

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 20. April 2009 über das am 19. September 2007 eingelangte Verlangen der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (AK Wien) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn B** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der AK Wien wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin, geboren am 7.5.1990, bei der Fa. X, ..., am 30.4.2007 als Küchenhilfskraft ihren Dienst angetreten habe.

Die Antragstellerin sei unmittelbar mit Beginn des Dienstverhältnisses, um ca. 7 Uhr 30, von einem Kollegen, Herrn B, mit dem sie sich allein im Geschäftslokal befand, sexuell belästigt worden: Er habe ihr den Ausgang aus dem WC versperrt, ihr auf die Brust gegriffen und ihr gesagt, dass sie mit ihm in seine Wohnung gehen und mit ihm schlafen solle, obwohl Frau A klar zum Ausdruck gebracht habe, dass sie das nicht wolle.

Frau A habe unmittelbar nach diesem Vorfall ihren Vater angerufen, der sofort zusammen mit ihrem Bruder gekommen sei und Herrn B zur Rede gestellt habe. Der Vater habe auch die zufällig vorbeikommende Polizei eingeschaltet. Herr B habe

gegenüber der Polizei die Vorkommnisse abgestritten. Frau A sei daraufhin um ca. 9 Uhr mit der Polizei mitgefahren und habe Anzeige erstattet.

Frau A habe aufgrund dieser Vorfälle ihr Arbeitsverhältnis noch am selben Tag gelöst. Ihr Arbeitgeber sei während dieses Vorfalls nicht anwesend gewesen und sie habe auch danach keinen Kontakt zu ihm gehabt.

Herr B sei mittels Schreiben der AK Wien vom 14.9.2007 zur Stellungnahme aufgefordert worden. Weiters sei die Geschäftsführung der Fa. X mittels Schreiben der AK Wien vom 14.9.2007 über die von Frau A angegebenen Vorfälle in Kenntnis gesetzt und die offenen Lohnansprüche geltend gemacht worden.

Trotz zweimaliger Urgenz des Senats I der GBK langte keine Stellungnahme des Antragsgegners ein. Eine Einsichtnahme in das Zentrale Melderegister ... ergab, dass seit Dezember 2007 keine Meldedaten für Herrn B vorlagen.

Dem Senat I wurde zur Kenntnis gebracht, dass hinsichtlich des selben Sachverhalts das Bezirksgericht ... mit Urteil ... erkannte, dass der Antragsgegner das Vergehen der sexuellen Belästigung gem. § 218 Abs 1 Z 1 StGB begangen hat.

Der Senat I stellte Herrn B zwei weitere Ladungen an dessen neue Wohnadresse zu. Der Antragsgegner blieb beiden Befragungen unentschuldigt fern. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Verlangens der AK Wien gem. § 12 Abs 2 GBK-GO fort.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nicht öffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitskollegen, Herrn B,

gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 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 dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot 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 subjektives Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „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 sonstige 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. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt. Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/-in zu belästigendem

Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre 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.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, in sich schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben. Die Angaben wurden von der Auskunftsperson vollinhaltlich bestätigt. Der Antragsgegner verzichtete trotz zweimaliger Ladung und dem Hinweis darauf, dass das Verfahren, sollte er den Ladungen nicht Folge leisten, ohne ihn fortgeführt werde, auf die Möglichkeit dem erkennenden Senat seine Sichtweise zu den Vorwürfen persönlich darzulegen.

Für den Senat I der GBK ist die Schilderung der Antragstellerin hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen auf Grund der glaubwürdigen Schilderung in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar. Sie hat auf ihren Arbeitsplatz verzichtet, um sich nicht der Belastung einer weiteren Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner auszusetzen. Dies ist für den Senat I der GBK ein Zeichen dafür, dass die Antragstellerin nicht mehr mit ihrem Kollegen konfrontiert werden wollte. Die sexuelle Belästigung durch den Antragsgegner ist der Antragstellerin, obwohl das Ereignis bereits eineinhalb Jahre zurückliegt, merklich nahe gegangen.

Die dargestellten Aussagen und der geschilderte Vorfall haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt und er die im Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ASchG) und im Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG) – dieses ist im Hinblick auf das Alter der Antragstellerin zu beachten – vorgesehenen Sittlichkeitsgrenzen überschritten hat.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt eine sexuelle Belästigung der Antragstellerin durch einen Arbeitskollegen vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK-/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz nicht entsprochen, so kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK-/GBK-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem Antragsgegner erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

Die **Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG** an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

Wien, am 20. April 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK