

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes **Senat I**

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X B (=Beschuldigter), gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Senat stellt fest, dass B A durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A (eingebracht von der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesministeriums für Inneres) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt:

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A versehe seit dem Jahr ... auf der PI X ihren Dienst. Die sexuellen Belästigungen und Schikanen haben bereits kurz nach ihrem Dienstantritt begonnen und bis Ende

... angedauert.

Folgende Vorfälle wurden im Antrag genannt (zum besseren Verständnis werden auch jene wiedergegeben, die länger als 3 Jahre zurückliegen und daher gemäß der Frist für die Antragseinbringung (§ 23a Abs. 5 B-GIBG) nicht mehr in den Beurteilungszeitraum fallen):

Im Zuge einer Sektorstreife (Nachtdienst) im Jahr ... habe B, der gefahren sei, gesagt, extrem müde zu sein und er habe daher den Streifenwagen in einem Waldweg abgestellt, um angeblich ein paar Minuten schlafen zu können. Er habe dann seine rechte Hand auf den linken Oberschenkel von A gelegt, sei in Richtung Oberschenkelinnenseite und weiter in Richtung Intimbereich gefahren.

Kurze Zeit später, während eines weiteren Sektorstreifendienstes habe B seinen Oberkörper (Brust und Bauch) gegen den Rücken und das Gesäß von A gedrückt. Dieser Vorfall habe sich bei der letzten Türe zur polizeilichen Tiefgarage ereignet, als A eine Hand an der Türklinke und in der anderen Hand den Aktenkoffer habe, sodass sie sich lediglich verbal zur Wehr setzen habe können.

... sei A im Waffenraum gewesen, um ihre Dienstwaffe zu holen. Grinsend habe ihr B den Weg aus dem sehr engen, fensterlosen Raum versperrt und gesagt, er werde sie jetzt einsperren und den FI-Schalter umlegen. A sei daraufhin in Panik geraten. Kurze Zeit später habe B A zu einem dienstlichen Erfolg gratuliert, ihr die Hand gereicht, sich zu ihr hinuntergebeugt und versucht, ihr einen Kuss auf den Mund zu geben. Im letzten Augenblick habe A ihr Gesicht zur Seite drehen können.

Nachdem A B ersucht habe, den „Frauenkalender“ mit Abbildungen von nackten Frauen im Bereithalteraum von der Wand zu nehmen, habe er für das Kalenderjahr ... einen „Männerkalender“ für den hinteren Bereithalteraum besorgt. Mit „forschendem Ton“ habe er A vom Entfernen der Kalender abgehalten.

Etwa im Jahr ... habe B A die pornografische Darstellung einer Frau auf seinem dienstlichen Computerbildschirm gezeigt.

Bei fast jedem Dienst sei es zu sexuellen Anspielungen und Belästigungen gekommen. Teils in Form von verbalen Äußerungen wie z. B.: „Die wäre geil zu ficken ...“, „die hat a geiles Gestell...“, teils durch Fragen mit sexistischem Inhalt, z.B. zu sexuellen Vorlieben von Freundinnen und Kolleginnen. Auch direkte Fragen nach sexuellen Vorlieben, Sexualpraktiken, Intimrasur und ähnlichem habe er A gestellt. Mehrmals habe B von A wissen wollen, warum sich ihre Oberweite verringert habe. Eine Bemerkung von B zum Thema „Zu- und Abnehmen“ habe gelautet: „Ich habe abge-

nommen, ich sehe meinen Schwanz wieder! Wenn dir die Hose zu eng ist, zieh' sie halt aus!“ Bei der Weihnachtsfeier im ... beim ... habe B gesagt: „Die (=Kollegin ...) hat einen geilen Arsch, da wird mir ganz anders!“

Mehrmals habe B unter verschiedenen Vorwänden (z. B. ein Fleck auf der Bluse) versucht, A auf die Brust zu greifen. Es sei ständig zu unerwünschten körperlichen Kontakten gekommen, und zwar dadurch, dass B wie zufällig mit seinem Oberkörper an A angestreift sei. Am Gang der PI X habe er sich oft und grinsend so hingestellt, dass ein berührungsloses Vorbeigehen unmöglich gewesen sei. Ein „Piksen“ mit jeweils einem Finger links und rechts in der Taille sei des Öfteren vorgekommen, wenn A am Computer gearbeitet habe.

