

TE OGH 1999/6/2 9ObA30/99y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 02.06.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Hans Lahner und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Maria P*****, Familienhelferin, ***** vertreten durch Dr. Peter Keul und Dr. Alexander Burkowski, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei C*****, vertreten durch Prof. Dr. Alfred Haslinger und andere, Rechtsanwälte in Linz, wegen S 100.000 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 1. Dezember 1998, GZ 12 Ra 249/98v-11, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 30. Juni 1998, GZ 6 Cga 136/97s-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 6.086,40 (darin S 1.014,40 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 16. 9. 1991 bis 31. 7. 1995 bei der beklagten Partei als Familienhelferin beschäftigt. Ab 9. 1. 1995 wurde sie der Familie A***** in B***** zugeteilt, weil sich die Familienmutter einem Krankenhausaufenthalt unterziehen mußte. Die Klägerin wandte sich im Jänner 1995 mit der Behauptung an die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen, durch den Familienvater Josef A***** sexuell belästigt worden zu sein.

Die Klägerin begehrt mit ihrer am 10. Oktober 1997 eingebrachten Klage von der beklagten Partei als Dienstgeberin gemäß § 2a Abs 7 iVm § 2 Abs 1a Z 2 GleichbG Schadenersatz in Höhe von S 100.000 mit der Begründung, daß die Beklagte ihrer Verpflichtung auf angemessene Abhilfe gegen sexuelle Übergriffe des Josef A***** nicht nur nicht nachgekommen sei (§ 2 Abs 1a Z 2 GleichbG), sondern vielmehr den Einsatz der Klägerin im Wissen der sexuellen Übergriffe noch verlängert habe. Darin liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen habe am 11. 5. 1995 bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 6 Abs 1 iVm § 2 Abs 1a und 1b, § 2a Abs 7 GleichbG zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Klägerin durch sexuelle Übergriffe des Josef A***** eingebracht. Mit Schriftsatz vom 13. 8. 1997 sei eine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ergangen, in welcher die sexuellen Übergriffe genauso festgestellt worden seien wie die Tatsache, daß seitens der Beklagten keine angemessene Abhilfe geschaffen worden sei. Die Klägerin begehrt mit ihrer am 10. Oktober 1997 eingebrachten Klage

von der beklagten Partei als Dienstgeberin gemäß Paragraph 2 a, Absatz 7, in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins a, Ziffer 2, GleichbG Schadenersatz in Höhe von S 100.000 mit der Begründung, daß die Beklagte ihrer Verpflichtung auf angemessene Abhilfe gegen sexuelle Übergriffe des Josef A***** nicht nur nicht nachgekommen sei (Paragraph 2, Absatz eins a, Ziffer 2, GleichbG), sondern vielmehr den Einsatz der Klägerin im Wissen der sexuellen Übergriffe noch verlängert habe. Darin liege eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen habe am 11. 5. 1995 bei der Gleichbehandlungskommission einen Antrag auf Einleitung eines Verfahrens gemäß Paragraph 6, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins a und 1b, Paragraph 2 a, Absatz 7, GleichbG zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Klägerin durch sexuelle Übergriffe des Josef A***** eingebracht. Mit Schriftsatz vom 13. 8. 1997 sei eine Entscheidung der Gleichbehandlungskommission ergangen, in welcher die sexuellen Übergriffe genauso festgestellt worden seien wie die Tatsache, daß seitens der Beklagten keine angemessene Abhilfe geschaffen worden sei.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, daß von einer schuldhaften Unterlassung des Arbeitgebers keine Rede sein könne. Die Klägerin habe von sich aus den Einsatz bei der Familie nicht abgebrochen, sondern fortgeführt, womit sie zum Ausdruck gebracht habe, daß es für sie nicht unzumutbar gewesen sei, dort weiterzuarbeiten. Im übrigen wurde die Verjährung des Anspruches eingewendet. Die Klage sei nicht unverzüglich nach Zustellung der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, sondern erst mehr als sechs Wochen danach eingebracht worden. Der Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Klägerin habe sich überdies ausschließlich gegen den Dritten gerichtet. Eine Hemmung der Verjährungsfrist gemäß § 10b GleichbG habe daher gegenüber der beklagten Partei nicht eintreten können. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen habe erstmals am 13. 12. 1995, und somit bereits nach Ablauf der sechsmonatigen Verjährungsfrist, ihren Antrag vor der Gleichbehandlungskommission auch auf die beklagte Partei ausgedehnt. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete ein, daß von einer schuldhaften Unterlassung des Arbeitgebers keine Rede sein könne. Die Klägerin habe von sich aus den Einsatz bei der Familie nicht abgebrochen, sondern fortgeführt, womit sie zum Ausdruck gebracht habe, daß es für sie nicht unzumutbar gewesen sei, dort weiterzuarbeiten. Im übrigen wurde die Verjährung des Anspruches eingewendet. Die Klage sei nicht unverzüglich nach Zustellung der Entscheidung der Gleichbehandlungskommission, sondern erst mehr als sechs Wochen danach eingebracht worden. Der Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen zur Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung der Klägerin habe sich überdies ausschließlich gegen den Dritten gerichtet. Eine Hemmung der Verjährungsfrist gemäß Paragraph 10 b, GleichbG habe daher gegenüber der beklagten Partei nicht eintreten können. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen habe erstmals am 13. 12. 1995, und somit bereits nach Ablauf der sechsmonatigen Verjährungsfrist, ihren Antrag vor der Gleichbehandlungskommission auch auf die beklagte Partei ausgedehnt.

