



Wer ist verantwortlich für Abhilfemaßnahmen nach einer Belästigung?

Frau B ist bei der Firma P als Reinigungskraft beschäftigt. Sie übt ihre Tätigkeit allerdings regelmäßig im Unternehmen O aus. An ihrem Einsatzort wird Frau B von einem Mitarbeiter dieses Unternehmens sexuell belästigt. Nach diesem demütigenden Vorfall ersucht sie die Arbeitgeberin des Belästigers um Abhilfe. Sie bekommt keine Unterstützung, es wird ihr stattdessen unterstellt, dass ihre Arbeitsleistung schlecht ist.

Sachverhalt

Frau B ist bei der Firma P seit zwei Jahren als Reinigungskraft beschäftigt. Einer ihrer täglichen Einsatzorte ist die Firma O, ein Reinigungsobjekt der Firma P. Nach einiger Zeit wird in der Firma O ein neuer Mitarbeiter eingestellt, Herr S. Auch die Filialleitung in der Firma O wechselt. Herr S verhält sich gegenüber Frau B unangenehm, so zeigt er ihr oft grundlos den ‚Vogel‘. Frau B muss sich aber immer an Herrn S wenden, um den Schlüssel für das WC zu bekommen. Eines Tages ersucht Frau B Herrn S, ihr den Schlüssel für das WC auszuhändigen. Er antwortet, Frau B solle kurz warten. Plötzlich öffnet er vor Frau B seine Hose, steckt seine Hände hinein und macht sexuelle Gesten im Genitalbereich. Für Frau B ist dies äußerst unangenehm, sie wendet sich demonstrativ ab und hält sich die Hände vor ihre Augen.

Einige Tage später kommt es zu einem weiteren Vorfall: Da sich wegen einer Baustelle viel Staub und Schutt in der Firma O befindet, fragt Frau B bei Herrn S nach, wo sie den Staubsauger finden könne. Dieser meint, der sei kaputt und sie solle doch mit dem Mund saugen. Dabei macht Herr S mit seiner Hand vor seinem Mund Bewegungen, die einen Oralverkehr darstellen. Die Filialleiterin und Vorgesetzte von Herrn S ist diesmal zwar anwesend, lacht jedoch nur. Frau B ersucht die Filialleiterin um ein Gespräch über die Vorfälle und teilt mit, dass das Verhalten von Herrn S für sie vollkommen unangebracht sei. Die Filialleiterin meint, dass Frau B das wohl falsch verstanden habe. Am folgenden Tag bemerkt Frau B, dass eine ihrer Vorgesetzten aus der Firma P in das Unternehmen O kommt und ist erstaunt, dass diese auf ihren Gruß nicht reagiert. Zwei Tage später erhält Frau B die Kündigung mit der Begründung, dass die Firma O mit ihrer Arbeit nicht mehr zufrieden sei. Frau B ist so schockiert, dass sie ihrer Arbeitgeberin nicht von den Vorfällen berichtet.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau B wendet sich zunächst an die Arbeiterkammer (AK). Diese konfrontiert sowohl die Firma P als auch die Firma O mit den Schilderungen von Frau B. Die Arbeitgeberin argumentiert, dass sie von den Vorfällen nichts gewusst habe und dass nach den Informationen der neuen Filialleiterin die Arbeitsleistung von Frau B am Einsatzort nachgelassen habe. Von der Firma O wird bestritten, dass es sexuelle Belästigungen gegeben habe. Die AK leitet den Fall an die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) weiter. Nach Einschätzung der AK besteht nämlich für ein Gerichtsverfahren ein sehr hohes Prozessrisiko wegen Beweisschwierigkeiten, weil nur die Aussage von Frau B vorliegt. Darüber hinaus geht es sich um eine offene Rechtsfrage: Kann auch die Firma O wegen unterlassener Abhilfe im Zusammenhang mit der Belästigung durch ihren Mitarbeiter, Herrn S, verantwortlich gemacht werden? Zwischen dem Unternehmen und Frau B in besteht kein vertragliches Verhältnis, das Unternehmen ist weder als Beschäftigungsfirma im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung tätig, noch ist es Arbeitgeber von Frau B.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft legt den Fall der Gleichbehandlungskommission (GBK) zur Überprüfung vor. Geprüft wird neben der vermuteten Belästigung durch Herrn S sowohl die Verantwortlichkeit der Firma P, als auch des Unternehmens O hinsichtlich der Verpflichtung zu Abhilfemaßnahmen. Bei Fällen mit großen Beweisschwierigkeiten kann die Prüfung hinsichtlich des Gelingens der Glaubhaftmachung durch die GBK als gleichbehandlungsrechtlich spezialisiertes Gremium sehr wichtig sein. Aufgrund der Erfahrung des Gremiums mit vielen Einzelfällen zeigen sich oft strukturelle Muster, die für die Glaubhaftmachung entscheidend sein können. Auch die Mitwirkung der GAW bringt aufgrund der langjährigen Beratungserfahrung Vorteile in der Argumentation im Einzelfall. Darüber hinaus kann die Gleichbehandlungskommission aufgrund ihres umfassenden Aufgabenbereichs auch prüfen, ob die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes ausreichenden Schutz für Frau B sicherstellen.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Das spezielle Verfahren vor der GBK hat wichtige Funktionen, auch wenn das abschließende Prüfungsergebnis oder Gutachten rechtlich nicht bindend ist. Die GBK, die sich ausschließlich mit Gleichbehandlungsfällen beschäftigt, ist daher ein Gremium mit besonderer Expertise in diesem Bereich. Diskriminierungsmuster, die die Glaubwürdigkeit von Betroffenen stützen, werden in den wenigen Gerichtsverfahren, die in Österreich in Gleichbehandlungsfragen geführt werden, oft nicht sichtbar, sondern erst nach langjähriger Befassung mit vielen ähnlichen Diskriminierungsfällen. Die GBK ist zudem immer wieder gefordert, sich mit neuen Diskriminierungskonstellationen zu beschäftigen und dabei zu prüfen, ob das Gesetz so ausgestaltet ist, dass es wirksamen Schutz vor Diskriminierung bietet. Dabei können sowohl für die Gesetzgebung, als auch für Unternehmen wertvolle Empfehlungen zur Bekämpfung und Vermeidung von Diskriminierung entwickelt werden. Ansprüche auf Basis des Gleichbehandlungsgesetzes, in erster Linie Schadenersatzansprüche, können auch noch nach Abschluss eines GBK-Verfahrens vor Gericht durchgesetzt werden. Das Prüfungsergebnis der GBK dient dabei als zusätzliches Beweismittel.



