



Senat I der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnis gemäß §11 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 20. Juli 2005 über den am 20. September 2004 eingelangten und den am 14. Februar 2005 abgeänderten Antrag der AK-Wien für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung aufgrund einer sexuellen Belästigung durch **Herrn B** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 66/2004; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Zif 1 GIBG** durch die **Firma X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der AK-Wien wurde im wesentlichen vorgebracht, dass Frau A sich am 28.8.2004 bei der Firma X für eine Lehrstelle im Lehrberuf Reisebüroassistentin vorgestellt habe, nachdem sie sich im Rahmen einer Maßnahme nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) für diese Stelle blind beworben habe. Die Information, dass dieser Betrieb Lehrlinge ausbilde, hätte sie aus dem Internet ... erhalten.

Da ihr Gesprächspartner sich bei ihr nicht vorstellte und ihr gegenüber als zukünftiger Arbeitsgeber aufgetreten sei, sei Frau A zunächst der Ansicht gewesen, dass sie es mit dem Geschäftsführer, Herrn C, zu tun habe. Später habe sich nach den Angaben der Firma X und nach einer Personenbeschreibung herausgestellt, dass es sich um den dort beschäftigten Herrn B gehandelt habe.

Bereits zu Beginn des Vorstellungsgesprächs sei sie von Herrn B nicht etwa bezüglich ihrer bisherigen beruflichen Erfahrung oder schulischen Qualifikation befragt worden, sondern ob sie verheiratet sei oder einen Freund habe.

Des weiteren habe er ihr eine Liste ... überreicht, auf der verschiedene Untersuchungen vermerkt gewesen seien, welche laut Angaben von Herrn B für eine Einstellung unbedingt notwendig seien. Nachdem sich Frau A gewundert und darauf hingewiesen habe, dass diese Untersuchungen einige Zeit in Anspruch nehmen würden, habe ihr Herr B mitgeteilt, dass er die Untersuchungen im Nebenraum selbst durchführen würde. Auf Frage von Frau A, ob er Arzt sei, habe er geantwortet, dass er schon 900 Frauen untersucht habe und schon wisse, was er tue.

Frau A habe sich nicht ausgezogen, worauf Herr B versucht habe ihr den Pullover über den Kopf zu streifen. Sie sei daraufhin sehr geschockt gewesen und habe sich übergeben müssen und sei infolge eines Kreislaufkollapses zusammengebrochen. Herrn B sei dies sichtlich unangenehm gewesen, habe Frau A ein Glas Wasser gebracht und habe das Gespräch- ohne Vornahme einer Untersuchung- fortgesetzt.

Er meinte zu Frau A, dass sie nächste Woche zu arbeiten beginnen könne und sie ihn verstehen müsse. Er habe nochmals betont, dass Frau A nicht heiraten und keinen Freund haben dürfte und dass sie mit ihm schlafen müsse.

Es sei während des Vorfalls niemand im Raum gewesen. Frau A habe jedoch gehört, dass in einem Nebenraum ein Gespräch zwischen einer Frau und einem Mann ... stattgefunden habe.

In ihrer Befragung durch den Senat I der GBK gab Frau A ergänzend an, dass sie am Tag zuvor von einer Sekretärin angerufen worden sei, die mit ihr diesen Vorstellungstermin vereinbart habe.

Sie sei über die Aufforderung sich auszuziehen sehr entrüstet gewesen, da es sich ihres Erachtens um ein Reisebüro handelte und sie die Notwendigkeit einer persönlichen Untersuchung durch Herrn B nicht erkennen habe können, zudem sie ihn aufgefordert habe, ihr seinen Arzttitel zu zeigen. Er habe sie angegriffen und wollte sie irgendwie ausziehen, sie habe ihn jedoch zurückgestoßen und gemeint: „Sicher nicht!“. Ihr sei dann schlecht geworden, sei auf den Boden gefallen und habe zu erbrechen begonnen. Er habe ihr ein Glas Wasser gebracht und wollte ihre Beine massieren, was sie jedoch nicht zugelassen habe. Sie habe

ihn aufgefordert, damit aufzuhören und dass er aus dem Zimmer gehen solle, sonst würde ihr noch schlechter werden.

