

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 20. Juni 2007 über den am 9. Juni 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 Z 3 GIBG** durch **Herrn A** (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 als Assistentin von Herrn A in dessen Unternehmensberatung beschäftigt gewesen sei. Sie sei seine einzige Mitarbeiterin gewesen.

Bereits zu Anfang des Dienstverhältnisses sei es ständig zu unerwünschten Körperkontakt gekommen, weil sich Herr A, während Frau B am Schreibtisch gearbeitet habe, eng über den Rücken von Frau B gebeugt habe, und seine Arme links und rechts von ihr auf den Schreibtisch gestützt habe. Es sei der Antragstellerin nur mit Mühe gelungen, ihn dazu zu bewegen, dieses Verhalten einzustellen. Er habe des Öfteren versucht Frau B im Zuge der Verabschiedung, anstatt auf die Wange auf dem Mund zu küssen. Der Antragsgegner habe die ablehnende Haltung von Frau B nicht akzeptiert.

Das Thema Sexualität habe bei den Gesprächen zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner eine übergeordnete Rolle gespielt, Herr A habe ständig das Gespräch in diese Richtung gelenkt und von seinem Sexualleben erzählt. Dazu habe der Antragsgegner Themen verwendet, die mit einem von ihm verfassten Buch in Zusammenhang gestanden seien, die Frau B interessant gefunden habe („...“ seien beispielsweise einige Kapitelüberschriften aus diesem Buch gewesen).

Bei einem Gespräch über Chakren habe der Antragsgegner versucht Frau B körperlich näher zu kommen und ihre Grenzen auszuloten. So habe er plötzlich seine Hand in Richtung ihrer Brust bewegt. Dies sei für die Antragstellerin in einem Arbeitsverhältnis unangebracht, und habe sie ihm dies auch mitgeteilt.

Ende Mai 2005 habe Herr A die Antragstellerin zu einem Spaziergang ... eingeladen. Dort habe er Frau B eine seiner Theorien erklärt. Diese habe beinhaltet, dass ihr Körper nur eine Leihgabe sei und keinen eigenen Willen habe. Um dies zu demonstrieren, habe er angefangen sie zu berühren. Er habe bei den kleinen Zehen begonnen und ihr schließlich mit beiden Händen auf ihre Brüste gegriffen. Frau B habe sich dabei wie gelähmt gefühlt und auch zum Ausdruck gebracht, dass sie solche Berührungen keinesfalls wolle.

Sie habe daraufhin zurückwollen, und da sie auf die Toilette gehen müssen, ihm mitgeteilt, dass sie dies auch hinter einem Strauch erledigen wolle, da es ansonsten keine andere Möglichkeit gebe. Herr A habe sich trotz mehrmaliger Aufforderung dies zu unterlassen in ihre Nähe begeben, um sie beim Urinieren zu beobachten und habe gemeint, dass sie sich nicht so anstellen solle. Natürlich sei die Antragstellerin über sein Verhalten entsetzt und außer sich gewesen, und habe ihn angebrüllt, dass er ihren Wunsch respektieren und sich umdrehen solle. Am Rückweg zum Auto habe sie Herr A gefragt, wieso sie sich so aufrege, es sei doch nichts dabei.

Aufgrund dieser Vorfälle sei die Antragstellerin auf eigenen Wunsch aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden. Der zuletzt geschilderte Vorfall habe sich nach der Bekanntgabe ihrer Kündigung ereignet. Wegen offener Forderungen würde ein arbeitsrechtlicher Prozess geführt. Diese Forderungen seien vom Antragsgegner nicht weiter bestritten worden.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners, wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe weitgehend bestritten:

Der Büroraum in dem Frau B tätig gewesen sei, habe sich in einem Gemeinschaftsbüro mit einem ... Unternehmen befunden. Das Büro sei durch einen Gemeinschaftsraum betreten worden, welcher als Besprechungsraum und als Sekretariat gedient habe. In diesem Raum habe Frau B gearbeitet. Seine Tür sowie die Bürotür des Geschäftsführers des anderen Unternehmens seien fast immer offen gestanden. Jeder der das Büro betreten habe musste durch das Zimmer von Frau B.

Darüber hinaus sei die Antragstellerin in die Kollegenschaft der im Haus beschäftigten Dienstnehmer eingebunden gewesen. Es hätte einen der anderen Mitarbeiter doch auffallen müsse, wenn es zu sexuellen Belästigungen seinerseits gekommen wäre. Ebenso hätte es auch dem Geschäftsführer des im Nebenbüro befindlichen ...unternehmens, mit welchen sie einem Dienstvertrag abgeschlossen hatte, bevor sie in seinem Unternehmen gekündigt hatte, auffallen müssen. Sie habe diese angeblichen Vorfälle niemand gegenüber angedeutet. Ein Bekannter von Frau B habe ihm gegenüber erklärt, dass Frau B dringend Geld brauche, da sie in finanziellen Nöten stecke.

