jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2017/3/21 GBK I/559/14

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.03.2017

Norm

§6 Abs1 Z2 GlBG, §6 Abs1 Z3 GlBG, §7 Abs1 Z2 GlBG, §7 Abs1 Z3 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Mangelnde Abhilfe, sexuelle Belästigung durch Dritte, Belästigung durch Dritte

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 21. März 2017 über den am 30. Juni 2014 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen des/der ArbeitgeberIn gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, durch die Firma X (1. Antragsgegnerin) sowie durch eine sexuelle Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG und durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn B (2. Antragsgegner) und Herrn C (3. Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/559/14, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn B diskriminiert worden.

2. Frau A aufgrund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn C diskriminiert worden.

3. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn B diskriminiert worden.

4. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch eine Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Herrn C diskriminiert worden.

5. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen der Arbeitgeberin, Firma X, im Falle einer sexuellen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG diskriminiert worden.

6. Frau A ist aufgrund des Geschlechtes durch schuldhaftes Unterlassen der Arbeitgeberin, Firma X, im Falle einer Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GlBG diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der AntragsgegnerInnen sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und Herrn D (informierter Vertreter der 1. Antragsgegnerin) vom 28. Februar 2017 sowie des 3. Antragsgegners vom 21. März 2017. Dem 2. Antragsgegner war die Teilnahme an einer mündlichen Befragung krankheitsbedingt nicht möglich, weshalb er mit Schreiben vom 19. März 2017 die Fragen des Senates I der GBK schriftlich beantwortete. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf das Schreiben der Antragstellerin an die 1. Antragsgegnerin vom 5. August 2013, E-Mail des 2. Antragsgegner an die Antragstellerin vom 6. August 2013, Stellungnahme des 3. Antragsgegners an die GAW vom 16. Dezember 2013, Stellungnahmen der 1. Antragsgegnerin und des 2. Antragsgegners an die GAW vom 7. Jänner 2014, Stellungnahme an die GAW vom 7. Jänner 2014 sowie die schriftliche Stellungnahme von Frau E (AMS-Betreuerin der Antragstellerin) an den Senat I der GBK vom 10. März 2017.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin habe vom 1. bis 18. Juli 2013 bei der 1. Antragsgegnerin ein Arbeitstraining absolviert. Die Antragstellerin habe die Tätigkeit selbst ausgesucht, da sie an einer Arbeit als Detektivin interessiert gewesen sei.

Zunächst habe sie ein Telefonat mit dem 2. Antragsgegner, dem Mitarbeiter von Herrn D, geführt, der sie vor Arbeitsantritt zu einer Schulung, die er selbst in weiterer Folge durchgeführt habe, eingeladen habe. Die Antragstellerin sei bereits im Zuge der Schulung ein wenig über die Atmosphäre irritiert gewesen, da der 2. Antragsgegner als Vortragender während der Schulung ein Bier getrunken und geraucht habe, sowie einen sehr informellen Umgangston gepflegt habe. Sie habe außerdem festgestellt, dass sie bei der Schulung von ca. sechs Teilnehmenden die einzige Frau gewesen sei.

Unmittelbar nach der Schulung habe der 2. Antragsgegner die Antragstellerin angewiesen, bei einem bereits tätigen Kaufhausdetektiv, dem 3. Antragsgegner, die praktische Einschulung im 21. Bezirk in einer Filiale der Firma Y zu machen. Der 2. Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin festgehalten, dass der 3. Antragsgegner „ein bisschen komisch sei, ein großes Mundwerk habe und schräg, aber er ein guter Detektiv sei". Er habe ihn vor der Antragstellerin auch „... (Anm.: Spitzname)" genannt. Ohne jeglichen Anlass habe er gegenüber der Antragstellerin erwähnt, dass sie sich nicht in der Firma etwas anfangen solle, und gemeint: „Wenn ich Lust zu so was hätte, würde ich mit jemanden von woanders schnackseln". Die Antragstellerin habe den Tonfall irritierend gefunden und die Inhalte für ein Arbeitsumfeld unangemessen empfunden.

