

**Senat I der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz****(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. Mai 2012 über die am 8. November 2011 von Amts wegen für **Frau Mag.<sup>a</sup> A (Antragstellerin)** eingeleitete Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 1** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) **GIBG** 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. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

**Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.<sup>a</sup> A auf Grund des Geschlechtes durch Frau B gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GIBG belästigt worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Der Senat I der GBK hat am 8. November 2011 in oben angeführter Sache von Amts wegen eine Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine geschlechtsbezogene Belästigung eingeleitet. Im Zuge des Ermittlungsverfahrens in der Sache „...“ GBK I/291/10 hat der Senat I der GBK Kenntnis hinsichtlich einer vermuteten geschlechtsspezifischen Diskriminierung erlangt.

Die Antragstellerin habe seit 19. Februar 2008 bei X in der Abteilung Y in ... gearbeitet. Sie habe internationale Projekte, vor allem im ... Bereich betreut, hier insbesondere den ... Tochterverein, da sie selbst aus ... stamme. Ihre unmittelbare Vorgesetzte sei die Antragsgegnerin, die Leiterin der Abteilung Y, gewesen.

Am 2. Juni 2010 sei von der Antragsgegnerin eine interne Projektmanagementausbildung in der Abteilung vorgestellt worden. Aus der Abteilung sollten nach dem Wunsch von der Antragsgegnerin drei Angestellte diese Ausbildung machen dürfen, je eine Person aus ..., ... und .... Zudem habe die Antragsgegnerin mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin betreffend den Ausschluss von Mitarbeitern/innen mit Kindern habe die Antragsgegnerin dahingehend präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen von der Antragsgegnerin betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wahrgenommen. So habe die Antragsgegnerin beispielsweise einmal bei einem Sektumtrunk anlässlich der Geburtstagsfeier einer Kollegin der Antragstellerin März 2009 gemeint, nun „werde sich ja verraten“, ob eine Mitarbeiterin aufgrund der Verweigerung von Sektumkonsum schwanger sei.

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

Die Antragsgegnerin sei in ihrer langjährigen Tätigkeit als Teamleiterin und stellvertretende Abteilungsleiterin stets bemüht gewesen, ein offenes und freundschaftliches Arbeitsklima zu fördern, und selbstverständlich auch die Mitarbeiterinnen möglichst gerecht und in keiner Weise diskriminierend zu behandeln. Sie habe sich bewusst Zeit genommen die Probleme und Wünsche der Mitarbeiterinnen anzusprechen und sei immer noch in regelmäßigem Kontakt mit vielen ihrer ehemaligen Mitarbeiterinnen. Es habe ihr deshalb besonders leidgetan, dass die Antragstellerin, unter ihrer Leitung sich benachteiligt gefühlt habe; aber auch, dass sie dies bei mir nicht direkt angesprochen habe. In einem persönlichen Gespräch wäre es ihr vielleicht möglich gewesen, diese vermeintliche Benachteiligung aufzuklären. Die Antragsgegnerin sei auch eine berufstätige Mutter gewesen und viele Jahre auch alleinerziehend, deshalb sei es ihr stets ein Bedürfnis gewesen, gerade Mütter mit kleinen Kindern zu fördern. Es habe auch in ihrem Team mehrere Beispiele dafür gegeben. Alle Mitarbeiterinnen im Team seien Teilzeit beschäftigt gewesen und mehrere davon seien Mütter mit kleinen Kindern, Studenten und Kolleginnen, die nebenbei einer freiberuf-

