

**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) im Bundeskanzleramt (vormals Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 12. März 2008 über den am 25. Jänner 2007 eingelangten Antrag der Regionalgleichbehandlungsanwaltschaft (R-GAW) für die Steiermark für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber Herrn B** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG** sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Zif 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) 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 Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A vom 23.5.2005 bis zum 19.9.2006 bei Herrn B als Datatypistin beschäftigt gewesen sei. So habe sie Datensätze einzugeben gehabt und als Entlohnung seien zwischen 20-29 Cent vereinbart gewesen. Für die Suche von Adressen seien zusätzlich € 100,- als Bonuszahlung pro Monat vereinbart gewesen. Die Vertragsbeziehung zwischen den beiden sei von Herrn B als Vertrag mit einer „neuen Selbstständigen“ bezeichnet worden. Frau A sei vom Antragsteller, um das Beschäftigungsverhältnis weiter aufrechterhalten zu können, ca. drei Wochen nach Arbeitsbeginn von Herrn B zur Lösung eines Gewerbescheines gedrängt worden. Vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sei der Antragstellerin zugesagt worden, dass sie nach einer Einarbeitungszeit von ungefähr zwei bis drei Monaten die Arbeitszeit frei einteilen und auch von zu Hause erledigen könne. Frau A müsse bloß ein bis zwei Tage pro Woche im Büro sein, um Kopien der neuen Adresslisten anzufertigen, Ausdrücke zu ordnen und die Abrechnung zu vervollständigen. Diese Möglichkeit, auch von zu Hause aus zu arbeiten, sei für Frau A der Ausschlag gewesen, diese Arbeit anzunehmen. Die Antragstellerin habe ihren Hauptwohnsitz in der Steiermark

und habe mehr Zeit mit ihrer Tochter verbringen wollen. Nach Ablauf der Einarbeitungszeit sei sie immer wieder getröstet worden, dass „sie noch nicht soweit sei“ ihre Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Tatsächlich habe sie nur dann die Möglichkeit der Heimarbeit gehabt, wenn es dem Antragsgegner genehm gewesen sei oder wenn es zusätzlich zur täglichen Eingabearbeit im Büro auch notwendig gewesen sei, am Wochenende zu Hause Eingabetätigkeit zu leisten. Die von Herrn B vorgegebenen und von den Mitarbeiterinnen nicht veränderbaren Arbeitszeiten seien Montag bis Donnerstag von 8:00 bis 16:30 Uhr und Freitag von 8:00 bis 12:00 Uhr gewesen. Es sei lediglich möglich gewesen schon vor 8:00 Uhr in der Früh zu beginnen. Urlaubswünsche seien mindestens 14 Tage vorher, einzelne freie Tage mindestens zwei Tage zuvor anzukündigen.

Frau A sei fortwährend im Zeitraum ihres Beschäftigungsverhältnisses von Herrn B sexuell belästigt worden. Es sei ständig zu körperlichen Annäherungsversuchen, wie ein zu knappes Nebeneinandersitzen und Zupfen an ihren Haaren sowie ein Knierreiben an dem von Frau A gekommen. Auch seien verbale Aussagen sexueller Natur an der Tagesordnung gewesen. So sei es vorgekommen, dass der Antragsgegner sich Bücher wie das „Penis-Buch“, „Geschichte der Lust“ oder „Schachspielen beim Sex verboten“ bei einem Buchversand bestellt habe und die Liste verbunden mit der Frage, „ob er sich nicht wieder tolle Bücher bestellt hätte“, seinen Mitarbeiterinnen gezeigt habe. Des Weiteren habe er mit Vorliebe PC-Passwörter wie „Wixxer“ oder „Bumser“ verwendet und habe diese laut vor seinen Mitarbeiterinnen ausgesprochen. So habe er auch Frau A auf ihrem Bildschirm Bilder junger, halbnackter Mädchen im Internet gezeigt und gemeint, „ob Sie es nicht für eine gute Idee befinden würde, auch ihre 17-jährige Tochter so fotografieren zu lassen und dann ins Netz zu stellen“.