Bezüglich der Einschulung durch den 3. Antragsgegner habe die Antragstellerin berichtet, dass sie durch ihn immer wieder mit sexistischen und rassistischen Äußerungen konfrontiert gewesen sei. Sie habe sich bei der Einschulung meistens gemeinsam mit dem 3. Antragsgegner in einem kleinen Raum befunden, wo mittels Kameras auf das (Einkaufs-)Verhalten von Personen geachtet worden sei, und potenzielle Diebstahlsverdachtsmomente beobachtet worden seien. Während dieser Beobachtungen seien immer wieder Bemerkungen vom 3. Antragsgegner zu den beobachteten Personen gekommen, wie z.B. „die depperten Zigeunerinnen, die gehen mir am Oarsch". Frauen habe er in Gegenwart der Antragstellerin regelmäßig als „Fut" bezeichnet. Über blonde, hübsche Frauen habe er im Beisein der Antragstellerin gemeint „Die ist geil, aber deppert, die will ich nicht einmal schnackseln"und gedroht, dass, wenn er

z.B. diese Frau beim Stehlen erwischen würde, er „es ihr schon zeigen würde“. Bei dickeren Frauen habe er gemeint: „Schau dir die Blade an, wie die frustig ist“. Diese Kommentare seien für die Antragstellerin unerwünscht gewesen und sie habe sich dabei nicht wohl gefühlt.

Die Antragstellerin habe festgestellt, dass seine Kommentare während der Observation grundsätzlich gegen Frauen und ausländisch wirkende Männer gegangen seien, wie z.B. „G'schissener Türke, man weiß nie, ob der nicht mit einer Puffen herumläuft“. Der 3. Antragsgegner habe der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass er Ausländer als verdächtig empfände und, dass er diese grundsätzlich für Diebe halten würde. Weiters habe er kundgetan, dass er für eine bestimmte Partei wäre, „...weil mit den Ausländerinnen und Ausländern alles so übel laufen würde". Er habe sich bei diesen Aussagen immer sehr viel Raum genommen. Die Antragstellerin sei von ihm auch immer wieder gefragt worden, welche Partei sie wählen würde und ob sie religiös wäre. Dies habe sie als Eingriff in ihre Privatsphäre und als höchst unangenehm empfunden.

Die Antragstellerin habe auch festgestellt, dass der 3. Antragsgegner ein aus ihrer Sicht haltloses Verhalten an den Tag gelegt habe, wenn er eine verdächtige Frau im Büro angehalten habe. Es sei vorgekommen, dass eine Verdächtigte gemeint habe, sie hätte vergessen zu zahlen. Der 3. Antragsgegner sei nach Angaben der Antragstellerin nie sachlich geblieben, sondern habe regelmäßig Drohungen und Beschimpfungen ausgesprochen, wie: „Sans a bissl deppert, lügen's mich nicht an. Ich kann auch anders werden,“ oder, dass er „sie fertig machen werde.“ Die Antragstellerin habe berichtet, dass alle Frauen, die in diesem Zeitraum angehalten worden seien, in Tränen ausgebrochen seien. Danach habe der 3. Antragsgegner dies z.B. mit den Worten kommentiert: „Die gehört ja nieder gemacht.“ Zur Antragstellerin habe er im Beisein der Kundinnen gemeint, sie müsse „bissiger werden“ und habe ihr vorgehalten, sie wäre zu unsicher.

Die Antragstellerin habe letztendlich angesprochen, dass sie diese Vorgehensweise sehr unangenehm und demütigend fände. Der 3. Antragsgegner habe darauf ungehalten reagiert und gemeint, dass sie ihm nicht erklären bräuchte, wie er seinen Job mache. Er habe sich in weiterer Folge bei Herrn D über die Antragstellerin beschwert.

Die Antragstellerin habe daraufhin beim 2. Antragsgegner angerufen und ihm das Vorgefallene berichtet. Dieser habe dazu gemeint: „Was du jetzt erlebt hast, ist ein Bruchteil von dem, was noch kommt.“ Außerdem habe er gemeint: „Du bist ja auch nicht ohne, du bist eine wilde Taube, du bist eine sehr gebildete Frau, damit kann der Litzenberger nicht umgehen“, und habe die Antragstellerin als „Mannsweib“ bezeichnet.

