

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Dezember 2010 über den am 18. März 2009 eingelangten Antrag von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 7 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 **Frau B (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass A nicht durch Frau B gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der Antragstellerin eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin sie als Transgenderperson und wegen ihrer geschlechtlichen Identität mehrfach gedemütigt und beleidigt sowie ebensolche Demütigungen durch Kollegen durch schuldhaftes Unterlassen als verantwortliche Vorgesetzte begünstigt habe. Gemäß der Behandlungsrichtlinien der GKK würden Transgenderpersonen nach den sozialen Vorgaben des Zielgeschlechtes leben müssen, außerdem erfordere der Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Menschenwürde der Antragstellerin die Anerkennung ihrer geschlechtlichen Identität. Die Antragsgegnerin habe nicht nur eine solche Anerkennung konsequent verweigert, sondern auch in ihren allgemeinen Fürsorgepflichten versagt. Sie sei trotz wiederholten Bittens nicht dazu bereit gewesen, den neuen Vornamen der Antragstellerin zu akzeptieren. Dies habe zu Irritationen und Demütigungen durch Kollegen geführt, da mit jedem

Male Diskussionen über ihren wirklichen Namen aufgeflammt seien. Außerdem habe die Antragsgegnerin ihr wiederholt unmissverständlich zu verstehen gegeben, dass die Antragstellerin ein Mann wäre. Sie habe die Antragstellerin auch offen verhöhnt, als diese über Probleme auf der Herrentoilette geklagt habe. Die Antragsgegnerin habe ihr die Alleinschuld für die erlittenen Belästigungen gegeben und gemeint, wenn die Antragstellerin nicht arbeitsfähig sei, solle sie „zu Hause bleiben“. Die Antragsgegnerin habe sie überdies beschuldigt, auf dem Damen-WC die Damen belästigen zu wollen und ihr harte Sanktionen angedroht. Dies sei eine zusätzliche Entwürdigung und Ehrenbeleidigung gewesen. Ihre mehrfachen Lösungsvorschläge habe die Antragsgegnerin mit fadenscheinigen und offensichtlich unsinnigen Argumenten zurückgewiesen und sich geweigert, eventuell irritierte Kolleginnen auf ihre besondere Situation verständnisvoll hinzuweisen. Die Antragsgegnerin gelte somit auch als Beitragstätterin für die gefühlten Belästigungen der Kolleginnen, soweit diese überhaupt vorhanden gewesen seien. Wortreich – und für die Antragstellerin sehr kompromittierend – habe die Antragsgegnerin ihr erklärt, die Antragstellerin würde am WC Damen belästigen. Die Lösungsvorschläge nach einer räumlichen oder zeitlichen Trennung der WC- Benutzung habe sie äußerst unwirsch abgelehnt. „Da könnte ja jeder daherkommen“. Den Vorschlag der Antragstellerin, an der kleineren Damentoilette ein Schloss anzubringen, da dieses ohnehin nur eine Kabine habe und deswegen ein weiteres Schloss am Waschraum keine weiteren sanitären Betrieblichkeiten behindern würde und ebendieses Schloss die behauptete sexuelle Belästigung durch die Antragstellerin verunmöglichen würde, habe die Antragsgegnerin mit „zuviel Verwaltungsaufwand“ und wegen „hoher Kosten“ abgelehnt. Der beharrlichen Bitte der Antragstellerin um Abhilfe sei sie mit einer barschen Kündigungsdrohung begegnet, an anderen Tagen habe sie überhaupt nicht mit der Antragstellerin zu tun haben wollen. Zwar habe die Antragsgegnerin versprochen das Anliegen der Antragstellerin an den Betriebsrat und die Geschäftsführung weiterzuleiten, doch diese hätten sie nicht kontaktiert. Die Antragsgegnerin habe von ihr erstmal eine Personenstandsänderung verlangt, erst dann würde die Antragstellerin Sonderwünsche stellen können. Den Hinweis der Antragstellerin auf die jahrelange Dauer eines solchen Vorhabens habe die Antragsgegnerin zynisch mit „dein Problem“ kommentiert. Außerdem sei die Antragstellerin „überhaupt nicht normal“.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Arbeitgeberin der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es sei richtig, dass die Transsexualität der Antragstellerin ein gewisses Aufsehen bei den anderen Mitarbeitern des Unternehmens erregt habe. Dem sei man unter anderem damit begegnet, dass die Antragsgegnerin die Mitarbeiter zu Toleranz ermahnt und immer wieder versucht habe, Witzeleien oder sonstige Unstimmigkeiten hintanzuhalten.

