



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 14. Dezember 2005 über den am 8. Februar 2005 eingelangten Antrag der AK-Wien für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes wegen einer sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber **Herrn B** Geschäftsführer der X GmbH gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 und Abs. 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 66/2004; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Zif 7 GIBG** durch ihre ehemalige **Arbeitgeberin, die Firma X GmbH**, 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 (im Folgenden „Antragstellerin“) seit 1. März 2000 bei der Firma X GmbH als Büroangestellte beschäftigt gewesen sei. Am 7. Jänner 2005 habe die Antragstellerin wegen „versuchter geschlechtlicher Nötigung“ (im Dezember 2001) und „sexueller Belästigung“ durch Herrn B Anzeige erstattet. Kurze Zeit später, am 19. Jänner 2005, sei die Antragstellerin von ihrem Arbeitgeber, Herrn B mit der Begründung „Rufschädigung und Vertrauensunwürdigkeit“ fristlos entlassen worden.

Die sexuellen Belästigungen durch ihren Arbeitgeber, Herrn B, hätten einige Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses begonnen und bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses andauert.

Die bis dato letzte Belästigung habe sich am 5. Jänner 2005 ereignet. Seit dieser Zeit sei die Antragstellerin nicht mehr in der Arbeit gewesen, da sie zunächst frei gehabt habe und sich ab Montag, dem 9. Jänner 2005, bis zum Ende des Dienstverhältnisses im Krankenstand befunden habe. Das heiße, dass sich die

Belästigungen über mehrere Jahre - mehrmals wöchentlich - hingezogen hätten. Die Belästigungen hätten von verbalen sexuellen Anzüglichkeiten, wie zum Beispiel „Welchen BH hamma denn heute an? Kannst den Rock nicht ein bisschen höher ziehen?“ bis zu körperlichen Zudringlichkeiten („begrapschen“) durch Umarmungen und Po-Greifen gereicht. Der Antragstellerin seien diese Zudringlichkeiten zutiefst zuwider gewesen und sie habe versucht, Herrn B bei diesen Belästigungen ihr Unwohlsein und ihre negativen Gefühle zu vermitteln. Sie habe auch einige Male explizit gesagt, dass er dies lassen solle. Herr B habe diese Äußerungen aber nicht ernst genommen und habe seine Belästigungen, davon unbeeindruckt, fortgesetzt. Die letzten sexuellen Belästigungen hätten sich am 4. und 5. Jänner 2005 ereignet.

Die Antragstellerin sei nach einem erfolgreichen Entzug nun drogenfrei. Sie sei aufgrund ihrer bis vor kurzem bestehenden Drogensucht psychisch äußerst labil gewesen. Gemäß ihren Angaben hätten die sexuellen Belästigungen durch Herrn B ihre Drogenabhängigkeit noch verschärft.

Sie habe dies in der Sachverhaltsdarstellung in der dem Antrag beigelegten Anzeige (Anzeige der Bundespolizeidirektion vom 7. Jänner 2005) folgendermaßen beschrieben: „ Ich war damals drogensüchtig und bin durch diese Geschichte weiter hineingerutscht (...). Mit meiner Drogensucht war das immer wieder ein Auf und Ab. Aber rein subjektiv habe ich das Gefühl, dass ich durch sein Verhalten mir gegenüber (seine anrühigen Bemerkungen, seine Betatschungen und Zudringlichkeiten) immer wieder reingerutscht bin. Er wusste von meiner Drogensucht, da ich es ihm persönlich gesagt habe.“

In diesem, durch die Drogen bedingten, psychisch labilen Zustand sei die Arbeit für sie der einzige Halt gewesen. Es sei für sie daher unvorstellbar gewesen, zu kündigen. Sie habe große Angst gehabt, die Arbeit zu verlieren. Sie habe es sich auch aus ökonomischen Gründen nicht leisten können, da ihre Drogensucht viel Geld verschlungen habe und daher ein Wegfall oder die Reduzierung ihrer Einkünfte noch bedrohlicher als unter normalen Umständen gewesen sei.

