

Sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz – mit besonderer Berücksichtigung der Rechtslage in Österreich*

I. Gesetzliche Grundlagen auf Gemeinschaftsebene

Ausgangspunkt meiner Ausführungen ist die gemeinschaftsrechtliche Regelung des Tatbestandes der „Belästigung am Arbeitsplatz“. Obwohl ich weiß, dass Ihnen die einschlägigen Rechtsbestimmungen der EG bekannt sind, werde ich diese kurz wiedergeben. Sie bilden nämlich die Grundlage der entsprechenden Regelungen in den einzelnen Mitgliedstaaten: Grundlegend ist im Hinblick auf den Tatbestand der Belästigung am Arbeitsplatz Art 2 Abs 3 der RL 2000/78/EG (Rahmen-RL – framework directive). Danach gelten auch als Diskriminierungen iS der RL „unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe des Art 13 EG-V bzw. des Art 1 der RL [also Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Ausrichtung] in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird. Ausgehend von dieser Begriffsbestimmung können die Mitgliedstaaten den Begriff „Belästigung“ im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

Art 3 der RL 2000/78/EG - und damit auch der Tatbestand der Belästigung am Arbeitsplatz – bezieht sich auf Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, und zwar auf

- a) die Auswahl- und Einstellungsbedingungen und Verfahren;
- b) den Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung, Berufsausbildung, Weiterbildung, Umschulung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Entgeltes;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in AN- oder AG-Organisationen.

Nicht von der RL 2000/78/EG, jedoch sehr wohl auch von der RL gegen „Rassendiskriminierung“ (auch Antirassismus-RL genannt) sind erfasst:

* Schriftliche Fassung eines Vortrags den der Autor im Rahmen des 12. Kongresses der Europäischen Gesellschaft der Arbeitsrichter am 4. Juli 2008 in Wien gehalten hat.

- a) der Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste;
- b) die sozialen Vergünstigungen;
- c) die Bildung;
- d) der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Wichtiger als die RL 2000/78/EG ist in Hinblick auf den Tatbestand der Belästigung die RL 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Art 2 dieser RL unterscheidet zwischen „Belästigung“ und „sexueller Belästigung“. Danach definiert Art 2 Abs 1 lit c der RL den Begriff „Belästigung“ als „unerwünschte auf das Geschlecht einer Person bezogene Verhaltensweisen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Hingegen definiert Art 2 Abs 1 lit d den Begriff sexuelle Belästigung als „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, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“ Nach Art 2 Abs 2 der RL 2006/54/EG gelten – ähnlich wie nach Art 2 Abs 3 der RL 2000/74/EG – sowohl die „Belästigung“ als auch die „sexuelle Belästigung“ als Diskriminierung iS der RL 2006/54/EG. Schließlich sind die Vorschriften der RL 2000/78/EG betreffend die Rechtsbehelfe und die Rechtsdurchsetzung auch in Bezug auf die Belästigung von Relevanz.

Gemäß Art 9 Abs 1 der RL haben die Mitgliedstaaten sicher zu stellen, dass die Personen, die sich in ihren Rechten aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz für verletzt halten, ihre Ansprüche aus der RL auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend machen können. Gemäß Art 9 Abs 2 haben die Mitgliedstaaten sicher zu stellen, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß dem nationalen Recht ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen der RL zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in den RL vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

Des Weiteren spielt in diesem Zusammenhang die Regelung der Beweislast eine erhebliche Rolle. Gemäß Art 10 der RL 2000/78/EG ergreifen die Mitgliedstaaten im Einklang mit dem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und „bei Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“

Schließlich sollen die Mitgliedstaaten gemäß Art 13 der RL den sozialen Dialog zwischen AG und AN mit dem Ziel fördern, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatz durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch KollV, Verhaltenskodices, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährter Verfahren (offene Methode der Koordinierung) vorzubringen.

II. Gesetzliche Grundlagen auf nationaler Ebene

Es sei mir erlaubt im vorliegenden Kontext zunächst die wichtigsten, in Bezug auf die Tatbestände der „Belästigung“ und der „sexuellen Belästigung“ relevanten nationalen Rechtsgrundlagen aufzuzeigen. Ich werde hierbei auf die Rechtslage in Österreich, mit Hinweisen auf die Rechtslage in Italien und Deutschland, kurz eingehen.

Einschlägig für Österreich sind die §§ 6 und 7 des Gleichbehandlungsgesetzes 2004. Danach definiert § 6 des GIBG die „sexuelle Belästigung“, § 7 des GIBG hingegen die „Belästigung.“ Gemäß § 6 Abs 1 des GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn eine Person:

- vom AG selbst sexuell belästigt wird,
- durch den AG dadurch diskriminiert wird, indem dieser es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen (etwa des § 1157 ABGB -Fürsorgepflicht), Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen,
- durch Dritte im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird, oder durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

§ 6 Abs 2 umschreibt den Begriff „sexuelle Belästigung“ dahingehend, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder
- der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des AGs oder von Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf die Karriere oder auf die Entlohnung gemacht wird.

§ 7 GIBG bezieht sich auf die geschlechtsbezogene Belästigung. Gemäß § 7 Abs 1 des GIBG liegt eine solche insbesondere vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

- vom AG selbst belästigt wird,
- durch den AG dadurch diskriminiert wird, indem er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Normen angemessene Abhilfe zu schaffen,

- durch Dritte im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder
- durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs 2 GIBG liegt ein geschlechtsbezogenes Verhalten vor, wenn ein solches Verhalten die Würde einer Person beeinträchtigt, für diese Person unerwünscht ist und

- eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft, oder
- der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens des AGs oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer beruflichen Entscheidung oder eines Karrieregangs oder einer höheren Entlohnung gemacht wird.

Vergleichbare Bestimmungen finden sich in § 21 des GIBG (Belästigung in Zusammenhang mit der RL 2000/78/EG).

Das GIBG normiert auch die Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes (§ 12 Abs 11 GIBG und § 26 GIBG). Danach hat bei einer sexuellen Belästigung nach § 6 oder einer geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 7 die betroffene Person gegenüber dem Belästiger und im Fall den § 6 Abs 1 Z 2 oder § 7 Abs 1 Z 2 auch gegenüber dem AG Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht nur in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessene, mindestens jedoch auf 400 Euro Schadenersatz, im Falle einer sexuellen Belästigung mindestens auf 720 Euro.

Zur Beweislast sind die § 12 Abs 12 und § 26 Abs 12 GIBG einschlägig: In Bezug auf Belästigung und sexuelle Belästigung hat der Kläger, der sich auf den Diskriminierungstatbestand der Belästigung beruft, diesen glaubhaft zu machen. Es obliegt sodann dem Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Strafrechtliche Bestimmungen in § 218 GIBG „Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen“:

- Abs 1: „Wer eine Person durch eine geschlechtliche Handlung an ihr oder vor ihr unter Umständen, unter denen dies geeignet ist, berechtigtes Ärgernis zu erregen, belästigt, wenn die Tat nicht nach einer anderen Bestimmung mit strengerer Strafe bedroht ist, mit Freiheitsstrafe bis zu 6 Monaten oder mit Geldstrafe bis zu 360 Tagessätzen zu bestrafen.“

- Abs 2: „Ebenso ist zu bestrafen, wer öffentlich und unter Umständen, unter denen sein Verhalten geeignet ist, durch unmittelbare Wahrnehmung berechtigtes Ärgernis zu erregen, eine geschlechtliche Handlung vornimmt.“

§ 202. „Geschlechtliche Nötigung“ durch Gewalt oder gefährliche Drohung.

III. Hinweise auf die italienische und die deutsche Rechtslage

1. Italien

Der italienische Gesetzgeber hat die gemeinschaftsrechtlichen Rechtsgrundlagen zur Belästigung und zur sexuellen Belästigung im Wesentlichen durch Einfügung der entsprechenden Klauseln der RL 2000/78/EG und der RL 2006/54/EG in den „Kodex der Gleichbehandlung“ (Codice delle pari opportunità, Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, G.U. 31/5/2006) in nationales Recht umgesetzt. Die einschlägigen Vorschriften des Gleichbehandlungs-Kodex sind Art 26 (insb dessen Absätze 1, 2 und 3), Art 36, Art 37 und Art 40. Die genannten Vorschriften enthalten, wie schon angedeutet, weitgehende Übernahmen aus den zitierten EU-RL, ohne Zusätze oder Abweichungen von Seiten des italienischen Gesetzgebers.

Hinsichtlich des Rechts auf Anrufung eines Gerichts von Seiten einer Person, die sich diskriminiert wähnt, ist zu erwähnen, dass nach italienischem Recht das Arbeitsgericht erst nach der Durchführung eines Schlichtungsverfahrens im Rahmen einer besonderen Schlichtungsstelle, die in jeder Provinz und an weiteren Standorten errichtet werden (kann), angerufen werden kann, wobei auch die Anwältin für Gleichbehandlung (consigliera di parità) ein solches Verfahren zugunsten des Diskriminierten initiieren kann. Bei kollektiven Diskriminierungen (idR durch den AG), die der Gleichbehandlungsanwaltschaft gemeldet werden, können die betroffenen AN vom AG einen Plan zur Beseitigung der Diskriminierung verlangen. Die Gleichbehandlungsanwältin kann jedoch auch – statt ein Schlichtungsverfahren zu initiieren – das Arbeitsgericht unmittelbar anrufen. Das Arbeitsgericht wird die Höhe des allenfalls entstandenen materiellen und/oder ideellen Schadens festlegen, allenfalls auch einen Plan zur Beseitigung der festgestellten Diskriminierungen vorschreiben. Selbstverständlich gilt das auch für Belästigungen und sexuelle Belästigungen. Kommt der Verursacher der Diskriminierungen den Vorgaben des Gerichts nicht nach, wird er gemäß Art 650 des StGB strafrechtlich verurteilt.

Hinsichtlich des institutionellen Rahmens ist die nationale Gleichbehandlungskommission zu erwähnen (Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici) [Art 8 des Gleichbehandlungs-Kodex]. Die Aufgaben der Kommission sind die Schaffung von Maßnahmen, die die Beseitigung von Diskriminierungen, auch von geschlechtsbezogenen Diskriminierungen, vorsieht. Art 12 des GIB-Kodex sieht schließlich die Ernennung der Gleichbehandlungs-Anwältin sowie der regionalen und provinziellen Anwältinnen vor.

2. Deutschland

Auch der deutsche Gesetzgeber hat die Vorgaben der EU-RL 2000/78/EG und der RL 2006/54/EG, die sich auf die „sexuelle Belästigung“ und die Belästigung“ beziehen, umgesetzt und teilweise näher konkretisiert. Insbesondere hat der deutsche Gesetzgeber

den Tatbestand der „sexuellen Belästigung“ dahingehend definiert, dass eine solche dann vorliegt, „wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen und Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird“ (so das deutsche „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ AGG, §3 Abs 3 und 4).

Im AGG ist weiter vorgesehen, dass dann, wenn der Arbeitgeber keine oder ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz ergreift, der (die) Betroffene(n) berechtigt ist (sind), seine/ihre Tätigkeit ohne Verlust des Entgelts einzustellen (Zurückbehaltungsrecht).

In §25 AGG wird die Errichtung der „Antidiskriminierungsstelle des Bundes“ vorgesehen, die ähnliche Agenden zu übernehmen hat wie jene der österreichischen Gleichbehandlungskommission (vgl auch §27 AGG). Gemäß den §§29 und 30 AGG werden die Zusammenarbeit der Antidiskriminierungsstelle mit Nichtregierungsorganisationen und die Errichtung eines der Antidiskriminierungsstelle beigeordneten Beirats näher normiert.

Die vorstehenden Ausführungen betreffen u.a. den institutionellen Rahmen nach italienischem und deutschem Recht. Im folgenden Kapitel wird der institutionelle Rahmen nach österreichischem Recht beschrieben.

IV. Institutioneller Rahmen (Institutional framework)

Die Rolle der Institutionen, deren Aufgabe es ist, vorbeugend kontrollierend und konfliktlösend im Bereich der Belästigung und der Gewalt am Arbeitsplatz tätig zu werden, ist gesetzlich eingehend geregelt.

Aus der Sicht des österreichischen Rechts handelt es sich dabei um die Gleichbehandlungskommission (GBK) sowie um die Anwaltschaft für Gleichbehandlung, die im Rahmen des Bundeskanzleramtes errichtet sind, und die eine erleichterte Rechtsdurchsetzung bzw einen erweiterten Rechtsschutz ermöglichen sollen. Wesentliche Aufgabe der GBK ist, auf Verlangen der Anwältin für Gleichbehandlung oder von Amtswegen insb Gutachten über Fragen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes zu erstatten (§ 11 GBK/GAW-G) bzw unter den Voraussetzungen des § 12 GBK/GAW-G eine Einzelfallprüfung vorzunehmen, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Kommt der erkennende Senat zum Ergebnis, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, so hat er dem AG bzw dem für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu machen und diesen auch aufzufordern, die Diskriminierung zu beseitigen.

Wird dieser Aufforderung nicht nachgekommen, kann jede der im Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Gericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft (§ 3 GBK/GAW-G) besteht aus einer Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt; einer Anwältin oder einem Anwalt für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt; einer Anwältin für Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, sowie aus Regionalanwältinnen und Regionalvertreterinnen sowie sonstigen Mitarbeiterinnen.

Die Anwaltschaft für Gleichbehandlung ist zuständig für die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Anwendungsbereich des GIBG diskriminiert fühlen. Sie kann unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierungen durchführen sowie unabhängige Berichte veröffentlichen und Empfehlungen zu allen die Diskriminierung berührenden Fragen abgeben. Sie kann auf Grund einer behaupteten Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes den AG zu einer schriftlichen Stellungnahme auffordern und weitere Auskünfte vom AG, dem BR sowie den Beschäftigten des Betriebes einholen.

Vermutet die Gleichbehandlungsanwältin die Nichteinhaltung des jeweiligen Gleichbehandlungsgebotes und macht dies dem zuständigen Senat glaubhaft, so hat dieser von Amtswegen ein Verfahren einzuleiten. In diesem Verfahren kann die Anwältin für Gleichbehandlung bzw die Anwaltschaft für Gleichbehandlung mit der Durchführung von Ermittlungstätigkeiten beauftragt werden. Bei der Ausübung dieser Tätigkeit ist sie selbständig und unabhängig. (so Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht, S. 231).

Zur italienischen und deutschen Normierung des institutionellen Rahmens darf auf die knappen Ausführungen im vorstehenden Kapitel IV zurückverwiesen werden.

V. Nicht-gesetzliche Regelungen

a) Regelungen zur Bekämpfung von Diskriminierungen, insb. auch von Belästigungen und sexuellen Belästigungen, die nicht gesetzlich festgeschrieben sind, sondern durch kollektivrechtliche Regelungen (insb im Rahmen von Kollektivverträgen und Betriebsvereinbarungen) normiert sind, finden sich in Österreich eher selten.

b) Zu erwähnen ist etwa der Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer des „Fonds Soziales Wien“. Gemäß Punkt 24 dieses Kollektivvertrags gilt ua. auch die sexuelle Belästigung als Verstoß gegen die Menschenwürde sowie als Verletzung des Persönlichkeitsrechts und ist deshalb unvereinbar mit der Unternehmensstruktur des Arbeitgebers. Insbeson-

dere gilt die sexuelle Belästigung einer Kollegin als Verletzung der Persönlichkeitsrechte dieser Person.

Der Kollektivvertrag qualifiziert als sexuelle Belästigung das, „was als sexuelle Belästigung empfunden wird, und zwar insb. durch das subjektive Empfinden des Betroffenen; darunter fallen ua.:

- unerwünschter Körperkontakt;
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze;
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen;
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
- Andeutung, dass sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte“.

c) Für Betriebe wurde von der österreichischen Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) in Zusammenarbeit mit dem Dienstgeber und dem Betriebsrat eine Muster-Betriebsvereinbarung erstellt. Darin sind umfangreiche Regelungen zur sexuellen Belästigung enthalten; darunter das Verbot bestimmter Handlungen, ein Sanktionenkatalog, personelle Maßnahmen, Schadenersatzregelungen. Diese Regelungen sind allerdings nur Musterregelungen, die keinerlei bindende Widmung haben. Ungeklärt ist auch, inwieweit solche Regelungen in Betriebsvereinbarungen gemäß Arbeitsverfassungsgesetz aufgenommen werden können. Allenfalls wäre als Rechtsgrundlage der §97 Abs 1 Z 1 ArbVG denkbar.

d) In Österreich gibt es derzeit keine Sonderbestimmungen im Rahmen des corporate governance Kodex, die sich auf das Verbot der Belästigung, bzw. der sexuellen Belästigung auf betrieblicher bzw. unternehmerischer Ebene beziehen. Offenbar war der Diskriminierungsschutz im Zuge der Erstellung des governance-Kodex kein Thema.

VI. Probleme

a) Hat man die Fülle von Rechtsgrundlagen, die sich auf Belästigungen und sexuelle Belästigungen beziehen vor Augen, so fehlt es nach wie vor an der Lösung von Abgrenzungs- und Umsetzungsproblemen.

b) Zunächst kann man fragen, was alles unter den Tatbestand der Belästigung fällt, und wie der Tatbestand der Belästigung von dem der sexuellen Belästigung abzugrenzen ist. So wird etwa im angelsächsischen Sprachraum versucht, durch Beispielsfälle Verhaltensweisen als sexuelles Verhalten (bzw als sexuelle Belästigung) zu qualifizieren. So etwa ungewollte sexuelle Annäherungsversuche wie das „touching“ (Berührung), das „standing too close“ (wenn sich der Belästiger physisch annähert); das „display of offensive materials“ (das Verteilen von obszönen bzw pornographischen Materials); das Ersuchen um „sexuelle Gunst“ und ähnliches. Überhaupt erscheint es fast unmöglich, einen umfangreichen, für alle akzeptablen Katalog von unzulässigen sexuellen Verhaltensweisen

zu erstellen. Es wird insb. auf die Person, die belästigt wird, und auf deren Empfindungen ankommen. Was die eine Person für „normal“ ansieht, kann für eine andere bereits als Persönlichkeitsverletzung beurteilt werden. So hat etwa Linda Clark in einem Beitrag im *Industrial Law Journal* (2006, 172) folgende Fragen gestellt: Ist es ein sexuelles Verhalten für einen Mann, einer Sekretärin Parfum oder Blumen zu überreichen; also ein Verhalten, das üblicherweise mit einer „Brautwerbung“ verknüpft ist? Ist es ein sexuelles Verhalten, von Arbeitnehmerinnen zu verlangen, dass diese sich anders als die männlichen Arbeitnehmer zu kleiden haben? Ist es ein sexuelles Verhalten, wenn ein Mann einer Frau Komplimente macht wegen eines neuen Kleides, oder wegen der Haartracht, oder aber wenn der Mann ihr Erscheinen abfällig kommentiert?