Die Klägerin bestritt dies mit der wesentlichen Begründung, daß schon im ursprünglichen Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine Diskriminierung auch durch die Dienstgeberin implizit enthalten gewesen sei.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte zusätzlich fest, daß der Beklagten am 2. 6. 1995 ein Schreiben der Gleichbehandlungskommission mit dem Ersuchen zugestellt wurde, zum Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen binnen drei Wochen Stellung zu nehmen. Am 16. 6. 1995 beantragte die Beklagte bei der Gleichbehandlungskommission, der Antrag möge dahingehend präzisiert werden, daß die Verfahrensstellung der beklagten Partei geklärt werde. Das Antwortschreiben der Gleichbehandlungskommission vom 29. 6. 1995 enthielt die Belehrung, daß eine strenge Einteilung in Beschuldigte und Zeugen nicht erfolge und das Gesetz von "Auskunftspersonen" spreche, weshalb nach Beseitigung von Mißverständnissen auf positive Zusammenarbeit gehofft werde. In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom 31. 8. 1995 erklärte die Gleichbehandlungsanwältin, daß die Klägerin das Verfahren primär gegen den Belästiger betreiben wolle. Erst in der Sitzung vom 13. 12. 1995 wies sie darauf hin, daß die Anwaltschaft den Antrag nicht mehr auf Josef A***** beschränke, sondern auch auf die beklagte Partei ausdehne. Den Vorschlag der Gleichbehandlungskommission gemäß § 6 GleichbG vom 13. 8. 1997 erhielt die Klägerin am 1. 9. 1997. Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte zusätzlich fest, daß der Beklagten am 2. 6. 1995 ein Schreiben der Gleichbehandlungskommission mit dem Ersuchen zugestellt wurde, zum Antrag der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen binnen drei Wochen Stellung zu nehmen. Am 16. 6. 1995 beantragte die Beklagte bei der Gleichbehandlungskommission, der Antrag möge dahingehend präzisiert werden, daß die Verfahrensstellung der beklagten Partei geklärt werde. Das Antwortschreiben der Gleichbehandlungskommission vom 29. 6. 1995 enthielt die

