entstanden seien. L führt weiters aus, zwischen B und A habe es kein direktes Vorgesetzten-Mitarbeiterin-Verhältnis gegeben. B sei als wissenschaftlicher Mitarbeiter tätig und daneben für die EDV-Geräte und ihren Einsatz verantwortlich. A sei für die Verrechnung zuständig gewesen und sollte ab Juli 2003 in der Bibliotheksabteilung arbeit en. Sie sei aber seit 3. Juli 2003 im Krankenstand.

B führt mit Schreiben vom 9. Jänner 2004 zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen aus, er sei seit dem Jahr 2000 mit der EDV-Koordination am Institut betraut. Irgendwelche Entscheidungsbefugni sse stünden nicht ihm, sondern L zu. Die EDV-Ausrüstung werde arbeitsplatzbezogen angekauft und mit der den jeweiligen Anforderungen entsprechenden Software versehen. Im Jahr 2002 sei auf ausdrücklichen Wunsch von A ein explizit für die Buchhaltung konfigurierter PC gekauft und am Arbeitsplatz der Buchhaltungskraft, zum damaligen Zeitpunkt noch A, installiert worden. Am Arbeitsplatz in der Bibliothek, den A mit ... einnehmen sollte, sei ein für die Tätigkeit der Bibliothekskraft konfigurierter PC gewesen. Im Zusammenhang mit der „Versetzung“ von A in die Bibliotheksabteilung sei er von L über eine Mitnahme des PC von A (von der Buchhaltung in die Bibliothek) befragt worden, und er habe sich gegen eine solche ausgesprochen, mit der Begrün dung, dass dies einen erheblichen Arbeitsaufwand für das Institut bedeute (Neukonfiguration beider PC, Austausch der jeweiligen Datenbestände). L sei seiner Empfehlung ohnehin nicht nachgekommen, der Arbeitsplatz von A in der Bibliothek sei mit einem PC des Buchhaltungsarbeitsplatzes ausgestattet worden.
Zum Vorwurf, er habe A gefragt, ob sie im Wechsel sei, weil sie so spinne, und er habe dabei die „typische Handgeste vor der Stirn gemacht“ führt B Folgendes aus: A sei am Gang des Institutes an ihm vorbei gegangen, ohne ihn eines Blickes zu würdigen. Da er bis dahin ein gutes, freundschaftlich-kollegiales Verhältnis zu A gehabt habe, sei er darüber sehr verwundert gewesen und habe sie gefragt, was denn los sei, warum sie nicht grüße. A habe ihn mit folgenden Vorwürfen konfrontiert: Er sei schuld an der Wegnahme des PC’s (die wie oben dargelegt nicht erfolgt ist), und er würde sich am Mobbing gegen sie beteiligen. Seine Versuche die Sachlage richtig zu stellen, seien von A äußert emotional unterbunden worden. Daraufhin sei er, erstaunt über ihre Reaktion bzw. über die Veränderung ihres bis dahin sehr kollegialen und lockeren Umgangstones,

ebenfalls aufgebracht gewesen und habe die zitierte Frage tatsächlich gestellt. Er habe diesen Satz aus der „beiderseitigen emotionalen Gesprächsführung heraus getätigt“, seine Frage habe aber keinen sexistischen oder frauenfeindlichen Hintergrund gehabt.
Der Stellungnahme von B sind zwei Mails von A an ihn beigelegt, die den „lockeren Umgangston belegen sollen“.

In der Sitzung der B-GBK am 5. Oktober 2004 wiederholt A im wesentlichen die Ausführungen ihres Antrages, also es sei eine „Mobbing-Kampagne“ gegen sie gelaufen, initiiert von L wegen des Terminverlustes für eine Bankgarantie. Sie sei deswegen in die Bibliothek versetzt worden, wobei sie ihre Möbel und auch ihren PC mitnehmen konnte. B sei nicht damit einverstanden gewesen und habe sie gefragt, was sie sich denn einbilde, den PC mitzunehmen. Sie habe sich über den aggressiven Ton gewundert, denn bisher sei sie mit ihm gut ausgekommen, obwohl sie, seit dieser Mobbing-Kampagne, bemerkt habe, dass er nicht mehr so freundlich zu ihr sei. Sie habe geantwortet, sie lasse sich nicht auch noch ihren PC wegnehmen. Schließlich habe B gesagt: „San’s im Wechsel, weil’s so spinnen“. Sie habe darauf überhaupt nichts geantwortet, sondern sei davon gelaufen und habe es einer Kollegin erzählt. Als L ins Zimmer gekommen sei, habe sie diesem gleich Meldung erstattet. A erklärt weiter, er habe überhaupt nicht darauf reagiert, und sie sei sicher, dass er sich nun auch gar nicht mehr daran erinnern könne. Die Sache habe sie so sehr mitgenommen, dass sie dann für ein halbes Jahr krank gewesen sei. Befragt nach dem Umgangston zwischen den Bediensteten und L, antwortet A, ihr Vorgesetzter habe manchmal „Macho-Ausdrücke“ verwendet, zum Beispiel habe er Ausdrücke wie „Stöckelschuh-Sekretärin“ gebraucht.
Befragt nach dem Umgangston zwischen ihr und B, antwortet A, der Ton zwischen ihnen sei „witzig, freundschaftlich und salopp“ gewesen.