Die Antragstellerin habe danach noch zwei bis drei Dienste mit dem 3. Antragsgegner durchgeführt.

Am letzten Tag der Zusammenarbeit sei es mit dem 3. Antragsgegner zu einem massiven Vorfall gekommen. Er habe einen Mann angehalten, der in Begleitung von zwei Kindern gewesen sei. Dieser sei verdächtigt worden, einen Diebstahl begangen zu haben. Der Mann sei mit den zwei Kindern vom 3. Antragsgegner ins Büro geführt worden, wo sich auch die Antragstellerin befunden habe. Plötzlich sei er ohne ersichtlichen Grund aus dem Büro verschwunden und habe die Antragstellerin mit dem Mann und den zwei Kindern im Büroraum alleine gelassen. Der Mann sei daraufhin aufgesprungen und aus dem Raum geflüchtet. Die Antragstellerin habe versucht ihn zu stoppen und ihn bis zur Ausgangstüre des Geschäftes verfolgt. Dort habe sie den 3. Antragsgegner wieder vorgefunden. Dieser habe von draußen die Tür zugehalten, sodass die Antragstellerin mit dem des Diebstahles bezichtigten Mann eingesperrt gewesen sei. Der Mann habe seine Kinder an den Haaren gezogen und um sich geschlagen. Der 3. Antragsgegner sei der Antragstellerin nicht zu Hilfe gekommen, sondern habe sie vielmehr gefährdet. Die Antragstellerin habe eine starke Prellung am Unterarm erlitten und deswegen auch ins Spital müssen.

Trotz diesem Vorfall habe der 2. Antragsgegner gemeint, dass sie dort wieder eingesetzt werden sollte. Die Antragstellerin habe dann in weiterer Folge bei Herrn D angerufen und ersucht, die Einschulung mit jemand anderen fortzuführen. Sie sei in weiterer Folge auch woanders eingesetzt worden. Es sei dann noch zu zwei bis drei Arbeitseinsätzen an unterschiedlichen Standorten gekommen.

Es habe noch ein weiteres Telefonat mit dem 2. Antragsgegner gegeben, in dem er gemeint habe, die Antragstellerin müsse eine „dickere Haut“ bekommen. Er habe ihr mitgeteilt, sie „solle sich kleiner machen und diplomatischer werden“. Er habe auch bemerkt, dass der 3. Antragsgegner ein sehr unehrlicher Mensch wäre. Ohne Anlass habe er zur Antragstellerin gesagt, dass es ihm egal wäre, ob sie mit dem 3. Antragsgegner „schnackseln wollen würde“. Er würde sie nur warnen wollen, weil der 3. Antragsgegner danach sicher schlecht über sie reden würde.

Der 2. Antragsgegner habe auch gemeint, der 3. Antragsgegner und Herr D seien„Chauvinisten“ und Frauen würden in der Firma eigentlich nicht erwünscht sein.

Immer wieder habe die Antragstellerin in Gesprächen mit dem 2. Antragsgegner, den sie als Vorgesetzen gesehen habe, feststellen müssen, dass er auf sehr persönliche Art und Weise auf das Aussehen und die Art der Antragstellerin Bezug genommen habe. Er habe gemeint, dass manche Männer mit ihr ein Problem hätten, weil sie nicht dem klassischen Frauentypus entsprechen würde. Er habe dazu auch festgehalten, dass sie für den 3. Antragsgegner eine „zu starke Persönlichkeit“ sei.

Die Antragstellerin habe das Arbeitstraining in weiterer Folge vorzeitig abgebrochen. Sie habe mehrmals nachgefragt, ob sie ihre Auslagen ersetzt erhalten würde, was nicht passiert sei. Sie habe außerdem mit Herrn D nicht klären können, ob eine Anstellung überhaupt ins Auge gefasst würde. Die Antragstellerin habe sich daraufhin entschieden, die Tätigkeit nicht fortzuführen. Am 5. August 2013 habe die Antragstellerin Herrn D und dem 2. Antragsgegner auch mitgeteilt, weshalb sie das Arbeitstraining abgebrochen gehabt habe. Es sei in weiterer Folge auch zu einem Mailwechsel zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen.