lichen Tätigkeit (Goldschmiedin, Schriftstellerin, Musikerin etc.) nachgegangen seien. Sie seien somit froh gewesen, dass die Arbeitszeit sehr flexibel gestaltet werden können. Während den letzten Jahren seien die Arbeitsaufgaben im Team aus organisatorischen Gründen leider immer mehr und mehr zu Routinetätigkeiten geworden, und einige Mitarbeiterinnen hätten sich unterfordert gefühlt. Deshalb sei sie besonders bemüht gewesen, neue Betätigungsfelder für ihre Mitarbeiterinnen zu finden. Die Antragstellerin habe sie angeboten ihr schriftstellerisches Talent (Die Antragstellerin habe in Ihrer Freizeit bereits an zwei Reisebücher gearbeitet.) im Redaktionsteam für das ... Magazin einzubringen. Sie habe dieses Angebot angenommen und zum Erfolg des Magazins mit vielen eigenen Ideen und mit einem großen sprachlichen Können beigetragen. Als die Antragsgegnerin Anfang dieses Sommers die Null-Arbeitszeit (Altersteilzeit) angetreten habe, habe sie alle persönlichen Unterlagen, welche sie mit ihren Mitarbeiterinnen geführt habe, vernichtet. Deshalb habe die Antragsgegnerin jetzt weder einen Zugriff auf ihre damals geführten Personalakten noch auf den früheren Schriftverkehr in dieser Sache. An viele Details könne sie sich leider nicht mehr erinnern. Sie habe sich allerdings gut daran erinnern können, dass die jährlich geführten Mitarbeitergespräche mit der Antragstellerin mit viel Lob für ihre gute Arbeitsleistung und ihr hervorragendes ... Sprachgefühl durchgeführt worden seien. In einer Teamsitzung habe die Antragstellerin dem gesamten Team erklärt, wie ihre Auswahlkriterien für die vorgeschlagene Teilnahme an einer Projektleiterschulung zustande gekommen seien. Die Antragsgegnerin habe pro Sprache im Team eine Teilnehmerin ausgesucht und habe die Mitarbeiterinnen mit den meisten Arbeitsstunden ausgewählt. Außerdem habe sie, ohne die Mitarbeiterinnen mit kleinen Kindern gefragt zu haben, entschieden, dass eine Teilnahme schwierig sein könne, da die Schulung in ... sein werde und eine eventuelle spätere Projektleitung mit viele Reisen und Mehrstunden verbunden sei, deshalb seien diese für die erste vorgeschlagene Schulung nicht nominiert worden.

Die negative Reaktion im Team darüber sei verständlicher Weise nicht ausgeblieben. Die Antragsgegnerin habe sich sofort beim gesamten Team für ihre Entscheidung entschuldigt und versprochen, dass sie bei weiteren möglichen Projektteilnahmen immer zuerst allen die Möglichkeit geben werde, sich für eine Teilnahme anzumelden. Sie habe auch betont, dass dies ihre persönliche Meinung sei und in keinsten Weise die Meinung bzw. Auswahlkriterien der Organisation seien. Gleichzeitig habe sie sich für ihre Aussagen entschuldigt. Falls eine der betroffenen Mitarbeiterinnen

doch Interesse an der Teilnahme an dieser Projektleiterschulung habe, habe sie sie gebeten sich gleich nach der Sitzung bei ihr zu melden, und sie habe erklärt zu versuchen diesen Wunsch nachzukommen. Die Teilnahme an dieser Projektleiterschulung sei schlussendlich von der Geschäftsführung nur für ganz wenige Teilnehmer/innen zugelassen worden. Aus ihrem Team sei keine Teilnehmerinnen ausgesucht worden. Zum Schluss möge die Antragsgegnerin nochmals darauf hinweisen, dass sie in ihrer gesamten beruflichen Laufbahn noch nie wegen Benachteiligung eine/r Mitarbeiterin beschuldigt worden sei. Sie sei immer bestrebt gewesen alle nach ihren Fähigkeiten und Talente zu fördern und nicht nach ihren sozialen Status oder Geschlecht zu diskriminieren. Die Antragsgegnerin sei auch vor einigen Jahren von der Belegschaft für eine Position im Betriebsrat vorgeschlagen worden, welche schon darauf hindeute, dass sie, soweit möglich, auch die Wünsche und Anregungen der Mitarbeiterinnen stets berücksichtigt habe. Deshalb möge sie die Vorwürfe der Antragstellerin entschieden zurückweisen.