Die Argumentation der GAW stützt sich im konkreten Fall auf folgende rechtliche Grundlagen:

Gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch dann vor, wenn eine Person dadurch diskriminiert wird, dass der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte (§ 6 Abs 1 Z 3) angemessene Abhilfe zu leisten. Im vorliegenden Fall muss nach Rechtsansicht der GAW das Gesetz gemäß seinem Sinn und Zweck so ausgelegt werden, dass Frau B auch bei ihrer Tätigkeit in der Firma O geschützt ist und dieses Unternehmen wirksame Abhilfemaßnahmen gegen die Belästigung am Arbeitsplatz hätte ergreifen müssen. Da die Verantwortlichen der Firma O dies nicht getan haben, kann Frau B nach Rechtsansicht der GAW Schadenersatzansprüche geltend machen.

Gemäß dem Anspruch des Gleichbehandlungsgesetzes, eine diskriminierungsfreie Arbeitsumwelt sicherzustellen, müssen Diskriminierungen und Belästigungen dort verhindert werden, wo sie stattfinden¹. Für Fälle der Arbeitskräfteüberlassung ist dies explizit im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Nach Rechtsansicht der GAW handelt es sich im konkreten Fall um eine planwidrige gesetzliche Lücke. Auch dann, wenn keine gesetzliche Form der Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, das Arbeitsverhältnis jedoch so ausgestaltet ist, dass ArbeitnehmerInnen ihre Arbeit typischerweise an einem anderen Ort verrichten als in dem Unternehmen, in dem sie angestellt sind, muss das Gesetz wirksamen Schutz vor Diskriminierung bieten. Herr S, der am Einsatzort der Reinigungskraft Frau B beschäftigt ist, unterliegt den Weisungen seiner Filialleiterin. Wenn Vorgesetzte vor Ort über Belästigungen durch ihre eigenen ArbeitnehmerInnen in Kenntnis gesetzt werden, müssen sie verpflichtet sein, auch „betriebsfremde ArbeitnehmerInnen“, wie es typischerweise Reinigungskräfte sind, wirksam und unverzüglich zu schützen.

