



Bewirkt eine Schwangerschaft geistige Verwirrung?

Frau M ist mit massiv abwertenden Äußerungen des Anwalts ihres Arbeitgebers mit Bezug auf ihr Geschlecht und ihre Schwangerschaft konfrontiert. Insbesondere unterstellt er ihr geistige Verwirrung auf Grund ihrer Schwangerschaft.

Sachverhalt

Frau M befindet sich wegen Entgeltforderungen in einem Rechtsstreit mit ihrem Arbeitgeber, wobei Frau M von Anfang an das Gefühl hat, dass ihre Schwangerschaft die eigentliche Ursache für die Konflikte ist. Im Zuge des Rechtsstreits erhält Frau M vom Anwalt ihres Arbeitgebers ein Schreiben, in dem dieser im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft massiv abwertende und geschlechtsstereotype Äußerungen macht. Frau M ist sehr betroffen und wendet sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) vermutet das Vorliegen einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch den Anwalt des Arbeitgebers und sendet auf Wunsch von Frau M ein Interventionsschreiben an den Firmenanwalt und an den Arbeitgeber. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft weist den Arbeitgeber auf seine Fürsorgepflicht hin. Aufgrund dieser Verpflichtung muss der Arbeitgeber Frau M als Arbeitnehmerin vor weiteren Belästigungen durch Dritte schützen.

Im Antwortschreiben des Firmenanwalts wird dargelegt, dass die Gleichbehandlung wohl nur dem Sicherheit bieten könne, der sich nicht hinter dem vermeintlichen Schutzmantel der behauptet schwächeren Weiblichkeit oder einer Schwangerschaft verberge und dabei gleichsam straflos herabwürdigende und bedrohende Äußerungen tätige. Der Anwalt meint, Frau M habe selbst ein schlechtes Gewissen wegen versuchter Nötigung, verbaler Attacken und Beleidigungen gegen ihren Arbeitgeber. Zudem habe Frau M im Zusammenhang mit ihrer Arbeit wiederholt selbst auf ihre psychische Angespanntheit hingewiesen. Die angestellten Mutmaßungen über ihren Gesundheitszustand entsprängen daher keineswegs der Phantasie. Der Vorwurf der geschlechtsbezogenen Belästigung durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft sei waghalsig, weil Mutmaßungen über eine schwangerschaftsindizierte, geistige Verwirrung nicht das Mindestmaß an Intensität erreichen könnten, um die Würde einer Person zu beeinträchtigen. Die Aussagen seien aus einer bei der Beurteilung der Situation erforderlichen Gesamtschau betrachtet, vernachlässigbar und zudem sei keine belastende Arbeitsumwelt für Frau M entstanden.



Darüber hinaus droht der Anwalt Frau M wegen grob rechtswidriger, nicht konkretisierter Handlungen gegen ihren Arbeitgeber mit rechtlichen Schritten.

Gleichzeitig mit der Beratung bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft hat Frau M die Vorfälle auch der zuständigen Anwaltskammer gemeldet. Frau M teilt der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit, dass der Vorfall untersucht wurde, der Ausgang ist ihr jedoch nicht bekannt.

Da die Schwangerschaft von Frau M zum Zeitpunkt des Antwortschreibens des Anwalts schon sehr weit fortgeschritten ist, entscheidet sie sich, keine weiteren rechtlichen Schritte mehr zu unternehmen. Ein Antrag an die Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erscheint ihr im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu belastend. Sie möchte sich lieber in Ruhe auf ihr Kind vorbereiten.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Neben Verhaltensweisen, die gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) eine sexuelle Belästigung darstellen, schützt das Gleichbehandlungsgesetz auch vor einer Diskriminierung durch Belästigungen, die Menschen auf Grund eines bestimmten Merkmals erfahren. Die derzeit in Österreich vom Diskriminierungsschutz umfassten Merkmale sind das Geschlecht, die ethnische Zugehörigkeit, die Religion oder Weltanschauung, das Alter und die sexuelle Orientierung.

Wie der EuGH bereits vor vielen Jahren erstmals entschieden hat, stellen Benachteiligungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts dar¹.

