



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 14. Dezember 2005 über den am 2. März 2005 eingelangten Antrag der Regionalanwaltschaft ... (R-GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch **Herrn B** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK /GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 1. April 2002 im Seniorenheim ... arbeite, wobei dieses Seniorenheim von der X Ges.m.b.H. betrieben werde. Sie habe als Pflegehelferin in Ausbildung begonnen, wobei sie diese Ausbildung im Jänner 2005 erfolgreich abgeschlossen habe.

Im Jänner 2003 habe Herr B als Pfleger im Heim zu arbeiten begonnen. Er sei Stationsleiter und der Stellvertreter von Herrn C gewesen. Herr C habe in den Jahren 2003 und 2004 einen Ausbildungslehrgang besucht und sei deshalb immer wieder längere Zeit vom Heim abwesend gewesen. Seine Aufgaben als Pflegedienstleiter (PDL) habe in dieser Zeit Herr B wahrgenommen.

Schon bald nach seinem Dienstantritt im Seniorenheim habe Herr B Frau A gegenüber anzügliche Bemerkungen gemacht. Er habe gesagt, dass er mit ihr ins Bett gehen möchte, er finde sie sehr anziehend und Ähnliches.

Gegenüber anderen Mitarbeitern/innen habe er Bemerkungen über den Umfang der Oberweite von Frau A gemacht. Einmal habe er Frau A am Gesäß berührt.

Frau A habe ihm ausdrücklich erklärt, dass sie dieses Verhalten nicht dulde und habe seine Übergriffe zurückgewiesen.

Eines Nachmittags im Juni 2004 habe Herr B im Aufenthaltsraum neben anderen Mitarbeiterinnen zu Frau A gesagt, dass er sie einmal im Leben „ficken“ möchte. Frau A sei schockiert und berührt gewesen und habe erwidert, dass es ihr jetzt reiche. Frau D, welche seit 2. Februar 2004 im Seniorenheim beschäftigt sei, sei Zeugin dieses Vorfalls gewesen. Da sie bemerkt habe, wie betroffen Frau A über diese Aussage gewesen sei, habe sie diese darauf angesprochen.

Frau A habe Frau D von den schon länger andauernden Übergriffen seitens Herrn B erzählt und habe erklärt, wie sehr sie dadurch belastet sei. Frau D habe Frau A geraten, sich an den Dienstvorgesetzten zu wenden und nicht länger zu schweigen.

Frau A sei aufgrund des Verhaltens von Herrn B verunsichert gewesen und habe weitere Übergriffe oder verbale Attacken seinerseits gefürchtet, weshalb sie sich außerstande gesehen habe, etwas gegen ihn zu unternehmen.

In Absprache mit Frau A habe sich Frau D deshalb an Frau E, der Betriebsrätin ... sowie an den PDL Herrn C gewandt. Es sei zu Gesprächen zwischen dem PDL Herrn C, Frau E und Herrn B gekommen, in welchen dieser alle Vorwürfe bestritten habe. Er habe im Gegenteil behauptet, dass Frau A ihn sexuell belästigt habe.

In Folge habe Herr B begonnen Frau A bei anderen Mitarbeitern/innen schlecht zu machen. Er habe ihre Arbeit in herabwürdigender Weise kritisiert und habe ihr auch für einen geregelten Arbeitsablauf notwendige Informationen vorenthalten. In ähnlicher Art habe sich auch sein Verhalten gegenüber Frau D geändert. Er habe Mitarbeitern/innen, die sich auf die Seite von Frau A und Frau D gestellt hätten, als „Arschlöcher“ bezeichnet. Er sei in seinen Anordnungen unklar gewesen und habe unwahre Behauptungen über die Arbeit der beiden Frauen gemacht.

Für Frau A und Frau D sei das Arbeitsklima immer unerträglicher geworden. Sie hätten Frau E neuerlich über die Situation informiert und um Hilfe gebeten.

Aufgrund einer Intervention von Frau E sei es am 9. September 2004 zu einem Gespräch mit PDL C gekommen, in welchem Frau A die Vorfälle geschildert habe.

Das Arbeitsklima im Pflegeheim sei zu dieser Zeit schon sehr belastet gewesen, sei geprägt gewesen von gegenseitigem Misstrauen und Furcht.

Aufgrund dieser Vorfälle sei es zu einer Besprechung von Herrn Dir. F, Herrn Bürgermeister G, Frau E und Herrn C gekommen. Im Zuge dieses Gespräches sei beschlossen worden, Herrn B mit Wirkung vom 13. September 2004 vom Dienst freizustellen und das Dienstverhältnis mit 31. Dezember 2004 einvernehmlich zu lösen.

Um nochmalige Vorfälle dieser Art zu verhindern, habe eine Informationsveranstaltung der AK ... zum Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ stattgefunden.

