



Po-Grapschen ist kein „Kavaliersdelikt“ mehr

Frau D arbeitet seit ein paar Monaten in der Personalabteilung eines Dienstleistungsunternehmens. Ihr Bereichsleiter und unmittelbarer Vorgesetzter, ein sehr viel älterer Mann, schult sie ein und kümmert sich besonders fürsorglich um sie. Zunehmend missachtet er jedoch ihre persönlichen Grenzen. Schließlich eskaliert die Situation.

Sachverhalt

Frau D, 24 Jahre alt, arbeitet seit acht Monaten in der Personalabteilung eines großen Unternehmens im Bereich Personalverrechnung. Ihr Bereichsleiter, Herr R, 57 Jahre alt, schult sie ein, bietet ihr gleich das Du-Wort an, unterstützt sie und kümmert sich um sie, ist immer hilfsbereit und versorgt sie in der Pause mit Kaffee und Keksen.

Obwohl Frau D sich durch die übergroße Fürsorglichkeit ihres Vorgesetzten eingeengt fühlt, wagt sie es nicht, ihn direkt darauf anzusprechen. Als sie ihre Kolleginnen vorsichtig darauf anspricht, lachen diese nur und sagen, sie solle ihn nicht so ernst nehmen, dann werde er sich schon wieder beruhigen.

In den darauffolgenden Wochen macht Herr R Frau D immer häufiger Komplimente wegen ihrer jugendlichen Figur. Wenn die Kollegin von Frau D nicht im Zimmer ist, steht er oft hinter ihrem Bürosessel und lehnt sich fast über sie, um auf den Bildschirm oder auf Akten auf ihrem Schreibtisch zu deuten. Als Frau D versucht, zur Seite auszuweichen, legt er seine Hände auf ihre Schultern, drückt sie nach unten und massiert ihren Rücken, wobei er sagt: „Heute bist du aber wieder verspannt. Mach dich locker, Mädels, ich bin ja da. Du könntest mich auch einmal massieren, Männer und Chefs wollen gepflegt werden. Ich freue mich schon auf unser Fortbildungsseminar, dann können wir uns auch privat besser kennen lernen“. Frau D ist sprachlos und erstarrt vor Schreck. Sie erzählt ihrem Lebensgefährten von dem Vorfall. Dieser rät ihr, sich sofort rechtliche Unterstützung zu holen.

Die Situation eskaliert anlässlich der Geburtstagsfeier ihrer Zimmerkollegin. Da auch der Abteilungsleiter anwesend ist, möchte Frau D die Feier nicht vorzeitig verlassen. Der Bereichsleiter, Herr R, kümmert sich um seine Mitarbeiterinnen und bringt ihnen Torte und Kaffee. Nach dem Ende der Feier folgt Herr R Frau D zum Lift, umarmt sie plötzlich und streicht ihr mit beiden Händen über den Rücken bis zum Gesäß.



Bevor sich Frau D aus der Umklammerung befreien kann, greift Herr R mit festem Druck auf ihre Pobacken. Sie schreit ihn an, dass sie dieses Verhalten nicht tolerieren kann und läuft völlig aufgelöst weg.

Am nächsten Tag wendet sich Frau D an den Abteilungsleiter, um die für sie untragbare Arbeitssituation anzusprechen. Der Abteilungsleiter zeigt großes Verständnis und sagt zu, mit Herrn R ein ernstes Wort zu reden. Er holt Herrn R noch am gleichen Tag zu einem Mitarbeitergespräch zu sich. Er informiert Frau D danach, Herr R habe sich damit gerechtfertigt, dass er wegen der offenen Art von Frau D den Eindruck hatte, sie sei ihm gegenüber „nicht abgeneigt“. Daraus habe sich wohl ein Missverständnis entwickelt. Der Abteilungsleiter spricht Herrn R eine Ermahnung aus und erklärt, kein Fortbildungsseminar für Frau D zu genehmigen, bis die Situation sich wieder beruhigt hat.

Herr R zeigt kein Unrechtsbewusstsein und entschuldigt sich auch nicht bei Frau D. Das Arbeitsklima verschlechtert sich zunehmend. Über den Zeitraum von mehreren Wochen spricht Herr R kaum noch mit Frau D und wenn, dann abwertend und beleidigend. Er hält wichtige dienstliche Informationen zurück und schikaniert Frau D mit unangemessenen Arbeitskontrollen. Frau D will diese Situation nicht hinnehmen und recherchiert im Internet nach rechtlichen Unterstützungsmöglichkeiten. Dabei stößt sie auf die Homepage der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW).

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau D hat zuvor noch nie etwas über das Gleichbehandlungsgesetz und das Beratungsangebot der GAW gehört. Sie vereinbart einen persönlichen Beratungstermin bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Parallel dazu bewirbt sich Frau D auf Stelleninserate und verschickt Blindbewerbungen.

Frau D fühlt sich durch das vertrauliche Beratungsgespräch in der GAW und die Information über mögliche rechtliche Schritte emotional entlastet, weil sie nun das, was ihr passiert ist, klar benennen, rechtlich als Diskriminierung einordnen und sich zur Wehr setzen kann.

Sie will sich den unzumutbaren Arbeitsbedingungen nicht weiter aussetzen und das Arbeitsverhältnis daher nicht weiter aufrechterhalten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft rät ihr, mit der Rechtsabteilung der Arbeiterkammer Kontakt aufzunehmen, um sich hinsichtlich einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses beraten zu lassen und ihre rechtlichen Ansprüche zu sichern. Damit anderen Frauen in diesem Unternehmen nicht Ähnliches passiert, entschließt sich Frau D darüber hinaus, gegen Herrn R strafrechtlich vorzugehen und ihn wegen sexueller Belästigung anzuzeigen.

