



Können Gehässigkeiten eine geschlechtsspezifische Belästigung sein?

In einem kleinen Modegeschäft herrscht ein strenges Regiment. Eine junge Verkäuferin wird von ihrem Chef immer wieder kritisiert und beschimpft. Die junge Frau fühlt sich gedemütigt und gemobbt.

Da jedoch keine geschlechtsspezifischen Äußerungen fallen, stellt sich die Frage, ob die Vorfälle eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts darstellen können und die Situation daher vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist.

Situation

Frau N ist seit einem Jahr als Verkäuferin in einem Modegeschäft tätig. Sie ist 25 Jahre alt und Alleinerzieherin. Schon bald nach Beginn ihres Arbeitsverhältnisses wird Frau N. mit dem rauen Umgangston ihres Chefs konfrontiert.

Obwohl Frau N äußerst gewissenhaft und tüchtig ihre Arbeit macht, wird sie immer wieder von ihrem Chef kritisiert. Er wirft ihr vor, Fehler zu machen, wobei er auf ihre Nachfrage hin nicht begründet, was sie falsch gemacht hat oder wie sie ihre Arbeit anders verrichten soll.

Der Chef stellt sich oft direkt hinter Frau N und kommentiert ihre Arbeitsweise, die nach seiner Ansicht zu langsam und umständlich ist. Nicht nur einmal hört Frau N, wie ihr Chef dabei leise „Trampel, blöder“ murmelt.

Nach einiger Zeit geht es ihr nicht nur psychisch immer schlechter. Auch körperlich reagiert sie verstärkt mit Symptomen, sie bekommt Bauchweh, wenn sie bloß an ihre Arbeit denkt.

Als Frau N einmal das Lager kehren soll, wird sie, kaum dass sie begonnen hat, von ihrem Chef zurechtgewiesen, indem er sie anspricht: „Verwende doch den kleineren Besen! Weißt du denn nicht einmal, wie man ein Lager kehrt?“

Bei einer anderen Gelegenheit, als Frau N einen Tippfehler mit ‚Tipp-Ex‘ korrigieren möchte, fragt der Chef, „ob sie denn in die Baumschule gegangen ist, weil man einen Tippfehler doch durchstreicht!“

Wenn Frau N einen Vorschlag zur Vereinfachung von Arbeitsabläufen oder andere eigene Ideen einbringen möchte, wird das Gespräch abgebrochen. Frau N wird bei der Arbeit immer nervöser, weil sie immer schon die nächste Kritik ihres Chefs fürchtet.



Besonders unangenehm ist für Frau N, dass nur sie von den Beanstandungen und Gehässigkeiten betroffen ist, nicht aber ihr männlicher Kollege in der Herrenmodenabteilung. Zwei Kolleginnen, die vom Chef ähnlich behandelt wurden, haben bereits gekündigt. Da Frau N als Alleinerzieherin auf ihre Arbeit unbedingt angewiesen ist, traut sie sich nicht, sich zu wehren oder selbst zu kündigen.

Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau N wendet sich schließlich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, befürchtet aber, dass ein Interventionsschreiben ihre Situation verschärfen könnte. Daher möchte sie erst dann rechtliche Schritte einleiten, wenn sie eine neue Arbeitsstelle gefunden hat.

Nachdem es Frau N gelungen ist, eine neue Arbeitsstelle zu finden und sie gekündigt hat, ersucht die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Wunsch von Frau N den früheren Arbeitgeber um eine Stellungnahme. Dieser teilt mit, dass er keinesfalls die Absicht gehabt habe, Frau N zu diskriminieren. Dennoch ist er zur Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes bereit.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Wenn Ratsuchende mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft Kontakt aufnehmen, geht es sehr häufig um Konfliktsituationen in Arbeitsverhältnissen. Dabei ist nicht immer auf den ersten Blick erkennbar, ob der Sachverhalt vom Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes umfasst ist oder nicht.

Im konkreten Fall stellte sich die Frage, ob das Verhalten ihres Vorgesetzten, dem Frau N über einen längeren Zeitraum ausgesetzt war, eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 GIBG darstellt, oder ob es sich zwar um ein äußerst unangenehmes Verhalten handelt, aber nicht um eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes.

Im Jahr 2004 wurde in Umsetzung der EU-Richtlinie 2002/73/EG die geschlechtsbezogene Belästigung als eigener Diskriminierungstatbestand in das Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) aufgenommen.

Eine geschlechtsbezogene Belästigung stellt wie eine sexuelle Belästigung eine spezifische Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Die Gesetzesmaterialien führen dazu aus, dass damit auch Erscheinungsformen von Mobbing mit den rechtlichen Mitteln des Gleichbehandlungsgesetzes bekämpfbar sein sollen, allerdings nicht jede Form von Mobbing, sondern nur der Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechts erfolgt.



Mobbing ist in der Regel ein länger dauernder Prozess, der Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung kann hingegen schon durch einen einmaligen, schwerwiegenden Vorfall erfüllt ist. Geschlechtsbezogenes Verhalten im Sinne von § 7 GIBG kann verschiedene Formen annehmen, sprachliche Äußerungen und Gesten, aber auch Schriftliches, Bilder, E-Mails oder SMS.¹

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt einen Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung dar. Wesentliches Unterscheidungskriterium ist das „der sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten“, das bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht vorliegt.

Kern des Tatbestands einer geschlechtsbezogenen Belästigung ist das spezifische Abzielen auf das Frau- oder Mannsein. Meist geht es um stereotype Redensarten wie „Frauen sind nur zum Kaffeekochen zu gebrauchen“, „Frauen haben mit Technik nichts am Hut“, geschlechtsspezifische Schimpfwörter oder beispielsweise sogenannte „Blondinenwitze“. Denkbar sind aber auch Verhaltensweisen, die sich deshalb gegen eine Person richten, weil sie ein bestimmtes Geschlecht hat.²

Im konkreten Fall wurden keine frauenfeindlichen Äußerungen getätigt. Im Beratungsgespräch stellte sich allerdings heraus, dass der Arbeitgeber nur die junge Frau und früher deren Kolleginnen so herabwürdigend behandelt und beschimpft hatte, während er mit dem männlichen Mitarbeiter einen angemessenen Umgangston pflegte.

In der bisher einzigen Entscheidung des Obersten Gerichtshofs³ zur geschlechtsbezogenen Belästigung wird folgendes festgehalten: „Während es bei bestimmten Äußerungen auf der Hand liegt, dass es sich dabei um „geschlechtsbezogenes Verhalten“ handelt (zB „Blondinenwitz“), ist dort, wo herabwürdigendes Verhalten, Gehässigkeiten oder Beschimpfungen nicht per se geschlechtsbezogen erfolgen, das Motiv für diese Verhaltensweisen maßgebend. Beruht das Verhalten darauf, dass die Arbeitnehmerin eine Frau ist, handelt es sich um eine geschlechtsbezogene Belästigung.“

Im konkreten Fall war das unterschiedliche Verhalten des Chefs im Umgang mit weiblichen und männlichen ArbeitnehmerInnen daher ein entscheidendes Indiz, um ein diskriminierendes Motiv zu argumentieren und den von der jungen Verkäuferin geschilderten Sachverhalt als geschlechtsbezogene Belästigung anzusehen.

¹ RV 307 BlgNR 22. GP 12.

² Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG, § 7 Rz 15.

³ OGH vom 2.9.2008, 8 ObA 59/08x.