Im Frühjahr 2005 habe der Antragsgegner einen Jahreskalender mit nackten Männern in das Büro gebracht und seine Mitarbeiterinnen gefragt, „ob das wohl das Richtige für sie sei“. So seien auch von ihm lose bedruckte Zettel in DinA4-Format, auf denen Artikel einschlägigen Inhaltes des Y-Sexversandes enthalten waren, in den Buchhaltungsordner eingelegt gewesen. Frau A habe diese beim Ablegen und Suchen im Ordner „zufällig“ gefunden. Im Branchenverzeichnis seines

Computersystems habe Herr B immer wieder Branchen wie „Mösenbetrieb“ angelegt, mit welchen sie im Zuge ihrer Arbeit konfrontiert worden sei.

Frau A habe wiederholt verbal als auch körperlich durch Abwenden oder Verlassen des Zimmers zu verstehen gegeben, dass sie an Gesprächen sowie an Verhaltensweisen der genannten Art kein Interesse habe. Aus Angst vor angedrohten und auch umgesetzten Repressalien wie willkürliches Nachhauseschicken, physische Zurechtweisungen wie heftiges Reißen an den Stuhllehnen, lautes Zuschlagen der Bürotüren, Verbot während der Mittagspausen das bestellte Essen auch zu essen und insbesondere das willkürliche Zurückhalten des Entgelts, sei sie lange Zeit bereit gewesen das Verhalten des Antragsgegners zu ertragen.

In der schriftlichen Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners Herrn B, wird der erhobene Vorwurf der sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin bestritten:

Herr B betreibe unter seiner Firma X ein Kreditauskunftsbüro. Im Zuge dieser Tätigkeit müssen zahlreiche Personaldatenblöcke in das EDV-System eingespielt bzw. aktualisiert werden. Er habe mit Schreibbüros bzw. mittels selbstständigen Schreibkräften diese Datenblöcke in sein System eingeben lassen. Dies sei durch die elektronischen Übertragungsmöglichkeiten selbstverständlich entsprechend vereinfacht worden.

Mit Frau A habe er einen Werkvertrag abgeschlossen, nachdem sie sich als Datatypistin Ende Mai 2005 für diese Arbeit gemeldet habe. Er habe ihr mitgeteilt, dass er nur mit Schreibbüros arbeite und habe sie eine Gewerbeberechtigung für das Gewerbe Schreibbüro angemeldet gehabt. Es sei zwischen beiden eine bestimmte Leistungsmenge sowie ein Honorarsatz vereinbart worden. Bei einer zu hohen Fehlerquote sei es zu entsprechenden Abzügen gekommen, da die benötigten Daten sehr sensibel und Grundlagen seiner Firmen seien und bei unrichtigen Angaben eine Verletzung des Datenschutzgesetzes drohe. Weiters sei vereinbart worden, dass die Büroräume des Antraggegners benützt werden können, wobei eine Einspeisung der Daten auch über Internetzugang möglich sei. Eine Anwesenheit sei nur notwendig gewesen wenn neue Datenblätter, auf denen die einzugebenden Datensätze

abgedruckt gewesen seien, zu übernehmen oder Anpassungen, die nur im Büro möglich seien, systemmäßig durchzuführen waren. Zu Beginn ihrer Tätigkeit sei es nötig gewesen öfters im Büro zu sein, um sich in die Arbeit einzuarbeiten. So gebe es ein E-Mail, welches er auch vorlege, dass sie gerade am Freitag von zu Hause aus nicht arbeiten könne, da sie in den PC sich nicht zentral einloggen könne, weil ihr Benutzerkennwort als falsch bezeichnet worden sei. Ein E-Mail vom 25.6.2006 widerspreche der Behauptung, dass keine freie Zeiteinteilung möglich gewesen sei. Frau A habe am Sonntagnachmittag ihm darin mitgeteilt, dass sie ihren Urlaub nicht wie geplant am nächsten Tag antreten könne, sondern auf die darauf folgende Woche verschieben werde.