Bei einem Betriebsausflug habe B versucht, gemeinsam mit A ein Hotelzimmer zu bekommen. Als dieser Versuch gescheitert sei, habe er gegenüber der Rezeptionistin angegeben, mit Kollegin ... nächtigen zu wollen. Dieser Vorfall sei für die gesamte Belegschaft peinlich gewesen.

Nachdem B bei A Interesse für ein bestimmtes Seminar erweckt habe, habe er bekanntgegeben, dieses Seminar selbst auch besuchen und mit ihr in einem Zimmer nächtigen zu wollen.

A sei wiederholt zu 24-stündigen Diensten oder auch zu gemeinsamen Diensten mit ihrem Ehemann (der ebenfalls Dienst an der PI X versah) eingeteilt worden. Dies habe der ...fachen Mutter Koordinations- und Betreuungsprobleme verursacht. Auf die Herabsetzung der Wochendienstzeit habe B keine Rücksicht genommen, das Höchstausmaß der Tagesdienstzeit von 13 Stunden sei von ihm ebenfalls ignoriert worden.

Die psychische Belastung sei bei A immer größer geworden, sodass verschiedene „Lösungsmöglichkeiten“ durchdacht worden seien (Austritt aus der Bundespolizei, Dienststellenwechsel, Auswanderung mit der Familie). Das Privatleben der Familie ... habe sehr unter diesen Umständen gelitten.

B habe seine Macht auch durch seine (angeblich) guten Beziehungen bis in das BM.I. unterstrichen. So habe er bemerkt, ein „Weib von der Gleichbehandlung“ würde sofort aus der Dienststelle fliegen. Die seien sowieso umsonst, was sollen die Weiber aus Wien schon machen? Er werde jede Frau und jede Person, die versuche ihm „ans Bein zu pinkeln, vernichten“.

Im Antrag war weiters ausgeführt, dass B wortgewandt sei und seine rhetorischen Fähigkeiten geschickt einzusetzen wisse. Mit dem Machtmittel „Dienstplan“ habe er auch die männliche Mannschaft in Schach gehalten.

Die große Notdurft habe B auf der Damentoilette verrichtet. Das Rauchverbot habe für ihn nur auf dem Papier bestanden.

Weibliche Parteien seien respektlos nach ihrem Aussehen beurteilt worden. Im Falle einer positiven Beurteilung seien sie öfter bevorzugt behandelt worden.

Dem Antrag waren ein Gedächtnisprotokoll und die Zeugenvernehmung von A durch das Landeskriminalamt X angeschlossen.

A's Aufzeichnungen über die diversen Vorfälle im Gedächtnisprotokoll sind im Wesentlichen ident mit den Ausführungen im Antrag. Im Folgenden werden daher nur jene Ausführungen wiedergegeben, die den Antrag ergänzend relevant für die Prüfung durch den Senat I der B-GBK sind.

A hielt fest, dass sie seit ..., seit dem Ende des Mutterschaftskarenzurlaubes für ihr ... Kind, Dienst auf der PI X verrichte, und zwar mit Herabsetzung der Dienstzeit auf 50 Prozent. Sie habe zwar um Versetzung zur PI Y ersucht, dies sei aber abgelehnt worden, weil ein Kollege Probleme mit dem Chef der PI X (B) gehabt habe und nicht mehr Dienst in ... verrichten habe wollen. Ihr sei versichert worden, es sei kein Problem, dass ihr Mann ebenfalls Dienst auf der PI X versehe. Sie habe der Zuteilung zugestimmt, da sie praktisch gedacht habe, nämlich sie und ihr Mann könnten abwechselnd Dienst verrichten und abwechselnd die Kinder betreuen. Die Warnungen ihres Bruders und einer Kollegin von B habe sie „in den Wind geschlagen“. Sie habe gedacht, sie werde sich mit B bestimmt arrangieren können. Sie habe sich geirrt. Gleich im ersten gemeinsamen Dienst habe B zu ihr gesagt, wenn sie so sei wie ihr Bruder, sollte sie die Dienststelle am besten gleich wieder verlassen. Wiederholt habe er bemerkt, dass er auch ihren Mann ruinieren würde, wenn sie etwas gegen ihn unternehme. Er habe ihr auch deutlich zu verstehen gegeben, dass er keine Freude mit Teilzeitkräften habe und sie die Monatsdienstzeit möglichst schnell steigern sollte. Nachdem sie ihrem Mann, der damals Sachbearbeiter auf der Dienststelle gewesen sei, von den Vorfällen erzählt habe, habe ihr Mann B zur Rede gestellt. Von da an habe sie „vor extremen sexuellen Belästigungen“ kurz Ruhe gehabt. Sie sei darüber so erleichtert gewesen, dass sie anfangs nicht wahrhaben habe wollen, dass sie auf eine „leichtere Art“ immer noch sexuell belästigt werde.

