



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz (alt)

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 129/2001)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 18. Mai 2005 über den am 21. Juli 2004 eingelangten Antrag der AK-Wien für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung aufgrund einer sexuellen Belästigung durch **Herrn B** gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 2, Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** sowie gemäß **§ 2 Abs. 1b, Zif 1 und Zif 2 GIBG** (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 129/2001; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 3 GIBG** durch die **Firma X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG 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 am 10.12.2003 bei der Firma X ein Arbeitsverhältnis begründet habe, wobei der unmittelbare Vorgesetzter Herr B gewesen sei. Dieser habe Frau A von Beginn an verbal als auch durch körperliche Übergriffe massiv sexuell belästigt, indem er zu ihr meinte, dass sie eine schöne Frau sei und warum sie nicht Sex mit ihm haben wolle. Sie sei ja nicht müde oder krank, sie würde nur Sex brauchen, dann sei alles gut.

Des öfteren habe sich Herr B von hinten an sie herangeschlichen und umfasst, wobei sie ihn jedes Mal von sich weggestoßen und ihm klar gemacht habe, dass er sie nicht belästigen solle. Dieser habe jedoch seine Verhaltensweise fortgesetzt. Wenn ein Ausweichen nicht möglich gewesen sei, habe Frau A versucht, seine Zudringlichkeiten abzuwehren.

Im Weiteren sei Frau A im Aufzug von Herrn B herangedrückt worden, und er habe versucht, sie zu küssen. Daraufhin habe Frau A ihn weggestoßen und ihm

klar gemacht, dass er sie in Ruhe lassen solle. Einmal habe sie Herr B in stark alkoholisierten Zustand um eine Zigarette gebeten und sei ihr in die Damengarderobe gefolgt, wobei er ihr erklärt habe, dass er ja ein guter Mann sei. Sie habe ihm rasch die Zigarette gegeben und sei an ihren Arbeitsplatz geeilt.

Herr B habe sie täglich genötigt, sich zu ihm zu setzen, mit ihm Kaffee zu trinken und eine Zigarette zu rauchen. Dabei habe er wiederum über Sex gesprochen und zu ihr gemeint, dass sie sexy sei und ihre Brüste sehr gut seien. Um aus dieser unangenehmen Situation herauszukommen, habe sich Frau A bemüht, so schnell wie nur möglich den Kaffee auszutrinken, um dann rasch wieder an die Arbeit zu gehen.

Er habe sie fast täglich aufgefordert, mit ihm zu schlafen, wobei Frau A versucht habe, ihm klar zu machen, dass seine Aufforderungen unerwünscht seien.

Aufgrund der Zurückweisungen seitens Frau A sei von Herrn B plötzlich unsachliche Kritik an ihr geäußert worden.

Am 6.2.2004 habe dann die Sozialarbeiterin des Hauses ..., Frau C, wegen dieser unerträglichen Belästigungen bei der Firma X angerufen. Im Zuge dessen sei die Prokuristin, Frau D, von der sexuellen Belästigung in Kenntnis gesetzt worden. Frau D meinte daraufhin, dass schon zehn weitere Frauen diesen Vorwurf gegen Herrn B erhoben hätten, sie jedoch Herrn B vollstes Vertrauen schenke.

Als Frau A am 9.2.2004 krank geworden sei, habe eine Betreuerin des Hauses ... bei der Firma X angerufen, um dies mitzuteilen. Dieser sei von Frau D am Telefon erklärt worden, dass Frau A keine Krankmeldung schicken solle, da sie ihre Konsequenzen bzw. Sanktionen ergreifen würde. Frau A habe die Annahmeverweigerung der Krankmeldung seitens Frau D als Auflösung des Arbeitsverhältnisses verstanden- dies im Zusammenhang mit der Beschwerde über die sexuelle Belästigung.

