend an, dass er seit 1980 im Gasthof als Koch beschäftigt sei. De facto sei er gemeinsam mit dem Juniorchef für die Lehrlingsausbildung im Betrieb zuständig. Es seien zurzeit 10 bis 12 Mitarbeiter in der Küche, früher seien bis zu 15 Mitarbeiter in der Küche tätig gewesen.

Herr B gab hierzu befragt ergänzend an, dass es einen verschärften Ton in der Küche geben haben könne, wenn besonders viel zu tun gewesen sei. Aussagen

wie „vertrottelt“, „Ihr Weiber seid zu nichts zu gebrauchen!“ seien gefallen, wenn gegen einen gearbeitet worden sei.

Herr B schließe für sich aus, dass er Frau A an den Bauch, an den Hintern oder an den Busen gegriffen habe. Private Gespräche, zum Beispiel über den Freund von Frau A, seien immer von ihr ausgegangen, er könne jedoch nicht ausschließen, ob er da manchmal nachgefragt habe. Die „Lutsch- oder Knutschflecken“ der Antragsstellerin habe er von sich aus kommentiert. Auch habe er sich während der Arbeitszeit mit Herrn C über Pornos unterhalten, habe jedoch dezidiert nicht über den Inhalt von Pornos gesprochen, wobei es möglich sei, dass dies in Hörweite der Lehrlinge stattgefunden habe.

In der mündlichen Befragung durch Senat I gab der zweite Antragsgegner, Herr C, ergänzend an, dass er seit 16 Jahren im Betrieb beschäftigt sei und Stellvertreter des Chefkochs. Auch er sei zuständig für die Lehrlingsausbildung. Die Arbeitseinteilung erfolge durch die Küchenchefs und die Chefin.

Wenn es viel Arbeit gegeben habe, sei der Umgangston rescher gewesen und es seien Ausdrücke wie „Geh weiter!“, „Beweg Dich weiter!“ oder „Du bist zu blöd dafür!“ gefallen.

Herr C bestritt Frau A „begrapscht“ zu haben, und seien die Vorwürfe aus seiner Sicht von ihr erfunden. Nach seinem Dafürhalten wolle Frau A nur Geld.

Hierzu befragt gab er an, dass er sich mit Herrn B in der Küche über Pornos unterhalten habe. Nachher sei Frau A zu ihm gekommen, um sich so etwas anzusehen

Auch habe er Frau A auf diese „Lutsch- oder Knutschflecken“ angesprochen, da er fand, dass so etwas nicht in die Küche passe. Seiner Meinung nach solle sie so etwas verdecken oder eben schauen, dass solche Knutschflecken nicht vorkommen.

Aussprüche der Küchenchefs, wie „Mit euch Weiberleuten kann man gar nichts anfangen!“ seien gefallen, wenn die weiblichen Lehrlinge gestritten hätten. Die Lehrlinge hätten ihren Arbeitsbereich reinigen sowie den Boden kehren sollen, wobei sich Frau A gegen das Putzen an sich gewehrt habe. Die Arbeitseinteilung habe vorgesehen, dass eben die geschickteren Lehrlinge auch am Herd arbeiten durften.

Eine vom Senat I mündlich befragte Auskunftsperson gab ergänzend an, dass sich das Arbeitsklima in der Küche, welches am Anfang recht gut gewesen sei im Laufe der Zeit verschlechtert habe. Die Köche hätten sich furchtbar aufgeführt. Die weiblichen Lehrlinge hätten nur Salate und Desserts machen dürfen, die männlichen Lehrlinge hätten in der Küche alles tun dürfen. Es habe in der Küche ein schroffer Umgangston geherrscht. Wenn den Köchen etwas nicht gepasst habe, dann habe es geheißen, die Frauen seien eh zu blöd dafür. Die weiblichen Lehrlinge seien von den Köchen sekkiert worden.

Sie bestätigte, dass es von Seiten der Köche B und C zu sexuellen Äußerungen Frau A gegenüber gekommen sei. Sie hätten Frau A in der Küche gefragt, mit wem sie Sex gehabt habe, diese habe jedoch nie etwas von sich aus erzählt. Außerdem hätten beide Frau A auf den Hintern geschlagen.