Ihrem Mann habe sie nicht von allen Vorfällen erzählt, da er selbst unter dem von B

ausgeübten Druck zu leiden gehabt habe. Auch die männlichen Kollegen seien von seiner Machtausübung betroffen gewesen. Jeder Kollege habe bereits in der Früh abgewogen, ob der Chef gut oder schlecht gelaunt sei. Man habe sich angewöhnt, sein Verhalten nach der Laune des Chefs auszurichten, da sonst Konsequenzen für den Dienstplan oder Wutausbrüche zu befürchten gewesen seien.

A hielt auch fest, dass es nicht dazu kommen dürfe, dass ihre Kollegin ... „zusammenbricht“.

Über die Jahre hinweg sei es immer wieder, bei fast jedem Dienst mit B, zu sexuellen Anspielungen und Belästigungen gekommen (siehe Seite 3). Es sei ständig zu „zufälligen“ Berührungen gekommen. Sie sei stets darauf bedacht gewesen, ihre Uniform übergenau in Ordnung zu halten, da B sie sonst berührt habe um den Fehler zu beheben („Du hast da einen Fleck, der schaut aus wie Sperma“ etc). Nach einer Zurechtweisung habe B immer gesagt, dass es doch „nicht so gemeint“ sei. Er habe sie immer wieder „...chen“ genannt, obwohl sie gesagt habe, dass sie keinen „Spitznamen“ wolle.

A hielt weiters fest, sie habe beobachtet, dass B attraktive Frauen, die als Parteien auf die Dienststelle gekommen seien, sofort in seine Kanzlei geführt habe. Weniger hübsche Frauen seien als „die Fette, Schiarche, Depparte“ bezeichnet und dementsprechend schroff behandelt worden. Hübschen Frauen habe er diverse Schriftstücke (Verlustbestätigungen usw.) persönlich nach Hause zugestellt. Ein paar Mal sei A von Gemeindebürgern angeredet worden, ob „der Chef komisch“ und „eh alles in Ordnung“ sei.

Als die Kolleginnen ... und ... der PI X zugeteilt worden seien, haben A und ihr Mann beschlossen sie insofern zu warnen, als sie die Kolleginnen aufgefordert haben zu reden, wenn ihnen etwas am Verhalten von B „komisch“ vorkommen sollte.

Nach einem umfassenden Gespräch der stellvertretenden GBB mit den betroffenen weiblichen Bediensteten der PI X informierte die stv. GBB mit Schreiben vom ... den Leiter der Personalabteilung der LPD X und den zuständigen Bezirkspolizeikommandant ... über die Vorfälle und ersuchte, die entsprechenden dienst- disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen und strafrechtliche Erhebungen durchzuführen. Den Vertretern der Dienstbehörden wurde mitgeteilt, dass Anträge bei der B-GBK eingebracht werden. Am ... sei die vorläufige Suspendierung von B erfolgt.

B gab trotz wiederholter Aufforderung, auch an seinen Rechtsanwalt, gegenüber dem Senat keine Stellungnahme ab. Rechtsanwalt ... teilte der Geschäftsführerin der B-GBK am ... telefonisch mit, dass eine Stellungnahme schon noch abgegeben werde, man wolle den Ausgang des Verfahrens vor der Disziplinarkommission und vor Gericht abwarten.

Per mail vom ... und vom ... übermittelte ... die Gedächtnisprotokolle von ... männlichen Bediensteten der PI X.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wurde der Antrag von A behandelt. Nachdem (trotz mehrmaligem Ersuchen) keine Stellungnahme erfolgte, ging der Senat davon aus, dass B auf sein Recht gehört zu werden verzichtete, weshalb er auch nicht zur Teilnahme an der Sitzung eingeladen wurde. Ein Vertreter/eine Vertreterin der Dienstbehörde wurde nicht eingeladen, weil die Dienstbehörde nach Kenntnis der Vorfälle B suspendierte und Disziplinaranzeige erstattete.

Als Gleichbehandlungsbeauftragte nahm ... an der Sitzung teil.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden des Senates, das Verhalten von B und die Situation am Arbeitsplatz darzulegen, sodass sich der Senat einen Eindruck vom Arbeitsalltag der Bediensteten verschaffen könne, führte A Folgendes aus:

An der PI X versehen ... Bedienstete Dienst. Im Dienst seien regelmäßig zwei bis fünf Personen, je nachdem ob ein Werktag oder ein Wochenende sei. Die Belästigungen durch B seien teilweise auch in Anwesenheit anderer Bediensteter erfolgt. Die verbalen sexuellen Belästigungen haben die Kollegen jedenfalls teilweise mitgehört. Teilweise seien die Belästigungen auch in Anwesenheit von Personen des öffentlichen Lebens erfolgt. Bei der Weihnachtsfeier beispielsweise sei man im Gasthaus gewesen, der Bürgermeister sei anwesend gewesen. Im Zusammenhang mit dem „Girls Day“ habe B ihre Arbeit hervorgehoben, und dann habe er „sich bemüßigt gefühlt“, sie zu umarmen und allen ein Bussi auf die Wange zu geben. Es habe sich zwar „alles zusammengekrampft“, aber vor anderen Leuten könne man schwer etwas dagegen sagen oder tun. Belästigungen habe es quasi immer gegeben. Es habe keinen Dienst gegeben, bei dem nicht „blöde Bemerkungen“ gefallen seien, oder B sich nicht irgendwie in den Weg gestellt habe. Es sei den Kolleginnen und ihr schon gar nicht mehr aufgefallen. Jede habe sich nur gesagt: „Ich muss das aushalten, ich

muss da durch, das ist mein Beruf ...“ Sie (alle Kolleginnen) haben sehr wohl um Hilfe gebeten, und zwar innerhalb der Dienstbehörde, aber es habe nichts genützt.

Auf die Frage, seit wann die Dienstbehörde von den Vorfällen gewusst habe und wer konkret, antwortete A, gleich in ihrem ersten oder zweiten Nachtdienst habe ihr B auf den Oberschenkel gegriffen und sei mit der Hand Richtung Schritt gefahren. Gleich danach habe sie mit einem Personalvertreter gesprochen. Der habe ihr gesagt, dass ihm das Gejammere über den Chef schon auf die Nerven gehe. Wenn niemand den Mut habe was zu machen, dann sollen sie halt in den Krankenstand gehen. Natürlich sei sie dann nicht mehr zum Personalvertreter gegangen. Auf ihrer ehemaligen Dienststelle habe sie von den Vorfällen erzählt und man habe ihr gesagt, sie müsse was machen, sie könne sich das nicht gefallen lassen, die Frage sei aber gewesen, wie.

Auf die Frage, ob sie nicht auf die Idee gekommen sei bzw. seien, sich an den stellvertretenden Leiter der PI zu wenden, antwortete A, sie haben ihm davon erzählt und er habe gesagt, sie wüssten ja wie er sei, sie müssten ihn so nehmen. Bei einem Vorfall gegenüber ... sei er einmal anwesend gewesen und habe ihr ins Gesicht gesagt, dass er nichts gesehen habe. Zusammengefasst: Alle haben es gesehen, aber keiner habe was sagen wollen. Man müsse allerdings auch sagen, dass ihnen im kleinen Bereich schon geholfen worden sei. Zum Beispiel als sie um Verlängerungen der Teilzeitbeschäftigung angesucht habe. So ein Ansuchen gehe im „Durchlaufer“ über den Schreibtisch des PI-Kommandanten zum Bezirkspolizeikommando (BPK) und dann zum Landespolizeikommando (LPK). B habe den Antrag negativ bewertet, was er ihr nicht gesagt habe. Eines Tages sei sie vom LPK angerufen und gefragt worden, weshalb der Chef meine, das gehe nicht und dass sie auch niemanden für die Kinder brauche. Nachdem sie dem Kollegen erklärt habe wie das mit der Kinderbetreuung sei, sei die Teilzeit für weitere zwei Jahre genehmigt worden. In Einzelfällen habe also die Dienstbehörde schon positiv eingegriffen, und die Situation habe sich kurz verbessert. Dann sei es aber wieder so weitergegangen wie gehabt.

Auf die Frage, ob die Vorwürfe bezüglich der sexuellen Belästigung bis zum BPK gelangt seien, antwortete A, ja, sie habe eine Vertrauensperson beim BPK gehabt, der habe sie die Vorfälle berichtet. Sie habe diesem Kollegen zwar nicht „die ganze Bandbreite geschildert“, aber gesagt, dass es Vorfälle sexueller Natur gebe. Dass das irgendwelche Konsequenzen gehabt hätte, sei ihr jedenfalls nicht bekannt.

Auf die Frage, wie es dann dazu gekommen sei, dass sich die weiblichen Bediensteten an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt haben, antwortete A, dass sie (die weiblichen Bediensteten) ausgemacht haben, miteinander zu reden, wenn etwas vorkomme. Eines Tages sei Kollegin ... gekommen und habe gesagt, sie könne nicht mehr, es müsse etwas getan werden. Sie (A) habe zuerst auf Abwehr geschaltet, dann habe sie aber, nach Beratung bei einem Essen mit den betroffenen Kolleginnen und deren Ehemännern, mit der stv. GBB Kontakt aufgenommen und die Sache sei ins Rollen gekommen.

Auf die Frage, ob die Kollegen nie eingegriffen hätten, antwortete A, doch, teilweise schon, aber sie hätten genauso Angst vor B gehabt.

Auf die Frage, ob sie B signalisiert habe, dass sie sein Verhalten nicht wünsche, antwortete A mit: „Oft genug“. Nach dem Vorfall in der Waffenkammer habe sie gedacht, dass er zu allem fähig sei, und es habe danach auch einen Zusammenstoß mit ihrem Mann gegeben. Egal was man gemacht habe, mit B sei kein Auskommen gewesen. Wenn er bei ihr angekommen sei, was häufig der Fall gewesen sei, und sie ihn darauf hingewiesen habe, habe er nur gesagt, „Hoppala, das war nicht Absicht“. Das Verhalten von B könne man nicht mit einem „normalen Schmähführen“ vergleichen.

Auf die Frage, wie viel Zeit zwischen dem ersten Übergriff und der Meldung der Vorfälle vergangen sei, antwortete A, den ersten Vorfall habe es schon am ersten Tag ihres Dienstes gegeben, das sei im ... gewesen, und die Suspendierung von B sei am ... erfolgt.

Auf die Frage, wie viele Männer und wie viele Frauen damals an der Dienststelle gewesen seien, antwortete A, die ganzen Jahre hindurch seien Kollegin ... und sie an der Dienststelle gewesen, Kollegin ... sei später dazu gekommen und Frau ... sei als letzte gekommen. ... Männer seien in dieser Zeit durchgehend an der Dienststelle beschäftigt gewesen.

Auf die Frage, ob es eine Frau an der Dienststelle gegeben habe, die B nicht sexuell belästigt habe, antwortete A, das habe sie lange Zeit geglaubt, aber es habe sich herausgestellt, dass alle Kolleginnen betroffen seien. Sie habe das Ganze wahrscheinlich so lange ausgehalten, weil sie nur teilzeitbeschäftigt gewesen sei und dadurch mehr Zeit gehabt habe, um sich wieder zu beruhigen.

Bezugnehmend auf die Ausführungen im Antrag, nämlich dass B seine Notdurft auf der Frauentoilette verrichtet habe, führte A Folgendes aus: Der Schlüssel zum Her-

ren-WC sei abgebrochen und B habe gesagt, er bestelle keinen neuen. Es sei B darum gegangen, ihren Willen zu brechen. Sie (die weiblichen Bediensteten) haben praktisch ihm gehört, er habe mit seiner Macht über sie verfügt. Das sei so weit gegangen, dass er gesagt habe, sie könne die Kinder alleine zu Hause lassen, der Dienst sei wichtiger, er teile sie zum Dienst ein, es müsse eben ihre Mutter kommen. Auf die Frage, aus welchem Grund sich niemand getraut habe etwas zu sagen und worauf sich B's Macht gestützt habe, antwortete A, er habe die Sache gut eingefädelt. Wenn sie z.B. gesagt habe, sie könne keinen 24-Stunden-Dienst machen, habe er sie partout eingeteilt. Es habe Kämpfe um eine Büroklammer oder um einen Ordner gegeben. Wenn ihm etwas nicht gepasst habe, sei es sofort an die Bestrafung gegangen. Er habe auch immer wieder erwähnt, wen er nicht aller kenne. Von anderen Leuten habe sie gehört, dass er nicht wolle, dass sie die Verkehrsberatung mache, was er ihr nie gesagt habe. Alle haben Angst gehabt, weil niemand gewusst habe, was er „hinten herum“ mache. Als sie gesagt habe, sie gehe an ihre alte Dienststelle Bergheim zurück, habe er ihr gesagt, sie könne nirgends mehr hingehen, er werde schon schauen, dass es dort für sie zur Hölle werde.

