

U.S. Supreme Court dehnt Verantwortlichkeit der Arbeitgeber für sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz aus

In der Sitzungsperiode 1997/1998 hatte das oberste amerikanische Gericht, der U.S. Supreme Court, erneut Gelegenheit zu Section 703(a) von Titel VII des Civil Rights Acts von 1964, ergänzt durch den Civil Rights Act von 1991¹, in Zusammenhang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz Stellung zu nehmen.² Mit zwei Entscheidungen vom 26.06.1998³ stellte der U.S. Supreme Court nunmehr klar, wann ein Arbeitgeber für Verhalten seiner Angestellten, das den Vorwurf einer sexuellen Belästigung rechtfertigt, zur Rechenschaft gezogen werden kann. Gleichzeitig erhöhte er dadurch wesentlich den Druck auf Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten, ihrer Fürsorgepflicht ihren Angestellten gegenüber gewissenhaft nachzukommen.

Durch diese Verfahren wurde der U.S. Supreme Court darüber hinaus veranlaßt, ein Prüfungsschema für diejenigen Fälle zu entwickeln, in denen der Arbeitgeber nach dem Grundsatz der ‚vicarious liability‘⁴ zwar grundsätzlich haftbar gemacht werden könnte, dieser aber in weiser Voraussicht alle seiner Meinung nach notwendigen und geeigneten Maßnahmen getroffen hat, um seine Arbeitnehmer vor Diskriminierung iSv. Title VII des Civil Rights zu schützen.⁵

In beiden Fällen entschied der oberste Gerichtshof nach dem von ihm herausgearbeiteten Standard:

“An employer is subject to vicarious liability to a victimized employee for an actionable hostile environment created by a supervisor with immediate (or successively higher) authority over the employee. When no tangible employment action is taken, a defending employer may raise an affirmative defen-

*se to liability or damages, subject to proof by a preponderance of the evidence, see Fed. Rule Civ. Proc. 8(c). The defense comprises two necessary elements: (a) that the employer exercised reasonable care to prevent and correct promptly any sexually harassing behavior; and (b) that the plaintiff employee unreasonably failed to take advantage of any preventive or corrective opportunities provided by the employer or avoid harm otherwise. [...] No affirmative defense is available, however, when the supervisor's harassment culminates in a tangible employment action, such as discharge, demotion, or undesirable reassignment.”*⁶

Danach steht nunmehr fest, daß US-amerikanische Arbeitgeber grundsätzlich schadenersatzpflichtig sind, wenn einer ihrer Angestellten seine Vorgesetztenstellung ausnutzt und dadurch eine ‚feindliche Arbeitsatmosphäre‘ geschaffen wird.⁷ Der Arbeitgeber aber kann beantragen, daß eine entsprechende Klage abgewiesen wird, wenn sich aus diesem Umstand kein unmittelbarer Nachteil für den Arbeitnehmer ergibt⁸ und der Arbeitgeber nachweisen kann, daß er alles getan hat, um entsprechendes Verhalten zu verhindern bzw. zu korrigieren und der Arbeitnehmer seiner Schadenminderungspflicht⁹ nicht nachgekommen ist. Wenn sich aus der Belästigung dagegen ein unmittelbarer Nachteil ergibt, dann gibt es für den Arbeitgeber keine Möglichkeit, sich zu exculpieren.

In *Faragher v. City of Boca Raton*¹⁰ handelte es sich um die Klage einer Rettungsschwimmerin, die behauptete, daß sie und andere Rettungsschwimmerinnen beleidigenden, herabsetzenden und belä-

1 “[i]t shall be an unlawful employment practice for an employer ... to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.” 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1)

2 *Vinson*, 106 S.Ct. 2399 (1986), daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz durch den Civil Rights Acts sanktioniert wird.