Es werde ausdrücklich bestritten, dass es jemals - durch wen auch immer - zu Belästigungen der Antragstellerin gekommen sei, die eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitswelt geschaffen hätten. Entschieden werde auch zurückgewiesen, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin verspottet oder ihre Anliegen sonst in irgendeiner Weise nicht ernst genommen gehabt habe. Es sei der Antragstellerin nie mit der Beendigung des Dienstverhältnisses gedroht worden. Die Antragsgegnerin sei eine hochprofessionelle Mitarbeiterin mit sehr guten Führungsqualitäten. Ihr zu unterstellen, sie habe zynisch, ablehnend oder gar beleidigend agiert, könne daher nur als reine Schutzbehauptung der Antragstellerin gewertet werden.

Es sei nicht richtig, dass im Unternehmen das Anliegen der Antragstellerin nicht ernst genommen worden sei. Die Antragsgegnerin habe das Anliegen der Antragstellerin einerseits an die Geschäftsleitung weitergeleitet und habe andererseits versucht, auch direkt eine Lösung für das Problem zu finden. Beispielsweise habe sie ihr vorgeschlagen, immer die kleinere der beiden Herrentoiletten zu benutzen. Darin würden sich nur eine Kabine und ein Waschraum befinden, d.h. ein Zusammentreffen mit anderen Personen sei eher unwahrscheinlich.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der 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 Geschlechtes durch eine Belästigung durch Frau B gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die geschlechtsbezogene Belästigung gilt gemäß § 7 Abs. 1 GIBG als Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Sie bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, – unter Ausklammerung der gesondert geregelten sexuellen Belästigung iSd § 6 GIBG¹ – als auch an daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen auf Grund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nichts mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung iSd § 7 GIBG ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.² Nach der Rechtssprechung sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine rechtlich verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt.³

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin⁴ grundsätzlich verschuldensunabhängig ist.

Verhaltensweisen geschlechtsbezogener Belästigung können verschiedenste Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, E-Mails, SMS, Bildern oder sonstigem Material.⁵ Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau- oder Mannsein, abzielt. Denkbar sind etwa stereotype Benachteiligungen und Redensarten, denkbar sind aber auch Verhaltensweisen, die sich gegen eine bestimmte Person deshalb richten, weil sie ein bestimmtes Geschlecht hat. Während bei bestimmten Äußerungen der „Geschlechtsbezug“ auf der Hand liegt, ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten, Beschimpfungen, Handgreiflichkeiten etc. nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv der belästigenden Person für diese Verhaltensweise maß-

¹ § 7 und § 6 GIBG stehen zueinander in einem Verhältnis der Über- und Unterordnung, weil auch die „sexuelle Sphäre“ zweifellos unter „Geschlecht“ zu subsumieren ist, also auch die sexuelle Sphäre geschlechtsbezogen ist. Sexuelle Belästigung ist demnach ein Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung. Vgl. dazu RV 307 BlgNR 22. GP 12

² Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 7 Rz 3

³ OGH 2.9.2008, 8 ObA 59/08x, ARD 5922/5/2008

⁴ Auf den gegenständlichen Fall bezogen ist anzumerken, dass als Dritte iSd § 7 GIBG Personen in Betracht kommen, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so im Fall des § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG z.B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

⁵ RV 307 BlgNR 22. GP 12

gebend. Letztlich hängt es von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab, ob ein bestimmtes Verhalten geschlechtsbezogen ist. Damit von einer Belästigung iSd § 7 Abs. 2 GIBG gesprochen werden kann, muss durch ein bestimmtes geschlechtsbezogenes Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies zumindest bezweckt werden. Dies setzt ein Mindestmaß an Intensität voraus. Wenn zwar einzelne Belästigungshandlungen für sich betrachtet noch nicht das gebotene Mindestmaß an Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen, können auch kleinere, aber wiederholt erfolgende Übergriffe letztlich die Würde der betroffenen Person beeinträchtigen.⁶

Das zu beurteilende Verhalten muss für die betroffene Person unerwünscht sein. Unerwünscht ist ein Verhalten dann, wenn es gegen den Willen oder ohne Einverständnis der betroffenen Person erfolgt. Dies muss für den/die Belästiger/in erkennbar sein. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen aber keine hohen Ansprüche gestellt werden.