Die GAW habe die 1. Antragsgegnerin, den 2. Antragsgegner und den 3. Antragsgegner zu einer Stellungnahme aufgefordert und in weiterer Folge auch drei Schreiben erhalten. Weder Herr D, noch der 2. Antragsgegner würden auf die Vorwürfe eingehen. Zum Vorwurf von Herrn D, die Antragstellerin wäre nur ein-, zweimal pro Woche zum Arbeitstraining erschienen, habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass das Arbeitstraining mit mindestens 25 Stunden ausgemacht gewesen wäre, was sie auch eingehalten hätte. Auch der 3. Antragsgegner habe das vorgebrachte Verhalten in pauschaler Art und Weise bestritten und die Situation im Zusammenhang mit einem vermeintlichen Ladendiebstahl anders dargestellt. Die Antragstellerin bleibe allerdings bei ihrer Version.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der 1. Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 22. Juli 2014 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es sei richtig, dass die Antragstellerin im Rahmen eines Arbeitstrainings eine kostenlose Schulung im Unternehmen begonnen habe.

Es stimme auch, dass sie angefragt habe, ob die 1. Antragsgegnerin ihr die Fahrtkosten von ... ersetzen würde. Da die Schulungen, wie erwähnt, kostenlos seien und keinerlei Zuschüsse erfolgen würden, könne die 1. Antragsgegnerin den Teilnehmern leider keine Fahrtkosten ersetzen, es sei ihr auch erläutert worden, dass den bestehenden Mitarbeiter, die nicht im Einsatzgebiet Wien wohnen würden, die Anfahrtskosten nicht ersetzt werde würden, es könne jedoch eine Pendlerpauschale beantragt werden.

Herr D habe auch selbst bei dem AMS-Betreuer der Antragstellerin angerufen, der ihm mitgeteilt habe, dass die Kosten vom AMS bezahlt werden würden, jedoch im Nachhinein.

Unter dem Vorwand, die Fahrtkosten nicht auslegen zu können, sei die Antragstellerin auch nur ein- bis zweimal pro Woche bei den Trainingsorten in ... erschienen, wobei 40-Wochenstunden mit dem AMS vereinbart gewesen seien, was er dem Betreuer ebenfalls bekannt gegeben habe.

Herr D habe bei dem Kunden der 1. Antragsgegnerin, der Firma Y, interveniert, dass die 1. Antragsgegnerin eine Kundenüberwachung in der Filiale in ... (unweit von ...) durchführen haben können. Als die Antragstellerin auch am ersten Einsatztag der Kundenüberwachung in ..., dem 18. Juli 2013, nicht erschienen sei, habe er bei ihr nachgefragt und dann am späterem Vormittag ein E-Mail bekommen, wonach sie das Arbeitstraining beendet habe.

Bis zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin in keiner Weise angesprochen, dass sie sich in irgendeiner Weise benachteiligt fühle. Es hätte Herrn D auch gewundert, da die 1. Antragsgegnerin zu diesem Zeitpunkt keinen weiblichen Detektiv in ihrem Team gehabt habe und sich besonders um eine neue Mitarbeiterin bemüht habe, nachdem eine Detektivin der 1. Antragsgegnerin zur Polizei gewechselt habe.

Leider sei es aufgrund des Berufsbildes leichter männliche Mitarbeiter zu bekommen als weibliche, auch im Hinblick darauf, dass die MitarbeiterInnen im Kaufhausbereich es meistens mit unguter Klientel (Ladendiebinnen/Ladendiebe) zu tun hätten.

Dies werde jedoch jedem Interessenten (männlich und weiblich) immer beim Erstgespräch bekannt gegeben.

Es stimme, dass zwischen langjährigen Mitarbeitern ein freundschaftlich-familiärer Umgangston herrsche, dennoch habe Herrn D irritiert, dass die Antragstellerin, obwohl er sie stets mit „Sie“ angesprochen habe, von Anfang an geduzt habe.

