

## 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 B (= Arbeitskollege) 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 gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.*

#### B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A (eingebracht durch die Gleichbehandlungsbeauftragte des Bundesministeriums für Inneres (BMI), ...) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt:

A sei seit ... als hauptamtliche Vortragende im Bildungszentrum der Sicherheitsexekutive (BZS) X beschäftigt. In der Zeit von ... bis ... habe sie den E2...-Kurs in ... besucht, seit ... sei sie durchgehend im BZS X tätig. Im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis sei sie von B sexuell belästigt worden. Die Antragstellerin nannte im Wesentlichen folgende Vorfälle:

- Als sie im ... eine Jeans mit Löchern an Oberschenkel und Knien angehabt habe, habe B sie gefragt, ob sie sich keine „ganze“ Hose leisten könnte. Sie habe es als Scherz aufgefasst und mit nein geantwortet. Dann sei er mit einem Finger in eines der Löcher gefahren, welches durch das Sitzen ziemlich nahe an der Leistengegend platziert gewesen sei und habe gesagt: „Naja, vielleicht sind die Löcher ja doch zu was zu gebrauchen.“

- Ebenfalls im ... habe sie in einem Gespräch mit anderen Kollegen gesagt „wenn ich der ... wäre, könnte man mich am A... lecken“, woraufhin B sie angegrinst und gesagt habe: „Na, dich würde ich schon weiter vorne lecken, damit du auch etwas davon hast.“
- Im ... sei sie bei einem ...lehrgang anwesend gewesen, bei dem B als ...lehrer tätig gewesen sei. Als sie sich zu einem Kollegen auf den Steg gesetzt habe, habe B die Konturen des Plastikringes, der das Ober- und Unterteil ihres Badeanzuges im Bereich der Hüften zusammengehalten habe, mit einem Kugelschreiber nachgezogen.
- Als sie im ... Journaldienst gehabt habe, sei B am Abend ins BZS gekommen, um ein Dienst-Kfz abzuholen. Dabei seien sie einander begegnet und er habe gesagt: „Schöner wäre es, wenn ich nicht nach ... fahren müsste, dann könnten wir uns in der Nacht gegenseitig unter der Decke anwärmen.“
- Bei einer Besprechung im ..., bei der es u.a. um Vorbildverhalten von Lehrer/innen gegangen sei, habe B erzählt, dass er von BZS-externen Kollegen darauf angesprochen worden sei, dass sie sich auf Facebook „nuttig“ präsentiere.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B am ... nachstehende Stellungnahme:

„Zum Schreiben ... teile ich mit, dass meine Angaben sowie die Angaben der Auskunftspersonen im Akt der Staatsanwaltschaft ... ersichtlich sind.

Das Verfahren gegen mich wurde eingestellt. Ein Disziplinarverfahren wurde nicht eingeleitet, weil keine Verfehlungen meinerseits festgestellt wurden.

Zu geschwärzten Texten nehme ich keine Stellung. (Anmerkung des Senates: Passagen des Antrages, die für die Beurteilung der behaupteten sexuellen Belästigung irrelevant waren, wurden geschwärzt).

A hat offensichtlich ein Problem mit mir und sich auf mich eingeschworen. Sie hat sich selbst ins Abseits gestellt, weil sie unmittelbar mit der Bewerbung auch die PV eingeschalten hat. Dadurch hat sie in der Kollegenschaft der Polizeilehrer Unmut erzeugt.

Sie wurde von mir nie herabwürdigend behandelt und auch nie sexuell belästigt.

... Zum Verhältnis C (=Kollege) und A gebe ich an, dass C A auf die Lehrertätigkeit angesprochen hat, er selbst dies vor uns Lehrerkollegen aber ständig bestritt. Er ist ... im BZS X und seine Aufgabe wäre es auch gewesen, derartige Umstände sofort abzustellen. Wieso hat er das nicht gemacht, wenn er alles miterlebt hat?

C, A und D (=weiterer Kollege) saßen einige Tage nach der Teambesprechung im Sozialraum des BZS. Als ich den Raum betrat wurden von den drei Personen gerade Gespräche über „Fut hin und Fut her“ geführt. Mir war das zu „tief“ und ich verließ den Raum wieder.

Sie können mir glauben, wenn ich am Steg sitze und mich mit Schülern unterhalte, habe ich keinen Kugelschreiber in meiner Badehose eingesteckt.

...