Auf Grund dessen, dass Frau A alleine auf den Stockwerken gearbeitet habe, seien ihre Kolleginnen nie bei den Vorfällen bzw. Belästigungen dabei gewesen. Einige Kolleginnen hätten jedoch in Gesprächen mit Frau A zugegeben, dass sie auf ähnlich Weise belästigt worden seien, wollten jedoch aufgrund der Angst, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, nicht aussagen.

Am 10.2.2004 habe sich Frau A unter anderem wegen der sexuellen Belästigung an die AK-Wien gewandt.

Am 16.2.2004 sei Frau D mit Herrn B plötzlich im Haus ... erschienen und hätten ein Gespräch mit Frau A verlangt, was diese jedoch aus Angst verweigert habe.

In ihrer Befragung durch den Senat I der GBK gab Frau A im Beisein einer Dolmetscherin ergänzend an, dass sie diese Vorfälle von Anfang an ihrer Betreuerin im Haus ... erzählt habe.

Als Herr B sie in schwer alkoholisiertem Zustand um eine Zigarette gebeten habe, habe er zu ihr gemeint, dass er mit ihr Geschlechtsverkehr haben möchte. Im weiteren habe er sie einmal mit dem Auto nach Hause geführt und, als sie dann mit ihm alleine gewesen sei, zu ihr gemeint, dass, falls sie Sex mit ihm akzeptieren würde, sie kein Problem mehr mit dem Visum hätte. Daraufhin habe sie ihm ihren Ring gezeigt und ihm gesagt, dass sie ihren Mann immer noch sehr liebe.

Als sie dann von Herrn B von hinten umarmt worden sei, während sie in einer Küche die Spülmaschine ausgeräumt habe und er sie zu küssen versucht habe, habe sie es nicht mehr ausgehalten.

Sie habe etwa eine Woche, bevor sie bei der Firma X zu arbeiten aufgehört habe, mit ihrer Betreuerin dort angerufen, um mit Frau D über die sexuelle Belästigung zu sprechen.

In dem Telefonat mit einer Betreuerin, die sie gebeten habe bei der Firma X wegen der Krankmeldung anzurufen, habe Frau D dieser mitgeteilt, dass Frau A gekündigt worden sei. Frau A habe nicht nach dem Grund gefragt. Es sei für sie klar gewesen, dass dies deshalb geschehe, da sie wegen der sexuellen Belästigung durch Herrn B bei der Arbeiterkammer gewesen sei.

Als eine Woche später Frau D mit Herrn B ins Haus ... gekommen sei, habe sie jegliches Gespräch mit ihnen verweigert. Sie habe den Eindruck gehabt, dass Frau D erst dann mit ihr ein Gespräch gesucht habe, nachdem beiden bekannt geworden sei, dass sie bei der Arbeiterkammer gewesen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Firma X wurde im wesentlichen vorgebracht, dass die im Antrag der AK-Wien angeführten Vorwürfe bestritten würden:

Nachdem Frau A am Telefon den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen Herrn B erhoben habe, sei dieser von Frau D zur Rede gestellt worden. Er habe Frau D bestätigt, dass er Frau A auf keine Art und Weise belästigt habe. Frau D sei

daraufhin mit Herrn B zum Haus ... gefahren, um dies mit Frau A im Beisein ihrer Betreuerin zu klären. Da Frau A jedoch zu keinem Gespräch bereit gewesen sei, hätten sie unverrichteter Dinge das Haus ... wieder verlassen müssen.

Es täte ihr zwar sehr leid, dass sich Mitarbeiter, die alleine in Österreich leben würden, durch andere Männer belästigt fühlen. Es könne jedoch bei ca. 95 weiblichen Mitarbeitern nicht auf jede Anschuldigung eingegangen werden. Mit Herrn B habe es nach sieben Jahren Tätigkeit in dieser Firma noch keine Probleme gegeben.