§ 7 Abs. 2 Z 1 GIBG setzt weiters voraus, dass ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies zumindest bezweckt.

Zum Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist anzumerken, dass dieses wegen der weiten Auslegung auch Benachteiligungen von Transgenderpersonen erfasst.⁷

Im gegenständlichen Fall war zu überprüfen, ob die Antragstellerin auf Grund ihrer Geschlechtsidentität von ihrer Vorgesetzten belästigt wurde.

In der mündlichen Befragung brachte die Antragstellerin vor, dass es sich bei der Belästigung durch die Antragsgegnerin nicht um ein Ereignis sondern um eine längere Geschichte über mehrere Monate hinweg gehandelt habe. Die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin und ihre Person systematisch missachtet. Obwohl die Antragstellerin sie gebeten habe, dies nicht zu tun, habe die Antragsgegnerin sie immer wieder als Herr angeredet. Das habe sie auch in Gegenwart von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen laut gemacht. Es sei immer nur von „Herr“ oder „er“ die Rede gewesen und niemals von „sie“. Die Antragstellerin habe auch gebeten, dass ihr Namensschild geändert werde. Sie habe der Antragsgegnerin gesagt, dass man den neuen Vornamen (*Anmerk.: dieser setzt sich aus dem männlichen Vornamen der Antragstellerin sowie*

⁶ Vgl. RV 735 BlgNR 18. GP 33

⁷ Vgl. EuGH 30.4.1996, C-13/94, P, Slg 1996, I-2143; 27.4.2006, C-423/04, *Richards*, Slg 2006, I-3585

einem von der Antragstellerin gewählten weiblichen Vornamen zusammen) oder nur den weiblichen Vornamen hinschreibe. Das habe sie verweigert, weil ein jeder da-herkommen und seinen Namen ändern könnte. Das würde zu viel Mühe machen. Die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin auch noch mehrfach anderweitig beläs-tigt. Durch ihr Verhalten hat sie einen negativen Einfluss auf andere genommen, die die Antragstellerin dann ebenfalls nicht akzeptiert hätten. Die Antragsgegnerin habe auch Irritationen von anderen Kollegen und Kolleginnen verursacht. Sie habe das Vorbringen der Antragstellerin direkt lächerlich gemacht: Wenn sich die Antragstelle-rin am WC belästigt fühlen würde, wäre das ihr Problem. Das würde die Antragsgeg-nerin nichts angehen. Das wäre ihr egal. Die Antragstellerin wäre arbeitsunfähig, wenn sie nicht einmal aufs Klo gehen könnte. Sie sollte dann halt einfach zu Hause bleiben. Die Antragsgegnerin habe zudem gemeint, erst wenn im Reisepass das Ge-schlecht der Antragstellerin geändert sei, könnte sie irgendetwas zu ihren Gunsten unternehmen. Ansonsten könnte sie nichts für die Antragstellerin tun. Das Rechtliche wäre ihr egal. Die Antragstellerin führte in der mündlichen Befragung weiters aus, dass sie zur Antragsgegnerin gesagt habe, dass das rechtlich so nicht gehen würde. Sie habe sie gebeten, ein Schloss in der Innentür der WCs anzubringen. Die An-tragsgegnerin habe allerdings gemeint, dass das nicht gehen würde. Das wäre zu teuer. Das würde 50,- oder 100,- Euro kosten. Das wäre zu viel Verwaltungsaufwand. Die Antragstellerin gab an, sich dann offiziell wegen Belästigung beschwert zu ha-ben. Die Antragsgegnerin habe das an die Geschäfts- bzw. Personalleitung weiterge-leitet, vielleicht auch an den Betriebsrat. Das wisse die Antragstellerin nicht. Die sei-en so informiert worden, dass es einen Mann geben würde, der sich als Frau verklei-den und auf die Damentoilette gehen wollen würde und dort die Damen belästigen würde. So habe die Antragsgegnerin das weitergeleitet. Auch die Mitteilung der An-tragsgegnerin an die Geschäftsleitung sei eine Belästigung.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung ei-ner diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhan-denen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragsgegnerin schilderte in der mündlichen Befragung, dass die Antragstellerin sich damals an sie gewandt und gemeint habe, dass sie jetzt ... (*Anmerk. von der Antragstellerin gewählter weiblicher Vorname*) genannt werden wolle. Die Antragsgegnerin habe allerdings keinen Hintergrund dazu gewusst. Die Antragstellerin habe mit ihr vorher nie über dieses Thema gesprochen. Die Antragsgegnerin gab gegenüber dem erkennenden Senat zu, zur Antragstellerin gesagt zu haben, dass sie ... (*Anmerk.: männlicher Vorname der Antragstellerin*) wäre, und sie (gemeint die Belegschaft) die Antragstellerin jetzt nicht mit dem weiblichen Vornamen ansprechen würden. Die Antragsgegnerin hielt hierzu im Wesentlichen fest, dass das keine Grundsatzposition von ihr sei, es sei einfach ungewohnt für sie. Als sie diese Gruppe übernommen habe, sei die Antragstellerin als Mann da gewesen. Die Antragstellerin habe zu diesem Zeitpunkt nie zu ihr gesagt, dass sie mit dem weiblichen Vornamen angesprochen werden wolle. Eine Kollegin habe sie Wochen später darauf aufmerksam gemacht, dass die Antragstellerin silberne Ballerina trage. Die Antragsgegnerin habe zu ihr gesagt, dass sie die Antragstellerin lassen solle. Wenn es ihr gefalle, dann solle sie es machen.