Ich habe A nie schlecht gemacht oder ihre Arbeit hinterfragt. ... Ich habe sie ständig als Kollegin respektiert.

Ich habe bei einem Großteil der Lehrer, bei allen Schülern aber auch bei meinen Kollegen in der PI und im Bezirk einen guten Ruf. Den lasse ich mir durch A nicht ruinieren.

In den ... Jahren meiner Lehrtätigkeit haben ...

Lehrkräfte das BZS verlassen. Das aber ganz bestimmt nicht wegen meiner Person.“

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte die Leitung des BZS X, ..., am ... nachstehende Stellungnahme:

„... A informierte die Leitung ... am ... persönlich vom Sachverhalt bzw. übergab ihr ein Gedächtnisprotokoll, wo ua. sexuelle Belästigungen durch ihren (damaligen) Lehrerkollegen B angeführt sind. Von der Leitung wurde in der Folge der Sachverhalt nach Kenntnis unverzüglich und umfassend abgeklärt ...

Vom Sachverhalt wurden die Dienstbehörde, Sicherheitsakademie und die Gleichbehandlungsbeauftragte ... in Kenntnis gesetzt.

Das Erhebungsergebnis - ... Verdacht der sexuellen Belästigung ... - wurde der zuständigen Dienstbehörde ... dem Bildungszentrum ... zur weiteren Veranlassung übermittelt ...

Weitere Maßnahmen: Mit A wurden mehrere Gespräche geführt und ihr Hilfe und Unterstützung angeboten ... Am ... wurde mit allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Teambesprechung durchgeführt. A wurde eine Teilnahme am Teamgespräch freigestellt, sie stimmte einer Teilnahme aber sofort zu. Durch die Leitung wurde den anwesenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zur Kenntnis gebracht, dass es einen Vorfall betreffend sexuelle Belästigung ... im Bildungszentrum gegeben hat, der in Absprache mit der Dienstbehörde aktuell untersucht wird. Es wurde auch mitgeteilt, dass mit den Betroffenen bereits gesprochen wurde. Der Vorfall selbst wurde nicht im Detail vorgestellt ... Den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wurde die Bedeutung hinsichtlich dieser Thematik dargestellt, was auch die Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung ... betrifft, das Gebot des achtungs- und respektvollen Umgangs miteinander, in der Sprache ..., im Verhalten/im täglichen Umgang ..., auch vor und neben

Schülern, Externen etc. Auch wurde klargestellt, dass es sich bei derartigen Verhaltensweisen um Dienstpflichtverletzungen handelt, ein derartiges Verhalten nicht geduldet und ausnahmslos zur Anzeige gebracht wird.

Auf die besondere Bedeutung vorbildhaften Verhaltens von Lehrpersonen im Ausbildungsbereich wurde hingewiesen.

Ergänzend wird mitgeteilt, dass die Zuteilung von B am ... aufgehoben wurde. A wurde am ... ins Bildungszentrum X versetzt.“

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wurde der Antrag von A behandelt.

Auf die Einladung zur Sitzung teilte B mit E-Mail vom ... an die Geschäftsführung des Senates mit, dass er nicht teilnehmen werde und begründete dies damit, dass er „die Tage davor und danach Dienst“ habe und auch „nicht gewillt“ sei, „auch nur einen Cent für diese Kollegin zu investieren“. Auf seine Frage, ob die Möglichkeit bestehe, die Befragung telefonisch durchzuführen, wurde ihm von der Geschäftsführung am ... mitgeteilt, dass dies gesetzlich nicht vorgesehen sei. Weiters wurde B darüber aufgeklärt, dass im Falle seines Nichterscheinens die Meinungsbildung aufgrund der schriftlichen Ausführungen erfolgen werde.

Ein Dienstgebervertreter bzw. eine -vertreterin wurde zur Teilnahme an der Sitzung nicht eingeladen, da A's Antrag nicht gegen die zuständige Dienstbehörde gerichtet war und diese mit ihrer Stellungnahme dargelegt hatte, dass angemessene Abhilfe geschaffen wurde.