Die von der GBK befragte Auskunftsperson bestätigte in ihrer mündlichen Befragung, dass ihr Frau A von diesen Vorfällen erzählt habe. Sie kenne Herrn B, da er einige Monate zuvor als Vorarbeiter ins Haus ... gekommen sei, um Arbeitskräfte zu suchen.

In einem Telefonat mit Herrn B sei sie von diesem verbal attackiert worden. Das Thema dieses Gespräches sei der Vorwurf der sexuellen Belästigung gewesen.

Aufgrund der telefonischen Aussage von Frau D, dass Frau A gekündigt sei, habe sich diese daraufhin nicht krank gemeldet. Es bestehe bei den Reinigungsfirmen innerhalb des ersten Jahres keine Kündigungsfrist und kein Kündigungsschutz. Frau A sei nach wie vor mit einem österreichischen Staatsbürger verheiratet.

Das Haus ... sei ein betreutes Wohnen für Frauen, die sich in sozialen Krisen befinden, wobei die dortigen Betreuer die Frauen bei der Organisation von Arbeitspapieren unterstützen würden.

Der von der GBK befragte Antragsgegner gab in seiner mündlichen Befragung an, dass er alle von Frau A gegen ihn erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung bestreite. Er sei mit ihr niemals alleine gewesen, weder im Aufzug noch im Auto. Er habe auch nicht nie mit ihr alleine Kaffee getrunken.

Er erkläre sich die Vorwürfe damit, dass Frau A bezüglich der Stundenabrechnung mit der Firma Probleme gehabt habe.

Seine Vorgesetzte kenne ihn nunmehr seit sieben Jahren. Er sei mit ihr zusammen ins Haus ... gefahren. Er habe keinen Grund gesehen, warum er nicht dorthin fahren sollte, denn er habe niemandem etwas getan.

Ihm sei nicht bekannt, warum das Arbeitsverhältnis gekündigt worden sei- er vermute wegen der fehlenden Stunden seitens der Firma. Näheres wüsste er nicht, da er als Vorarbeiter über die Gründe nicht informiert worden sei.

Er habe mit Frau D, seiner Chefin, über die Anschuldigungen gesprochen. Sie habe jedoch bei ihm nicht nachgefragt, ob diese stimmen würden. Weiters sei er noch nie mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert worden.

Eine weitere von der GBK befragte Auskunftsperson gab an, dass die Prokuristin der Firma X für die Einstellungen, Entlassungen sowie für Kündigungen zuständig sei.

Frau A sei auf Empfehlung von Herrn B aufgenommen worden, da er der Ansicht gewesen sei, dass sie wegen Mitarbeitermangels im Haus ... versuchen sollten, Arbeitskräfte zu finden.

Die Auskunftsperson könnte nicht sagen, dass Herr B sich ihr gegenüber jemals unkorrekt verhalten habe.

Die Auskunftsperson sei noch nie zuvor in dieser Firma mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung konfrontiert worden. Als die Betreuerin von Frau A ihr telefonisch mitteilte, dass Herr B diese sexuell belästigt habe, habe sie ihr das nicht geglaubt. Nachdem sie Herrn B erklärt habe, dass es diesen schwerwiegenden Vorwurf gebe, seien sie dann eine Woche darauf nach Wien gefahren.

Die Auskunftsperson habe der Betreuerin am Telefon gegenüber nicht geäußert, dass schon mehrere Frauen einen diesbezüglichen Vorwurf erhoben hätten und könne sich bis heute nicht vorstellen, dass Herr B so etwas mache.

Das Telefonat mit der Betreuerin, in welchem diese sie um die Fax- Nummer ersucht habe, um ihr die Krankmeldung zu übermitteln, habe bestimmt erst stattgefunden, als die Kündigung schon ausgesprochen worden sei. Ein diesbezügliches Fax sei an Frau A gegangen, als sie im Haus ... gewesen sei.