3 *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 118 S.Ct. 2257 (1998); *Faragher v. City of Boca Raton*, 118 S.Ct. 2275 (1998)

4 Haftung für das Verschulden Dritter

5 Z.B. durch den Erlaß von Verhaltens- und Verfahrensregeln in Fällen der Diskriminierung

6 gleichlautend in 118 S.Ct. 2270 (1998) und 118 S.Ct. 2293 (1998)

7 Z.B. wegen sexueller Belästigung, aber auch andere Tatbestände kommen hierfür in Betracht

8 Z.B. Entlassung, Versetzung, Degradierung, Übergehen bei Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, etc.

9 Z.B. durch Einhaltung der unternehmensinternen Verhaltens- und Verfahrensregeln

10 118 S.Ct. 2275 (1998)

stigenden Kommentaren und gelegentlich unerwünschten Berührungen von zwei männlichen Vorgesetzten ausgesetzt gewesen seien.

Die Klägerin hatte sich nicht bei den zuständigen städtischen Behörden über das Verhalten der beiden Vorgesetzten beschwert. Sie hatte allerdings einem anderen 'beach supervisor' von den Vorfällen erzählt, der die Vorfälle seinerseits jedoch nicht meldete, da die Klägerin sich nicht formell beschwerte, sondern sie ihm nur 'inoffiziell' mitteilte.

Die City of Boca Raton hatte bereits 1986 Richtlinien zum Umgang mit und Verhalten bei sexueller Belästigung erlassen, diese aber nicht allen städtischen Angestellten bekannt gemacht, insbesondere nicht den Arbeitnehmern der Marine Safety Section, der die Kläger von 1985 bis 1990 angehörte.

Die Klägerin trug vor, die Vorgesetzten seien Organe der Stadt gewesen und ihr Verhalten habe eine Diskriminierung in den "terms, conditions, and privileges of her employment" ihres Anstellungsverhältnisses dargestellt.

Der U.S. District Court for the Southern District of Florida sprach der Klägerin gegen die Stadt Boca Raton einen nominellen Schadensersatz in Höhe von einem Dollar zu.¹¹ Das Gericht begründete dies damit, daß die Vorgesetzten als Organe der Stadt gehandelt hätten und daß die Belästigung so schwerwiegend war, daß die 'city officials' davon wissen oder zumindest hätten wissen müssen. Der U.S. Court of Appeals for the Eleventh Circuit hob das Urteil gegen die Stadt mit knapper Stimmmehrheit auf.¹² Nach Meinung der überwiegenden Anzahl der Berufungsrichter reicht es nicht aus, dem Arbeitgeber positives Wissen oder Wissenmüssen bereits dann automatisch zu unterstellen, wenn die Belästigung durch einen Vorgesetzten einen Grad erreicht hat, der geeignet ist, eine 'hostile work environment' zu schaffen oder weil der dritte Vorgesetzte positive Kenntnis hatte. Außerdem seien die beiden Vorgesetzten nicht in ihrer Eigenschaft als Vorgesetzte und unter Ausnutzung dieser Tatsache, sondern als Privatpersonen aufgetreten.¹³

Mit seiner abschließenden Entscheidung hob der U.S. Supreme Court die Entscheidung des Eleventh Circuit auf und hielt die City of Boca Raton indirekt verantwortlich für die rechtswidrigen und diskriminierenden Handlungen ihrer Vorgesetzten. Besonders bedeutsam ist, daß der U.S. Supreme Court der Meinung ist, daß die City of Boca Raton sich zu ihrer Verteidigung nicht darauf berufen konnte, daß die Klägerin sich nicht an den in der 'Anti-Harassment Policy' für Fälle dieser Art festgelegten Dienstweg gehalten habe. Dies deshalb, weil der District Court festgestellt hatte, daß die Stadt diese 'Policy' nicht an die Angestellten in der Marine Safety Section verteilt hatte und die Stadt auch sonst keine Kontrollmaßnahmen für die Vorgesetzten in dieser Abteilung durchgeführt hat.