Belehrung, daß eine strenge Einteilung in Beschuldigte und Zeugen nicht erfolge und das Gesetz von "Auskunftspersonen" spreche, weshalb nach Beseitigung von Mißverständnissen auf positive Zusammenarbeit gehofft werde. In der Sitzung der Gleichbehandlungskommission vom 31. 8. 1995 erklärte die Gleichbehandlungsanwältin, daß die Klägerin das Verfahren primär gegen den Belästiger betreiben wolle. Erst in der Sitzung vom 13. 12. 1995 wies sie darauf hin, daß die Anwaltschaft den Antrag nicht mehr auf Josef A***** beschränke, sondern auch auf die beklagte Partei ausdehne. Den Vorschlag der Gleichbehandlungskommission gemäß Paragraph 6, GleichbG vom 13. 8. 1997 erhielt die Klägerin am 1. 9. 1997.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß der Anspruch der Klägerin gegenüber der beklagten Partei verjährt sei. Der Antrag der Gleichbehandlungsanwältin vom 11. 5. 1995, welcher sich nur auf den außenstehenden Belästiger bezogen habe, sei nicht geeignet, die Verjährungsfrist nach § 10b Abs 1 GleichbG zu hemmen. Bei Ausdehnung des Antrages durch die Gleichbehandlungsanwältin am 13. 12. 1995 sei daher die Verjährungsfrist bereits abgelaufen gewesen. Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß der Anspruch der Klägerin gegenüber der beklagten Partei verjährt sei. Der Antrag der Gleichbehandlungsanwältin vom 11. 5. 1995, welcher sich nur auf den außenstehenden Belästiger bezogen habe, sei nicht geeignet, die Verjährungsfrist nach Paragraph 10 b, Absatz eins, GleichbG zu hemmen. Bei Ausdehnung des Antrages durch die Gleichbehandlungsanwältin am 13. 12. 1995 sei daher die Verjährungsfrist bereits abgelaufen gewesen.

Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil und erklärte die Revision für zulässig. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß die Hemmung der Frist nach § 10b GleichbG einen Antrag erfordere. Diese Einschränkung sei auch naheliegend, weil die Kommission überdies auch auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (- die Bezeichnung "Antrag" sei unrichtig -) und von Amts wegen tätig werden könne. Das Fehlen eines Antrags bringe aber mit sich, daß nach außen hin nicht klar dokumentiert sei, wann, wie lange und wem gegenüber eine Hemmungswirkung eingetreten sei. Das "Verlangen" der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Sinne des § 6 Abs 1 GleichbG sei einem "Antrag" im Sinne des § 10b GleichbG nicht gleichzuhalten. Das vor der Gleichbehandlungskommission abgeführte Verfahren sei demnach nicht geeignet gewesen, eine Fristenhemmung gegenüber der beklagten Partei zu bewirken. Das Berufungsgericht bestätigte dieses Urteil und erklärte die Revision für zulässig. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß die Hemmung der Frist nach Paragraph 10 b, GleichbG einen Antrag erfordere. Diese Einschränkung sei auch naheliegend, weil die Kommission überdies auch auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (- die Bezeichnung "Antrag" sei unrichtig -) und von Amts wegen tätig werden könne. Das Fehlen eines Antrags bringe aber mit sich, daß nach außen hin nicht klar dokumentiert sei, wann, wie lange und wem gegenüber eine Hemmungswirkung eingetreten sei. Das "Verlangen" der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen im Sinne des Paragraph 6, Absatz eins, GleichbG sei einem "Antrag" im Sinne des Paragraph 10 b, GleichbG nicht gleichzuhalten. Das vor der Gleichbehandlungskommission abgeführte Verfahren sei demnach nicht geeignet gewesen, eine Fristenhemmung gegenüber der beklagten Partei zu bewirken.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der klagenden Partei aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß dem Klagebegehren zur Gänze stattgegeben werde.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig, weil Judikatur zur Auslegung der in § 10b GleichBG geregelten Verjährungshemmung fehlt; sie ist aber nicht berechtigt. Die Revision ist zulässig, weil Judikatur zur Auslegung der in Paragraph 10 b, GleichBG geregelten Verjährungshemmung fehlt; sie ist aber nicht berechtigt.

Die Urfassung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 1979/108) kannte weder das Institut einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen noch Schadenersatzansprüche bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot. § 6 Abs 1 GleichbG in seiner ursprünglichen Fassung sah vor, daß auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen (= Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Österreichischer Arbeiterkammertag, Vereinigung österreichischer Industrieller, österreichischer Gewerkschaftsbund) oder von Amts wegen die Kommission im Einzelfall zu prüfen hat, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Mit der Novelle BGBl 1990/410 wurde das Institut der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen geschaffen. Nach § 3a Abs 1 GleichbG idF BGBl 1990/410 sind die Anwältin für

Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der im § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat Bedienstete aus dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dieser Funktion zu betrauen. Abs 2: Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten. Nach Abs 3 dieser Bestimmung kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), falls erforderlich, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Abs 4 lautet: "Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 GleichbG einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen. § 6 Abs 1 GleichbG erhielt nachstehende Fassung: "Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt." Neu eingefügt wurde die Bestimmung des § 10b GleichbG, welche wie folgt lautete: "Ansprüche nach § 2a Abs 1 bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach § 2a Abs 1 und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß § 2a Abs 7 binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt die Unterbrechung der Fristen." Die Urfassung des Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl 1979/108) kannte weder das Institut einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen noch Schadenersatzansprüche bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot. Paragraph 6, Absatz eins, GleichbG in seiner ursprünglichen Fassung sah vor, daß auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 genannten Interessenvertretungen (= Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Österreichischer Arbeiterkammertag, Vereinigung österreichischer Industrieller, österreichischer Gewerkschaftsbund) oder von Amts wegen die Kommission im Einzelfall zu prüfen hat, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Mit der Novelle BGBl 1990/410 wurde das Institut der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen geschaffen. Nach Paragraph 3 a, Absatz eins, GleichbG in der Fassung BGBl 1990/410 sind die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin vom Bundesminister für Arbeit und Soziales nach Anhörung der im Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 genannten Interessenvertretungen für unbestimmte Zeit auf Widerruf zu bestellen. Der Bundesminister für Arbeit und Soziales hat Bedienstete aus dem Personalstand des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales mit dieser Funktion zu betrauen. Absatz 2 :, Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und ihrer Arbeitsausschüsse teilzunehmen. Ihr ist auf Verlangen das Wort zu erteilen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne dieses Gesetzes diskriminiert fühlen. Sie kann zu diesem Zweck Sprechstunden und Sprechtage im gesamten Bundesgebiet abhalten. Nach Absatz 3, dieser Bestimmung kann die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin), falls erforderlich, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den Arbeitgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte vom Arbeitgeber, vom Betriebsrat oder von den Beschäftigten des betroffenen Betriebes einholen. Diese sind verpflichtet, die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Absatz 4, lautet: "Wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, hat die Kommission von Amts wegen ein Verfahren gemäß Paragraph 5, oder Paragraph 6, GleichbG einzuleiten. Die Kommission hat sich mit einem von der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen vorgelegten Fall in ihrer nächsten Sitzung, jedoch spätestens innerhalb eines Monats, zu befassen. Paragraph 6, Absatz eins, GleichbG erhielt

nachstehende Fassung: "Auf Antrag eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer der im Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 genannten Interessenvertretungen, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) oder von Amts wegen hat die Kommission im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt." Neu eingefügt wurde die Bestimmung des Paragraph 10 b, GleichbG, welche wie folgt lautete: "Ansprüche nach Paragraph 2 a, Absatz eins bis 6 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen. Bei Ansprüchen nach Paragraph 2 a, Absatz eins und 5 beginnt diese Frist mit Ablehnung der Bewerbung oder Beförderung. Eine Kündigung oder Entlassung ist gemäß Paragraph 2 a, Absatz 7, binnen 14 Tagen ab ihrem Zugang beim Gericht anzufechten. Die Befassung der Kommission mit der Prüfung, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, bewirkt die Unterbrechung der Fristen."

Mit dem arbeitsrechtlichen Begleitgesetz, BGBl 1992/833, wurden dem § 2 Abs 1 GleichbG folgende Absätze 1a und 1b eingefügt: "1a: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis 1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder 2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird. Mit dem arbeitsrechtlichen Begleitgesetz, BGBl 1992/833, wurden dem Paragraph 2, Absatz eins, GleichbG folgende Absätze 1a und 1b eingefügt: "1a: Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis 1. vom Arbeitgeber selbst sexuell belästigt wird oder 2. der Arbeitgeber es schuldhaft unterläßt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Arbeitnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

1b: Sexuelle Belästigung liegt vor..... "

§ 2a Abs 7 GleichbG erhielt folgende Fassung: "Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 2 Abs 1a Z 2 auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5.000 S Schadenersatz." § 10b GleichbG erhielt folgende Fassung: "Ansprüche nach § 2a Abs 1, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.... Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen. Paragraph 2 a, Absatz 7, GleichbG erhielt folgende Fassung: "Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des Paragraph 2, Absatz eins a, Ziffer 2, auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Arbeitnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen, mindestens jedoch auf 5.000 S Schadenersatz." Paragraph 10 b, GleichbG erhielt folgende Fassung: "Ansprüche nach Paragraph 2 a, Absatz eins,, 5 und 7 sind binnen sechs Monaten gerichtlich geltend zu machen.... Die Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Kommission bewirkt die Hemmung der Fristen.

Diese Formulierung entspricht - durch BGBl I 1998/44 in einen eigenen Abs 2 des § 10b GleichbG übernommen - auch der geltenden Fassung. Wenngleich die Materialien zum arbeitsrechtlichen Begleitgesetz (AB 838 BlgNR XVIII. GP) hiezu keinen näheren Aufschluß bieten, muß dennoch angenommen werden, daß der Gesetzgeber mit der auffallenden Umformulierung (früher: "Befassung der Kommission mit der Prüfung", nunmehr: "Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes") eine Differenzierung dahin beabsichtigt hat, daß nicht jedes bei der Kommission anhängige Prüfungsverfahren, sondern nur die - entsprechend der Aufzählung des § 6 Abs 1 GleichbG, welche zwischen Anträgen eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer Interessenvertretung einerseits und dem Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder von Amts wegen eingeleiteten unterscheidet - auf Antrag eingeleiteten Prüfungsverfahren mit der Wirkung der Verjährungshemmung ausstatten wollte. Die Wendung "auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen" nimmt demgegenüber offenbar auf § 3a Abs 4 GleichbG Bezug, wonach, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, diese von Amts wegen ein Verfahren gemäß § 5 oder § 6 einzuleiten hat. Unter "Verlangen" ist somit kein Antrag, sondern eine besondere Form des amtswegigen Tätigwerdens der Kommission zu verstehen. Dies ergibt sich im übrigen auch aus der Aufzählung des § 6a Abs 1 GleichbG, wo zwischen Mitteilungen eines Antragsberechtigten

gemäß § 6 Abs 1 oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) unterschieden wird. Als zutreffend erweist sich somit auch die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, daß es sich bei dem unrichtig als "Antrag" bezeichneten Verfahrensschritt der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Wirklichkeit um das "Verlangen" im vorerwähnten Sinn handelt. Diese Formulierung entspricht - durch BGBl römisch eins 1998/44 in einen eigenen Absatz 2, des Paragraph 10 b, GleichbG übernommen - auch der geltenden Fassung. Wenngleich die Materialien zum arbeitsrechtlichen Begleitgesetz (AB 838 BlgNR römisch XVIII. GP) hiezu keinen näheren Aufschluß bieten, muß dennoch angenommen werden, daß der Gesetzgeber mit der auffallenden Umformulierung (früher: "Befassung der Kommission mit der Prüfung", nunmehr: "Einbringung des Antrages auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes") eine Differenzierung dahin beabsichtigt hat, daß nicht jedes bei der Kommission anhängige Prüfungsverfahren, sondern nur die - entsprechend der Aufzählung des Paragraph 6, Absatz eins, GleichbG, welche zwischen Anträgen eines Arbeitnehmers, eines Arbeitgebers, eines Betriebsrates, einer Interessenvertretung einerseits und dem Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder von Amts wegen eingeleiteten unterscheidet - auf Antrag eingeleiteten Prüfungsverfahren mit der Wirkung der Verjährungshemmung ausstatten wollte. Die Wendung "auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen" nimmt demgegenüber offenbar auf Paragraph 3 a, Absatz 4, GleichbG Bezug, wonach, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) die Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes vermutet und der Kommission die behaupteten Umstände glaubhaft macht, diese von Amts wegen ein Verfahren gemäß Paragraph 5, oder Paragraph 6, einzuleiten hat. Unter "Verlangen" ist somit kein Antrag, sondern eine besondere Form des amtswegigen Tätigwerdens der Kommission zu verstehen. Dies ergibt sich im übrigen auch aus der Aufzählung des Paragraph 6 a, Absatz eins, GleichbG, wo zwischen Mitteilungen eines Antragsberechtigten gemäß Paragraph 6, Absatz eins, oder der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen (Stellvertreterin) unterschieden wird. Als zutreffend erweist sich somit auch die Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, daß es sich bei dem unrichtig als "Antrag" bezeichneten Verfahrensschritt der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen in Wirklichkeit um das "Verlangen" im vorerwähnten Sinn handelt.