Weiters gab der Antragsgegner an, dass es zu keiner sexuellen Belästigung gekommen sei. Ganz im Gegenteil habe Frau A ihre Arbeit, die Arbeitsumstände, das Arbeitsumfeld sowie die Möglichkeit sich die Arbeit frei einzuteilen als äußerst angenehm empfunden. Dies sei auch dadurch ersichtlich, dass sie aus diversen Urlauben oder Ausflügen sogar Ansichtskarten in das Büro geschickt habe. Außerdem hätten beide in verschiedensten Internetforen ihre Meinungen ausgetauscht. Es sei dabei auch über verschiedene Bücherforen zwischen beiden immer wieder diskutiert worden, so dass es sein könne, dass irgendwann einmal auch ein im Sexualleben angesiedeltes Thema im Zuge eines Buchtitels vorgekommen sei. So seien von Frau A keinerlei Handlungen von Herrn B beanstandet, eine Untersagung irgendwelcher Handlungen vorgenommen oder in irgendeiner Weise von ihr abweisend reagiert worden.

Getrübt sei ihre Zusammenarbeit nur dadurch worden, dass er im August 2006 bei der Antragstellerin und einer anderen Datatypistin habe feststellen müssen, dass diese über längere Zeit die Abrechnungszahlen in erhöhter Anzahl angegeben haben und er ihr bei weitem zu viel Honorar ausbezahlt habe. Aus diesem Grund sei auch die Zusammenarbeit beendet worden.

Man habe sich darauf geeinigt, dass monatlich € 800,- vom Honorar abgezogen werde, bis die zu viel verrechneten Beträge aufgeholt seien und die monatliche Abrechnung jeweils mit dem Computer überprüft werde. So habe er allfällige unnötige Auseinandersetzungen vermeiden wollen. Im September 2006 sei Herr B ein Monat auf Urlaub gewesen und während dieses Urlaubes sei nachweislich in sein

Büro eingebrochen worden, wobei mehrere Computerteile gestohlen und offensichtlich auch der Strom abgestellt bzw. ein Kurzschluss erzeugt worden sei, sodass der Hauptserver nicht mehr funktionierte und die Schreibbüros ihre Arbeit nicht mehr ausüben haben können. Dieser Umstand sei ihm aber nicht von Frau A per Mail gemeldet worden, obgleich sie einen Schlüssel für das Büro vor seinem Urlaub erhalten habe. Sie habe sich weder bemüht eine Reparatur durchführen zu lassen noch ihn davon zu informieren. Vielmehr habe sie einer weiteren Kollegin mitgeteilt, dass sie auf Grund des Computerausfalls nicht tätig werden könne und deshalb die Adressen im nächsten Monat abholen käme, um diese einzugeben. Offensichtlich habe sie auf Grund der genaueren Kontrollen durch Herr B einen Ausstieg aus dem Werkvertrag gesucht.

Des Weiteren behaupte Frau A keinen Schlüssel mehr für das Büro zu haben. Tatsächlich habe die Antragstellerin nach wie vor den Büroschlüssel. Sie stelle derartige unrichtige Behauptungen auf um die bislang von beiden Seiten offensichtlich als angenehm empfundene Kooperation, nunmehr als ungeliebtes Dienstverhältnis darstellen zu können. Abschließend möchte der Antragsgegner daraufhin weisen, dass weder ein Dienstverhältnis, noch eine Abhängigkeit im Zusammenhang mit dem Dienstvertrag gegeben sei, sodass § 3 GIBG schon aus diesem Grund nicht anzuwenden sei.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK gab die Antragstellerin im Wesentlichen ergänzend an, dass auf ihr Betreiben hin das Dienstverhältnis bei der Wr. GKK angemeldet worden sei. Dies sei von der zuständigen Wr. GKK am 20.2.2007 festgestellt worden. Herr B habe die körperliche Nähe gesucht. Wenn er etwas erklärt oder ein Schreiben diktierte, habe er sich dazugesetzt und sei an einem „geklebt“. Wenn man sich weggedreht habe sei er jähzornig geworden. Heimarbeit sei nur sehr selten vorgekommen. Sie habe vielmehr im Wiener Büro arbeiten müssen, das eine umgebaute Wohnung sei. In der Teeküche vis a vis der Küchenzeile sei eine Badewanne gestanden. Im Sommer habe Herr B ihr einmal erklärt, wenn es so heiß sei, könne sie ja die Badewanne benützen und ein kühles Bad nehmen. Die Antragstellerin habe sich umgedreht und sei gegangen. Zu ihrer Kollegin habe er gemeint, dass er ihr den Rücken waschen wolle. Er habe nicht nur sie belästigt, sondern auch ihre Kolleginnen.

Auf sein Ersuchen habe sie sich bei einem Internetforum namens Z angemeldet um ihn in diesem Forum durch Antworten zu unterstützen. Sie habe dies nur mitgemacht, damit er sie in Ruhe lasse. Herr B sei immer wieder durch das Büro durchgegangen und sei sehr nahe bei ihr gestanden, oder habe sich dazugesetzt und etwas getippt. Dabei habe er laut mitgeredet und Wörter wie "Wixxer, Bumser" fallen lassen um sie in Verlegenheit zu bringen. Nach einiger Zeit, wenn keine Reaktion erfolgt sei habe er aufgegeben.

Es habe nie ein normales Betriebsklima oder eine Gesprächskultur gegeben. Die ganze Zeit sei es „Kalt, warm“ gegangen. Diese Arbeitsbedingungen hätten sie müde und krank gemacht, dass ihr alles egal gewesen sei, sodass sie auch Abzüge von ihrem Entgelt hingenommen habe. Wobei sie festhielt, dass die Abrechnungen von Herrn B und Frau C gemacht worden seien. Die Antragstellerin habe sich um eine Arbeitsstelle bemüht. Es habe nur leider nichts geklappt.

Im September 2006 sei, während des Urlaubes von Herrn B, der Computer wieder abgestürzt, sodass sie nicht weiter arbeiten hätten können. Da sie beim letzten Mal, wo dasselbe während seines Urlaub passiert sei, nur Schwierigkeiten bekommen habe, hätten sie und ihre Arbeitskollegin beschlossen, Herrn B den Schlüssel per Post zu schicken und in einem E-Mail mitzuteilen, erst wieder zukommen, wenn wieder alles funktioniert. Sie habe im Nachhinein noch Schwierigkeiten gehabt, da er in Folge des Schreibens der R-GAW vor der Polizei behauptet habe, dass sie für den Einbruch verantwortlich gewesen wäre. Die Sache sei auf Grund der Haltlosigkeit der Vorwürfe eingestellt worden.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK hielt der Antragsgegner im Beisein seiner rechtsfreundlichen Vertretung fest, dass die Vorwürfe nicht gerechtfertigt seien. Er schilderte dem Senat I, dass bis zur Rückforderung der zuviel verlangten Honorarnoten das Arbeitsverhältnis sehr gut gewesen sei. Frau A habe ihn sogar in diversen Internetforen verteidigt. Vorwürfe in der Art, dass er nicht die nötige körperliche Distanz eingehalten habe, bringe die Antragstellerin erst jetzt vor. Nähe sei aus dem Grund notwendig gewesen, weil Frau A die Adressen für seine Kreditauskunftei erfasst habe. Er habe natürlich bei der Einschulung sehen müssen was sie schreibe, um eine entsprechende Korrektur vornehmen zu können. Da er nicht so gut sehe habe er nicht aus 10 m Entfernung zusehen können. Ein Anfassen

oder Spielen mit ihren Haaren habe es mit Sicherheit nicht gegeben. Wenn er neben ihr gesessen sei, könnte es natürlich vorgekommen seien, dass er bei ihr ankommen ist. Dies könne man aber nicht als sexuelle Belästigung sehen. Das Arbeitsklima sei an und für sich gut gewesen. Es könne natürlich im Extremfall vorkommen seien, dass der er einmal eine Türe zugeschlagen habe.

Zu dem im Antrag angeführten Passwort befragt, gab er an, dass er für ein bestimmtes Forum das Passwort „Wixxer01“ verwendet habe. Dieses Passwort sei eine Woche verwendet worden und danach wieder geändert worden. Er habe das Wort auch laut ausgesprochen, da seine Mitarbeiterinnen das Passwort kennen müssen. Das Passwort sei an sich gespeichert, sodass sie dieses nicht eingeben müssen. Falls jedoch der Computer abstürze, müssten seine Mitarbeiterinnen über die Passwörter Bescheid wissen, um weiterarbeiten zu können.