Zur Beurteilung der Frage, ob die Tatbestände der geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch sexuelle Belästigung gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 2 GIBG, § 2 Abs.1b Zif 1 und Zif 2 GIBG** sowie **§ 2 Abs. 1a Zif 3 GIBG** verwirklicht worden sind, ist Folgendes zu bemerken:

Nach **§ 2 Abs. 1a 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 verletzen, wenn im Zusammenhang mit einem

Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

Nach **§ 2 Abs. 1 b 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 und gemäß Ziffer 1 dieser Bestimmung eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder gemäß Ziffer 2 das Verhalten für die betroffene Arbeitnehmerin/den betroffenen Arbeitnehmer nachteilige Folgen nach sich zieht, da der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person u.a. zur Weiterbeschäftigung gemacht wird.

„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.

Um eine sexuelle Belästigung im Sinne des GIBG zu bejahen, muss das zu prüfende Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein, was auch für die belästigende Person erkennbar sein muss.

Gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 3 GIBG** liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts auch vor, wenn der Arbeitgeber es schuldhaft unterlässt, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessenen Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

Der Arbeitgeber ist aufgrund der ihn treffenden Fürsorgepflicht gefordert, wenn derartige Vorkommnisse im Betrieb bekannt werden. Nach heutiger Auffassung umfasst der Schutz der Fürsorgepflicht die Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Es geht nicht nur um die Rechtsgüter wie Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Eigentum, sondern schlechthin um die Persönlichkeitsrechte in ihren diversen Ausstrahlungen. Bei sexueller Belästigung geht es in aller Regel nicht um sexuelle Befriedigung, sondern um sexuell gefärbte Machtausübung. Das Muster, nachdem ein Mann gegenüber der ihm unterstellten Frau immer wieder Macht und Überlegenheit demonstriert, ist nicht neu (OGH 17.3.2004, 9ObA 143/03z).

Der Arbeitgeber hat dafür Sorge zu tragen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen nicht gefährdet werden (OGH 5.4.2000, 9ObA 292/99b).

Nach dem Gleichbehandlungsgesetz besteht die Verpflichtung zur Schaffung von angemessener Abhilfe, was bedeutet, dass eine Maßnahme dann geeignet ist, wenn sie die belästigte Person vor weiteren Übergriffen zu schützen vermag. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/in kraft seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel wie Ermahnung, Versetzung, Kündigung oder- als ultima ratio- auch Entlassung zur Verfügung.

Der Senat I der GBK hat die Aussage von Frau A als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen.

Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition sein kann.

Es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehren würde und daher nur erfunden worden sein könne.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn B gemäß § 2 Abs. 1a Zif 2 GIBG sexuell belästigt worden ist und daher für Frau A gemäß § 2 Abs. 1b Zif 1 GIBG eine feindselige sowie demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wurde. Der Umstand, dass sie dieses Verhalten zurückgewiesen hat, wurde zur Grundlage für ihr Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gemacht, und somit ist auch der Tatbestand des § 2 Abs. 1b Zif 2 GIBG erfüllt worden.

Hinsichtlich der Verantwortung der Arbeitgeberin in Hinblick auf die Schaffung angemessener Abhilfe bei einer ihr zur Kenntnis gelangten sexuellen Belästigung, gelangte Senat I der GBK zur Ansicht, dass die Arbeitgeberin ihrer Fürsorgepflicht insofern nicht nachgekommen ist, als sie nicht Sorge trug, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmerin nicht gefährdet werde. Sie ist den massiven Anschuldigungen, welche von Frau A gegen Herrn B erhoben worden sind, nicht weiter nachgegangen bzw. hat diese nie hinterfragt.

Daher gelangte der Senat I der GBK des weiteren zur Auffassung, dass auch der Tatbestand des § 2 Abs. 1a Zif 3 GIBG erfüllt wurde, da die Arbeitgeberin der Verpflichtung zur Schaffung von angemessener Abhilfe, um die belästigte Person, Frau A, vor weiteren Übergriffen zu schützen, nicht nachgekommen ist.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission 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.

18. Mai 2005