Die Antragstellerin habe bis vor kurzem nicht den Mut gehabt, mit anderen, außer mit ihrer Therapeutin, über diese Vorkommnisse zu sprechen. Auf Grund von Albträumen, in welchen sie sexuell missbraucht worden sei, habe sie den Mut gefunden, Herrn B zur Anzeige zu bringen.

Erst jetzt habe die Antragstellerin also, aufgrund der Überwindung der Drogensucht und einer Therapie, die sie zur Zeit mache, die psychische Stärke

gefunden, sich gegen diese Belästigungen zur Wehr zu setzen.

In der dem Antrag beigelegten Anzeige vom 7.1.2005 ist von der Antragstellerin unter anderem dargelegt worden, dass Herr B sie im Dezember 2000 gebeten habe, mit ihm zum Einkaufen mitzufahren. Er wollte immer nur sie mitnehmen. Da die meisten Einkäufe für sein Haus ... gewesen sind, seien sie dorthin gefahren. Er habe ihr das Haus gezeigt, wobei er mit seinen Knien in ihre Kniehöhlen gestoßen sei und sie auf die links neben dem Fenster stehende Couch geworfen habe.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass ihre Mutter aufgrund einer ehemaligen Nachbarschaft mit der Familie B auf die Idee gekommen sei, die Firma X wegen einer Arbeit für sie zu kontaktieren. Sie sei der Familie B für ihre Unterstützung sehr dankbar gewesen. Daher habe sie das alles irgendwie hingenommen.

Kurz nachdem sie ihre Tätigkeit dort aufgenommen habe, habe sie die Beziehung zu ihrem Freund beendet. Sie sei sehr introvertiert und traurig gewesen. Daher habe sich Herr B öfters nach ihrem Befinden erkundigt. Sie habe der dort in der Lohnverrechnung tätigen Frau C, der Ehegattin von Herrn B, ihre Drogenprobleme mitgeteilt. Nach einem halben Jahr bei der Firma, sei sie von Herrn B zum Einkaufen mitgenommen worden. Im Winter habe er in seinem Auto immer die Sitzheizung eingestellt. Bei der Überprüfung derselben habe er sie dabei berührt. Vor dem Wegfahren habe Herr B versucht, eine Gurtenkontrolle bei ihr durchzuführen, wobei er ihr eigentlich über die Brust fahren wollte. Bei den Autofahrten habe er ihr regelmäßig auf den Oberschenkel gegriffen.

Wenn sie am Kopierer gestanden oder bei Herrn B im Büro gewesen sei, habe er ihr auf den Po gegriffen. Irgendwann habe er bemerkt, dass sie kitzlig sei und habe sie daraufhin in die Seite gezwickt und wenn sie in Reichweite gewesen sei, habe er sie auch gekitzelt. Sie habe es ab und zu einmal geschafft, ihm mitzuteilen, dass er das Kitzeln lassen solle. Er habe sie dann nur angegrinst. Wenn dann ihr Tonfall vielleicht etwas zu aggressiv gewesen sei, habe er zu ihr gemeint, dass sie nicht so vorlaut sein solle.

Als sie länger gearbeitet habe, sei sie mit ihm alleine im Büro gewesen. Da sei es vorgekommen, dass er ihr über den Rücken gestrichen habe, um festzustellen, ob sie einen BH an habe.

Im letzten Jahr habe sie mit einer Gruppentherapie begonnen und habe

aufgrund ihrer Gespräche erkannt, dass das Verhalten von Herrn B, auch wenn er ihr geholfen habe, nicht richtig gewesen sei.

Am 4. Jänner 2005 habe sie den Entschluss gefasst, sich das nicht mehr gefallen zu lassen. Sie habe an diesem Tag länger gearbeitet und er habe ihr wieder über den Rücken gestrichen, um zu fühlen, ob sie einen BH an habe. Sie habe ihm gesagt, dass er damit aufhören solle. Am 5. Jänner 2005 sei die Situation eskaliert, als er sie wieder im Vorbeigehen gekitzelt habe. Sie habe ihm in sehr lautem und aggressivem Ton gesagt, dass er dies ab sofort zu unterlassen habe und er solle ihr nicht zu nahe kommen. Herr B habe das Ganze abgetan und zu ihr gemeint, dass sie nicht so frech sein solle.