Zum Vorhalt betreffend, dass es einen Ordner in seinem Computer gebe, der unter der Bezeichnung „Mösenbetrieb“ laufe, was auch auf einem im Zuge des Verfahrens beigebrachten und ihm vorgelegten Foto, welches einen Computerbildschirm auf welchen eine Ordnerbezeichnung „Mösenbetrieb“ zu sehen ist zeigt befragt, gab der Antragsgegner an, dass der Computer so aussehe, wie der aus seinem Büro. Er hielt jedoch fest, dass jeder in seinem Büro einen solchen Ordner anlegen könne. Eine solche Branchenbezeichnung sei ihm nicht bekannt. Auch seien die Vorwürfe bzgl. Werbezuschriften des „Y-verlages“ unrichtig. Der „Y“ sei eine satirische Zeitung aus Salzburg, die nach drei Ausgaben eingestellt worden sei. Es handle sich hier nicht um einen Sexversand. Es habe sich lediglich um eine Seite aus dieser Zeitung gehandelt.

Auf die Befragung einer weiteren vom Beweisbeschluss umfasste Auskunftsperson wurde von Seiten des Senates I der GBK verzichtet.

Vorab ist festzuhalten, dass von Seiten der Wiener. Gebietskrankenkasse in ihrem Schreiben vom 20.2.2007 bestätigt wurde, dass ein Arbeitsverhältnis vom 23.5.2005 bis zum 19.9.2006 im Sinne des § 1 GIBG vorgelegen ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber Herrn B gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG** verwirklicht worden ist, 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 des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der/die unmittelbare Belästiger/in 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 ist. Hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

„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.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses 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/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren 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/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch den Arbeitgeber gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** ist nachstehendes zu bemerken:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teils widersprüchlichen und teils übereinstimmenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Die Aussage der Antragstellerin wurde vom Senat I der GBK als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. So konnte die Antragstellerin ein Foto vorlegen, auf dem ein Computerbildschirm im Büro des Antragsgegners mit der Bezeichnung „Mösenbetrieb“ zu sehen ist.

Der Antragsgegner konnte hingegen in seiner Befragung nicht entkräften, dass es sich um einen seiner Computer welcher auf der Fotografie abgebildet ist, gehandelt hat. Auch bestätigte der Antragsgegner in seiner Aussage die Tatsache, dass er ein Passwort namens „Wixer01“ in seinem Büro verwendet hat. Dieses hat er auch seinen Mitarbeiterinnen bekannt gegeben. Er schilderte, dass es auch durchaus vorkam, dass er bei der Antragstellerin angestoßen ist, da er die Arbeiten seiner Mitarbeiterinnen überprüft bzw. ob seiner schlechten Augen keinen größeren Abstand halten konnte.

Aus Sicht des erkennenden Senates konnte der Antragsgegner diesen nicht davon überzeugen, dass er seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin gegenüber, insbesondere das im Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot – durch Schaffung entsprechender Arbeitsbedingungen - eingehalten hat.

Fragen oder auch „PC-Passwörter“ die Intimsphäre betreffend, sind seitens eines Vorgesetzten seinen Mitarbeiterinnen gegenüber nicht als angebracht anzusehen. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der Aussage der Auskunftsperson, die die Angaben inhaltlich bestätigen konnte, stellt der Senat I der

GBK fest, dass die getätigten Äußerungen und Berührungen für die betroffene Person der sexuellen Sphäre zurechenbar sind. Diese haben ein für Frau A erträgliches Maß überschritten und es ist dadurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen. Die Antragstellerin hat gegenüber dem Antragsgegner versucht, ihm zu verstehen zu geben, dass sie diese für sie grenzüberschreitende körperliche Nähe und die Berührungen sowie Äußerungen, die der sexuellen Sphäre zuzurechnen sind, durch diesen nicht möchte und er diese unterlassen solle.

