

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt (vormals beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 7. März 2007 über den am 9. November 2005 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch **Herrn C**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde vorgebracht, dass Frau A von 13.2.2002 bis 31.7.2005 als Callerin und Teamleiterin bei der Firma X Ges.mbH beschäftigt gewesen sei. Herr C sei als Abteilungsleiter der unmittelbare Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen.

Dieser habe seinen Mitarbeiterinnen regelmäßig Fragen zu ihrer Unterwäsche, mit Vorliebe nach einem Stringtanga, gestellt oder wenn durch eine helle Bluse der BH sichtbar gewesen sei, diesen ebenso kommentiert, wie den Umstand, dass die Mitarbeiterin einen Rock angehabt hatte, mit der Bemerkung, wie „je kürzer desto besser“, „jetzt sehe ich einmal ihre Beine“ oder „mmh, sogar mit Schlitz“. Das Tragen einer engeren Jeans sei durch Bemerkungen über den „geilen Arsch“ der Mitarbeiterin begleitet gewesen.

Frau A sei an ihrem Arbeitsplatz ständigen Bemerkungen über ihren Körper und ihre Bekleidung insbesondere Fragen nach ihrer Unterwäsche ausgesetzt gewesen und habe sich dadurch massiv verbal sexuell belästigt gefühlt. Sie habe sich weder ungezwungen bewegen, noch die Kleidung ihrer Wahl anziehen können, so sei das Tragen von Röcken oder ärmellosen Oberteilen von ihr tunlichst vermieden worden oder weiße Blusen nur mit einem Blazer getragen worden, um anzüglichen Kommentaren zu entgehen.

Weiters habe der Antragsgegner an der öffentlichen Pinnwand regelmäßig Bilder mit Darstellungen von nackten Frauen und frauenfeindlichen und sexistischen Witzen angebracht, was von Frau A ebenfalls als kränkend empfunden worden sei und die Würde der Antragstellerin verletzt habe.

Bemerkungen, in denen er Vergleiche zwischen der beruflichen Tätigkeit und dem Sexualleben der Mitarbeiterinnen gezogen habe, diese nach ihrem Sexualleben gefragt habe oder sein eigenes reges Sexualleben erwähnt habe, hätte Herr C des Öfteren in Meetings und Einzelgespräche von sich gegeben.

Frau A habe gegenüber Herrn C gegenüber deutlich gemacht, dass sie die Äußerungen als unangenehm und unangebracht empfunden habe, indem sie mehrfach darauf hingewiesen habe, dass ein solches Verhalten verboten sei.

Durch sein fortgesetztes Verhalten sei die Antragstellerin über einen längeren Zeitraum, andauernden sexuellen Belästigungen ausgesetzt gewesen, was sich schließlich in gesundheitlichen Problemen geäußert habe. Aufgrund dieser psychischen Belastung sei sie deshalb über einen längeren Zeitraum in ärztlicher Behandlung und in Krankenstand gewesen. Dies habe zu einer Kündigung durch den Dienstgeber geführt.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe durch die rechtsfreundliche Vertretung des Antragsgegners bestritten:

Herr C sei überrascht und entsetzt über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe, die allesamt unwahr seien. Derartige Belästigungen seien in der Firma X weder gewünscht noch würden sie geduldet werden, daran habe sich Herr C immer gehalten. Er könne diese aus der Luft gegriffenen Vorwürfe nur so erklären, dass in dieser Phase das Dienstverhältnis von Frau A von der Firma X beendet worden sei und möglicherweise Herr C dafür verantwortlich gemacht werden sollte. Bei Beendigung dieses Dienstverhältnisses bzw. in den Wochen davor, sei es in den Gesprächen zwischen beiden allerdings immer um die immer schlechter werdenden Arbeitsleistungen gegangen, die nunmehr erhobenen Vorwürfe seien weder an Herrn C noch an den Dienstgeber herangetragen worden.

Das Arbeitsinspektorat habe am 1.8.2005 in der Firma X eine Arbeitsplatzüberprüfung durchgeführt, wobei auch den nunmehrigen Vorwürfen einer

sexuellen Belästigung nachgegangen worden sei. Insbesondere seien auch verschiedene Dienstnehmer befragt worden. Dabei hätten sich die Vorwürfe einer sexuellen Belästigung, durch Herrn C, nicht bestätigt.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab die Antragstellerin ergänzend an, dass die Belästigungen nach ungefähr einem Jahr im Unternehmen angefangen hätten. Es sei Sommer gewesen, und sie habe einen Rock angehabt. Herr C habe zu ihr gesagt: „Wow, Frau A! Sie können froh sein, dass ich verheiratet bin!“ Dann habe er ihr erklärt, dass er ihren String-Tanga nicht sehe und einmal habe er ihr ins Dekollete gesehen und dazu bemerkt, dass die Aussicht sehr schön sei.