Herr A gab an, dass er sich niemals über sie gebeugt und seine Arme links und rechts neben ihr abgestützt habe. Dies sei nie vorgefallen, da er nur 1,68 Meter groß und übergewichtig sei. Jeder derartige Versuch seinerseits hätte Frau B erdrückt und er hätte Atemprobleme bekommen. Auch habe er nie Frau B bei der Verabschiedung anstatt auf die Wangen versucht auf den Mund zu küssen. Dieser Vorwurf sei völlig haltlos. Ebenso habe er niemals die Diskussionen über sein Buch dazu benutzt, um die Gespräche auf Themen mit sexuellem Inhalt zu lenken. Die im Antrag angeführten Aussagen, seien nie von ihm getätigt worden und kommen auch nicht in seinem Manuskript vor.

Zur Besprechung eines besonders schwierigen Themas sei aufgrund des guten Wetters ein Spaziergang ... gewählt worden. An diesem Tag seien sie beruflich unterwegs gewesen. Aufgrund des schönen Wetters seine viele Leute ... gewesen. Der von der Antragstellerin behauptete Vorfall sei nicht passiert, da ein solches Verhalten doch die Aufmerksamkeit der anwesenden Personen erwecken hätte müssen. Auch könne er ausschließen, dass der Vorfall mit dem urinieren stattgefunden habe. Es habe genug Möglichkeiten gegeben eine Toilette aufzusuchen. Deshalb habe er sie beim Urinieren gar nicht beobachten können. Frau A habe ihm von einem derartigen für sie traumatischen Erlebnis auf einen Autobahnparkplatz erzählt, dieses habe sie offensichtlich verwendet um ihn zu beschuldigen

Die Kündigung von Frau B sei am 15.4. per 31.5.2007 erfolgt. Am 4.5.2007 sei das Arbeitsverhältnis auf Wunsch der Antragstellerin bis zum 30.6.2005 einvernehmlich verlängert worden. Offensichtlich habe das Unternehmen, mit dem sie

zwischenzeitlich einen Dienstvertrag abgeschlossen hatte, ihre Dienste nun doch nicht in Anspruch nehmen wollen, weshalb Frau B Forderungen gegen dieses Unternehmen gestellt habe. Hierfür habe er ihr noch einen befreundeten Anwalt vermittelt.

Des Weiteren habe die Antragstellerin Druck gemacht, dass er ihr einen Job bei einem Klienten vermittle. Da sie weder den Job noch das gewünschte Geld erhalten habe, habe sie ihre Ansprüche über die Arbeiterkammer einklagen lassen. Aus ökonomischen Gründen habe er gegen die Entscheidung des Gerichts keine Berufung erhoben. Es seien Frau B die geforderten Beträge ausbezahlt worden, die jedoch wesentlich niedriger waren als die ursprünglich geforderten „Schwarzzahlungen“. Sie habe von ihm per SMS am 12.8.2005 „1300.- auf die Kralle und die Sache ist gegessen“ verlangt.

Der Antragsgegner sehe im Antrag an die GBK eine weitere Möglichkeit der Antragstellerin eine Schadensersatzzahlung lukrieren zu können.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK gab die Antragstellerin an, dass sie als sogenanntes „Mädchen für alles“ eingestellt worden sei. Sie habe neben der Assistenz für Geschäftsleitung auch den Empfang gemacht. Der Job habe aber nicht ihrer Ausbildung entsprochen. Sie habe ... studiert und auch abgeschlossen. Diesen Job habe sie aufgrund ihrer langen Arbeitslosigkeit und den Wunsch in ... zu bleiben angenommen. Anfangs sei das Arbeitsklima normal gewesen. Nach dem Probemonat habe der Antragsgegner ihr das Du-Wort angeboten, dass sie auch angenommen habe. Im Jänner 2005 habe der Antragsgegner ihr eine Schnupperkarte für sein Fitnesscenter überlassen. Er habe sie wiederholt nach den Zeiten gefragt, wann sie das Fitnesscenter besuche und ob sie mit ihm die Sauna besuchen wolle. Sie habe versucht zu Zeiten in das Fitnessstudio zu gehen, wenn er nicht anwesend gewesen sei. Außerdem habe sie es abgelehnt, mit ihrem Chef in die Sauna zu gehen. Er sei sogar soweit gegangen, dass er ihr seine Sexualpraktiken erzählt habe. So harmlos habe ein Gesprächsthema nicht sein können, um nicht auf sexuelle Themen sprechen zu kommen. Die Antragstellerin habe immer den Antragsgegner ganz deutlich zu verstehen gegeben, dass sie seine Annäherungsversuche nicht möchte.

Weiters gab die Antragstellerin an, dass sie ihre Nachfolgerin kennengelernt habe, wie sie gekündigt habe. Der Antragsteller habe ihr noch 1000,-€ geschuldet, deshalb sei sie nochmals in das Büro von Herrn A gegangen. Diese habe damals gerade dort zum Arbeiten begonnen und habe von ihrem Gespräch mit Herrn A viel mitbekommen. Bevor die Antragstellerin gegangen sei, habe sie ihr ihre Telefonnummern gegeben und sich mit ihr noch am selben Nachmittag getroffen, um sie vor Herrn A zu warnen.

In der mündlichen Befragung durch Senat I der GBK gab der Antragsgegner im Wesentlichen an, dass er Frau B niemals körperlich zu nahe gekommen sei. Er würde nie in die Privatsphäre seiner Mitarbeiterinnen eingreifen. Es sei auch nie zu Gesprächen über Sexualpraktiken zwischen ihm und Frau B gekommen. Sein erfolgreiches Unternehmen erfordere vielmehr höchste Konzentration den ganzen Tag lang. Des Öfteren habe er mit Frau B gemeinsam Autofahrten bei dienstlichen Terminen absolviert. Von Frau B habe es weder darüber Beschwerden gegeben noch habe sie Angst vor ihm gehabt.

Des Weiteren gab der Antragsgegner ergänzend an, dass Frau B sehr interessiert am Inhalt seines Buches gewesen sei und dieses auch mit ihm diskutiert habe. In seinem Buch komme das Thema „...“ deshalb vor, da Emotionen in gewisser Weise ein zwanghaftes Verhalten darstellen würden. Gerade im Management gehe es darum, dass man nicht zwanghaft reagiere. Deshalb sollte man frei von körperlichen Begierden sein.

Er stelle nochmals klar, dass es zu keinen sexuellen Belästigungen gekommen sei. Der Grund für die Anschuldigungen von Frau B sei derjenige, dass es ihr nur um Geld gehe. Für ihn sei es sehr eigenartig, dass Frau B nach den angeblichen Vorfällen ... ihren Dienstvertrag verlängert habe.

Eine von Senat I befragte Auskunftsperson gab an, dass sie ob der Warnungen und Schilderungen ihrer Vorgängerin betreffend Herrn A angenommen habe, dass ihr etwas Derartiges nicht widerfahren könne. Kurze Zeit später habe sich jedoch auch ihr gegenüber ein Vorfall ereignet. A habe immer über intime Dinge sprechen wollen und sie habe versucht dem auszuweichen. Da sie von dieser Arbeit abhängig gewesen sei, habe sie nicht sofort den Arbeitsplatz verlassen können.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes wird von Senat I die offensichtlich seitens der GAW irrtümlich beantragte Überprüfung einer sexuellen Belästigung durch Dritte nach § 6 Abs. Zif 3 GIBG richtigerweise von Amtswegen auf Grund der Tatsache, dass es sich bei Herrn A um den Dienstgeber der Antragstellerin handelt gemäß **§ 6 Abs.1 Zif 1 GIBG**, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch **eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber** vorliegt, vorgenommen. Hierzu ist generell festzuhalten:

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.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung durch den Arbeitgeber gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG ist nachstehendes zu bemerken:

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit sehr widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Die Aussage der Antragstellerin wurde vom Senat I der GBK als glaubwürdig, lebensnah und nachvollziehbar angesehen. Eine Auskunftsperson schilderte glaubwürdig dem Senat, dass sie ähnlichen Übergriffen durch den Antragsgegner ausgesetzt war.

Herrn A konnte den erkennenden Senat jedoch nicht davon überzeugen, dass er seiner Fürsorgepflicht als Arbeitgeber seiner Mitarbeiterin gegenüber, insbesondere für das im Arbeitnehmer/-innenschutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot – durch Schaffung entsprechender Arbeitsbedingungen - gesorgt hat.

Fragen oder auch Gespräche die Intimsphäre betreffend sind seitens eines Vorgesetzten seinen Mitarbeiterinnen gegenüber nicht als angebracht anzusehen. Auf Grund des im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der Aussage der Auskunftsperson, die die Angaben inhaltlich bestätigen konnte, stellt der Senat I der GBK, dass die getätigten Äußerungen und Berührungen für die betroffene Person der sexuellen Sphäre zurechenbar sind. Diese haben ein für Frau B erträgliches Maß überschritten und ist es so zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde gekommen. Die Antragstellerin hat dem Antragsgegner ganz klar und deutlich zu verstehen gegeben,

dass sie die Annäherungsversuche durch diesen nicht möchte und er diese unterlassen soll. Hierdurch hat die Antragstellerin eindeutig gezeigt, dass es sich hierbei um ein unerwünschtes Verhalten seitens ihres Vorgesetzten gehandelt hat.

Auf Grund langjähriger Erfahrung des Senates I der GBK stellt die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie und Macht 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. Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin aus Sorge vor einer Arbeitslosigkeit das Arbeitsverhältnis trotz sexueller Übergriffe nochmals verlängert, da sie vor Dienstantritt beim Antragsgegner jahrelang arbeitslos gewesen ist.

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 und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Der Senat I der GBK ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau B durch ihren Arbeitgeber Herrn A, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 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.

Juli 2007