



Im Namen der Rose

Der Geschäftsführer einer Großgärtnerei stellt für eine seiner Geschäftsstellen einen neuen Filialleiter ein. Nach dem ersten Kennenlernen der gesamten Belegschaft in einer Betriebsversammlung sucht der Filialleiter, Herr R, seine Mitarbeiterin, Frau M, immer öfter an ihrem Arbeitsplatz auf. Zunächst, um mit ihr dienstliche Belange zu besprechen. Bald aber besucht er sie täglich, um ihr eine rote Rose zu schenken. Frau M befremdet und verunsichert dieses Verhalten ihres Vorgesetzten, sie versucht aber, sachlich zu bleiben. Als Frau M von Herrn R schließlich außerhalb der Arbeitszeit SMS mit eindeutig privatem Inhalt und sogar Besuche in ihrer Wohnung erhält, fühlt sie sich verfolgt und massiv belästigt. Die Situation eskaliert

Situation

Der Geschäftsführer einer Großgärtnerei stellt für eine seiner Geschäftsstellen einen neuen Filialleiter ein. Nach der Vorstellung von Herrn R in einer Betriebsversammlung und dem ersten Kennenlernen der gesamten Belegschaft sucht dieser seine Mitarbeiterin, Frau M, immer öfter in den Glashäusern oder am Gelände der Gärtnerei auf, um mit ihr vor Ort dienstliche Angelegenheiten zu besprechen. Bald vermischt er die Dienstgespräche mit privatem Smalltalk, erkundigt sich eingehend nach dem Befinden und dem Privatleben seiner Mitarbeiterin. Frau M bleibt freundlich und sachlich, weigert sich jedoch beharrlich, Privates preiszugeben. Nach einem Monat besucht der Filialleiter Frau M täglich schon frühmorgens, um ihr mit vielsagendem Blick eine rote Rose an ihre Arbeitsbluse zu stecken und ihr einen „wunderschönen Tag“ zu wünschen.

Im „Namen der Rose“ übermittelt er ihr auch nach Dienstschluss, oft auch spät abends, SMS, in denen er ihr eine gute Nacht wünscht und ihr mitteilt, dass er sich schon auf den nächsten Arbeitstag mit ihr freut. Zunächst löscht Frau M diese SMS sofort, weil sie nicht möchte, dass ihr Lebensgefährte sie zufällig liest. Später entschließt sie sich, die Mitteilungen zu speichern. Herr R schickt Frau M mehrere Wochen hindurch Liebes-SMS. Zunächst versucht sie, dies zu ignorieren, entschließt sich aber dann doch, Herrn R per SMS und im Betrieb persönlich mitzuteilen, dass sie sich dadurch belästigt fühlt. Zehn Tage bekommt Frau M daraufhin keine SMS mehr und Herr R sucht sie auch nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz auf. Sie ist erleichtert und hofft, durch ihre klaren Worte die für sie untragbare Situation beendet zu haben.



Dann findet Frau M an ihrem Spind befestigt wieder eine rote Rose sowie ein Kärtchen mit einem Liebesgedicht und der Bemerkung „Mein Schatz, du entkommst mir nicht...“. Frau M ist zunächst versucht, die Rose einfach wegzuwerfen, zeigt sie aber dann doch einer befreundeten Arbeitskollegin und erzählt ihr von den Rosengeschenken und dass sie sich zunehmend bedrängt fühlt. Die Arbeitskollegin rät ihr, ein Gedächtnisprotokoll über die Vorfälle anzufertigen und den Geschäftsführer umgehend zu informieren. Frau M ist erst seit acht Monaten in der Firma beschäftigt und hat Angst, bei einer Beschwerde über ihren Vorgesetzten ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Daher möchte sie lieber noch zuwarten.

Auf Grund der monatelangen Belastungen reagiert Frau M mit Schlafstörungen und depressiven Verstimmungen und es geht ihr auch körperlich immer schlechter. Wegen einer Schulterverletzung muss sie einen mehrwöchigen Krankenstand in Anspruch nehmen. Eines Tages sucht Herr R sie in ihrer Wohnung auf, um sie zu einer gemeinsamen Reise zu einer Gartenfachmesse mit Übernachtung in einem Luxushotel einzuladen. Der Lebensgefährte von Frau R nimmt das Präsent verwundert entgegen. Als eine Woche später auch noch ein Rosenstrauß mit einer Genesungskarte von Herrn R zugestellt wird, erzählt Frau M ihrem Lebensgefährten von den unerwünschten Annäherungen durch Herrn R und von ihrer Angst, ihre Arbeit wieder aufzunehmen. Am ersten Arbeitstag nach dem Krankenstand wird Frau M von ihrem Lebensgefährten in die Firma begleitet. Er wartet auf dem Firmenparkplatz auf Herrn R, um ihn zur Rede zu stellen. Es kommt zu einer lautstarken Auseinandersetzung zwischen den beiden Männern. Der Lebensgefährte von Frau M wird des Firmengeländes verwiesen. Am selben Tag erhält Frau M einen Anruf des Geschäftsführers, der eine Verwarnung ausspricht, weil sie offensichtlich den Betriebsfrieden gefährdet habe. Im Wiederholungsfall habe sie mit weiteren arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen. Frau M informiert den Geschäftsführer von den unerwünschten Annäherungsversuchen durch den Filialleiter und ersucht um Abhilfe. Der Arbeitgeber erwidert, sie solle nicht so hysterisch reagieren und sich auf ihre Arbeit konzentrieren, ihre privaten Probleme hätten am Arbeitsplatz nichts verloren. Unter diesen Umständen kann sich Frau M nicht vorstellen, weiter im Betrieb zu arbeiten, sie löst ihr Arbeitsverhältnis vorzeitig.