Zu den nun von der Antragstellerin vorgebrachten Anschuldigungen werde die 1. Antragsgegnerin nun einzeln keine Stellungnahme abgeben, da sie alle völlig aus der Luft gegriffen seien. Die 1. Antragsgegnerin versichere, dass es sich bei den Mitarbeitern der 1. Antragsgegnerin um geschultes Personal handle, das auch entsprechende Umgangsformen pflege. Es würde ansonsten ja auch zu Problemen mit den Kunden kommen, und die Firmen würden der 1. Antragsgegnerin nicht jahrelang ihr Vertrauen schenken.

Die 1. Antragsgegnerin finde es empörend, wie sich die Antragstellerin einen (offenbar finanziellen) Vorteil beschaffen möchte, indem sie ein renommiertes, beinahe 20 Jahre bestehendes Unternehmen diskreditiere.

Der 2. Antragsgegner und der 3. Antragsgegner schlossen sich mit Schreiben vom 25. Juli bzw. 21. August 2014 der Stellungnahme der 1. Antragsgegnerin an.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn eine Person durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 6 Abs. 2 Z 1 GlBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Als Dritte im Sinne des § 6 kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so zB ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, GeschäftspartnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.2

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GlBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen, so beispielsweise unerwünschte Einladungen mit eindeutiger Absicht. 3

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.4

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Das Verhalten muss weiters eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die „Arbeitsumwelt“ wird häufig erst durch mehrere Belästigungshandlungen im beschriebenen Sinn beeinflusst und verändert. Wie aber bereits erwähnt, kann auch schon eine einzelne Belästigungshandlung derart schwerwiegend und in ihren Auswirkungen nachhaltig sein, dass damit für die betroffene Person ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen wird.5

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, der 2. Antragsgegner habe ihr ohne Anlass Ratschläge über Geschlechtsverkehr gegeben, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin ab 1. Juli 2013 ein Arbeitstraining als Kaufhausdetektivin bei der 1. Antragsgegnerin absolviert hat. Zu Beginn des Arbeitstrainings nahm die Antragstellerin

an einer theoretischen Schulung teil, die vom 2. Antragsgegner geleitet wurde. In weiterer Folge wurde sie dem 3. Antragsgegner für die praktische Ausbildung zugeteilt. Die Antragstellerin brach das Arbeitstraining am 18. Juli 2013 vorzeitig ab.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den erkennenden Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat machte die Antragstellerin einen glaubwürdigen Eindruck. Sie wiederholte das behauptete Vorbringen, sich durch die Äußerungen des 2. Antragsgegners, dass sie sich nicht in der Firma etwas anfangen sollte, wenn er Lust zu so etwas hätte, würde er mit jemandem von woanders schnackseln, und dass es ihm egal sei, ob sie mit dem 3. Antragsgegner schnackseln wollen würde, sexuell belästigt gefühlt zu haben, ohne Widerspruch zu den Angaben im Antrag. Die Schilderung ihrer Betroffenheit, sich in ihrer Intimsphäre belästigt gefühlt zu haben, erschien dem erkennenden Senat authentisch.

Der 2. Antragsgegner konnte aufgrund einer schweren Erkrankung nicht zu einer mündlichen Befragung erscheinen und wurde vom Senat daher schriftlich befragt. In seiner schriftlichen Aussage räumte der 2. Antragsgegner zwar ein, dass in der Schulung das Wort „schnackseln" im Zusammenhang mit dem Verhältnis Sicherheitspersonal und Verkaufspersonal verwendet worden sei, jedoch mit dem Zusatz, dass es hauptsächlich für männliche Mitarbeiter gelte. Zum Vorwurf, er hätte zur Antragstellerin gesagt, es sei ihm egal, ob sie den 3. Antragsgegner schnackseln würde, äußerte sich der 2. Antragsgegner nicht. In seiner schriftlichen Aussage führte er allerdings aus, dass im Zuge ihrer Beschwerde über sämtliche andere Mitarbeiter, wie auch den 3. Antragsgegner, seine Aussage gewesen sei, sie solle ihn nicht heiraten sondern von ihm lernen.