In *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*¹⁴ trug die Klägerin vor, daß sie ständig Anspielungen auf Körperteile und belästigenden Sprüchen und Gesten eines ihrer Vorgesetzten ausgesetzt gewesen sei. Dazu gehörten auch Vorfälle, die sie als Drohungen auslegte, ihr berufliche Vorteile zu verweigern. Frau Ellerth gab den Annäherungsversuchen ihres Vorgesetzten nicht nach, erlitt trotzdem keine beruflichen Nachteile und wurde sogar einmal befördert.

Im Unterschied zu Frau Faragher im vorhergehenden Fall informierte Frau Ellerth aber überhaupt keinen Vorgesetzten über das Verhalten dieses Vorgesetzten. Dies obwohl sie wußte, daß es in der Firma Richtlinien für den Fall der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gab. Frau Ellerth kündigte schließlich nach 15 Monaten ihr Arbeitsverhältnis als Verkäuferin bei Burlington Industries und erhob Klage wegen "sexual harassment" und "constructive discharge".

Der U.S. District Court for the Northern District of Illinois fand zwar, daß das Verhalten des Vorgesetzten von Frau Ellerth eine 'hostile work environment' geschaffen hätte, die Gesellschaft jedoch nicht dafür verantwortlich gemacht werden konnte, weil sie davon weder positiv wußte noch wissen mußte.¹⁵ Insbesondere deshalb, weil Frau

Ellerth nicht den ihr bekannten gesellschaftsinternen Verfahrensweg nach den aufgestellten Richtlinien nutzte und keine tatsächlichen Nachteile erlitten habe. Der U.S. Court of Appeals for the Seventh Circuit entschied zugunsten der Klägerin.¹⁶

Hier hatte der U.S. Supreme Court zusätzlich die Frage zu klären, ob bereits die Drohung eines Vorgesetzten, die Arbeitsbedingungen eines Untergebenen zu erleichtern oder zu erschweren und dadurch ein 'hostile work environment' geschaffen wird, zu einer 'vicarious liability'-Haftung des Arbeitgebers führt, wenn die Drohungen und Andeutungen nicht wahrgemacht werden.¹⁷

Der U.S. Supreme Court bejahte dies und wandte auch in *Ellerth* das von ihm erarbeitete Schema an. Er entschied, daß Burlington indirekt für das Verhalten des Vorgesetzten der Klägerin möglicherweise verantwortlich sei, wenn dieser die Änderung von Arbeitsbedingungen tatsächlich angedeutet oder angedroht haben sollte und dadurch eine 'feindliche Arbeitsatmosphäre' geschaffen worden ist. Er wies den zur Entscheidung zuständigen District Court auf Burlington's Exculpationsmöglichkeit hin.

Die obersten Bundesrichter dehnten mit dem Urteil auch zugleich die Definition einer sexuellen Belästigung aus. Denn künftig kann nicht mehr unterschieden werden zwischen einem Verhalten, mit dem das Opfer zu sexuellen Gefälligkeiten veranlaßt werden soll, und einem Verhalten, das in die Schaffung einer 'feindlichen Arbeitsatmosphäre' mündet, solange es sich um eine Belästigung sexueller Art handelt.

In einer weiteren Klage (*Oncala v. Sundowner Offshore Services, Inc.*)¹⁸ hatte der U.S. Supreme Court während seiner 1997-98 Sitzungsperiode mit dem Vorwurf einer sexuellen Belästigung zu tun und hatte in diesem Fall die Frage zu klären, ob das Diskriminierungsverbot des Title VII auch eingreift, wenn der/die Belästigte und der/die Belästigende dem gleichen Geschlecht angehören.¹⁹

Im vorliegenden Fall war der Kläger Mitglied einer achtköpfigen Öloplattformmannschaft im Golf von Mexico. Er behauptete, daß er von drei anderen Crewmitgliedern, einschließlich zweier Vorgesetzter, in Gegenwart der restlichen Crewmitglieder zu erniedrigenden geschlechtsspezifischen sexuellen Handlungen gezwungen worden wäre, daß er von den Vorgesetzten sexuell genötigt worden wäre und daß ihm einer der Vorgesetzten mit Vergewaltigung gedroht hätte. Seine Beschwerden wurden von den zuständigen Stellen seines Arbeitgebers nicht weiter verfolgt, so daß er aus Angst vor einer tatsächlichen Vergewaltigung schließlich kündigte.