Die Nachfrage des Senates I der GBK, ob die Antragstellerin noch als Mann erkennbar gewesen sei, als sie von der Antragsgegnerin gewollt habe, dass diese sie mit dem weiblichen Vornamen anspreche, bejahte die Antragsgegnerin und führte dazu aus, dass die Antragstellerin zwar Stöckelschuhe, aber „ganz normal“ eine Bluse bzw. ein Hemd angehabt habe. Die Antragstellerin habe immer, seit die Antragsgegnerin sie gekannt habe, einen Haarreifen getragen. Zudem habe die Antragstellerin die Lippen etwas rot angestrichen gehabt. Das sei es aber auch gewesen. Ihrer Ansicht nach sei die Antragstellerin als Mann anzusehen gewesen. Soweit die Antragsgegnerin wisse, sei die Antragstellerin mit Herrenkleidern ins Büro gekommen und habe sich dann umgezogen. Nach Dienstschluss sei die Antragstellerin aufs Klo gegangen und habe sich wieder umgezogen. Auf der Straße sei die Antragstellerin als Mann zu identifizieren gewesen und im Arbeitsalltag sei sie in Frauenkleidung gewe-

sen. Die Mitarbeiterinnen hätten der Antragsgegnerin erzählt, dass die Antragstellerin so nicht hinausgehen könnte, weil sie Nachhilfe gäbe bzw. an der Uni wäre.

Die Antragsgegnerin schilderte weiters, dass die Antragstellerin sie gebeten habe, auf einem Damen-WC ein Schloss zu montieren. Sie habe zu der Antragstellerin gesagt, dass das nicht gehen würde, weil sie in diesem Call-Center nicht alleine wären. Sie habe aber angeboten, dass sie sich erkundigen würde. Als sie nach einem Krankenstand 14 Tage später wieder ins Büro gekommen sei, seien die weiblichen Mitarbeiterinnen schon bei ihr am Schreibtisch in einer Reihe gestanden und hätten gesagt, dass es nicht ginge, dass die Antragstellerin noch einmal auf die Damentoilette gehe, ansonsten würden sie alle kündigen. Die Mitarbeiterinnen hätten gesagt, dass sie sich belästigt fühlen würden. Es seien auch muslimische Mitarbeiterinnen zur Antragsgegnerin gekommen. Diese würden sich am WC die Kopftücher abnehmen und wollten daher nicht, dass die Antragstellerin dort hineingehe. Auf Frage des erkennenden Senates nach ihrer Reaktion auf die Beschwerden ihrer Mitarbeiterinnen, erklärte die Antragsgegnerin, dass sie zugesagt habe, soweit als möglich zu unterbinden, dass die Antragstellerin auf das Damen-WC gehe. Die Antragsgegnerin habe das mit ihrer damaligen Vorgesetzten besprochen und sie habe es auch an den Betriebsrat und die Geschäftsleitung weitergeleitet.

