

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 Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) gelangte am 22. August 2007 über den am 28. Dezember 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn A** 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 als langjährige Mitarbeiterin ... für Reinigungsarbeiten ... beschäftigt gewesen sei, in dem auch Herr A als Mitarbeiter ... beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin habe im ...wohnheim ... gewohnt. Am 8.6.2006 sei die Antragstellerin in ihrer Wohnung unter der Dusche gestanden, als sie bemerkt habe, dass jemand in der Wohnung sei. Sie habe, noch unbedeckt, die Badezimmertüre kurz geöffnet, da Frau B geglaubt habe, eine Bekannte würde ihr die Zeitung vorbeibringen. Als sie jedoch Herrn A in der Wohnung stehen gesehen habe, habe sie die Türe rasch wieder geschlossen um sich einen Bademantel anzuziehen, wobei sie ihn fragte, was er in ihrer Wohnung wolle. Als die Antragstellerin aus dem Badezimmer herausgekommen sei, habe sich der Antragsgegner die Hose samt Unterhose heruntergezogen, sodass sein Genitalbereich sichtbar gewesen sei und sie dabei gefragt, „ob ihr ein Rasierer gefällt“. Die Antragstellerin sei entsprechend entsetzt und erschrocken über sein Verhalten gewesen und habe laut mit ihm geschimpft und ihn aus der Wohnung vertrieben.

Einige Tage später habe die Antragstellerin in der Zentrale bei der Reinigung ... mitgeholfen, als der Antragsgegner gekommen sei, um ein Bett mitzunehmen. Als

ihm die von Frau B und einer weiteren Mitarbeiterin verwehrt worden sei, weil kein geeignetes Bett vorhanden gewesen sei, habe Herr A die beiden Frauen angebrüllt und beschimpft, wogegen sich Frau B lautstark gewehrt habe. Daraufhin habe er sie - offenbar in Anspielung auf den Vorfall in ihrer Wohnung - gefragt, warum sie denn so böse mit ihm sei. Aufgrund dieser Vorfälle sei Frau B erst bewusst geworden, dass es sich bereits bei früheren Bemerkungen von Herrn A, wie „Du gehörst einmal so richtig durchgefickt!“ während sie mit der Reinigungsmaschine den Boden ... geputzt habe, auch schon um verbale sexuelle Übergriffe gehandelt habe. Dies habe sie bisher einfach verdrängt.

Deshalb habe sie sich ihrer Bekannten Frau C ... anvertraut. Von dieser habe sie erfahren, dass sie ebenfalls ähnliche Erfahrungen mit dem Antragsgegner gemacht habe. Schließlich sei die Information durch Frau C im Dienstweg zur ...direktorin gelangt. In Folge dieser Geschehnisse sei Frau B mit einer Klage wegen übler Nachrede durch Herrn A konfrontiert gewesen.

In der schriftlichen Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners, Herrn A, wird der erhobene Vorwurf der sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin bestritten:

Nachdem der Antragsgegner am Dienstwege mit dem Vorwurf konfrontiert worden sei, habe er die Antragstellerin aufgefordert diesen Vorwurf zu widerrufen. Dies sei nicht erfolgt, weshalb eine Klage wegen übler Nachrede eingebracht worden sei.

Für den von der Antragstellerin angeführten Vorfall in der Zentrale, der sich keineswegs in der von Frau B geschilderten Weise abgespielt habe, gebe es Zeugen. Darüber hinaus spiele auch die Frage der Glaubwürdigkeit von Frau C eine Rolle. Weiters verweise man auf das ... anhängige Strafverfahren wegen übler Nachrede gegen Frau B und Frau C.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass es nicht zu den Aufgaben von Herrn A gehöre, das ...heim zu betreuen, in dem auch sie wohne. Der Antragsgegner sei zur Zeit des besagten Vorfalles im Dienst gewesen. Es sei auch immer wieder vorgekommen dass er ihr zwischen 16 und 17 Uhr in den Gängen des ...heimes alleine entgegengekommen sei. In das ...heim könne auch jeder rein.

Mehrmals sei es zu Belästigungen durch Herrn A am Arbeitsplatz gekommen. So habe sich dieser von hinten an sie herangeschlichen und ihr gesagt, dass sie einmal so richtig durchgefickt gehöre.

Als sie aus ihrem Urlaub zurückgekommen sei, sei Frau B mit einer Klage wegen übler Nachrede konfrontiert gewesen. Den Vorfall unter der Dusche habe sie Frau C erzählt weshalb das ganze ins Rollen gekommen sei. Sie sei seit 27 Jahren und Herr A seit 30 Jahren ... beschäftigt und sei auch nie etwas vorgefallen

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK hielt der Antragsgegner fest, dass dieser Vorfall in der Wohnung nicht stattgefunden habe. Es gebe das Gerücht, dass sich das Ganze möglicherweise mit anderen Personen ereignet habe. Dies werde sich jedoch erst später klären können, da er Frau B wegen übler Nachrede geklagt habe. Seiner Meinung nach sei dies ein Racheakt von Frau B. Der Grund hierfür sei, dass er ... ein Bett gebraucht habe. Deshalb sei er zu einer Mitarbeiterin aus der Bettenzentrale gegangen und habe höflich nach einem freien Bett gefragt. Frau B, die zeitweise in der Bettenzentrale sei, habe sich trotz mehrmaliger Aufforderung durch ihn dies zu unterlassen, eingemischt. Als sie nach dem zehnten Mal nicht ruhig gewesen sei, sei er lauter geworden. Der Antragsgegner habe dann das Bett bekommen. Frau B kenne er seit ca. 20 Jahren und habe es nie ein Problem gegeben.