Beim Verabschieden ins verlängerte Wochenende habe sie ihm mitgeteilt, dass sie gerne am Montag mit ihm und seiner Frau ein Gespräch hätte. Sie habe sich dann zu Hause als Vorbereitung für dieses Gespräch einige Punkte zusammengeschrieben und habe nach Erkundigungen bei der Polizei Anzeige erstattet.

Am Montag darauf sei es ihr nicht möglich gewesen, zu diesem Gespräch in die Firma zu gehen. Ihre Angstzustände seien wieder gekommen und sie habe sich bis auf weiteres im Krankenstand befunden. In weiterer Folge sei sie dann entlassen worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorhaltungen im Antrag der AK-Wien gegenüber Herrn B zurückgewiesen.

Es sei mehr als bemerkenswert, wieso dieser angebliche Vorfall aus Dezember 2000 erst im Jänner 2005 angezeigt werde.

Die Behauptung der Antragstellerin, sie hätte erst, nachdem sie nunmehr ein dreiviertel Jahr absolut clean sei, den Mut gefunden, eine Anzeige zu erstatten, sei eine reine Schutzbehauptung. Es werde festgehalten, dass im Betrieb von Herrn B Frauen beschäftigt seien und auch die Ehegattin von Herrn B direkt im Betrieb tätig sei.

Es sei auch bemerkenswert, dass es den anderen Angestellten aufgefallen sei, dass Herr B die Antragstellerin ständig irgendwie betatsche (Anzeige vom 7.1.2005).

Die Antragstellerin leide offensichtlich unter Verfolgungswahn oder einem nicht näher nachvollziehbaren Sendungsbewusstsein, Herrn B, aus welchen Gründen auch immer, schädigen zu wollen.

Es sei des Weiteren ungeheuerlich, dass die Antragstellerin nunmehr ihre

Drogensucht mit angeblichen Übergriffen von Herrn B begründe.

Der vom Senat I der GBK befragte Antragsgegner gab in Beisein seiner anwaltlichen Vertretung ergänzend an, dass er der kaufmännische und gewerberechtliche Geschäftsführer der „X GmbH“ sei. Die Antragstellerin sei als Sachbearbeiterin für den Installationsbetrieb aufgenommen worden. Seine Ehegattin als Co-Geschäftsführerin habe die Antragstellerin nach Rücksprache mit ihm eingestellt.

Von den Drogenproblemen der Antragstellerin hätten sie bei ihrer Einstellung nichts gewusst, sie hätten erst später davon Kenntnis erlangt.

Trotz der psychischen und gesundheitlichen Probleme habe er die Antragstellerin weiter behalten wollen.

Hinsichtlich des Vorwurfs der sexuellen Belästigung durch Berührungen führte Herr B in seiner mündlichen Befragung aus, dass Berührungen im Büro immer wieder vorkommen können, da es einen Teppichboden gebe und wenn nun jemand durch die Gegend schießt, würde man unwillkürlich zusammen rennen. Zum Vorhalt befragt, die Antragstellerin gekitzelt zu haben und ihr über den Rücken gestrichen zu haben, hat Herr B angegeben, die Antragstellerin gekitzelt zu haben, damit sie ausweiche und er an ihr, auf Grund der engen Platzverhältnisse, vorbeigehen konnte. Weiters habe er ihr nicht über den Rücken gestrichen, sondern eher über die Schulter und dies lediglich, wenn sie auf Grund ihrer privaten Probleme heulend irgendwo gesessen ist, um sie zu trösten.

Der Vorwurf, ihr über den Rücken gestrichen habe, um zu fühlen, ob sie einen BH an habe, bestritt er.

Die Antragstellerin habe einmal einen Rock angehabt. Sie sei in seinem Büro gesessen und als sie aufgestanden sei, habe sie den Rock hinunter gezogen, wobei er sie gefragt habe, ob er ihr helfen soll.

Aufgrund großer gesundheitlicher Probleme dürfe er maximal zwei Kilo heben. Daher habe er die Antragstellerin für die Einkäufe mitgenommen und sei direkt in sein Haus ... gefahren. Die Behauptungen der Antragstellerin, dass er nur mit ihr einkaufen gefahren sei, weise er zurück.