Auf die Frage, ob die Suspendierung noch aufrecht sei, antwortete A mit Ja.

Auf die Frage, ob das Disziplinarverfahren schon geführt worden sei, antwortete A mit Nein. Das strafrechtliche Verfahren sei eingestellt worden.

Auf die Anmerkung des Senates, dass das Verhalten von B wohl schon längere Zeit bekannt gewesen sein müsse, denn laut Antrag sei sie von ihrem Bruder und auch von einer Kollegin vorgewarnt worden, sagte A, es haben schon Kollegen wegen B die Dienststelle verlassen.

Auf die Frage, weshalb niemand eingegriffen habe, antwortete A, dass niemand etwas hören habe wollen.

Auf die Frage, wie es ihr an ihrer jetzigen Dienststelle gehe, antwortete A, sie sei jetzt in Sie komme mit ihrer Situation schon gut zurecht. Trotz der Teilzeit dürfe sie Fortbildungen besuchen und den Verkehrsdienst machen. B habe immer gesagt, das gehe nicht, weil sie in Teilzeit sei.

Auf die Frage, ob ihr von der Dienstgeberseite psychologische Betreuung angeboten worden sei, antwortete A mit Nein. Sie habe privat psychologische Betreuung in Anspruch genommen, anders wäre es nicht mehr gegangen.

Auf die Frage, wie die Zeugenvernehmung durch ... vom Landeskriminalamt (LKA) verlaufen sei, ob „dieser“ Ton bei Einvernahmen üblich sei, antwortete A, es scheine so.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird, 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

Gemäß § 8 Abs. 2 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. ...

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen.

Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bzw. von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist. Die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, d. h. bezogen auf die „betroffene Person“ zu beurteilen; dies basiert auf der Überlegung, dass die einzelnen Menschen selbst bestimmen sollen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches sie als beleidigend empfinden (Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen der EG-Kommission (92/131/EWG) zur Bekämpfung sexueller Belästigungen). Unabhängig von der Erwünscht- oder Un-

erwünschtheit kann auch ein Verhalten als sexuelle Belästigung qualifiziert werden, wenn es „unangebracht oder anstößig“ ist. Unangebracht oder anstößig sind - u. a. - im Rahmen des Dienstes/Arbeitsumfeldes gemachte anzügliche Bemerkungen.

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller im Fall einer behaupteten sexuellen Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der sexuellen Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war A's Vorbringen für den Senat glaubhaft. Auch bei der Befragung durch den Senat machte A einen absolut glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte die behaupteten Vorfälle ohne Widerspruch zu ihren Ausführungen im Gedächtnisprotokoll und im Rahmen der Zeugenvernehmung durch das LKA X. Die Schilderung ihrer Betroffenheit und ihrer Verwirrung war für den Senat ebenfalls authentisch.

Für die Dienstbehörde bestand jedenfalls nach der offiziellen Information über die Vorfälle durch die Gleichbehandlungsbeauftragte der begründete Verdacht der sexuellen Belästigung, denn B wurde suspendiert und es wurde Disziplinaranzeige erstattet.

Das Vorbringen von A wurde von B trotz mehrmaliger Aufforderung zur Stellungnahme mit keinem Satz bestritten.

Überdies bestätigen die Ausführungen in den Gedächtnisprotokollen der männlichen Bediensteten der PI X das von A (und auch von den drei weiteren Antragstellerinnen) vermittelte Bild von der Persönlichkeit des B und die Darstellung seiner Verhaltensweisen.

Es wird daher festgestellt, dass B mit den diversen Äußerungen und Verhaltensweisen A im Sinne des § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 19 B-GIBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

1.) ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtliche Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder auf Grund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.

2.) die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.

3.) an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung und Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Wien, April 2014