Herr B und Herr C hätten über Pornos gesprochen, wobei sich Herr C Pornofilme gebrannt und diese auch mitgebracht habe.

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

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

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

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig (hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt) ist. Wenn

Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreiten und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommt, dann ist die Grenze zwischen gewagten aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine schlüssige Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will. Im Falle der sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten. (OGH 26.5.2004, 9 ObA 64/04h). Beim Tatbestand der sexuellen Belästigung geht es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b). Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen erreicht.

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

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich.

Der Senat I der GBK sah sich mit teils widersprüchlichen Aussagen jedoch auch übereinstimmenden Aussagen konfrontiert. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der übereinstimmenden Aussagen der Antragsgegner sich über Pornofilme am Arbeitsplatz im Anwesenheit der sich in

Ausbildung befindlichen Lehrlinge unterhalten zu haben sowie „Knutschflecken“ bei Frau A thematisiert zu haben gelangte der Senat I zur Auffassung, dass der Tatbestand der sexuellen Belästigung verwirklicht worden ist. Die Schilderungen der Antragstellerin waren glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar.

Auf Grund langjähriger Erfahrung weiß der Senat I, dass die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems darstellt. Es ist deshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert.

Senat I der GBK weist auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollege/innen und zwischen Mitarbeiter/innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Dies wurde im gegenständlichen Fall von beiden Antragsgegnern nicht beachtet. Auch möchte der Senat I der GBK an dieser Stelle auf das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot verweisen.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Nicht jede geschlechtsbezogene Belästigung muss sexueller Natur sein. Es war daher notwendig bei der Erlassung des GIBG, einen weiteren Diskriminierungstatbestand einzuführen, der zwar der Definition der sexuellen Belästigung weitgehend entspricht, jedoch außerhalb der sexuellen Sphäre liegt. Aus den Erläuterungen zur Novelle des GIBG, BGBl. Nr.66/2004, ergibt sich, dass

darunter insbesondere, wiederholtes Erzählen von Witzen oder Behauptungen, die Frauen/Männer als „dumm“, „vertrottelt“ oder besonders ungeschickt abzuqualifizieren, oder aber auch Schaffung eines für Frauen/Männer unangenehmen Betriebsklimas durch frauen-/männerfeindliche Handlungen und Äußerungen, die keinen sexuellen Bezug haben, fällt.

Das Verbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis auch Dritte belästigen, wie Arbeitskollege/innen, Vorgesetzte, Kunden/innen oder Geschäftspartner/innen. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung der geschlechtsspezifischen Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG ist anzumerken, dass Herr B und Herr C in ihren Aussagen bestätigt haben, dass Äußerungen wie „vertrottelt“, „Mit euch Weiberleut kann man gar nichts anfangen“ oder „Ihr Weiber seid für nichts zu gebrauchen“ gefallen seien. Dies wurde auch durch die Aussage einer Auskunftsperson, welche dem Senat I der GBK den in der Küche herrschenden Umgangston schilderte, bestätigt. Darüber hinaus sei von den Antragsgegnern zwischen „feschen“ und „weniger feschen“ Frauen unterschieden worden. „Weniger fesche“ Frauen wurden „nur“ mit abwertenden Äußerungen bedacht.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens und der glaubwürdigen Schilderung aller Beteiligten bezüglich des in der Küche herrschenden Umgangstones wurde dem Senat I der GBK der Eindruck vermittelt, dass geschlechtsspezifische Belästigungen in der Küche an der Tagesordnung gewesen sind.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau A von Herrn B und Herrn C gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.

Auf Grund der vom Senat I der GBK festgestellten Diskriminierungen in beiden Tatbeständen nämlich gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG und § 7 Abs 1 Z 3 GIBG durch Herrn B und Herrn C ist gemäß § 12 Abs 11 GIBG von diesen Schadenersatz zu leisten.

Der Senat I der GBK schlägt daher eine **intensive** Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der

Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

9. August 2006