c) Zumindest in den USA hat das Antidiskriminierungsrecht viele Arbeitgeber zumindest indirekt dazu gezwungen, aus Angst vor kostentreibenden gerichtlichen Verfahren eine breite Palette von an sich harmlosen sexuellen Verhaltensweisen zu verbieten, selbst wenn solche Verhaltensweisen die geschlechtsbezogene Gleichbehandlung am Arbeitsplatz nicht bedrohen. Sollten solche Verbote und Regelungen in den Unternehmen Platz greifen, und diese auf eine abschreckende Wirkung ausgerichtet sein (also das Schaffen eines „chilling-effect“), wäre dann – wenn man die entsprechende amerikanische Literatur zu Rate zieht – dadurch die Rede- und Meinungsfreiheit bedroht? In der Tat, könnte dies zu einem problematischen, „jakobinischen Terrorregime“ führen. Bisher hat es im kontinentaleuropäischen Bereich Gott sei dank noch keine solchen Auswüchse gegeben, doch ist Vorsicht am Platz. Insbesondere wird abzuwarten sein, ob und inwieweit die neuen Antidiskriminierungsregelsentwürfe der Kommission ausgestaltet sind. Jedenfalls muss einer solchen drohenden Entwicklung entgegengetreten werden.

Ein weiteres Problem stellt sich bei Zusammentreffen mehrerer Diskriminierungstatbestände in Bezug auf eine Person. Diesbezüglich ist die Stellungnahme von Equinet (Equinet ist ein europäisches Netzwerk von Gleichbehandlungsstellen und „Gleichbehandlungskörper“ [the European Network of Equality Bodies]) zum Entwurf der Kommission von neuen Initiativen zur Vorbeugung und Bekämpfung von Diskriminierungen außerhalb des Arbeitsortes (Jänner 2008) von Bedeutung. Danach soll die neue Richtlinie geeignet sein, auf die Situation und die Erfahrung von Personengruppen aufmerksam zu machen, die sich im Schnittpunkt zwischen den geschützten Diskriminierungsgründen befinden [The new Directive needs to be able to address the situation and experience of groups and individuals at the intersections between the grounds covered]. Die RL soll überdies die Realität von Menschen berücksichtigen, die mehrere Identitäten besitzen und daher einer mehrfachen Diskriminierung bzw. Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt sind. Die neue Richtlinie soll schließlich in die Definition von „Diskriminierung“ auch die Mehrfachdiskriminierung, die auf mehr als einem geschützten Grund beruht, einbeziehen. Wünschenswerter wäre wohl eine Definition von Diskriminierung, die sämtliche Diskriminierungselemente erfasst, darunter auch die sexuelle Belästigung, und die besonders auf die Ursachen und Wirkungen von Diskriminierungen, nicht jedoch auf eine Vergleichsperson abstellt.

Nemi diszkrimináció a munkahelyen – különös figyelemmel az osztrák jogi helyzetre

A dolgozat a munkahelyen történő nemi hovatartozás alapján való diszkrimináció kérdéseivel foglalkozik. A szerző áttekinti az európai közösségi jogalkotás legfontosabb szabályait, ideértve a diszkriminációs tényállásokhoz kapcsolódó bizonyítási szabályokat is. Az osztrák tételes jogi szabályozás körében a zaklatásra és a szexuális zaklatásra vonatkozó munkajogi (az egyenlő bánásmódra vonatkozó) és büntetőjogi jogszabályokat mutatja be. A dolgozat röviden vázolja az olasz és a német jogi szabályozás jellegzetességeit. E körben külön is említésre méltó az olasz „Egyenlő Bánásmód Bizottság” és a német „Szövetségi Antidiszkriminációs Hatóság” tevékenysége, amelyhez kapcsolódóan a dolgozat bemutatja az osztrák antidiszkriminációs politika szervezeti kereteit (az Egyenlő Bánásmód Bizottságot, az egyenlő bánásmóddal kapcsolatos ügyekben eljáró, a Szövetségi Kancellária keretében működő ügyvédeket), illetve az eljáró szervek fontosabb feladat- és hatásköreit. Az osztrák szabályozással kapcsolatban megállapítja, hogy a törvényi szabályozás mellett a kollektív szerződéses megállapodások viszonylag ritkák e területen. A közlemény záró fejezete a több elemű jogi szabályozásból fakadó jogalkalmazási, elsősorban elhatárolási problémákat veti fel.