Auf Aufforderung des Senates, darzulegen, durch welche Handlungen von B sie sich sexuell belästigt gefühlt habe, wiederholte A im Wesentlichen ihr schriftliches Vorbringen und ihre Aussage bei ihrer Befragung durch die Leitung des BZS X. Ergänzend gab sie an, mit zweideutigen Witzen umgehen zu können, B habe aber „permanent eine gewisse Grenze überschritten“. Das sei soweit gegangen, dass sie ihm gegenüber „ohnmächtig“ geworden sei. Wenn er irgendetwas gesagt habe, habe es ihr „alles zugeschnürt“. Sie habe dann teilweise auch anders reagiert als sie reagieren hätte sollen. Sie sei bei seinem Auftreten wie „an die Wand gefahren“ gewesen. Sie sei die einzige weibliche Lehrkraft im BZS (gewesen). Sie habe sich auf eine von drei Lehrerplanstellen beworben. Mit ihr haben sich drei Kollegen beworben, einer davon sei B gewesen. Die Belästigungen haben zu diesem Zeitpunkt angefangen, ihre Bewerbung sei ein großes Problem für ihn gewesen. Die Lehrerplanstellen seien näm-

lich höherwertige Planstellen (Chefinspektor/in). Als dienstzugehörige/r Beamtin/Beamter habe man „nur“ die Planstelle eines/einer Bezirksinspektor/in und bekomme die Differenz auf die CI-Planstelle als Ergänzungszulage. Sie habe die „Lehrerplanstelle“ bekommen, die Zuteilung von B sei in der Folge der von ihr gemeldeten Vorfälle aufgehoben worden.

Zum besseren Verständnis führte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ..., aus, dass man im Fall einer Zuteilung die Planstelle nicht „fix“ habe, da die Zuteilung jederzeit aufgehoben werden könne. Wenn man auf die Planstelle ernannt sei, habe man einen gewissen Versetzungsschutz.

Auf die Frage, wie sich die Kollegen verhalten haben, antwortete die Antragstellerin, sie gehe davon aus, dass sie die Spannungen mitbekommen haben, aber es habe sich niemand geäußert. Sie habe die Sache nur mit C besprochen, der auch ... im BZS sei. Er habe sie sehr oft gefragt, ob er was tun solle, sie habe aber immer gesagt, er solle nichts tun, denn sie habe Angst, dass es dann noch schlimmer werde. Auf die Frage, wie die Vorfälle an die Leitung des Bildungszentrums herangetragen worden seien, führte die Antragstellerin aus, dass sie ihre erste Bewerbung um die Planstelle zurückgezogen habe, weil die Stimmung so schlecht gewesen sei. Dann sei ein Kollege weggegangen, eine Planstelle sei wieder frei geworden und diese sei auch ausgeschrieben worden. Die Leitung habe sie gefragt, was mit ihrer Bewerbung sei, sie müsse sie bald abgeben, sonst sei die Frist vorbei. Sie habe gesagt, das werde sie schon machen, aber es sei ihr sehr schlecht gegangen, auch körperlich, und sie habe nicht gewusst, ob sie es zusammenbringe, eine Bewerbung zu schreiben. Sie habe also überlegt, was sie machen solle und habe mit einer Freundin und Kollegin darüber gesprochen, und diese habe ihr geraten, der Leitung von allem zu erzählen, andernfalls würde diese glauben, sie wolle sich nicht bewerben. Das habe sie dann auch getan. Die Leitung des BZS X habe gesagt, sie solle ein Gedächtnisprotokoll erstellen. Sie habe zum damaligen Zeitpunkt noch immer nicht gewollt, dass irgendwer von der Sache erfahre, weil sie befürchtet habe, dass es ärger werde. Sie habe das Gedächtnisprotokoll abgegeben und die Leitung des BZS X habe dann mit der Gleichbehandlungsbeauftragten gesprochen. So sei die Geschichte ins Rollen gekommen. Die Vorgehensweise ihrer Vorgesetzten sei für sie ausreichend gewesen. Ursprünglich habe sie es zwar nicht gewollt, aber im Nachhinein betrachtet

habe die Leitung des BZS X mit dem Weiterleiten der Vorfälle genau das Richtige getan.

Auf die Frage, wie B reagiert habe als er erfahren habe, dass die Dienstzuteilung aufgehoben werde, antwortete die Antragstellerin, das könne sie nur so berichten, wie sie es gehört habe, denn sie sei an diesem Tag nicht im Dienst gewesen. Es sei eine „harte Geschichte“ für ihn gewesen, denn er sei aus dem Unterricht geholt worden und man habe ihm gesagt, dass die Dienstzuteilung aufgehoben sei. Sie denke, er habe nicht damit gerechnet, und zwar deshalb, weil er bis zum heutigen Tag glaube, dass er alles richtig gemacht habe.