Entgegen der Ansicht der Klägerin gibt die Bestimmung des § 10b Abs 1 letzter Satz (nunmehr: Abs 2) auch unter dem Blickwinkel des Gleichheitsgrundsatzes (Art 7 B-VG) weder Anlaß zur Anrufung des Verfassungsgerichtshofes noch zu einer Interpretation dahin, das "Verlangen" der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einem "Antrag" gleichzusetzen. Der Gleichheitsgrundsatz setzt dem Gesetzgeber insofern inhaltliche Schranken, als er verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (VfSlg 8457/1978, 10064/1984, 10084/1984 ua). Dem Gesetzgeber ist es aber - außer im Falle eines Exzesses - durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen (VfSlg 7864/1976, 7996/1977 ua). Ob eine Regelung zweckmäßig ist, oder gar, ob mit ihr der optimale Weg zur Zielerreichung beschritten wird, sind Fragen, die nicht unter dem Blickwinkel des Gleichheitsgebotes zu beurteilen sind (VfSlg 6541/1971, 7885/1976, 10455/1985 ua). Im konkreten Fall läßt sich nicht erkennen, daß der Gesetzgeber gegen diese Grundsätze verstoßen hätte; vielmehr liegt eine zulässige sachliche Differenzierung (VfSlg 7973/1976 ua) vor: Während es sich nämlich bei den als Antragstellern genannten Personengruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber um unmittelbar Betroffene handelt, kann auch bei anderen zur Antragstellung Berechtigten, wie Betriebsrat und Interessenvertretungen angenommen werden, daß diese nicht von sich aus, sondern auf Ersuchen eines betroffenen Arbeitnehmers oder -gebers tätig werden. Anders liegt der Fall hingegen, wenn ein Verfahren von Amts wegen, sei es auch über Verlangen einer ebenfalls in offizieller Funktion einschreitenden Anwältin für Gleichbehandlungsfragen tätig wird, zumal hiefür auch eigene Wahrnehmungen oder Hinweise Dritter ausschlaggebend sein können, ohne daß die Betroffenen zunächst über die Einleitung eines Prüfungsverfahrens informiert sind. Die im Gesetz (§ 3a GleichbG) geregelte offizielle Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soll, worauf das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend verweist, keine Vertretung im eigentlichen Sinn begründen. Die Absicht des Gesetzgebers bei Einführung der Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen war vielmehr, Frauen entgegenzukommen, welche gegenüber dem anonymen Kollegialorgan "Gleichbehandlungskommission" Barrieren empfinden. Eine gewisse Personifizierung der Gleichbehandlungskommission in der Öffentlichkeit sollte dazu beitragen, diese Schwellenangst zu überwinden. Durch die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sollte eine solche direkte Ansprechstelle für Frauen, die sich diskriminiert fühlen, geschaffen werden (AB 1411 der BlgNR XVII. GP, 4). Da die Möglichkeit der Geltendmachung eines auf Diskriminierung gegründeten Schadenersatzanspruches von einer Befassung der Gleichbehandlungskommission nicht abhängt, liegt es nahe, eine Verjährungshemmung nur dann vorzusehen, wenn auch ein durch Antragstellung dokumentiertes Interesse einer betroffenen Person besteht. Entgegen der Ansicht der

Klägerin gibt die Bestimmung des Paragraph 10 b, Absatz eins, letzter Satz (nunmehr: Absatz 2,) auch unter dem Blickwinkel des Gleichheitsgrundsatzes (Artikel 7, B-VG) weder Anlaß zur Anrufung des Verfassungsgerichtshofes noch zu einer Interpretation dahin, das "Verlangen" der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen einem "Antrag" gleichzusetzen. Der Gleichheitsgrundsatz setzt dem Gesetzgeber insofern inhaltliche Schranken, als er verbietet, sachlich nicht begründbare Regelungen zu treffen (VfSlg 8457/1978, 10064/1984, 10084/1984 ua). Dem Gesetzgeber ist es aber - außer im Falle eines Exzesses - durch den Gleichheitsgrundsatz nicht verwehrt, seine politischen Zielvorstellungen auf die ihm geeignet erscheinende Art zu verfolgen (VfSlg 7864/1976, 7996/1977 ua). Ob eine Regelung zweckmäßig ist, oder gar, ob mit ihr der optimale Weg zur Zielerreichung beschritten wird, sind Fragen, die nicht unter dem Blickwinkel des Gleichheitsgebotes zu beurteilen sind (VfSlg 6541/1971, 7885/1976, 10455/1985 ua). Im konkreten Fall läßt sich nicht erkennen, daß der Gesetzgeber gegen diese Grundsätze verstoßen hätte; vielmehr liegt eine zulässige sachliche Differenzierung (VfSlg 7973/1976 ua) vor: Während es sich nämlich bei den als Antragstellern genannten Personengruppen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber um unmittelbar Betroffene handelt, kann auch bei anderen zur Antragstellung Berechtigten, wie Betriebsrat und Interessenvertretungen angenommen werden, daß diese nicht von sich aus, sondern auf Ersuchen eines betroffenen Arbeitnehmers oder -gebers tätig werden. Anders liegt der Fall hingegen, wenn ein Verfahren von Amts wegen, sei es auch über Verlangen einer ebenfalls in offizieller Funktion einschreitenden Anwältin für Gleichbehandlungsfragen tätig wird, zumal hierfür auch eigene Wahrnehmungen oder Hinweise Dritter ausschlaggebend sein können, ohne daß die Betroffenen zunächst über die Einleitung eines Prüfungsverfahrens informiert sind. Die im Gesetz (Paragraph 3 a, GleichbG) geregelte offizielle Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen soll, worauf das Berufungsgericht ebenfalls zutreffend verweist, keine Vertretung im eigentlichen Sinn begründen. Die Absicht des Gesetzgebers bei Einführung der Funktion der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen war vielmehr, Frauen entgegenzukommen, welche gegenüber dem anonymen Kollegialorgan "Gleichbehandlungskommission" Barrieren empfinden. Eine gewisse Personifizierung der Gleichbehandlungskommission in der Öffentlichkeit sollte dazu beitragen, diese Schwellenangst zu überwinden. Durch die Einführung einer Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sollte eine solche direkte Ansprechstelle für Frauen, die sich diskriminiert fühlen, geschaffen werden (AB 1411 der BlgNR römisch XVII. GP, 4). Da die Möglichkeit der Geltendmachung eines auf Diskriminierung gegründeten Schadenersatzanspruches von einer Befassung der Gleichbehandlungskommission nicht abhängt, liegt es nahe, eine Verjährungshemmung nur dann vorzusehen, wenn auch ein durch Antragstellung dokumentiertes Interesse einer betroffenen Person besteht.

Die Bedenken der Klägerin hinsichtlich einer unsachlichen Differenzierung können somit nicht geteilt werden.

Auch der Hinweis auf Art 6 der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) ist nicht zielführend. Dort wird nämlich lediglich garantiert, daß Personen, die sich durch Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Art 3, 4 und 5 beschwert erachten, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Damit soll lediglich gesichert werden, daß, wenngleich auch andere Stellen als Gerichte mit der Angelegenheit befaßt werden, jedenfalls eine gerichtliche Durchsetzungsmöglichkeit geboten werden muß. Dies ist im vorliegenden Fall, wie schon oben dargelegt, jedenfalls gegeben. Für verjährungshemmende Wirkungen, bzw dafür, in welchem Umfang solche durch die Befassung anderer Stellen als Gerichte eintreten sollen, läßt sich aus dieser Richtlinienbestimmung hingegen nichts gewinnen. Auch der Hinweis auf Artikel 6, der Gleichbehandlungsrichtlinie (76/207/EWG) ist nicht zielführend. Dort wird nämlich lediglich garantiert, daß Personen, die sich durch Nichtanwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Sinne der Artikel 3, 4 und 5 beschwert erachten, nach etwaiger Befassung anderer zuständiger Stellen ihre Rechte gerichtlich geltend machen können. Damit soll lediglich gesichert werden, daß, wenngleich auch andere Stellen als Gerichte mit der Angelegenheit befaßt werden, jedenfalls eine gerichtliche Durchsetzungsmöglichkeit geboten werden muß. Dies ist im vorliegenden Fall, wie schon oben dargelegt, jedenfalls gegeben. Für verjährungshemmende Wirkungen, bzw dafür, in welchem Umfang solche durch die Befassung anderer Stellen als Gerichte eintreten sollen, läßt sich aus dieser Richtlinienbestimmung hingegen nichts gewinnen.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründet. Die Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E54280 09B00309

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00030.99Y.0602.000

Dokumentnummer

JJT_19990602_OGH0002_009OBA00030_99Y0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at