Zum Vorwurf der sexuellen Belästigung auf der Herrentoilette führte die Antragsgegnerin aus, dass die Antragstellerin ihr erzählt habe, dass sie sexuell belästigt werde. Die Antragsgegnerin habe sie nach der Art und Weise gefragt. Sie habe wissen wollen, ob die Antragstellerin möglicherweise angegriffen oder „angegrapscht“ werde. Das habe die Antragstellerin verneint. Sie habe gemeint, dass ihr die Blicke genügen würden. Auf Nachfrage habe sie der Antragsgegnerin die Namen von zwei oder drei männlichen Kollegen genannt. Die Antragsgegnerin habe dann mit den Kollegen gesprochen. Die Kollegen hätten zu ihr gesagt, dass sie sicher nicht neugierig wären. Die Antragsgegnerin habe das dann auch beobachtet. Es sei der Antragstellerin niemand nachgegangen.

Auf die Frage des Senates I der GBK, ob sich die Antragsgegnerin bemüht habe, eine Lösung zu finden, gab diese an, dass sie zu diesem Zeitpunkt keine Lösung finden habe können, weil sie nicht gewusst habe, wie sie vorgehen solle. Sie habe dieses Problem ihrer damaligen Vorgesetzten bzw. der Geschäftsleitung gemeldet, damit sie sich diesem Problem annehmen würden.

Dem Vorwurf der Antragstellerin, diese beschuldigt zu haben, auf dem Damen-WC die Frauen belästigen zu wollen, trat die Antragsgegnerin mit dem Argument entgegen, dass es lediglich eine Rückfrage an die Antragstellerin gewesen sei – weil diese gemeint habe, auf dem Herrenklo belästigt zu werden –, dass dann aber auch die Mitarbeiterinnen, wenn die Antragstellerin auf die Damentoilette gehe, glauben würden, dass sie diese belästigen könnte. Es sei nicht so gewesen, dass sie zu der Antragstellerin gesagt habe, dass sie die Damen belästige. So etwas habe sie absolut nicht gesagt.

Die Antragstellerin erklärte zum Vorbringen der Antragsgegnerin, wonach nicht bereits von Beginn des Arbeitsverhältnisses an erkennbar gewesen sei, dass sie eine Transgenderperson sei, dass Transgenderpersonen ohne eine gute Berufsausbildung null Chancen auf eine Anstellung hätten. Mit diesem Motiv sei die Antragstellerin hingegangen und habe sich als Mann beworben, obwohl sie das eigentlich gar nicht gewollt habe. Der Probemonat sei noch nicht aus gewesen, da habe sie sich schon gewissen vertraulichen Leuten gegenüber getraut, es zu sagen. Anfang September bzw. im August habe sich die Antragstellerin als weiblich zu erkennen gegeben. Das hätten sie dort schon gewusst. Da hätten schon die Belästigungen auf der Herrentoilette begonnen.