Zu ihrem auf Facebook veröffentlichten Foto führte die Antragstellerin aus, sie habe zu ihrem ... Geburtstag von ihrem Mann ein Fotoshooting geschenkt bekommen. Auf einem Foto sei sie in einem Morgenmantel, mit überkreuzten Beinen, abgebildet und man habe ein Knie gesehen und sonst gar nichts. Dieses Bild hänge bei ihrer Mutter im Schlafzimmer, es als „nuttig“ zu bezeichnen, sei mehr als übertrieben. Sie habe der Leitung des BZS X dieses Foto auch gezeigt, damit sie sehe um welche Art von Foto es sich handle. Als die Geschichte aufgekommen sei, habe sie es sofort aus Facebook gelöscht.

Auf die Frage der GBB, wie sonst der Umgangston unter den Lehrern bzw. Lehrerinnen sei, führte die Antragstellerin aus, dass es schon vorkomme, dass zweideutige Witze erzählt oder Bemerkungen gemacht werden, aber der Ton sei nie sexistisch. Zu den Ausführungen von B in seiner Stellungnahme, nämlich sie habe im Sozialraum des BZS mit zwei Kollegen ein ordinäres Gespräch geführt („Fut hin und Fut her“), sei Folgendes zu sagen: Sie habe sich mit den Kollegen C und D im Sozialraum über das Sprühen von Graffitis unterhalten. D und sie seien im gleichen Alter und haben gesagt, es sei in ihrer Jugend an der Tagesordnung gewesen, dass an jeder Hausmauer „Fut“ gestanden sei. Das sei das Gespräch gewesen.

Zu den Ausführungen von B, sie habe im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die Lehrerplanstelle eine politische Intervention angekündigt und sei deshalb bei der Personalvertretung gewesen, führte die Antragstellerin aus, dass Kollege ... Personalvertreter im Haus sei. Er sei jahrelang ihr Chef an der PI ... gewesen und sie habe zu ihm ein gutes Verhältnis gehabt. Es habe überhaupt keine Intervention gegeben, sie haben nur geredet. Kollege ... habe ihr bei der ersten Bewerbung gesagt, sie sol-

le die GBB informieren, weil sie die einzige weibliche Bewerberin sei und das dazu gehöre. Sie habe den Kollegen ... nie um Unterstützung gebeten.

Die Frage, ob ein Disziplinarverfahren durchgeführt worden sei, wurde von der Antragstellerin verneint. Es sei strafrechtlich Anzeige erstattet worden, und es sei klar gewesen, dass die Sache eingestellt werde. Die Behörde habe gesagt, die Sache sei eingestellt worden, und es sei B daher „kein Vorwurf zu machen“ und es werde daher auch nicht Disziplinaranzeige erstattet. Das habe sie am meisten schockiert.

Die Frage, ob sie derzeit im Rahmen des Dienstes mit B zusammentreffen müsse, wurde von der Antragstellerin bejaht. ...

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.

Bevor die GBB den Antrag für A einbrachte, sind aufgrund des von A erhobenen Vorwurfs der sexuellen Belästigung durch die Leitung des BZS X u.a. Befragungen beider Bediensteten am ... (A) und am ... (B) durchgeführt worden. Vom Sachverhalt wurden die Dienstbehörde (Bildungszentrum ...) und die Gleichbehandlungsbeauftragte in Kenntnis gesetzt. Das Erhebungsergebnis, u.a. Verdacht der sexuellen Belästigung, wurde der Dienstbehörde zur weiteren Veranlassung übermittelt. Das Bildungszentrum ... schlug in seinem Bericht an das BMI vor, die Dienstzuteilung von B aufzuheben, was auch geschah.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war A's Vorbringen für den Senat glaubhaft. Auch bei der Befragung durch den Senat machte A einen glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte die behaupteten Vorfälle ohne Widerspruch zu ihren Aussagen in ihrer Sachverhaltsdarstellung, dem Gedächtnisprotokoll an die Leitung des BZS X und



zur Niederschrift vom .... Die Schilderung ihrer Betroffenheit, ihrer anschließenden Verwirrung und schließlich ihr Herantreten an die Leitung des BZS X erschien dem Senat ebenfalls authentisch.