Ein Bewusstsein bzw. eine Motivation seitens Herrn B, Frau A sexuell zu belästigen, ist – wie bereits ausgeführt - nicht notwendig. Es kommt vielmehr auf das subjektive Empfinden von Frau A an. Diese konnte dem Senat glaubhaft machen dass sie das Verhalten von Herrn B ihr gegenüber, als unangenehm, unerwünscht und als unangebracht empfunden hat. Die ihrerseits anfänglich noch tolerierten Äußerungen haben letztlich ein Ausmaß angenommen, dass ihre Würde beeinträchtigt hatte und von ihr eindeutig unerwünscht war.

Es entspricht den langjährigen Erfahrungen des Senates I, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen. Dies wurde auch im gegenständlichen Verfahren sehr deutlich. Die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie und Macht bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten, stellt für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb 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 ist.

Der Senat I der GBK weist deshalb auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander daraufhin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Nochmals sei darauf hingewiesen, dass verbale Äußerungen und unerwünschte Berührungen, auch wenn

sie nicht beabsichtigt sind, eine sexuelle Belästigung für die betroffene Person darstellen können.

Die Äußerungen des Antragsgegners stehen in jedem Fall im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und waren für diesen erkennbar, von der Antragstellerin nicht erwünscht.

**Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn B ihrem Arbeitgeber, gemäß § 6 Abs. 1 Zif 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.**

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand.

Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fällt unter anderem auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Hierzu wäre unter anderem die Ausstattung des Arbeitsplatzes anzuführen, wozu sowohl die räumliche Gestaltung wie auch das zur Verfügung stellen von Arbeitsmittel zu zählen ist, sowie das damit verbundene Image und eine verminderte Wertschätzung im Betrieb.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin dem erkennenden Senat glaubhaft darlegen, dass der Antragsteller per Inserat Schreibkräfte zur Eingabe von Datensätzen für sein Kreditauskunftsbüro gesucht hat. So wurden die Antragstellerin als auch ihre Arbeitskolleginnen als „Selbstständige Schreibbüros“ auf Honorarbasis beschäftigt. Im Zuge des Verfahrens stellte sich heraus, dass auf Betreiben der

Antragstellerin durch die Wr. GKK festgestellt wurde, dass ein Beschäftigungsverhältnis vorgelegen ist. Nach Angaben der Antragstellerin wurde bei der Vorortprüfung der Wr. GKK im Büro des Antragsgegners wiederum Mitarbeiterinnen vorgefunden, die auch als „selbstständige Schreibbüros“ beschäftigt worden sind.

Für Senat I der GBK entstand der Eindruck, dass ausschließlich weibliche Beschäftigte für Schreibtätigkeiten unter den beschriebenen Einstellbedingungen herangezogen worden sind, da diese im Allgemeinen einer größeren Drucksituation ausgesetzt sind als männliche Beschäftigte im gleichen Alter. Frau A hat auf Grund ihrer persönlichen Lebenssituation (Alleinerzieherin, mittleres Alters) diese Arbeit angenommen, da ihr unter anderem zugesichert worden ist, von zu Hause aus zu arbeiten und dies mit ihren Betreuungspflichten sich gut vereinbaren hätte lassen. Diese Möglichkeiten hat es anscheinend nur bei Mehrarbeit und bei urlaubsbedingter Abwesenheit des Antragsgegners gegeben.

Die Antragstellerin war auf Grund ihrer persönlichen Situation gezwungen, die Einstellungsbedingungen als auch das vorhandene Arbeitsklima samt Umgangston des Antragsgegners „auszuhalten“, um den Job nicht aufzugeben. Diese Gesamtsituation der Antragstellerin führte offensichtlich dazu, dass der Antragsgegner eine Arbeitssituation durch sein persönliches Verhalten geschaffen hat, die für die Antragstellerin letztendlich unzumutbar wurde.

So konnte er zum Beispiel bei der mündlichen Befragung nicht ausschließen, dass er im Büro die Türen zuschlägt. Der erkennende Senat gewann auf Grund des durchgeführten Verfahrens den Eindruck, dass durch die Art der Einstellung, das Arbeitsklima und auch durch die sexuelle Belästigung für die Antragstellerin letztlich nicht mehr ertragbare Arbeitsbedingungen gegeben waren.

**Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG durch Herrn B diskriminiert worden ist.**

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.

12. März 2008