Im vorliegenden Fall ist Frau M mit Abwertungen konfrontiert, die im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft stehen. Die Aussagen des Anwalts erfüllen nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung im Sinne des § 7 GIBG. Darunter fallen Verhaltensweisen, die die betroffene Person auf Grund ihres Geschlechts belästigen, die jedoch nicht der sexuellen Sphäre zuzurechnen sind. Die Abwertung zielt auf das Geschlecht der belästigten Person oder, wie bei Frau M, auf ihre Schwangerschaft.

Wie bei der sexuellen Belästigung ist die Haftung der belästigenden Person bei einer geschlechtsbezogenen Belästigung verschuldensunabhängig. Die Abwertung muss jedoch die Würde einer Person beeinträchtigen beziehungsweise dies bezwecken und für die betroffene Person unerwünscht sein. Zusätzlich muss durch die Abwertung eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen werden oder dies bezweckt werden.

¹ Rechtssache C-394/96 (Mary Brown/Rentokil LTD)



Eine Aussage, die einer Frau auf Grund ihrer Schwangerschaft geistige Verwirrung zuschreibt, ist nach Rechtsansicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft jedenfalls dazu geeignet, das rechtlich geforderte Mindestmaß an Intensität der Belästigungshandlung zu erfüllen, um die Würde einer Person zu beeinträchtigen und eine belastende Arbeitsumwelt entstehen zu lassen. Die Aussagen des Anwalts in seiner Stellungnahme gegenüber der Gleichbehandlungsanwaltschaft, durch die er seine Haltung bestätigt und sogar noch verstärkt, unterstützen die Diskriminierungsvermutung.

Frau M teilt mit, dass der Arbeitgeber nach Erhalt des Schreibens der Gleichbehandlungsanwaltschaft die Verhandlungen mit ihr ohne weitere Unterstützung des Anwalts zu Ende geführt hat. Damit hat er seine Fürsorgepflicht gemäß § 1154 ABGB erfüllt. Zusätzlich normiert § 7 Abs 1 Ziffer 2 GIBG, dass ArbeitgeberInnen selbst das Gleichbehandlungsgesetz verletzen, wenn sie es schuldhaft unterlassen, im Falle einer Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen. Der Arbeitgeber von Frau M hatte somit nach der Information durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft die Verpflichtung, Frau M vor weiteren Belästigungen durch den Firmenanwalt zu schützen.

Frau M hätte auf Grund der Belästigung Schadenersatzansprüche gegen den Firmenanwalt erheben können. Gemäß § 12 Abs 11 GIBG hat die von einer Belästigung betroffene Person gegenüber dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, der sich aus dem Vermögensschaden sowie aus einer Entschädigung für die durch die Diskriminierung erlittene persönliche Beeinträchtigung zusammensetzt. Zum Ausgleich für die erlittene persönliche Beeinträchtigung ist ein angemessener Schadenersatz, mindestens jedoch ein Betrag von 1000 Euro zu leisten.

Für die Ratsuchenden in der Gleichbehandlungsanwaltschaft steht häufig nicht der mögliche Schadenersatz zum Ausgleich der erlittenen Würdeverletzung im Vordergrund. Manchmal ist es von Belästigung Betroffenen ein Anliegen, Diskriminierungen aufzuzeigen und mit ihrem Vorgehen andere, möglicherweise nachfolgende Betroffene zu schützen. Vielen Menschen, die selbst von einer Belästigung betroffen waren, ist es wichtig, eine Beurteilung ihrer Situation aus einer professionellen Außensicht zu bekommen. Das kann gerade dann wichtig sein, wenn Belästigungshandlungen auf den ersten Blick absurd erscheinen, weil dies die Betroffenen dazu veranlassen kann, an ihrer eigenen Wahrnehmung zu zweifeln.

Die rechtliche Beurteilung durch eine Beratungsstelle wie die Gleichbehandlungsanwaltschaft hebt die persönliche Betroffenheit auf eine strukturelle und rechtliche Ebene. Manchmal reicht diese Objektivierung aus, um das Erlebte abschließen zu können. Manche Ratsuchende erhoffen sich eine Entschuldigung der belästigenden Person. Manchmal sind aber auch rechtliche Schritte notwendig, um Diskriminierungssituationen zu verarbeiten.

Frau M hat sich durch die Beratung und Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft gut unterstützt gefühlt. Sie informiert ihre Beraterin, dass sie „eigentlich nicht weiter streiten möchte“ und sich daher entschieden hat, ihre möglichen Ansprüche gegenüber dem Firmenanwalt nicht weiter zu verfolgen.