

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) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 14. Februar 2007 über den am 31. Oktober 2005 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch **Herrn A** 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 GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau B von 29.9.2002 bis 30.4.2005 als Callerin und Gruppenleiterin bei der Firma X Ges.m.b.H beschäftigt gewesen sei. Herr A 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 B 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 B ebenfalls als kränkend empfunden worden sei und die Würde der Antragstellerin verletzt habe.

Im Zusammenhang mit der Tätigkeit von Frau B als Callerin sei ihr empfohlen worden, dass sie beim Telefonieren an Sex denken solle, damit ihre Gespräche lebendiger wären. Wobei Herr A dazu gestöhnt und gehechelt habe und bemerkt hätte, dass „es beim Mäusen auch langweilig wäre, wenn es dabei ganz leise sei und nur lebendig und super sei, wenn man stöhne“. Frau B sei von ihm angewiesen worden, so zu telefonieren. Auf die Feststellung der ebenfalls anwesenden Frau C, dass er auch immer nur an Sex denken würde, habe er geantwortet „ja, in der Minute 77-mal“.

Ähnliche 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 A des Öfteren in Meetings und Einzelgespräche von sich gegeben. Dies sei auch von einer Kollegin wahrgenommen worden und an die übrigen Mitarbeiter/innen gerichtet gewesen.

Frau B habe Herrn A gegenüber deutlich gemacht, dass sie die Äußerungen als unangenehm und unangebracht empfunden habe, indem sie mehrfach darauf hingewiesen habe, dass solche Bemerkungen am Arbeitsplatz unangebracht seien.

Durch sein fortgesetztes Verhalten sei die Antragstellerin über einen längeren Zeitraum andauernden sexuellen Belästigungen ausgesetzt gewesen, was sich schließlich in gesundheitlichen Problemen geäußert habe. Die Antragstellerin sei aufgrund dieser psychischen Belastung über einen längeren Zeitraum in ärztlicher Behandlung und in Krankenstand gewesen. Dies habe in weiterer Folge aufgrund eines längeren Krankenstandes bei Frau B zu einer Kündigung durch den Dienstgeber geführt.

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

So sei Herr A 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 A immer gehalten. Er könne diese aus der Luft gegriffenen Vorwürfe nur so erklären, dass in dieser Phase das Dienstverhältnis von Frau B von der Firma X beendet worden sei und möglicherweise Herr A 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 A 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 bezüglich einer sexuellen Belästigung nachgegangen worden sei, insbesondere seien auch verschiedene Dienstnehmer befragt worden. Dabei hätten sich die Vorwürfe einer sexuellen Belästigung, insbesondere durch Herrn A, nicht bestätigt.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab die Antragsstellerin im Wesentlichen ergänzend an, dass Herrn A 12 bis 15 Mitarbeiter/-innen unterstellt gewesen seien. Dies habe aber sehr fluktuiert. Wenn es ihrem Dienstgeber nicht gepasst habe, seien die Mitarbeiter/-innen gekündigt worden und neue Mitarbeiter/-innen eingestellt worden.

Angefangen hätten die sexuellen Belästigungen durch Herrn A, als sie eines Tages mit dem Rücken zu ihm an der Pinwand im Büro einen Termin eingetragen habe. Er habe zu ihr gesagt: „Frau B, sie wissen schon, dass sie einen geilen Arsch haben!“. Sie habe ihm wegen dieser Unverschämtheit „eine schmieren“ wollen. Da sie jedoch ihre Arbeit nicht verlieren habe wollen, habe sie ihn darauf hingewiesen, dass sie sich momentan in der Arbeit befänden. Er habe wiederholt anzügliche Bemerkungen hinsichtlich enger Bekleidung gemacht. Seitdem habe sie nie enge, anliegende Kleidung oder gar Röcke angezogen.

Des Weiteren seien frauenfeindliche Aushänge von Herrn A an der Pinnwand im Büro angebracht worden. Eines Tages seien sie beide zeitgleich jeweils aus der Toilette gekommen. Er habe dann zur Antragstellerin gesagt, dass sie jetzt gemeinsam zurück in die Abteilung gehen und dann würden alle glauben, dass

sie es „auf der Toilette getrieben hätten“. Das Schlimmste an der Arbeit sei gewesen, wenn man mit ihm alleine im Büro gesessen sei. Da seien immer sexuelle Bemerkungen von ihm gemacht worden.

Sie wollte damals ihre Arbeit nicht verlieren, da sie als Alleinerzieherin eine Arbeit brauche, aus diesem Grund habe sie nichts gesagt. Mittlerweile wüsste sie es besser, es sei immer noch besser arbeitslos zu sein, als an so einer Arbeitsstelle zu bleiben.

Bei Bemerkungen sexueller Natur habe sie ihm immer wieder gesagt, dass sie sich in der Arbeit befinden würden. Alle anderen Mitarbeiter/-innen hätten geschwiegen. Das Büro sei nicht so gestaltet gewesen, dass alle immer die sexuellen Belästigungen durch Herrn A mitbekommen hätten. So habe sie einmal einen kurzen Rock angehabt, und Herr A sei auf einmal unterhalb ihres Schreibtisches am Boden vor ihren Füßen gesessen und habe behauptet, er müsse etwas am Kabel richten. Andererseits hätten sicher alle anderen mitbekommen, wie er mit einer Sprühflasche herumspritzend durch die Abteilung gegangen sei und erklärt habe, er sei der „Oberspritzer vom Dienst“.