Frau D und Frau A seien erleichtert gewesen, dass Herr B nicht mehr im Pflegeheim anwesend gewesen sei, hätten aber die Arbeitsatmosphäre immer noch als sehr belastet empfunden. Die Stimmung im Pflegeheim sei für längere Zeit immer noch von gegenseitigen Misstrauen geprägt gewesen. Manche Mitarbeiter/innen hätten Herrn B als Opfer von Frau A und Frau D angesehen.

Mit Schreiben vom 21. Dezember habe sich die Regionalanwältin noch einmal an Herrn Dir. F mit der Bitte um angemessene Unterstützung der betroffenen Frauen gewandt. In den folgenden Wochen sei es zu mehreren Gesprächen seitens der Geschäftsführung, Frau E und dem Pflegedienstleiter mit den beiden Frauen gekommen. Die Arbeitsatmosphäre im Pflegeheim sei nach Aussage von Frau D und Frau A wieder ruhiger und angenehmer geworden. Dies sei auch im Schreiben von Herrn Dir. F bestätigt worden.

Die Aussagen von Herrn B gegenüber Frau A und seine körperlichen Übergriffe seien als ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten zu werten. Dieses Verhalten sei von Frau A in keiner Weise gewünscht gewesen, was sie auch gegenüber Herrn B zum Ausdruck gebracht habe. Vielmehr habe sie dieses Verhalten, das zudem vor Zeugen geschehen sei, als herabwürdigend und belastend empfunden. Das Zurückweisen dieses Verhaltens habe in Folge zu mobbingähnlichen Handlungen seitens Herrn B geführt, was die Arbeitsatmosphäre zusätzlich belastet habe.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass Herr C ihr direkter Vorgesetzter und ihr Pflegedienstleiter gewesen sei, welcher auch die Personalhoheit im Haus über gehabt habe. Während der Abwesenheit von Herrn C sei Herr B ihr direkter Vorgesetzter gewesen, wobei ihm etwa 15 Mitarbeiter/innen unterstellt gewesen seien. Herr C und Herr B hätten sich von einer früheren Arbeit ... her gekannt.

Herr B habe immer wieder durchblicken lassen, dass er eigentlich ganz gerne mit ihr etwas haben möchte, wobei sie im ganz klar gesagt habe, dass dies für sie nicht in Frage käme. Er habe recht gerne alle weiblichen Mitarbeiterinnen im Haus umarmt und „abgebusselt“, wobei es die einen zugelassen hätten und die andern nicht. Sie habe ihm klar gesagt, dass sie das nicht möchte, habe dies in Folge an Herrn C mit der Bitte weitergeleitet, dass er mit Herrn B reden solle, damit er das unterlasse. Er habe ihr beispielsweise auch einen Kuss auf die Wange gegeben. Nachdem sie ihn zurückgewiesen habe, sei sie gemobbt worden.

Anfangs habe sie sich nicht getraut, etwas zu sagen, da sie in Ausbildung gewesen sei. Im Übrigen habe sie drei Kinder zu versorgen. Sie habe um ihre Arbeit große Angst gehabt, da Herr B sie auch gemobbt habe.

Sie selbst habe in ihrer Causa viel zu spät gehandelt, die eineinhalb Jahre seien für sie ein Horror gewesen.

Aufgrund der Bemerkung von Herrn B, die im Aufenthaltsraum gefallen sei, habe ihr Frau D gesagt, dass das so nicht sein könne. Da Frau D zu ihr gestanden sei, sei diese selbst auch gemobbt worden. Herr B habe Frau D und sie unter den Mitarbeiter/innen schlecht gemacht.

In Folge habe sie neben der Betriebsrätin, Frau E und Herrn C als Pflegedienstleiter darüber informiert. Als Herr C zwischendurch kurz im Haus gewesen sei, habe er immer nur mit Herrn B gesprochen, um zu erfahren, was es Neues gebe. Er sei jedoch aufgrund seiner Abwesenheit über die Vorkommnisse nicht informiert gewesen, da ihm Herr B etwas ganz anderes erzählt habe. Herr C habe für seine Mitarbeiter/innen sehr wenig Zeit gehabt. Er habe dies einfach nicht wahr haben wollen und habe anfangs darüber gelacht. Erst Frau E, die Betriebsrätin, habe ihr gesagt, was sie dagegen unternehmen könne.

Um den Dienstweg einzuhalten, habe sie nach Herrn C Herrn Dir. F informiert, welchem Herr C unterstehen würde. In Folge sei es zu einem Gespräch mit Frau E, Herrn C und ihr gekommen. Herr B habe im Gespräch alles abgestritten.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners werden die Vorhaltungen im Verlangen der R-GAW zurückgewiesen.