Als sie wieder ein wenig zu sich gekommen sei, sei Herr B wieder reingekommen und habe zu ihr gemeint, dass er sie sexuell befriedigen müsse- er meine es gut mit ihr. Er habe ihr angeboten, dass er am Montag darauf mit ihr den Lehrvertrag machen würde. Sie sei jedoch nicht mehr hingegangen.

Es sei noch eine Dame anwesend gewesen, die sie jedoch nicht gesehen, sondern nur gehört habe. Ihrer Ansicht nach habe es sich um die gleiche Dame gehandelt, mit der sie am Tag zuvor telefoniert habe, da sie diese an ihrer Stimme wiedererkannt habe. Weiters habe sich noch ein großer, dunkler Mann in den Geschäftsräumlichkeiten aufgehalten, der den Vorfall mitbekommen habe, jedoch nicht in den Nebenraum reingekommen sei.

Ein Vorstellungsgespräch sei nicht geführt worden, da Herr B sie weder zu ihrer Bewerbung noch zu ihrem Lebenslauf befragt habe. Die Anzeige bei der Polizei habe sie mit ihrer Ausbilderin gemacht, nachdem sie ihr von diesem Vorfall erzählt habe.

In der schriftlichen Stellungnahme der Firma X wurden die im Antrag der AK-Wien angeführten Vorwürfe bestritten. Frau A habe die ganze Geschichte wahrscheinlich nur geträumt, da sie während des Bewerbungsgespräches in Ohnmacht gefallen sei. Es seien in den letzten Jahren hunderte Bewerbungsgespräche geführt worden, ohne dass es jemals solche Beanstandungen gegeben habe.

Der von der GBK befragte Antragsgegner gab ... in seiner mündlichen Befragung durch die GBK an, dass er nunmehr 55 Jahre alt sei und seit 33 Jahren Kaufmann. Dies sei ein Komplott gegen ihn. Es seien viele ... Kunden in diese Firma gekommen. Seine Aufgabe sei es, diese Kunden über Versicherungsangelegenheiten zu informieren.

Die Vorstellungsgespräche habe er zu führen. Die Entscheidung, ob jemand dann dort zu arbeiten beginnen könne, obliege jedoch seinem Sohn, Herrn C. Frau D und er würden bei der Firma X arbeiten.

An dem besagten Tag sei Herr E zu ihm gekommen, um sich über eine Versicherung zu informieren - danach Frau A.

Er habe ihr - wie es Tradition sei Tee bzw. Kaffee angeboten. Sie habe gesagt, dass ihr aufgrund eines Krampfens übel sei. Daraufhin habe er sie an der Hand zur Toilette geführt. Er habe ihr ein Erfrischungsmittel gegeben, mit welchem sie ihre Hände gerieben habe. Er habe Angst gehabt, habe nicht gewusst, was er tun solle und ihr den Arm eingerieben.

Herr E sei zu ihnen gekommen und habe gefragt, ob er die Rettung rufen solle, was sie dankend verneint habe. Er sei auch dabei gewesen, als ihr übel geworden sei.

Frau D und noch einige Kunden seien reingekommen. Frau A habe sich bedankt und gemeint, dass sie am Montag nochmals kommen würde, um ein Gespräch über die Arbeit zu führen.

Er gab in der mündlichen Befragung weiters an, dass es keine Liste gegeben habe - es habe auch keine Möglichkeit bestanden solch eine zu übergeben - das Gespräch habe etwa 3 Minuten gedauert.

Den Vorwurf, dass er an Frau A Untersuchungen selbst vornehmen wollte und ihr versucht habe, den Pullover hinaufzuziehen, wies Herr B zurück. Ebenso habe er sie nicht nach ihrem Familienstand gefragt, da es nicht notwendig sei, so etwas zu fragen - im übrigen habe es keine Gelegenheit gegeben danach zu fragen - da ihr gleich übel geworden sei.

Die von der GBK befragte Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass Herr B sein Vater und seit 7 Jahren sein Mitarbeiter (kaufmännischer Büroangestellter) sei. Es sei beim Gespräch mit Frau A nicht dabei gewesen, da er sich zu diesem Zeitpunkt auf einer Auslandsreise befunden habe. Der Vorfall sei ihm von Herrn B so erzählt worden.

Bei der Firma X handle es sich um ein Vermögensberatungs- und Versicherungsagenturunternehmen und um kein Reisebüro.

Das Unternehmen wurde 1997 gegründet und er habe bis zum Jahr 2002 einen Reisebürobetrieb geführt- danach sei dieser eingestellt worden.

Die Vorgespräche zu Personaleinstellungen führe Herr B in seinem Auftrag, dies über 3 Jahre hinweg. Es habe von bewerbenden Damen nie Beanstandungen gegeben. Frau A entspreche nicht seinen Anforderungen, die er vorausgesetzt habe- sie habe ja eine Reisebürolehrstelle gesucht. Er stelle jedoch weder Lehrlinge ein noch habe er ein Reisebüro.

Dass im Zuge des Einstellungsgespräches eine Liste an Bewerber/innen übergeben werde, die verschiedene medizinische Untersuchungen vorsehen, sei seiner Ansicht nach lächerlich.

Er könne sich die Vorwürfe von Frau A nicht erklären. Sein Vater und der Kunde (Herr E) hätten versucht, sie nach ihrer Ohnmacht wiederzubeleben, indem sie ihre Hände und Füße mit Kölnischwasser massiert hätten. Es habe in dem Sinn kein Bewerbungsgespräch gegeben. Für ihn seien die Beschuldigungen unvorstellbar und unglaublich.

Die weitere befragte Auskunftsperson bestätigte, dass Frau A ihr den Vorfall erzählt habe. Von den Sozialarbeitern sei ein Termin bei der AK veranlasst worden. Sie habe Frau A als Betreuungsperson zur Polizei begleitet, wo diese eine Anzeige erstattet habe. Auch habe sie sich bemüht, dass diese psychologische Betreuung bekomme.

Im Laufe des Verfahrens wurde der Antrag von der AK-Wien auf eine Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Zif 1 GIBG sowie wegen einer sexuellen Diskriminierung durch einen Dritten gemäß § 6 Abs. 1 Zif 3 GIBG von Amts wegen eingeschränkt, da der Belästiger selbst Arbeitnehmer ist und auch keine schuldhaft Unterlassung seitens des Arbeitgebers aufgrund des vorgelegten Sachverhaltes beurteilt werden konnte.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand der sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Folgendes zu bemerken:

Nach **§ 6 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 dieses Verbot verletzen, wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollege/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.

„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 ein 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 Belästiger wahrgenommen werden will.

Es ist in der Praxis häufig zu beobachten, dass Belästigungen bzw. die darauf erfolgten Reaktionen betroffener Personen zur Grundlage nachteiliger Personalentscheidungen gemacht werden.

Im Falle einer 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. (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 diese Intensität schon 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 Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch einen Dritten gemäß § 6 Abs. 1 Zif 3 GIBG ist zu

bemerken, dass die Aussagen der befragten Personen sich teilweise in gravierender Weise widersprochen haben. Auf Grund des vom Senat I im Verfahren gewonnenen Gesamteindrucks waren die Schilderungen von Frau A im wesentlichen glaubwürdig und wäre es lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehren würde und daher nur erfunden worden sein könnte.

**Der Senat I der GBK ist daher zu Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn B sexuell belästigt worden ist.**

Zur Beurteilung der Frage ob der Tatbestand einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Zif 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Gemäß **§ 3 Zif 1 GIBG** darf niemand aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert werden. Bezüglich dieser Bestimmung ist anzumerken, dass der Begriff „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ weder auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art und Weise der Begründung beschränkt ist. Im Sinne dieses weiten Begriffsverständnisses beginnt die relevante Phase der Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits mit der Bewerbung und umfasst alle Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehen.

**Der Senat I der GBK gelangte aufgrund des vorgelegten Sachverhaltes und der gehörten Auskunftspersonen zur Auffassung, dass der Tatbestand des § 3 Zif 1 GIBG aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes nicht erfüllt wurde, da für den Senat I der GBK keine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Begründung des Arbeitsverhältnisses erkennbar war und nach Ansicht des Senates I per se kein Bewerbungsgespräch in der Firma X zwischen Frau A und Herrn B geführt worden ist.**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission schlägt 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.

20. Juli 2005