Herr C habe des Öfteren unterschwellige sexuelle Bemerkungen gemacht. So habe er sich als „Superspritzer“ bezeichnet. Ein anderes Mal habe er gegenüber den Mitarbeiterinnen erklärt, dass er die Heizung im Büro aufdrehen werde, damit sich die Frauen ausziehen müssten. Jede der Kolleginnen habe so getan, als hätte sie es nicht gehört, obwohl es in Wirklichkeit eine jede gehört habe.

Im Sommer habe sie sich mit einem langen Mantel ins Büro gesetzt. Daraufhin bemerkte der Antragsgegner, dass er es schade finde, dass er ihren String-Tanga nicht sehen könne. Seitdem ziehe sie keine Röcke mehr an. Nichtsdestotrotz habe die Antragstellerin dem Antragsgegner deutlich gemacht, dass er sexuelle Äußerung ihr gegenüber nicht tätigen dürfe. Herr C habe dies nicht ernst genommen. Am Ende seien schon tagtäglich solche Bemerkungen gefallen.

Weiters gab die Antragstellerin an, dass sie beinahe einen Nervenzusammenbruch bekommen habe, aus dem Weinen nicht mehr herausgekommen sei. Deshalb musste sie auch in den Krankenstand gehen.

Herr C verzichtete, trotz zweimaliger Ladung und dem Hinweis darauf, dass das Verfahren, sollte er den Ladungen nicht Folge leisten, fortgeführt werde, auf die Möglichkeit seine Sichtweise zu den Vorwürfen dem erkennenden Senat persönlich darzulegen.

Dem Senat I der GBK wurde ... eine schriftliche Stellungnahme vorgelegt, aus der hervorging, dass sich unabhängig von der Antragstellerin eine weitere Person an die GAW gewandt und die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners bestätigt hatte.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn C, gemäß

§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG verwirklicht worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird.

Nach § 6 Abs.1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt. Das heißt ob er oder sie persönlich nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will.

Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästigers/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Senat I der GBK sah sich im durchgeführten Verfahren mit übereinstimmenden Aussagen der Auskunftspersonen konfrontiert. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes und der bestätigenden Aussagen Dritter ist es deshalb als erwiesen anzusehen, dass der Antragsgegner wiederholt Bemerkungen sexueller Natur in Gegenwart der Antragstellerin und Dritten gemacht hat und seine Mitarbeiterinnen nach ihren Sexualleben ausgefragt hat.

Durch diese durch das Verhalten von Herrn C sexualisierte Arbeitsatmosphäre wurde für die Antragstellerin wie auch andere Mitarbeiterinnen im Büro eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen. Dies hat soweit geführt, dass die Antragstellerin, in der Hoffnung durch diese Maßnahme nicht mehr vom Antragsgegner sexuell belästigt zu werden, keine Röcke und Kleider angezogen hat. Diese verängstigende Situation für die Mitarbeiterinnen im Büro, führte letztendlich auch zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Mitarbeiterinnen. Die Aussagen der befragten Personen wurden vom Senat I der GBK als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen.

Die Schilderungen der Auskunftspersonen im Zuge des Verfahrens veranlassen den Senat I auch zur Feststellung, dass sollten wie im gegenständlichen Fall getätigte Äußerungen eines Dritten für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschritten haben und es hierdurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen ist - dann ist die Grenze zwischen anzüglichen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten worden.

Die Antragstellerin hat versucht sich verbal gegen den Antragsgegner zu wehren, in dem sie ihn wiederholt daraufhingewiesen hat, dass er derartige Äußerungen nicht tätigen darf. Trotzdem war sie ständigen verbalen Übergriffen ausgesetzt.

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I der GBK stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie bei sexueller Belästigung durch einen Vorgesetzten für eine betroffene Frau oft eine zusätzliche Verschärfung des Problems dar, weshalb gerade in Fällen von sexueller Belästigung durch Vorgesetzte bzw. hierarchisch höher gestellte Personen und der damit für das Opfer verbundenen Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes besondere Sensibilität gefordert ist. Es kommt dadurch häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen aus Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale und auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe – bei Würdigung aller Umstände – eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen.

Senat I der GBK weist auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des Gleichbehandlungsgesetzes nicht zu verletzen - eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/-innen und zwischen Mitarbeitern/-innen sowie sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeiter/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten. Dies wurde im gegenständlichen Fall vom Antragsgegner nicht beachtet.

Auch möchte der Senat I der GBK an dieser Stelle auf das im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot verweisen.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A von Herrn C, gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Auf Grund der vom Senat I der GBK festgestellten sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs 1 Z 3 GIBG durch Herrn C, ist gemäß § 12 Abs 11 GIBG von diesem Schadenersatz zu leisten.

Der Senat I der GBK schlägt daher eine intensive Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

März 2007