#### **Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **Belästigung** durch die **Antragsgegnerin, Frau B**, gemäß **§ 7 Abs. 1 Z 1 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 GIBG<sup>1</sup> – 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.<sup>2</sup> Nach der Rechtsprechung sollen „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine rechtlich verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup>§ 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

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

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

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin 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.<sup>4</sup> Ein Verhalten ist dann geschlechtsbezogen, wenn es auf das Geschlecht an sich, das spezifische Frau- oder Mann sein, 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 maßgebend. 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.<sup>5</sup>

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.

Die Antragstellerin gab in der mündlichen Befragung ergänzend an, dass sie sich durch die bei einer Geburtstagsfeier von der Antragsgegnerin getätigten Aussage,

---

<sup>4</sup> RV 307 BlgNR 22. GP 12

<sup>5</sup> Vgl. RV 735 BlgNR 18. GP 33

„Sie werde schauen wer heute keinen Sekt trinke, weil Schwangere brauchen wir jetzt keine“, und das Kriterium der Kinderlosigkeit als Voraussetzung zur Aufnahme zur Fortbildungsmaßnahme der Projektmanagementausbildung, belästigt gefühlt zu habe. Dies habe eine unerwünschte Verhaltensweise dargestellt, die ihre Würde verletzt und für sie ein demütigendes Umfeld geschaffen habe.

Die Antragsgegnerin wurde von einer Kollegin der Antragstellerin auf das Fehlverhalten angesprochen und es sei ihr zur Kenntnis gebracht worden, dass sie auch gerne zur Auswahl gestanden sei. Die Antragstellerin selbst habe aus Angst, da sie zuvor schon regelmäßig Bemerkungen seitens der Antragsgegnerin ausgeliefert gewesen sei, geschwiegen. Jedoch habe sie dieses Verhalten emotional sehr belastet.

Die Antragsgegnerin habe in der mündlichen Befragung den Vorwurf, eine diskriminierende Äußerung anlässlich einer Feier getätigt zu haben, im Wesentlichen damit rechtfertigen wollen, lediglich einen Spaß gemacht zu haben. Der Ausspruch sei ursprünglich nicht von ihr gewesen. Sie habe ihn in der Runde nur irgendwann einmal wiederholt, da sie es belustigend gefunden habe. Den Vorfall mit dem Projektmanagement bedauere sie und habe es auch im Nachhinein eingesehen, dass es falsch gewesen sei. Allerdings sei keine ihrer Mitarbeiterinnen jemals zu ihr gekommen und habe sie auf den Vorfall angesprochen.

Das von der Antragsgegnerin an den Tag gelegte Verhalten und die von ihr getätigte herabwürdigende Aussage waren aus Sicht des Senates I der GBK für diese unangebracht und unerwünscht. Die Bevorzugung von Frauen, die kinderlos sind, ist ein geschlechtsbezogenes Verhalten, welches ein einschüchterndes und demütigendes Arbeitsumfeld für die Antragstellerin geschaffen hat. Es wurde von der Antragsgegnerin der Eindruck vermittelt, dass Mitarbeiterinnen mit Betreuungspflichten einerseits im Unternehmen nicht als vollwertig angesehen werden und auf Grund ihres Familienstandes benachteiligt werden.

Auf Grund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen konnte die Antragsgegnerin den Senat I der GBK nicht davon überzeugen, dass keine geschlechtsbezogene Belästigung vorliegt.

Der erkennende Senat hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass es nachvollziehbar ist, dass sich die Antragstellerin in ihrer Würde als Frau verletzt gefühlt hat.

Es liegt somit eine **geschlechtsbezogene Belästigung** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 8. Mai 2012

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK