

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 sei im ... als erste Frau zur PI X versetzt worden. Nach der Geburt ihrer ... Kinder in den Jahren ... und ... sei sie nach der Karenzzeit am ... wieder in das Berufsleben zurückgekehrt, wobei die Wochendienstzeit herabgesetzt worden sei.

Die sexistischen Anspielungen und Übergriffe haben im Jahr ... begonnen und seien bei gemeinsamen Diensten an der Tagesordnung gestanden.

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):

A sei von B an den Schultern und Hüften berührt worden (meist mit beiden Händen und von hinten).

Weiters seien sexistische und sehr in die Intimsphäre eingreifende Fragen während des Dienstes gestellt worden, beispielsweise, ob A "unten" rasiert sei, wie sie aussehe? Welche Stellungen sie beim Sex bevorzuge? Ob sie Selbstbefriedigung betreibe und wie sie „es“ mache?

Am ... habe A von B eine SMS mit folgendem Inhalt erhalten: „Allerliebste ...! Meine Begierde nach dir ist enorm. Kannst du mich vielleicht einmal anrufen? Innigster Kuss, dein Chef.“

Im Zeitraum ...-... habe B einmal A vom Display einer Fotokamera pornographische Darstellungen gezeigt. Es habe sich um Nahaufnahmen vom Intim- und Brustbereich einer Frau gehandelt.

Im Zuge eines Sektortreffendienstes im Jahr ... oder ..., auf Höhe ..., habe B, der im stehenden Fahrzeug auf dem Fahrersitz gesessen sei und A rechts daneben, plötzlich den Oberschenkel von A gestreichelt. A sei daraufhin aus dem Fahrzeug gesprungen.

Am ... habe B A mit seinen Fingern an ihrer Taille „gestupst“. Am ... habe er in der Kanzlei der PI X mit einem Finger auf die Brust von A getippt und gefragt, was sie da habe. An diesem Tag habe B auch die Schultern von A „massiert“, während sie vor dem Computerbildschirm gesessen sei.

Im ... habe B im Aufenthaltsraum der PI X zu A gesagt, ihr Busen ist kleiner geworden, „das“ sei früher schon schöner zum Anschauen gewesen.

A habe trotz Herabsetzung der Wochendienstzeit auf 15% größte Mühe gehabt, Familie und Beruf zu koordinieren, da B bei der Dienstplanung auf den Umstand, dass sie Mutter von ... Kleinkindern sei keine Rücksicht genommen. Ihr Dienst sei im Dienstplan öfter anders als mündlich zugesagt eingeteilt worden.

Des Öfteren habe B auf dem Dienstplan keine Reisezeiten eingeplant, vorgeschriebene Ausbildungstage seien bei der Dienstplanung nicht berücksichtigt worden, so-

dass sie nicht teilnehmen habe können. Beispielsweise habe B im ... einen ...-Einsatz (...) von A abgelehnt, obwohl ein diesbezüglicher Befehl vorgelegen sei. A habe ständig versucht, besonders wachsam zu sein, den Übergriffen ihres Vorgesetzten nach Möglichkeit aus dem Weg zu gehen und sie habe sich in weiterer Folge immer mehr zurückgezogen. Auch das Privatleben habe unter dieser psychischen Dauerbelastung enorm gelitten.

B habe einige Male geäußert, er würde Vorgesetzte oder die Gleichbehandlungsbeauftragte hochkantig aus der Dienststelle werfen. Er habe seiner Mitarbeiterin mitunter Faulheit unterstellt.

Dem Antrag waren ein Gedächtnisprotokoll und die Zeugenvernehmung von A durch das Landeskriminalamt (LKA) 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 bis zur Versetzung zur PI X ... keinerlei Unannehmlichkeiten mit Vorgesetzten oder anderen Kollegen gehabt habe. Das Verhältnis zu ihrem Vorgesetzten B sei nach kurzer Zeit angespannt gewesen. Aufgrund seiner andauernden sexuellen Anspielungen und frauenfeindlichen Aussagen sei sie nach kurzer Zeit ziemlich verstört gewesen. Da sie die erste „fix“ der PI X zugeteilte Frau gewesen sei, habe sie große Probleme gehabt, ihr Anliegen der Kollegenschaft mitzuteilen. Sie habe „ihren Mann stehen“ wollen und habe nicht gewollt, dass man sie bei jeder „Unzulänglichkeit“ als „Zicke“ hinstelle, oder sage, dass sie ja nur eine Frau sei und man nicht mehr erwarten könne. Sie habe daher den Ehrgeiz entwickelt, besser als alle zu sein. Aber je mehr sie sich angestrengt habe, desto größer seien die Bemühungen von B gewesen, sie als „kleine unbedeutende Frau“ hinzustellen. Er habe ihr das Gefühl gegeben nichts richtig zu machen und „der Männerwelt“ lediglich als Lustobjekt zu dienen.

A hielt auch fest, dass Berührungen und sexistische, abwertende Aussagen ihr gegenüber quasi auf der Tagesordnung gestanden seien (siehe Seite 2 ff). Sie habe sich zurückgezogen und versucht, den Kontakt mit B zu meiden, da eine Kommunikation ohne sexistische Anspielungen eine Rarität gewesen sei.

Bei Andeutungen gegenüber den Arbeitskollegen, dass sie unter der Behandlung ih-

res Vorgesetzten leide, habe niemand etwas gesehen, oder geahnt haben wollen. Ihrem Ehemann habe sie erst im Jahr ..., als sie mit ... hochschwanger gewesen sei, von einigen Umstände auf der PI X erzählt.

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.

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, darzulegen wie sich die Situation für sie dargestellt habe und was den Ausschlag dafür gegeben habe etwas zu unternehmen, führte A Folgendes aus: Sie sei im Jahr ... als erste Frau an die PI X versetzt worden. Sie sei Polizeileistungssportlerin und sei es daher gewohnt zu kämpfen. Sie habe sich nicht unterkriegen lassen wollen. Sie habe sich nicht nachsagen lassen wollen: „Jetzt hamas, die Weiber ...“, so was habe man als Frau ja ständig gehört, es sei ja ein männerdominierter Beruf. Die Umstände an der PI X seien jahrelang „ein Wahnsinn“ gewesen. B habe alles immer sehr geschickt eingefädelt. Wenn man irgendetwas gesagt habe, habe er darauf geschaut, dass man gerade das nicht machen könne, was man gerne tue. Ein Beispiel: Er habe bei einer Besprechung selbst gesagt, dass er jemanden brauche, der um 6.00 oder 7.00 Uhr in der Früh den Dienst beginne, denn Dienstwechsel sei erst um 8.00 Uhr, man brauche aber für die Frühverkehrskontrolle schon früher jemanden. Sie habe gesagt, sie sei Frühaufsteherin, sie mache das gerne. Dann sei es zur Einteilung gekommen, aber sie sei nicht eingeteilt worden. Sie sei auch bei der ...polizei gewesen und B habe gewusst, dass sie diesen Dienst mit Liebe mache. Wenn Ausbildungen gewesen seien, habe er sie nie eingetragen.

Er habe ihr dann auf einen Zettel geschrieben: „Das ist schade, aber verschmerzbar.“ Mitunter habe er „gesponnen“, also nichts geredet, und man habe nur Nachteile beim Dienstplan gehabt. Dann sei er wieder freundlich gewesen.

Dann seien da die ständigen Berührungen gewesen, das sei richtig ekelhaft gewesen. Es habe nichts genützt, dass man gesagt habe: „Lass mich in Ruhe“. Wenn sie am Computer gesessen sei, sei er immer um sie herumgegangen, es sei einfach schrecklich gewesen. Im Jahr ... haben alle (die Kolleginnen) gesagt, jetzt sei das Ende erreicht. Sie habe ihrem Mann bis dato zwar einige Dinge erzählt gehabt, aber nicht alles. Dann habe sie ihm alles erzählt. Ihr Mann habe sie daraufhin voll unterstützt und gesagt, sie dürfe sich das nicht gefallen lassen. Ihre Dienstzeit sei herabgesetzt gewesen, sie habe nur 25 Monatsstunden gehabt, weil sie ... kleine Kinder habe. Es sei nicht möglich gewesen, ihren Dienstplan und den Dienstplan ihres Mannes (Polizist an einer anderen PI) so zu koordinieren, dass einer Zeit für die Kinder gehabt hätte. B habe das absichtlich nicht gemacht. Am Ende eines Monats habe er ihr gesagt, an welchen Tagen sie Dienst habe. Das habe sie ihrem Mann gesagt, der es seinem Chef mitgeteilt habe. Sie habe dann garantiert an zwei anderen Tagen den Dienst eingeteilt bekommen. Ab und zu habe sie sich an Kollegen gewandt, aber nur an gewisse, denn man habe nicht gewusst, wer dem Kommandanten was zutrage. Einem Kollegen habe sie alles erzählt, und er habe ihr gesagt, sie solle sich nicht an die vorgesetzte Dienststelle wenden, denn dann falle das allen auf den Kopf und es werde noch schlechter.

Auf die Frage, ob sie sich bis zum Jahr ... nie an das BPK oder an das LPK gewandt habe, antwortete A, doch, im Jahr Sie sei schwanger geworden und B habe sie sekkiert „bis zum geht nicht mehr“. Dann habe sie bei der Gewerkschaft angerufen und zu heulen begonnen. Der Kollege habe gesagt, man wisse eh wie er sei, aber sie solle sich „das“ nicht antun, jetzt wo sie schwanger sei, sie solle in den Krankenstand gehen. Dann habe sie beim BPK angerufen, der Bedienstete habe ihr gesagt, dass sie eh schon alles wissen, der Chef habe sich schon über sie beschwert. Auf ihre Frage, worüber er sich beschwert habe, habe sie die Antwort bekommen, es sei eh nichts Arges gewesen. Sie habe gefragt, weshalb nie jemand komme und kontrolliere. Es sei nämlich überhaupt nie jemand gekommen. Sie sei seit ... an der PI gewesen, und es sei nie jemand vom BPK oder vom LPK an der Dienststelle gewesen. Sie habe zu hören bekommen, dass eh bekannt sei, dass da was falsch laufe und was sie so alles getan habe. Sie habe aber nie irgendetwas getan. Sie habe sich

dann gedacht, dass es besser wäre, wenn sich mehrere beschwerten, denn es haben ja viele an der Dienststelle gelitten, und alleine stehe sie das nicht durch. Sie habe die Kolleginnen ... und ... gefragt, ob es bei ihnen auch Vorfälle gegeben habe, denn sie habe mit den Kolleginnen aufgrund ihrer Karenzzeit kaum gemeinsam Dienst gehabt. Dann haben sie sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte gewandt.

Auf die Frage, ob sie jetzt noch in ... sei, antwortete A mit Ja.

Auf die Frage, ob jetzt alles in Ordnung sei, antwortete sie ebenfalls mit Ja. Alle haben sich gefreut, dass endlich einmal wer etwas getan habe.

Auf die Frage, ob sie in psychologischer Betreuung sei, antwortete A, dass sie beim „Peer-Support“ der Polizei gewesen sei. Sie habe sich dort anfangs auch gut aufgehoben gefühlt, leider habe sie aber dann erfahren, dass die halbe LPD nachher gewusst habe, was sie erzählt habe. Dann sei sie nicht mehr hingegangen. Das Geld für eine private psychologische Betreuung fehle ihr.

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 Unerwünschtheit 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 Kenntnis der Vorfälle 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