Die Antragstellerin habe sich beraten lassen, dass sie einige Monate warten solle, bis sich die Belegschaft darauf eingestellt und daran gewöhnt habe. Dann sollte die Antragstellerin frühestens nach zwei Monaten bzw. spätestens nach sechs Monaten beantragen, dass sie die Damentoilette benutzen wolle. Sie sollte auch die Gründe dafür angeben. Die Antragstellerin habe bis Ende November zugewartet. Ob sie etwas gesagt habe oder nicht, konnte die Antragstellerin dem erkennenden Senat in der mündlichen Befragung nicht sagen. Sie sei ein einziges Mal auf die Damentoilette gegangen. Sie habe vorher geschaut, ob jemand drinnen sei oder nicht. Es sei dann die Meldung von Herrn C, dem Teamleader, gekommen, dass sie das nicht mehr dürfe, da es Belästigungen geben könnte. Die Antragstellerin räumte hierzu ein, dass es keine unmittelbaren Beschwerden gegeben habe, dass tatsächlich etwas passiert sei. Es stimme, dass eine muslimische Mitarbeiterin, Frau D, etwas dagegen gehabt habe. Die Religionsfreiheit dürfe aber eingeschränkt werden, die persönliche Intimsphäre eigentlich nicht. Zudem sei es nicht so gewesen, dass die Antragstellerin dieser Mitarbeiterin unter das Kopftuch hätte schauen wollen.

Zur Frage, ob die Antragstellerin sich auf der Toilette umgezogen habe, gab diese an, dass sie die Kleidung, mit der sie ins Büro gekommen sei, angezogen habe. Sie sei als Frau ins Büro gekommen und als Frau wieder hinausgegangen. Sie verstehe schon, dass es für ein paar Tage konfus gewesen sei, aber ab Mitte September sei es eindeutig gewesen.

Die in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Antragsgegnerin erweckten für den Senat I der GBK den Eindruck, dass für sie die gegenständliche Situation zwar neu und ungewohnt war – dies wurde unter anderem durch ihre Aussagen, noch nie eine/n transidente/n Mitarbeiter/in gehabt zu haben, ebenso wie, dass die Antragstellerin als Mann ins Team gekommen sei, bekräftigt –, sie jedoch keineswegs stereotypes bzw. belästigendes Verhalten ihrer Mitarbeiter/innen geduldet oder gar gefördert hat bzw. das Motiv gehabt hätte, dieses von sich aus zu setzen.

Vielmehr kam der erkennende Senat zu der Ansicht, dass die Antragsgegnerin den Beschwerden der Antragstellerin Beachtung geschenkt und versucht hat, insbesondere die innerbetriebliche Situation hinsichtlich der für die Antragstellerin unangenehmen Begegnungen auf der Herrentoilette durch Nachfrage bei den betreffenden männlichen Kollegen aufzuklären und in weiterer Folge zu beobachten.

Es zeigte sich für den Senat I der GBK zudem, dass es der Antragsgegnerin ein Anliegen war, einen Interessensausgleich zwischen den Bedürfnissen der weiblichen Mitarbeiterinnen und jener der Antragstellerin zu erzielen. Zwar sah sich die Antragsgegnerin, wie aus ihren Aussagen hervorgeht, außer Stande, selbst eine Lösung herbeizuführen, doch kam sie ihrer Fürsorgepflicht als unmittelbare Vorgesetzte derart nach, dass sie ihre Vorgesetzte sowie die Geschäftsführung informierte und um Unterstützung bat. Dem diesbezüglichen Vorwurf der Antragstellerin, die Weiterleitung ihres Anliegens an die Geschäftsleitung stelle des Inhalts wegen eine Belästigung durch die Antragsgegnerin dar, konnte der Senat I der GBK nicht folgen. Den vorliegenden Informationen konnte vielmehr entnommen werden, dass eine Reaktion der Geschäftsführung nicht auf Grund einer mutmaßlich falschen Sachverhaltsdarstellung seitens der Antragsgegnerin unterblieben ist.

Nach durchgeführtem Ermittlungsverfahren gelangte der erkennende Senat daher auf Grund der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und den vorgelegten Unterlagen zu der Auffassung, dass die Antragsgegnerin glaubwürdig darlegen konnte, die Antragstellerin nicht belästigt zu haben.

Dessen ungeachtet legt der Senat der Antragsgegnerin dennoch nahe, künftig den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – insbesondere im Hinblick auf die Zielsetzung des GIBG zur Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt – mit noch mehr Sensibilität und Aufmerksamkeit entgegen zu treten und in konfliktgeladenen Situationen gezielt zu versuchen, das Gespräch zu suchen und Aufklärung herbeizuführen.

Es liegt somit **keine Belästigung** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 7. Dezember 2010

Mag.a Dr.in Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK