



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 11. Oktober 2006 über den am 28. Juni 2006 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung ... für **Herrn B, MBA** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine sexuelle Belästigung durch **Frau 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 folgenden Ergebnis:

Im Verlangen der rechtsfreundlichen Vertretung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Herr B am 9.3.2006 mit Frau A anlässlich seiner abendlichen Verabschiedung aus dem Büro gesprochen habe. Er habe sie gefragt, wie es ihr gehe. Frau A habe erklärt, nicht gut, da ihr zweites Knie – ihr erstes Knie sei im Juli 2005 operiert worden – ihr ebenfalls Probleme bereite.

Auf seine fürsorgliche Frage, warum sie nicht auch ihr zweites Knie operieren lassen würde, habe Frau A geantwortet – in harschem Ton – dass sie sich das nicht leisten könne, da sie dann sicher gekündigt werden würde. Er würde das nicht verstehen, da sie vier Kinder, und er dagegen „nur“ zwei und sie eine Badewanne hätte und er dagegen eine Schwimmhalle.

Herr B sei über diese Bemerkung erstaunt und schockiert gewesen. Insbesondere die Bezugnahme auf die Zahl seiner Kinder – im Vergleich zur Zahl der Kinder der Frau A – sei für ihn vollkommen unangebracht, unerwünscht und anstößig gewesen. Jede Bezugnahme auf sexuelle Aktivitäten – auch in der Ehe – sei bis dato in der Fa. X tabu gewesen. Herr B habe die Äußerung nur in der Richtung verstehen können, dass ihm offensichtlich Inaktivität oder sonstige Unzulänglichkeiten im sexuellen Bereich vorgeworfen werden sollten.

Ein Mitarbeiter, der Zeuge dieses Gespräches gewesen sei, habe ihm sofort danach gefragt, was er zu tun beabsichtige. Herr B habe erwidert, dass er vor weiteren Aktivitäten darüber schlafen werde.

Am nächsten Tag habe er deswegen ein Mitarbeitergespräch mit Frau A geführt. Sie habe gemeint, dass wohl ein Missverständnis vorgelegen habe, ähnlich dem Vorfall „Miami Beach“.

Erst nach längerem Gespräch sei er drauf gekommen, welchen Vorfall Frau A tatsächlich damit gemeint habe.

Aus der Sicht von Herrn B hätten sie damals ein aufklärendes Gespräch geführt. Sie hätten sich wechselseitig für allfällige Missverständnisse entschuldigt. Für ihn sei die Angelegenheit damit abgetan gewesen.

Frau A habe jedoch ein Verfahren vor der GBK angestrengt, so dass auszugehen sei, dass der Vorfall „Miami Beach“ für Frau A noch nicht abgeschlossen sei. Selbstverständlich habe er den oben geschilderten Vorfall unter der Voraussetzung „vergessen“, dass damit beide allfälligen Missverständnisse ausgeräumt sind. Es sei für ihn durch die Bemerkungen von Frau A zu einer einschüchternden, feindseligen und demütigenden Arbeitsumwelt gekommen. Ein Verfahren nach dem Gleichbehandlungsgesetz sei vom Geschlecht der betroffenen Person nicht abhängig. Ebenso wenig sei die hierarchische Einordnung in der Betriebsstruktur Voraussetzung für die sexuelle Belästigung.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die im Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragstellers angeführten Vorwürfe bestritten:

Wie der GBK bekannt sei, habe Frau A zu GBK I/55a/06 einen Antrag eingebracht, mit dem unter anderem überprüft werden solle, ob Herr B Verhaltensweisen gesetzt habe, die als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz zu werten seien. Sie werte den vorliegenden Antrag als Vergeltungsmaßnahme, mit der sie innerbetrieblich noch weiter unter Druck gesetzt werden solle.

Frau A bestreite nicht, dass die im Antrag angeführten Äußerungen gemacht worden seien. Allerdings müsse sie nachträglich anmerken, dass Herr B bzw. seine rechtsfreundliche Vertretung die Bemerkungen aus dem Zusammenhang reißen und dadurch in böswilliger Weise entstellen.

Herr B habe ihr bei einer Gelegenheit Fotos des Swimmingpools in seinem Haus gezeigt. Sie habe dazu folgende Bemerkung gemacht: „Sie haben eine

Schwimmhalle, und ich habe eine Badewanne.“ Im Kontext der Situation war klar, dass sie damit die unterschiedlichen Hierarchie- und Einkommensbereiche angesprochen habe. Im Übrigen sei die Art und Weise, wie Herr B die Ausstattung seines Hauses ihr gegenüber präsentiert habe, für ein Arbeits- und Hierarchieverhältnis unangemessen gewesen. Bei dieser Gelegenheit seien Kinder nicht erwähnt worden.

Es sei richtig, dass Frau A mit Herrn B einen kurzen Austausch über die Operation ihres zweiten Knies gehabt habe. Er habe – eher beiläufig als fürsorglich – gefragt, warum sie nicht auch das zweite Knie operieren lassen würde. Sie habe ihm daraufhin gesagt, dass sie bereits einen langen Krankenstand wegen einer Knieoperation hinter sich habe und dass sie die Befürchtung hege, dass das Unternehmen auf eine längere krankheitsbedingte Abwesenheit mit einer Kündigung reagieren könnte. Dies könne sie sich nicht leisten, da sie vier Kinder habe, er habe ja auch zwei Kinder. Außerdem habe er eine Schwimmhalle und sie nur eine Badewanne (als Verweis auf das frühere Gespräch, das sich auf die wirtschaftliche Situation bezogen habe). Im Zusammenhang mit der Gesprächssituation sei klar gewesen, dass sie damit auf die Kosten verweisen habe wollen, die Kinder verursachen und eine Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen nicht riskieren könne. Sie habe niemals Bemerkungen über seine sexuelle Leistungsfähigkeit gemacht. Die Interpretation der geschilderten Gesprächssituation in diesem Sinne könne Frau A nur als nachträglichen Versuch ansehen, seine aus ihrer Sicht demütigende Bemerkung (siehe Antrag GBK I/55a/06 - Entstellung des Druckes auf ihrer Hose „Miami Beach“ zu „I`m a bitch“ in der Öffentlichkeit) zu relativieren.

Es sei in der X GmbH keineswegs ungewöhnlich unter Kolleginnen und Kollegen über familiäre Verhältnisse zu sprechen. Auf diese Weise habe sie auch von der Zahl der Kinder von Herrn B erfahren.

Sie möchte ausdrücklich anmerken, dass Herr B sich als Geschäftsführer der X GmbH auf einer wesentlich höheren Hierarchieebene befindet als sie. Während seine Bemerkung, sie öffentlich als „Schlampe“ (= bitch) bezeichnete, habe sie nur eine zulässige Bemerkung über familiäre Verhältnisse und über unterschiedliche Hierarchieebenen und Einkommensverhältnisse gemacht. In ihren Verhalten liege nichts, was der sexuellen Sphäre zuzurechnen wäre.

Eine Bemerkung über die familiären Verhältnisse so umzuinterpretieren, dass damit die „sexuelle Unzulänglichkeit“ gemeint sei, widerspreche jeglicher

Alltagserfahrung und es fehle einer solchen im Alltags- und Betriebskontext üblichen Bemerkung die objektive Eignung, ein demütigendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Der Antrag von Herrn B sei in einer Situation erfolgt, die von erheblichen innerbetrieblichen Spannungen geprägt sei. Herr B sei weiterhin an seinem Arbeitsplatz tätig, sie sei auf Intervention der GAW in einen anderen Konzernteil versetzt worden. Sie befürchte dadurch eine erhebliche Beeinträchtigung ihrer beruflichen Stellung und Karriere.

Der Antrag von Herrn B erfolgte offenbar als „Retourkutsche“ auf das Verlangen der GAW zur Überprüfung seines Verhaltens. Dies lässt sich auch seinem Antrag entnehmen, in dem ein Zusammenhang konstruiert werde, in dem er auf Grund des Antrages von Frau A „gezwungen“ sei, ihr Verhalten aufzugreifen.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I gab der Antragssteller ergänzend an, dass er seit 1.7.2004 bei der Fa. X in der Funktion eines Geschäftsführers sei. Es gehe bei dem Vorwurf der sexuellen Belästigung durch Frau A, um den Verweis auf die Anzahl der Kinder. Ob das nun wirklich ein sexueller Hintergrund sei, sei eine Frage seiner subjektiven Beurteilung. Er habe sich durch diese Äußerung sehr verletzt gefühlt und sei sehr betroffen gewesen. Die Bemerkung bezüglich der Kinderanzahl habe seine sexuelle Sphäre betroffen, da Kinder aus einer sexuellen Beziehung stammen würden. In einem Mitarbeitergespräch sei dies geklärt worden. Es habe sich bei beiden Aussagen um ein Missverständnis gehandelt. Er verstehe auch nicht die Befürchtungen von Frau A bezüglich einer möglichen Kündigung. Man hätte Frau A einen guten Operateur vermittelt, damit die Operation ordentlich durchgeführt werde. Es sei Grundaussage des Operateurs gewesen, das zuerst ein Knie gemacht werde, dann das zweite. Frau A habe jedoch erklärt, dass ihr dabei keiner weiterhelfen könne. Er habe ihr vorgeschlagen, sich das zu überlegen und habe mit ihr noch mal über ihre Knieprobleme und einen eventuellen längeren Krankenstand sprechen wollen. Zu einem solchen Gespräch sei es dann nicht mehr gekommen. Sie sei dann nach diesem Gespräch ab den darauf folgenden Dienstag im Krankenstand gewesen.

Herr B gab weiters an, dass es bei ihm mit Kollegen nicht zu Gesprächen über Kinder gekommen sei. Er spreche schon über Familienverhältnisse aber nur, wenn ihn jemand etwas dazu fragt. Herr B dränge sich niemanden auf. Er habe beispielsweise mit Gesprächen über den Schulanfang und welche Probleme die

Kinder in der Schule haben, kein Problem. Die Aussage von Frau A sei seiner Meinung nach eine sehr „happige“ Aussage gewesen. Das habe Herr B in dem Mitarbeitergespräch klargestellt.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragsgegnerin ergänzend an, dass das Gespräch zwischen Herrn B und ihr kurz vor dem Zeitpunkt stattgefunden habe, ehe sie zum Anwalt in der Sache bzgl. der sexuellen Belästigung durch Herrn Mag. C gegangen sei. Es habe ein Mitarbeitergespräch zwischen ihnen beiden gegeben. Herr D, ihr unmittelbar Vorgesetzter, habe sie angerufen und ihr mitgeteilt, dass Herr B ihn über den Vorfall informiert habe. Herr D habe ihm erklärt, er solle direkt mit Frau A reden, wenn er ein Problem mit ihr habe. Frau A gab an, dass sie mit dem von ihr gezogenen Vergleich ausdrücken wollte, dass sie im Falle einer Kündigung wirtschaftlich schlecht da stünde.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK, gab eine Auskunftsperson an, dass sie bei dem Gespräch zwischen dem Antragsteller und der Antragsgegnerin anwesend gewesen sei. In dem Gespräch sei es um das zweite kaputte Knie von Frau A und dessen Operation gegangen. Dabei habe Frau A die Aussage bezüglich der Anzahl der Kinder bzw. der Schwimmhalle gemacht. Herr B habe noch im Lift den Kopf über die Aussage von Frau A geschüttelt und der Auskunftsperson mitgeteilt, er werde mit Frau A noch ein klärendes Gespräch führen. Im Nachhinein habe die Auskunftsperson dann erfahren, dass es zu diesem Gespräch gekommen sei.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch die Arbeitskollegin, Frau 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 unmittelbare der/die 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 einen Dritten gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG ist nachstehendes zu bemerken:

Die im Zuge des Verfahrens befragten Personen schilderten weitgehend übereinstimmend den im Antrag geschilderten Vorfall. Das vom Antragsteller dem Senat I geschilderte subjektive Empfinden, dass sich dieser ob der getätigten Aussage von Frau A "Ich habe zwei Kinder und sie haben vier Kinder" in seiner Würde und Männlichkeit verletzt sah, ist aus Sicht des Senates I als überspritzt zu werten und in der Berücksichtigung zu beschränken. Für Senates I ist diese Bemerkung im Gesamtzusammenhang des geführten Gespräches zu sehen und deshalb nicht der sexuellen Sphäre zuzuordnen. Entsprechend den Erfahrungen des täglichen Lebens hat sich diese Äußerung eindeutig auf die wirtschaftliche Situation der beiden Beteiligten bezogen. Auf Grund des vom Senat I im Verfahren gewonnenen Gesamteindruckes sowie der Aussagen der Befragten, war die Äußerung der Antragsgegnerin nicht geeignet die Würde des Antragstellers zu verletzen und wurde diese vom Antragsteller dahingehend zu weit interpretiert. Es wäre daher lebensfremd anzunehmen, dass diese Aussage sich auf die sexuelle Sphäre bezogen hat und den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt.

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

11. Oktober 2006