Herr B habe zu Frau A niemals anzügliche Bemerkungen gemacht und auch nie den Vorschlag, mit ihr ins Bett zu gehen. Er habe auch niemals Bemerkungen

gegenüber Mitarbeiter/innen über die Oberweite von Frau A gemacht und habe sie auch nie am Gesäß berührt.

Frau A solle diesbezüglich angeben, welchen Mitarbeiter/innen gegenüber er angeblich diese Bemerkungen gemacht habe. Der in der Aktennotiz vom 9. September 2004 angeführte Vorfall, dass er in Anwesenheit der Auskunftspersonen Herrn C, Herrn H und Frau D gesagt haben solle, er möchte sie einmal im Leben „ficken“, sei ebenfalls unwahr. Diese Aussage sei eine reine Erfindung von Frau D.

Er habe auch nicht Frau A, wie von ihr in der Aktennotiz vom 9. September 2004 behauptet werde, einen Kuss gegeben. Es sei vielmehr umgekehrt gewesen, dass Frau A immer wieder Kontakte zu ihm gesucht und er diese immer wieder abgewehrt habe.

Frau A sei von ihm niemals sexuell belästigt worden, sondern es sei umgekehrt gewesen, dass sie sich immer körperlich an Männer angenähert habe und dann „den Spieß“ umgedreht und behauptet habe, dass die Männer sie sexuell belästigt hätten.

Seit 1. Juli 1992 sei er in Österreich. Vom 5. August 1992 bis 15. April 1993 habe er im Seniorenheim ..., vom 16. April 1993 bis 31. August 1995 in der Geriatrie der Landesnervenklinik ..., in der Zeit von 1. September 2001 bis 31. Jänner 2003 als Stationsvertretung Stationspflege in der Seniorenwohnanlage ... gearbeitet. Bei all diesen Dienstgebern habe er ständig Kontakt mit Frauen gehabt und es habe in diesen mehr als zehn Jahren niemals irgendeinen Vorfall wegen sexueller Belästigung gegeben.

Bevor er nach Österreich gekommen sei, habe er auch ... als Krankenpfleger gearbeitet, und es habe niemals irgendeinen Vorfall wegen sexueller Belästigung gegeben.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab der Antragsgegner im Beisein seiner anwaltlichen Vertretung ergänzend an, dass Herr C sein Vorgesetzter gewesen sei, den er in der pflegerischen Organisation fallweise vertreten habe. Frau A und ihre Kollegin, Frau D hätten große Unruhe ins Team gebracht, sodass die Arbeit unerträglich gewesen sei. Infolge eines diesbezüglichen Gespräches mit Herrn C als Pflegedienstleiter und Frau Direktor Koller als Finanzzuständige, die auch mit dem Personal zu tun gehabt habe, sei eine schriftliche Ermahnung an beide Mitarbeiterinnen ergangen.

Die Vorwürfe, dass er Frau A auf den Po gegriffen und ihr einen Kuss auf die Wange gegeben hätte, wie auch den Vorwurf hinsichtlich etwaiger anzüglichen Bemerkungen gegenüber Frau A, weist er zurück. Ebenso habe er nie gefragt, ob sie mit ihm schlafen möchte. Vom ersten Tag an habe er keinen guten Kontakt zu Frau A gehabt. Von diesen Vorwürfen gegen ihn habe er erst vom Pflegedienstleiter (Herrn C) erfahren.

Betreffend den schon geschilderten verbalen Vorfall im Aufenthaltsraum gab er an, dass Frau A von Frau D in diese ganze Sache hineingezogen worden sei. Nur Frau D habe angeblich diese verbale Äußerung gehört, nicht Frau A. Er habe sich in Folge bemüht, dass Frau D das Unternehmen verlasse, da es auch Probleme in der Pflege und im Team mit ihr gegeben habe. Den Vorwurf des Mobbing weise er zurück. In seiner beruflichen Laufbahn habe es nie Probleme gegeben, er sei bei allen Leuten sehr beliebt gewesen, habe seine Kolleginnen nie mit der Hand berührt. Auch habe es von seiner Seite nie Äußerungen gegenüber Frauen gegeben, die die sexuelle Sphäre berühren würden. Seiner Meinung nach sei dies reines Mobbing gegen ihn gewesen, wobei Frau A nicht so in die Sache hineingezogen worden wäre, wenn es Frau D nicht gegeben hätte.

Er habe Frau A gegenüber immer Abstand gehalten. Sie sei diejenige gewesen, die viel Kontakt und Gespräche gesucht habe.