Die schriftliche Aussage des 2. Antragsgegners konnte das Vorbringen der Antragstellerin nicht entkräften. Der Senat sieht sich in seinem Eindruck durch die Angaben des 3. Antragsgegners über die Ausdrucksweise des 2. Antragsgegners bestätigt.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem 2. Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er die sexuell belästigenden Aussagen nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine sexuelle Bela?stigung durch den 2. Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG vor.

Die Antragstellerin brachte weiters vor, der 3. Antragsgegner habe im Zuge der Observierungen von Kundinnen in Gegenwart der Antragstellerin Äußerungen in Bezug auf Geschlechtsverkehr(„die will ich nicht einmal schnackseln") getätigt.

Das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin war für den erkennenden Senat glaubhaft. Die Schilderung ihrer Betroffenheit, sich durch die Äußerungen über Kundinnen auch selbst als Frau angegriffen gefühlt zu haben, erschien dem erkennenden Senat authentisch.

Der 3. Antragsgegner bestritt zwar die Vorwürfe, konnte jedoch nicht nachvollziehbar erklären, weshalb die Antragstellerin derartige Anschuldigungen gegen ihn erheben hätte sollen. Das Argument, sie würde mit ihrer Antragseinbringung monetäre Zwecke verfolgen, konnte die Antragstellerin glaubwürdig entkräften.

Der 2. Antragsgegner gab in seiner schriftlichen Aussage zum Spitznamen „..." jedenfalls an, dass der 3. Antragsgegner von Kollegen so genannt worden sei, weil er „sein großes Mundwerk nicht halten könne".

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem 3. Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das sexuell belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt somit eine sexuelle Bela?stigung durch den 3. Antragsgegner gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG vor.

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 GlBG liegt geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nicht mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.6

Zu überprüfen war zudem das Vorbringen der Antragstellerin, der 2. Antragsgegner habe die Antragstellerin als „Mannsweib" und „wilde Taube" bezeichnet und ihren „Frauentyp" thematisiert.

Der 2. Antragsgegner bestätigte das Vorbringen der Antragstellerin in seiner schriftlichen Aussage insofern, als der Ausdruck „wilde Taube" und „sehr gebildete Frau" eher als Kompliment anzusehen sei.

Zum Vorbringen, er hätte gemeint, dass Herr D und der 3. Antragsgegner „Chauvinisten" wären und dass manche Männer mit der Antragstellerin ein Problem hätten, da sie „nicht dem klassischen Frauentyp entsprechen würde", sie hätte für den 3. Antragsgegner auch „eine zu starke Persönlichkeit", führte der 2. Antragsgegner aus, dass er sicher gesagt habe, das Detektive oft „Halbstarke und Chauvinisten" seien, was aber nicht wörtlich gemeint gewesen sei und dass ein Einschuler grundsätzlich jemanden lieber bei sich habe, der vorerst zuhöre statt alles in Frage zu stellen.

Der 2. Antragsgegner bestritt, das Wort „Mannsweib" verwendet zu haben und begründete dies damit, dass es für ihn selbst ein „Rückenschuss" gewesen wäre, da bereits im ersten telefonischen wie auch beim zweiten persönlichen Gespräch für ihn klar hervor gekommen sei, dass die Antragstellerin alles auf sich persönlich bezogen interpretiert und als Angriff betrachtet habe.

Es ist dem Senat an dieser Stelle wichtig zu betonen, dass bei der Unangemessenheit eines Verhaltens auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt wird, nicht auf die Absicht des Belästigers!

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der erkennende Senat daher zu der Ansicht, dass es dem 2. Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt daher eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den 2. Antragsgegner gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG vor.

Die Antragstellerin brachte außerdem vor, der 3. Antragsgegner habe im Zuge der Observierungen in ihrer Gegenwart abfällige Bemerkungen über Frauen („die ist geil, aber deppat") und deren Aussehen („die Blade") getätigt sowie die Bezeichnung „Fut" verwendet.

Es wird auf die Ausführungen zum 3. Antragsgegner unter § 6 Abs. 1 Z 3 GlBG verwiesen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der erkennende Senat zu der Ansicht, dass es dem 3. Antragsgegner auch nicht gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass er das belästigende Verhalten nicht getätigt hat.

Es liegt daher eine geschlechtsbezogene Belästigung durch den 3. Antragsgegner gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG vor.

Gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch den/die ArbeitgeberIn dadurch diskriminiert wird, dass er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

§ 6 Abs. 1 Z 2 GlBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht.7 Danach haben ArbeitgeberInnen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der in den Betrieb eingegliederten ArbeitnehmerInnen nicht durch Belästigungen durch Dritte beeinträchtigt wird.8 ArbeitgeberInnen haben daher dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung, sexuelle Integrität und Intimsphäre der ArbeitnehmerInnen nicht gefährdet werden.9 ArbeitgeberInnen sind zum unverzüglichen Einschreiten verpflichtet, wenn sexuelle Belästigungen hervorkommen, zum einen, um die Betroffenen nicht der Gefahr weiterer Belästigungen auszusetzen, zum anderen aber auch, um sich nicht selbst dem Vorwurf auszusetzen, nicht wirksam für angemessene Abhilfe gesorgt zu haben.10 „Angemessen" ist die Abhilfe dann, wenn sie geeignet ist, die belästigte Person vor weiteren Belästigungen zu schützen.

Um ein schuldhaftes Unterlassen annehmen zu können, muss dem/der ArbeitgeberIn das Vorliegen einer Abhilfe gebietenden Situation entweder bekannt oder zumindest erkennbar sein. Der/Die ArbeitgeberIn haftet daher nicht, wenn er/sie von der Belästigung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin weder wusste noch wissen musste.

Im Ermittlungsverfahren konnte kein Anhaltspunkt gefunden werden, dass Herr D vor dem Ende des Arbeitstrainings von den Vorwürfen der (sexuellen) Belästigung gewusst hat.

Die Antragstellerin hat sich jedoch beim 2. Antragsgegner über das Verhalten des 3. Antragsgegners beschwert.

Nach Auffassung des Senates kommt dem 2. Antragsgegner im Hinblick auf die Angaben der Antragstellerin – „zuständig für Personalsachen" – und des 3. Antragsgegners – „zweiter Chef" – eine Arbeitgeberfunktion zu, weshalb sein Verhalten der 1. Antragsgegnerin zuzurechnen ist.

Dass die Antragstellerin anderen Mitarbeitern zur Einschulung zugeteilt wurde, sieht der Senat vor dem Hintergrund, dass der 3. Antragsgegner sie nicht mehr ausbilden wollte und dies Herrn D entsprechend kommuniziert hat. Eine explizite Abhilfemaßnahme im Zusammenhang mit der Beschwerde der Antragstellerin wurde hingegen nicht ergriffen, vielmehr reagierte der 2. Antragsgegner im Zuge dessen sogar selbst mit unpassenden Aussagen (siehe Ausführungen weiter oben).

Es liegt somit ein schuldhaftes Unterlassen der 1. Antragsgegnerin, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 vor.

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch den/die ArbeitgeberIn dadurch diskriminiert wird, dass er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen.

Es wird auf die Ausführungen zu § 6 Abs. 1 Z 2 GlBG verwiesen.

Es liegt somit ein schuldhaftes Unterlassen der 1. Antragsgegnerin, im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 vor.

Vorschlag

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der ArbeitgeberIn oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes 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 Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen 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, werden die 1. Antragsgegnerin, Firma X, der 2. Antragsgegner, Herr B, und der 3. Antragsgegner, Herr C, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes und
2. Schulung der MitarbeiterInnen.

Wien, 21. März 2017

Mag.a Stefanie Mandl, MA

Stv. Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 9.

3 Vgl. Posch in Rebhahn/GlBG, §§ 6-7 Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 12.

5 Vgl. Ebenda § 6 Rz 28.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 7 Rz 3.

7 Siehe dazu § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG etc.

8 Vgl. OGH 26.8.2004, 8 ObA 3/04f.

9 Vgl. OGH 5.4.2009, 9 ObA 292/99b; 17.3.2004, 9 ObA 143/03z; 26.5.2004, 9 ObA 64/04h.

10 Vgl. OGH 17.3.2004, 9 ObA 143/03z.

Zuletzt aktualisiert am

26.06.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at