Gerade in frauendominierten Branchen wie dem Reinigungsgewerbe werden ArbeitnehmerInnen oft in Fremdfirmen zur Arbeitsleistung eingesetzt, ohne dass es sich um eine Arbeitskräfteüberlassung nach dem AÜG handelt. Kommt es zu einer Belästigung, wissen die Betroffenen oft nicht, wer ihre Ansprechpersonen sind, kennen die Namen der handelnden Personen nicht und sind auch in die betrieblichen Abläufe vor Ort nicht einbezogen. Kritik an ihrer Arbeitsleistung als Reaktion auf eine Beschwerde ist in dieser Situation häufig. Mit ähnlichen Problemen sind MitarbeiterInnen von Security-Unternehmen konfrontiert, wobei hier bei den Personen, die sich an die GAW wenden, Belästigungen am Einsatzort aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit gegenüber MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund im Vordergrund stehen.

Aus den Regelungen im AÜG lässt sich entnehmen, dass eine Abhilfeverpflichtung des Beschäftigterbetriebs bei Belästigung und sexueller Belästigung betriebsfremder Personen besteht.² Damit bringt der Gesetzgeber zum Ausdruck, dass für alle Personen, die im Einflussbereich eines Unternehmens tätig sind, Fürsorgepflichten und ArbeitnehmerInnenschutz gelten sollen.

¹ RV 307 BlgNR 22.GP 9

² §§ 6 Abs 1 u 3 AÜG



Im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), der gesetzlichen Ausprägung der Fürsorgepflicht von ArbeitgeberInnen, wird auch die Umsetzung der Fürsorgepflicht gegenüber ArbeitnehmerInnen geregelt, die bei mehreren ArbeitgeberInnen beschäftigt sind. Bei der Durchführung von ArbeitnehmerInnen-Schutzbestimmungen müssen die ArbeitgeberInnen zusammenarbeiten, ihre Tätigkeiten auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung koordinieren und einander sowie ihre ArbeitnehmerInnen und die zuständigen Belegschaftsorgane über die Gefahren informieren. Werden gemäß § 8 Abs 2 ASchG betriebsfremde ArbeitnehmerInnen beschäftigt, die also nicht in einem Arbeitsverhältnis zu den für diesen Einsatzort verantwortlichen ArbeitgeberInnen stehen, so gibt es dennoch die Verpflichtung, auch für die betriebsfremden ArbeitnehmerInnen die erforderlichen Schutzmaßnahmen zur Gefahrenverhütung vorzunehmen. Wenn ArbeitgeberInnen auch betriebsfremde MitarbeiterInnen vor einer Gefahr der Verletzung der physischen und psychischen Integrität schützen müssen, muss dies auch für Belästigungen und sexuelle Belästigungen gelten.

Das Oberlandesgericht (OLG) Wien³ hat in einer Entscheidung nach einer Belästigung einer betriebsfremden Reinigungskraft bereits die Fürsorgepflicht des Unternehmens für die betriebsfremde Arbeitnehmerin und damit die Rechtmäßigkeit der Entlassung des Belästigers wegen der Belästigung bejaht. Das OLG hielt in der Berufungsentscheidung gegen diese Entlassung fest, dass die Betroffene als „Mitbedienstete“ iSd § 27 Z 6 Angestelltengesetz (AngG) anzusehen ist und dass die Arbeitgeberin für alle in ihrem Verantwortungsbereich beschäftigten Personen Sorgfalts- und Fürsorgepflichten trifft, unabhängig davon, ob mit ihnen ein Dienstvertrag begründet wurde oder nicht. Ob ArbeitgeberInnen auch eine konkrete Abhilfeverpflichtung gemäß GIBG haben, ist gerichtlich noch nicht geklärt.

³ 8 Ra 40/97d