Verlauf der Beratung

Frau M erstattet polizeiliche Anzeige nach dem Anti-Stalking-Gesetz. In der Polizeidienststelle wird sie auf das Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam gemacht und es wird ihr empfohlen, sich zur Rechtsberatung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft zu wenden.

Nach einem ausführlichen Informationsgespräch im zuständigen Regionalbüro der Gleichbehandlungsanwaltschaft über alle rechtlichen Möglichkeiten entscheidet sich Frau M für ein Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission.



Als ersten Schritt richtet die Gleichbehandlungsanwaltschaft ein Interventionsschreiben an Herrn R und an den Geschäftsführer der Gärtnerei. Der Geschäftsführer nimmt daraufhin Kontakt mit dem Regionalbüro auf. Ihm ist inzwischen klar geworden, dass er seine Verantwortung als Vorgesetzter nicht entsprechend wahrgenommen hat. Außerdem hat er Erkundigungen über seinen Filialleiter eingeholt und erfahren, dass auch in früheren Beschäftigungsverhältnissen Belästigungen von Kolleginnen vorgekommen sind. Herr R werde sich bei Frau M entschuldigen und er als Arbeitgeber werde Frau M vor der gesamten Belegschaft voll rehabilitieren. Auch zur Leistung eines Schadenersatzes erklärt er sich bereit.

Auf Wunsch von Frau M kommt es zu einem Vergleichsgespräch mit allen Beteiligten im Regionalbüro. Herr R entschuldigt sich bei Frau M, eine angemessene Schadenersatzleistung durch ihn und durch den Arbeitgeber wird ausverhandelt. Eine Antragstellung an die Gleichbehandlungskommission erfolgt daher nicht mehr.

Zum Schutz ihrer Privatsphäre hat Frau M eine gerichtliche einstweilige Verfügung (§ 382g EO) erwirkt, die eine persönliche Kontaktaufnahme durch Herrn R untersagt. Darüber hinaus wird sich Herr R wegen Stalkings vor Gericht strafrechtlich verantworten müssen.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Nach der Definition des Gleichbehandlungsgesetzes (§ 6 Abs 2 GIBG) ist der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt und das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Darüber hinaus muss das Verhalten Auswirkungen auf die Arbeitsumwelt haben, z.B. dadurch, dass eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen wird. Vor allem, wenn eine Belästigungssituation länger anhält, wird fast immer die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen in hohem Maß beeinträchtigt.

Wer eine andere Person belästigt, übt Gewalt aus. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz haftet die belästigende Person unabhängig davon, welches Motiv sie für die Belästigungshandlung hatte und ob ihr bekannt war, dass es ein gesetzliches Verbot sexueller Belästigung gibt.

Im Gleichbehandlungsgesetz wird die allgemeine arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht der ArbeitgeberInnen konkretisiert. Gemäß § 6 Abs 1 Z 2 GIBG ist hier Verschulden Voraussetzung für das Vorliegen einer Diskriminierung: ArbeitgeberInnen haften für das schuldhafte Unterlassen angemessener Abhilfe bei einer sexuellen Belästigung. ArbeitgeberInnen haften dann nicht, wenn sie von der sexuellen Belästigung nichts wussten und daher keine Möglichkeit zur Abhilfe hatten. Die Information durch die von einer Belästigung Betroffenen löst die Abhilfepflichtung aus.



Um die betroffene Person nicht der Gefahr einer weiteren sexuellen Belästigung auszusetzen, sind ArbeitgeberInnen gesetzlich verpflichtet, ab Kenntnis des Vorfalls unverzüglich und wirksam für angemessene Abhilfe zu sorgen. Je nach Dauer und Intensität der Belästigung kommen nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit verschiedene arbeitsrechtliche Sanktionen in Frage, z.B. eine Ermahnung, Versetzung, Kündigung oder in besonders schwerwiegenden Fällen die Entlassung der belästigenden Person. Die Belästigung unter KollegInnen stellt darüber hinaus auch eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten gegenüber dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin dar.

Im vorliegenden Fall hat der Arbeitgeber auf die Information seiner Mitarbeiterin über die fortdauernde Belästigung durch den unmittelbaren Vorgesetzten nicht entsprechend reagiert. Er hat ihr Ersuchen um Abhilfe nicht ernst genommen und keine Abhilfe geschaffen. Ebenso wie der Belästiger selbst wird der Arbeitgeber durch sein Untätigbleiben gegenüber der diskriminierten Person schadenersatzpflichtig.

Durch das Strafrechtsänderungsgesetz 2006 wurde in § 107a StGB der Straftatbestand der „Beharrlichen Verfolgung“ in das Strafgesetzbuch aufgenommen: Wer eine Person beharrlich verfolgt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu 1 Jahr zu bestrafen. Beharrliche Verfolgung ist ein wiederholtes und andauerndes, gegen den Willen der gestalkten Person gesetztes Verhalten, das geeignet ist, ihre Selbstbestimmung und Lebensführung unzumutbar zu beeinträchtigen. Typisches Stalkingverhalten und Verfolgungshandlungen im Sinne dieser Gesetzesbestimmung sind unerwünschte Kontaktaufnahmen wie z.B. auflauern, nachstellen, SMS, Mails, Briefe, Anrufe. Damit können nun Stalkinghandlungen strafrechtlich verfolgt werden, die auf den ersten Blick harmlos erscheinen mögen, aber je nach Dauer und Intensität durchaus geeignet sind, die betroffene Person in Angst und Schrecken zu versetzen und sie in ihrer Selbstbestimmung und Sicherheit massiv zu beeinträchtigen. Stalkingopfer haben Anspruch auf juristische und psychosoziale Prozessbegleitung durch Opferschutzeinrichtungen wie z.B. Gewaltschutzzentren.