Hierzu befragt gab er an, dass er keinen Generalschlüssel für das ...heim habe. Um diesen Schlüssel zu erhalten, müsse er zum Portier gehen und die Übernahme des Schlüssels in ein Buch eintragen. Normalerweise müsse das Eingangstor beim ...heim versperrt sein, er räumte jedoch ein, dass es eigentlich immer offen sei.

In der Befragung vor Senat I der GBK gab eine Auskunftsperson an, dass Frau B sich erst an sie gewandt habe, als die Vorwürfe bereits an die Öffentlichkeit gekommen seien. Die Auskunftsperson habe den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin den ganzen Wirbel, den das Schreiben der ...direktorin an das kollegiale Gremium ... verursacht hat, nicht gewollt habe. Herr A habe die Auskunftsperson ebenfalls kontaktiert und habe ihr dieser vermittelt, dass nichts vorgefallen sei. Es hätten beide darauf beharrt, dass deren jeweils eigene Version der Geschichte stimme.

Hierzu befragt gab die Auskunftsperson an, dass die Vermietung der Wohnungen im ...heim auch an Lehrpersonen ... oder an betriebsfremde Personen, die im ... arbeiten würden, erfolge. Generell seien die Zimmer sicher nicht offen, aber die Möglichkeit, dass man hineinkomme bestehe. Es gebe in der Portierloge einen Generalschlüssel, den Herr A ausheben könne, wofür er sich in ein Buch eintragen müsse.

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

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.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens hält der erkennende Senat zunächst fest, dass der Vorfall im ...heim von der beantragten Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch einen Dritten gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG umfasst ist, da dieser im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis von Frau B steht. Der Vorfall hat sich in einer Wohnung des ...heims abgespielt, die nach Angaben der Auskunftsperson auch an betriebsfremde Personen vermietet werden, die aber im ... arbeiten. Somit hat der Vorfall Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin und des Antragsgegners.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teils widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert, weshalb letztlich eine Abwägung der Glaubwürdigkeit der Darstellung der befragten Personen vorzunehmen war.

Herr A konnte den erkennenden Senat von seiner Darstellung, dass er zum behaupteten Vorfall und den verbalen sexuellen Belästigungen gegenüber Frau B nichts sagen könne und es das Gerücht im Krankenhaus gebe, dass sich dieser Vorfall mit einer anderen Person ereignet habe - jedoch nicht mit ihm - nicht überzeugen. Trotz mehrmaligen Nachfragens in der mündlichen Befragung weigerte er sich, nähere Angaben zur Klärung zu machen.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren insofern glaubhaft, da es nicht der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, dass jemand derartige Vorhalte erfindet und sich diesem Verfahren aussetzt. Vielmehr erschien es dem Senat I nachvollziehbar, dass durch die Mitteilung der Vorfälle an eine Dritten Person, nämlich Frau C, der Antragstellerin erst zu Bewusstsein gekommen ist, dass der Antragsgegner ein Verhalten gesetzt hatte, dass der sexuellen Sphäre zurechenbar ist und ein für Frau B erträgliches Maß überschritten hat.

Auch wurde die Aussage von Frau B, dass die Angelegenheit erst durch die Weiterleitung von Frau C an die ...direktorin eine Eigendynamik bekommen hat, im Zuge des Verfahrens bestätigt. Weshalb auch die Vermutung des Antragsgegners, dass es sich um einen Racheakt Frau B ihm gegenüber handelt, nicht nachvollzogen werden kann. Insbesondere da sowohl von der Antragstellerin als auch dem Antragsgegner übereinstimmend festgehalten wurde, dass es in den langen Jahren ihrer Zusammenarbeit, mit Ausnahme des Vorfalles mit dem ...bett zu keinen Differenzen gekommen ist.

Für den erkennenden Senat ist es nicht außergewöhnlich, dass Frauen Verhaltensweisen ihnen gegenüber, die der sexuellen Sphäre zuzuordnen sind und die von ihnen nicht erwünscht sind, nicht thematisieren. Erst das Anvertrauen einer Dritten Person gegenüber, hat letztendlich zum Entschluss geführt den Vorfall öffentlich zu machen. Der Senat I der GBK weist deshalb auch zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander daraufhin, 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 Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Die Äußerungen des Antragsgegners stehen in jedem Fall im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre und waren für diesen erkennbar, von der Antragstellerin nicht erwünscht.

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

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.

August 2007