Da B nicht an der Sitzung des Senates am ... teilnahm (auf Grund seiner Ausführung im Zusammenhang mit der Einladung zur Sitzung, nämlich er sei „nicht gewillt nur einen Cent für diese Kollegin zu investieren“, wurde ihm auch kein Ersatztermin angeboten) konnte kein persönlicher Eindruck gewonnen werden.

B bestritt in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag die Antragstellerin sexuell belästigt zu haben, ohne – mit Ausnahme des Vorfalles mit dem Kugelschreiber – näher auf das gegenständliche Vorbringen einzugehen, er verwies lediglich darauf, dass „seine Angaben im Akt der Staatsanwaltschaft ... ersichtlich seien“ und er „zu geschwärtzten Texten keine Stellung nehme“.

Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete B lediglich damit, dass A „offensichtlich ein Problem mit ihm“ habe und sie „sich auf ihn eingeschworen“ habe. Sie habe „sich selbst ins Abseits gestellt, weil sie unmittelbar mit der Bewerbung auch die PV eingeschaltet“ habe.

Dazu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des Senates glaubwürdig ausführte, dass sie den Personalvertreter aufgrund der gemeinsamen dienstlichen Tätigkeit in der PI ... gekannt, ihn aber nicht um Unterstützung gebeten, sondern lediglich mit ihm über ihre Bewerbung gesprochen habe, was wohl als normal bezeichnet werden kann. Was B damit sagen wollte, dass A mit ihm „ein Problem“ gehabt habe, ist für den Senat nicht nachvollziehbar. Sollte A tatsächlich „ein Problem“ mit B gehabt haben, etwa wegen der Bewerbung um die „fixe“ Planstelle einer Lehrerin/eines Lehrers, müsste dieses schon mit der Aufhebung seiner Zuteilung mit ... bzw. mit A's Versetzung ins Bildungszentrum X mit ... gelöst gewesen sein, ein Antrag im ... an die B-GBK wäre also überflüssig gewesen.

Zu B's Vorbringen, es wäre die Aufgabe von C als ... gewesen, eine ihm bekannte sexuelle Belästigung abzustellen, ist anzumerken, dass die Antragstellerin dem Senat glaubhaft darlegte, dass sie zwar mit C über die Angelegenheit gesprochen, ihn aber aus Angst, die Situation zu verschlimmern, gebeten hatte, nichts zu tun. Dies zeigt auch der Umstand, dass A mit der Leitung des BZS X erst über die Vorwürfe sprach, nachdem diese sie bezüglich ihrer Bewerbung angesprochen hatte.

Zum von B angeführten Gespräch zwischen den Kolleg/innen A, C und D, in dem ordinäre Worte („Fut hin und Fut her“) gefallen sein sollen, ist festzuhalten, dass es sich allem Anschein nach um eine verkürzte Wiedergabe des Gespräches handelt, deren alleiniger Zweck es ist, die Antragstellerin in ein schlechtes Licht zu rücken und ihre persönliche Betroffenheit hinsichtlich seiner sexualisierten Aussagen in Frage zu stellen.

Aus der von der Dienstbehörde übermittelten Niederschrift über B's Befragung am ... durch die Leitung des BZS X konnten ebenfalls keine Informationen gewonnen werden, die das Vorbringen der Antragstellerin widerlegen würden. B bestritt, die ihm vorgehaltenen Ausdrücke verwendet zu haben, er sehe A nur als Kollegin, er wolle nichts mit ihr haben. B beschrieb sich als „geraden und direkten Menschen“, der „anderer direkt seine Meinung sagt“, ihm sei dabei bewusst, dass er „nicht immer den richtigen Ton treffe bzw. das Gegenüber mit seiner direkten Art nicht umgehen kann“. Diese Aussagen sind zwar kein direkter Hinweis auf ein sexuell belästigendes Verhalten gegenüber A, bestätigen jedoch die Ausführungen der Antragstellerin, dass er „permanent eine gewisse Grenze überschritten hat“.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass A's schriftliches und mündliches Vorbringen glaubwürdiger war als die lapidaren schriftlichen Ausführungen von B und seine Hinweise auf angebliche Verhaltensweisen der Antragstellerin, die in keinem Zusammenhang mit den vorgebrachten Vorfällen stehen. Auch ergab sich im gesamten Verfahren keinerlei Motiv für falsche Anschuldigungen.

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.

#### Empfehlung:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen, im Falle einer Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens den Sachverhalt im Hinblick auf einen disziplinarrechtlichen Verstoß zu prüfen.

Wien, März 2014