Sowohl der U.S. District Court for the Eastern District of Louisiana²⁰ als auch der U.S. Court of Appeals for the Fifth Circuit²¹ hatten die Schadensersatzforderungen nach Titel VII des Civil Rights Acts des Klägers abgelehnt, weil das Verhalten der ebenfalls männlichen Kollegen und Vorgesetzten nicht in den Schutzbereich des Title VII fallen würde.²²

Der U.S. Supreme Court war anderer Meinung²³. Einstimmig entschied er, daß der Schutzbereich des Titel VII auch die sexuelle Diskriminierung am Arbeitsplatz durch Angehörige des gleichen Geschlechts umfassen solle und verwies die Klage an den Circuit Court zur weiteren Verhandlung zurück. Der Supreme Court stellte fest, daß "harassing conduct need not be motivated by sexual desire to support an inference of discrimination on the basis of sex."²⁴

Während es abzuwarten bleibt, welche Auswirkungen diese Entscheidungen des U.S. Supreme Courts auf Rechtsprechung und Arbeitsleben in den Vereinigten Staaten tatsächlich haben werden, kann zweifellos festgestellt werden, daß Arbeitgeber in den USA, die gegebenenfalls Ansprüchen ihrer Arbeitnehmer wegen der Verletzung bürgerlicher Rechte nach Titel VII des Civil Rights Acts ausgesetzt sein könnten, zukünftig einem wesentlichen höheren Druck ausgesetzt sein werden.

307 (1998)

18 118 S.Ct. 998 (1998). Siehe dazu auch den Bericht von *Brugger*, dieses Heft S.

19 Grundsätzlich haben sowohl Frauen als auch Männer einen Anspruch nach Title VII (vgl. *Newport News Shipbuilding and Dry Dock Co. v. EEOC*, 103 S.Ct. 2622, 2630)

20 1995 WL 133349

21 83 F.3d 118 (1996)

22 So auch *Goluszek v. H.P. Smith*, 697 F.Supp. 1452 (N.D.Ill. 1988); andere Gerichte bejahen einen Anspruch nach Title VII, wenn das Opfer nachweisen kann, daß der Belästigende homosexuell ist, vgl. *McWilliams v. Fairfax County Board of Supervisors*, 72 F.3d 1191 (1996) und *Wrightson v. Pizza Hut of America*, 99 F.3d 138 (1996)

23 So auch *Doe v. Belleville*, 119 F.3d 563 (1997)

24 118 S.Ct. 998, 1002

11 864 F.Supp. 1552 (1994)

12 76 F.3d 1155 (1996)

13 76 F.3d 1155 (1996)

14 118 S.Ct. 2257 (1998)

15 912 F.Supp. 1101 (N.D.Ill. 1996)

16 123 F.3d 490 mit acht (!) Urteilsbegründungen

17 Fälle, in denen Drohungen wahr gemacht werden, wurden bis dahin als sog. 'quid pro quo cases' bezeichnet; siehe hierzu: *E. Scalia, The Strange Career of Quid Pro Quo Sexual Harassment*, 21 Harv. J.L. & Pub. Policy

Um möglichen Klagen vorzubeugen, sollten hier unbedingt die Voraussetzungen für eine ‚affirmative defense‘ geschaffen werden. In erster Linie ist in diesem Zusammenhang die Schaffung einer sogenannten ‚anti-discrimination policy‘, die den Anforderungen des US Supreme Courts gerecht wird, zu nennen. Es muß aber auch unbedingt darauf geachtet werden, daß diese Policy allen Mitarbeitern

bekannt ist. Schließlich muß um sicherzugehen, sofort auf jeden noch so kleinen Hinweis auf diskriminierendes und belästigendes Verhalten von Kollegen und Vorgesetzten der Arbeitnehmer reagiert werden.

Rechtsanwalt Joachim Reimertshofer