Auch habe er andere Mitarbeiterinnen belästigt. Eine Kollegin hätte ihr erzählt, dass ihr ähnliches passiert sei. Sie habe ihre Kollegin gebeten die Pinnwand im Büro mit den frauenfeindlichen Witzen zu fotografieren, als sie gekündigt worden sei. Dieses Foto wurde dem Senat von der Gleichbehandlungsanwältin vorgelegt. Die allgemeine Situation am Arbeitsplatz schilderte sie dahingehend, dass der Antragsgegner und eine Kollegin, die seine „Freundin“ gewesen sei, eine Art „Regiment“ in der Abteilung ausgeübt hätten, sodass die Mitarbeiter/-innen unter enormen Druck gestanden seien und alle zu den sexuellen Belästigungen von Herrn A geschwiegen hätten. Sie könne sich die vom Antragsgegner in der Stellungnahme vorgelegte Unterschriftenliste von den Mitarbeiterinnen ihrer Abteilung nur so erklären, dass ihre Kolleginnen vom Antragsgegner sehr unter Druck gesetzt worden seien.

Auch habe sie sich, was normalerweise für Caller unmöglich gewesen wäre, nachdem sie gekündigt worden sei, an einen der Geschäftsführer gewandt, mit dem Ziel die anderen Mitarbeiterinnen für die Zukunft vor derartigen Übergriffen zu schützen. In einem Telefonat einige Wochen später habe ihr dieser patzig mitgeteilt, dass er hinter seinen Mitarbeiter/-innen stehen würde und sich geweigert irgendetwas in dieser Richtung mit ihr zu besprechen.

Als Kündigungsgrund sei ihre mangelnde Leistung angegeben worden. Dies stehe jedoch im Gegenteil zu dem, was sie an Prämien von der Firma X erhalten habe. Abschließend gab die Antragstellerin an, dass sie noch immer unter den Nachwirkungen der sexuellen Belästigung leide. Seit diesen Vorfällen müsse sie Medikamente einnehmen und sei nach wie vor in therapeutischer Behandlung.

Herr A verzichtete, trotz zweimaliger Ladung und den 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 durch die Regionalanwaltschaft für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt (Wirkungsbereich: ...) eine schriftliche Stellungnahme, vorgelegt, aus der hervorging, dass sich unabhängig von der Antragstellerin eine weitere Person an die Arbeiterkammer und die GAW gewandt hatte und ähnliche sexuelle Übergriffe des Antragsgegners ihr und anderen Mitarbeiterinnen gegenüber schilderte.

So sei Herr A mit einer Sprühflasche durch die Abteilung gegangen und habe sich als „Oberspritzer“ bezeichnet. Habe wiederholt in die Ausschnitte der Mitarbeiterin geblickt und wiederholt anzügliche Witze gemacht. Zu einer Arbeitskollegin, die sich nach einem negativen Telefonat mit einer Kundin geärgert habe, habe Herr A gemeint: „Lassen Sie sich von so einer dummen Person nicht unterkriegen. Wer zu wenig Sex hat, ist halt so. Haben Sie regelmäßig Sex? Ich habe schon regelmäßig Sex“.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch Herrn A, 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 auf Grund des durchgeführten Verfahrens mit übereinstimmenden Aussagen der Auskunftspersonen konfrontiert. Der Antragsgegner hat lediglich eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, in der sämtliche Vorwürfe der Antragstellerin pauschal bestritten worden sind. Trotz zweimaliger Ladung, und den Hinweis darauf, dass sollte er Nichterscheinen, vom

erkennende Senat das Verfahren fortgeführt wird, verzichtete der Antragsgegner darauf im Zuge seiner mündlichen Befragung durch Senat I der GBK, persönlich zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen. Er zog es vor, sich dem Verfahren durch Nichtfolgeleistung der Ladungen, unentschuldig zu entziehen. Vor dem Befragungstermin durch Senat I wurde seitens der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners bekannt gegeben, dass das Vollmachtsverhältnis aufgekündigt sei.

Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindrucks sowie der übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin und der Auskunftspersonen, sieht es der Senat I als erwiesen an, dass derartige Äußerungen tatsächlich stattgefunden haben.

Es ging für Senat I der GBK klar hervor, dass die Antragstellerin wiederholt durch anzügliche Bemerkungen sexuell belästigt worden ist, zudem diese Bemerkungen von Dritten wahrgenommen worden sind.

Die Aussage der Antragstellerin wurde als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Es widerspräche der allgemeinen Lebenserfahrung anzunehmen, dass die Antragstellerin diese Vorwürfe erfunden haben könnte und sich trotz schwerer psychischer Probleme, hervorgerufen durch diese Vorgänge, einem derartigen Verfahren unterziehen würde.

Der Senat I der GBK möchte auch festhalten, dass wenn wie im gegenständlichen Fall, die getätigte Äußerungen eines Dritten für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschritten haben und es hierdurch zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen ist, eindeutig die Grenze zwischen anzüglichen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten worden ist.

Die Antragstellerin hat versucht sich verbal gegen den Antragsgegner zu wehren, in dem sie ihn wiederholt daraufhingewiesen hat, dass sie sich in der Arbeit befinden.

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.

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 B von Herrn A, 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 A, 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.

Februar 2007