Es sei ein Blödsinn, dass er sie in seinem Haus in Marchegg in die Kniehöhlen gestoßen und sie dann auf die Couch geworfen habe, da er nach seiner Operation sich nicht mehr auf eine Couch werfen könne.

Am Montag, den 3. Jänner, und Dienstag, den 4. Jänner, habe die

Antragstellerin Dienst gehabt. Bereits am 3. Jänner sei sie sehr kratzbürstig gewesen und habe wild herumgeschrien, wobei sie Herrn B gegenüber sehr freche Antworten gegeben habe. Er habe sie gefragt, ob sie Drogenprobleme habe, was sie verneint habe. Am Mittwoch (5. Jänner) sei sie sehr streitsüchtig gewesen.

Es sei richtig, dass ihn die Antragstellerin am 5.1. um einen Gesprächstermin für Montag ersucht habe, dies in einem sehr frechen Ton. Er habe ihr erklärt, dass er dazu gerne bereit sei, wenn Zeit dafür wäre.

Nach der erfolgten Krankmeldung der Antragstellerin bei einer Angestellten sei es dann zu keinem weiteren Gespräch gekommen.

Ein Kriminalbeamter habe ihn kontaktiert, um ihm mitzuteilen, dass die Antragstellerin Anzeige gegen ihn erstattet habe. Er habe sie dann fristlos entlassen, denn es sei ihm bei diesen Anschuldigungen nichts anderes übrig geblieben.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch den ehemaligen Arbeitgeber, Herrn B, Geschäftsführer der B GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 1 und Abs. 2 GIBG**, verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken: Der Geschäftsführer einer GmbH repräsentiert als Organ die GmbH. Wenn der Geschäftsführer einer GmbH eine Arbeitnehmerin sexuell belästigt, liegt somit eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber vor.

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 der/die Arbeitgeber/in belästigt. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

Nach **§ 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 sowie 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 Arbeitgebers oder

Vorgesetzten zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person u.a. zur Weiterbeschäftigung gemacht wird. Es ist in der Praxis häufig zu beobachten, dass Belästigungen bzw. die darauf erfolgten Reaktionen betroffener Personen zur Grundlage nachteiliger Personalentscheidungen gemacht werden.

„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.

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).

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. Ein Verhalten, welches die Würde beeinträchtigt, setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus. 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.

Aufgrund des vorgelegten Sachverhaltes und der mündlich befragten Auskunftspersonen wird festgehalten, dass das subjektive Empfinden der jeweiligen Person, die sexuell belästigt wird, für die Erfüllung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung gemäß dem GIBG eine wesentliche Rolle spielt. Die Absicht seitens Herrn B, tatsächlich eine sexuelle Handlung zu setzen, war nicht erforderlich, um durch sein Verhalten diesen Tatbestand zu erfüllen.

Herr B bestätigte selbst in seiner Aussage, dass er Frau A öfters über den

Rücken oder Schultern gestrichen und sie gekitzelt habe. Auch wenn er Frau A nur trösten bzw. ärgern wollte, wurde dadurch ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt, das für Frau A unerwünscht war.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission hat die Aussage von Frau A als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass der Vorwurf der sexuellen Belästigung jeglicher Grundlage entbehren würde und daher nur erfunden sein könne.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau A durch das Verhalten ihres ehemaligen Arbeitgebers, Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Zif 1 und Abs. 2 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Zif 7 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare/mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgrund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der in **§ 3 Zif 7 GIBG** angeführte Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung.

Die Kombination von sexueller Belästigung und Kündigung/Entlassung kommt sehr häufig vor, da bei Unternehmen die Tendenz besteht, das Problem so zu lösen, indem nicht der Belästiger, sondern die belästigte Person aus dem Betrieb entfernt wird.

Nach Ansicht des Senates I der GBK besteht insofern ein Zusammenhang zwischen der sexuellen Belästigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, als die Entlassung von Frau A folgte, nachdem sie die Anzeige bei der Bundespolizeidirektion Wien erstattet hatte. Frau A hat ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens ihres Arbeitgebers, Herrn B, geduldet, da sie Angst hatte, ihre Arbeit zu verlieren.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass in diesem

Fall auch der Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG durch die „X GmbH“ erfüllt worden 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.

14. Dezember 2005