Die von Senat I der GBK befragte Auskunftsperson, schilderte dem Senat I, dass sie trotz jahrelanger Tätigkeit in diesem Beruf mit einer für sie völlig neuen Situation konfrontiert gewesen sei. Von September 2002 bis Juli 2004 habe sie an der Universität ... einen Lehrgang besucht. Bedingt durch längere Abwesenheit habe die Auskunftsperson jemanden gebraucht, zu dem sie Vertrauen gehabt habe. Dadurch habe sie sich unter anderem auf Aussagen der Betroffenen verlassen. Anfangs habe es gut funktioniert, etwa vier oder fünf Monate danach hätten die Probleme begonnen.

Nach ein paar Wochen Abwesenheit der Auskunftsperson, habe sich Frau A über Herrn B beschwert. So habe sich das ganze hochgeschaukelt und es sei in Folge zu einer Polarisierung im Team gekommen, wobei erst nach dem Ausscheiden von Herrn B erkannt worden sei, wie tiefgreifend diese gewesen sei. Frau A und Frau D seien Herrn B ein Dorn im Auge gewesen. Es habe sich Herr B über Frau A beschwert und umgekehrt, wobei Frau A die Auskunftsperson gebeten habe, Herrn B auszurichten, dass er seine Witze lassen solle. Damals sei die

Auskunftsperson in die Richtung sensibilisiert worden, dass es sich hierbei nicht nur um Witze handle, sondern dass es in diesem Fall eine Zielperson gebe. Die Auskunftsperson habe es jedoch nicht persönlich mitbekommen, dass Herr B Frau A irgendwelche obszönen Sachen gesagt habe. Offensichtlich habe es aber solche Vorkommnisse gegeben.

Erst als Frau A, Frau D und die Betriebsrätin an sie herangetreten seien, seien ihr die Einzelheiten bekannt geworden, worum es hier tatsächlich gehe. Die Auskunftsperson stellte weiters fest, dass es betreffend Frau A weder damals noch heute, weder in fachlicher noch in menschlicher Hinsicht, Beanstandungen gegeben habe.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 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, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Sexuelle Belästigung gilt als Diskriminierung des Geschlechts und ist daher verboten (RL 2002/73/EG iVm RL 76/207/EWG).

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 erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen /deren Vertreter/innen, die gegen dieses Verbot verstoßen, wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem der/die Arbeitgeber/in belästigt. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

„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 ein Abwenden oder eine schlüssige Geste. Um eine sexuelle Belästigung im Sinne des GIBG zu bejahen, muss das zu prüfende Verhalten für die betroffene Person

unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein, was auch für die belästigende Person erkennbar sein muss.

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

Wenn die Äußerungen für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreitet und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommt, dann ist die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten. Es kommt häufig vor, dass Arbeitnehmerinnen um Sorge um ihren Arbeitsplatz verbale oder auch körperliche Übergriffe tolerieren, obwohl diese Übergriffe, bei Würdigung aller Umstände, eine verbotene sexuelle Belästigung darstellen würden.

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. Ein Verhalten, welches die Würde beeinträchtigt, setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich.

Im Falle einer sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten. Unter sexuelle Belästigung fallen Handlungen, die geeignet sein, die soziale Wertschätzung der betroffenen Frauen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (OGH 26.5.2004, 9 ObA 64/04h).

Beim Tatbestand der sexuellen Belästigung geht es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen (OGH 5.4.2000, 9 ObA 292/99b).

Aus dem vorgelegten Sachverhalt und den Aussagen in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ging für diesen klar hervor, dass Frau A von Herrn B mehrmals durch anzügliche Bemerkungen verbal sexuell belästigt

worden ist, zudem diese, oben angeführte Aussage von Dritten wahrgenommen wurde. Die Aussage der Antragstellerin ist als glaubwürdig und nachvollziehbar zu sehen. Die der sexuellen Sphäre zuzurechnenden Äußerungen des Antragsgegners haben jedenfalls ein erträgliches Maß überschritten und die Würde von Frau A verletzt. Das Verhalten von Herrn B war für Frau A unerwünscht, was auch für ihn aufgrund ihrer glaubhaft dargelegten abwehrenden Reaktionen erkennbar sein musste. Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis oft bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung weiß der Senat I der GBK, dass ein häufiges Motiv für belästigende Übergriffe durch Vorgesetzte die Untermauerung der Machtposition des Vorgesetzten sein kann, wobei auch hinlänglich bekannt ist, dass bei offensiver Gegenwehr der Betroffenen mit zusätzlichen negativen Konsequenzen gerechnet werden muss.

Herr B vermochte den Senat I von seiner Darstellung, dass alle ihn betreffenden Vorwürfe reines Mobbing gegen ihn gewesen seien und es vielmehr Frau A gewesen sei, die viel Kontakt und Gespräche zu ihm gesucht habe, nicht zu überzeugen.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Herr B, Frau A sexuell belästigt hat und daher der Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 6 Abs. 1 Zif 3 verwirklicht worden ist.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission 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.

14. Dezember 2005