Es wird vereinbart, dass Frau D sich wieder mit der GAW in Verbindung setzt, wenn sie auch einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission stellen möchte.



Rechtliche Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Sexuelle Selbstbestimmung ist ein Grundrecht. Die Verletzung der sexuellen Integrität stellt eine Würdeverletzung dar. Intention der Strafrechtsnovelle des Jahres 2016 war es, das bestehende strafrechtliche Instrumentarium durch eine Sanktion zu ergänzen, die auf die Verletzung der Menschenwürde abstellt.

§ 218 Abs. 1 a StGB (geändert in BGBl. I Nr. 112/2015, in Kraft seit 1.1.2016) lautet:

„Wer eine Person durch eine intensive Berührung einer der Geschlechtssphäre zuzuordnenden Körperstelle in ihrer Würde verletzt, ist mit einer Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit einer Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.“

Gesäß und Oberschenkel gelten damit seit 1.1.2016 eindeutig als der unmittelbaren Geschlechtssphäre zuzuordnende Körperstellen. „Grapschen“, also der bewusste Griff auf diese Körperstellen, der bis zur Strafrechtsnovelle oft noch als „Kavaliersdelikt“ angesehen wurde, ist nun klar tatbestandskonform und gerichtlich strafbar. Bei der gerichtlichen Geltendmachung ist zu beachten, dass die betroffene Person bei der Polizei oder Staatsanwaltschaft die Ermächtigung erteilen muss, dass der Belästiger strafrechtlich verfolgt wird.

Die strafrechtliche Regelung wurde mit dieser Novelle dem gleichbehandlungsrechtlichen Begriff von sexueller Belästigung angenähert. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung nach dem GIBG (BGBl. I Nr. 66/2004 zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 34/2015) ist inhaltlich aber immer noch weiter gefasst, weil auch verbale oder nonverbale Belästigungen ohne Körperkontakt einbezogen sind. Bei sexueller oder geschlechtsbezogener Belästigung am Arbeitsplatz handelt es sich zumeist um die Demonstration von Macht und das Ausnützen einer Überlegenheitsposition.

Gemäß § 6 Abs 2 Z 1 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann 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 oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Das Verbot sexueller Belästigung gilt in der Arbeitswelt und beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Verletzung des Diskriminierungsverbots durch sexuelle Belästigung begründet einen immateriellen Schadenersatzanspruch von mindestens 1.000 Euro. Eine Schadenersatzobergrenze ist nicht vorgesehen.

Ausschlaggebend dafür, ob eine sexuelle Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliegt, ist - anders als im Strafrecht - das subjektive Empfinden der betroffenen Person. Es genügt, dass eine Person ein belästigendes Verhalten setzt. Belästigungsabsicht ist rechtlich nicht erforderlich.



Die Gleichbehandlungskommission (GBK) hat im Prüfungsergebnis GBK I/303/10 darüber hinaus festgestellt, dass es rechtlich nicht relevant ist, dass die belästigte Person die Unerwünschtheit des Verhaltens in einer für den Täter erkennbaren Weise zum Ausdruck bringt oder Widerstand leistet. Diese rechtlich als Ablehnungsobliegenheit bezeichnete Tatbestandsvoraussetzung gibt es im Gleichbehandlungsgesetz nicht.

Frauen wehren sich oft nicht offensiv gegen Grenzüberschreitungen, weil sie Repressalien befürchten. Aus Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren, schweigen sie und bleiben in einem einschüchternden und demütigenden Arbeitsumfeld.

Die Beratungserfahrung der Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt aber, dass die Situation durch Kontaktaufnahme mit Vorgesetzten, BetriebsrätInnen und ArbeitnehmerInnenvertretungen und durch rechtliche Unterstützung der Gleichbehandlungsanwaltschaft oft geklärt werden kann. Im Rahmen der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht haben ArbeitgeberInnen dafür zu sorgen, dass die sexuelle Integrität und die Persönlichkeitsrechte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschützt sind. Sobald ein Arbeitgeber oder eine Arbeitgeberin von einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz Kenntnis erlangt, müssen sie unverzüglich angemessene und wirksame Abhilfemaßnahmen setzen. Je nach Schwere und Dauer der Belästigung können arbeitsrechtliche Sanktionen gegenüber der belästigenden Person von einer Ermahnung oder Versetzung bis zur Kündigung oder Entlassung angemessen sein.

Als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes wegen einer Diskriminierung darf gemäß § 13 GIBG eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Das gleichbehandlungsrechtliche Benachteiligungs- oder Viktimisierungsverbot ist ein wirksamer Schutz gegen Repressalien bei der Geltendmachung von rechtlichen Ansprüchen.

Im konkreten Fall wurde Frau D auch bei der Gewährung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen dadurch diskriminiert, dass Fortbildungsseminare für sie nicht genehmigt wurden „bis sich die Situation beruhigt hat“. Die vorübergehende Nichteinbeziehung von Frau D in anstehende betriebliche Fortbildungsseminare war keine geeignete Abhilfemaßnahme des Abteilungsleiters, um Frau D vor weiteren Übergriffen des Bereichsleiters zu schützen. Gemäß § 12 Abs 4 GIBG hat die diskriminierte Person in diesem Fall ein Wahlrecht zwischen der Gewährung der betrieblichen Weiterbildung oder dem Ersatz des Vermögensschadens. Zusätzlich gebührt immaterieller Schadenersatz für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.