B führt in der Sitzung der B-GBK am 5. Oktober 2004aus, es habe am Institut Probleme gegeben, die weit über seinen Bereich hinaus gegangen seien. A sei versetzt worden, er sei aber in die Sache nur deswegen involviert gewesen, weil er damals EDV-Beauftragter gewesen sei. Deshalb sei es auch zu dem in Rede stehenden Gespräch am Gang des Institutes gekommen. Dieses habe nur etwa zwei Minuten gedauert. Als EDV-Beauftragter habe man dem Institutsvorstand

Vorschläge zu unterbreiten, wie die EDV -Ausstattung organisiert werden sollte. An besagtem Tag sei A am Gang wortlos an ihm vorbei gegangen, und er habe gefragt, warum sie ihn nicht grüße. Dara ufhin habe er zu hören bekommen, er sei schuld daran, dass ihr der PC entzogen worden sei, und dass eine „Mobbing-Hass-Kampagne“ gegen sie geführt werde. A sei dabei sehr emotional gewesen, weswegen auch er sehr emotional geworden sei und repliziert habe, dass er an dieser ganzen Angelegenheit nicht schuld sei. Schließlich habe er den inkriminierten Satz gesagt. Er habe bis zu diesem Zeitpunkt ein sehr kollegiales Verhältnis zu A gehabt, der Ton sei sehr direkt gewesen. Man könne das auch aus den beiden Mails, die er seiner St ellungnahme beigelegt hat, erkennen. Der Umgangston am Institut sei insgesamt locker gewesen, nicht nur zwischen A und ihm. Als Beleg dafür legt B ein mit ei ner Palmers-Werbung bedrucktes und mit dem Namen „A“ versehenes mousepad vor und erklärt, A habe ihm dieses geschenkt. Er legt weiters schriftliche Nachrichten von A an ihn vor. Zu den Vorwürfen im Zusammenhang mit der Bank garantie erklärt B, er könne dazu überhaupt nichts sagen, er sei in diese Sache in keinster Weise involviert gewesen. Es sei klar, dass es ein Proble m zwischen A und dem L des Institutes gegeben habe, sodass nun am Institut eine Atmosphäre herrsche, in der man nicht mehr rational argumentieren könn e. Er habe diese Bemerkung gemacht, die absolut unpassend gewesen sei, was aber mit der „emotionalen Situation“ zu begründen sei. Nachdem der Satz gefallen sei, habe A zu ihm gesagt: „Ich werde sie verklagen.“ Auf die Frage, ob es nach diesem Vorfall ein Gespräch mit L gegeben habe, antwortet B, nein, erst nachdem sich A an die Gleichbehandlungskommission gewandt hatte, sei es zu einem Gespräch gekommen. Abschließend erklärt B, er sei gar nicht auf die Idee gekommen, das seine Äußerung als verbale sexuelle Belä stigung gesehen werden könnte, und er habe auch gar nicht gemeint, dass A ein hormonelles Problem haben könnte, er habe sich nur ihren Sinneswandel ihm gege nüber nicht erklären können. Er habe den Eindruck, er sei das Bauernopfer in einem Stellvertreterkrieg.

Befragt nach dem Umgangston generell am Institut, antwortet B, es habe immer wieder Kontroversen und Generationenkonflikte gegeben, das sei aber seiner Meinung nach im Berufsalltag normal.

Auf die Frage, ob er das Gespräch mit dem Leiter des Institutes gesucht habe, antwortet B, nein, denn er habe ja nicht im mindesten daran gedacht, dass A

diesen Satz als sexuelle Belästigung au ffassen könnte und sich ein halbes Jahr nach dem Vorfall beschweren könnte.
In der Sitzung der B-GBK am 11. Novemb er 2004 führt L aus, er wisse nicht mehr, wann er von A von diesem Satz unterrichtet worden ist, sicher aber nicht am selben Tag. Die Situation am Institut sei jedenfalls im Sommer 2003 eskaliert. Die Probleme am Institut seien auch damit begründet, dass er nicht ständig am Institut anwesend, sondern of t .... sei. Darüber hinaus gebe es am Institut zwei Fraktionen, die eine best ehend aus den Bediensteten, die schon vor 1994 am Institut tätig gewesen sind, und die zweite bestehend aus jenen Personen, die durch ihn ans Institut gek ommen sind. A habe schon vor 1994 am Institut gearbeitet, sie sei ein bissch en zwischen diesen beiden Fraktionen gestanden. Irgendwann einmal habe ihn A darauf angesprochen, dass er als „Aufsichtsperson einschreiten müsse“, was er aber nicht getan habe, und er wisse auch nicht, ob er das tun hätte müssen. Er wisse, das Thema sei „heikel“, aber A sei „auch nicht immer sehr fein in ihrer Wortwahl“, und sie habe auch ihm schon „die Türen geknallt“. Er habe dem Vorfall nicht die Bedeutung beigemessen, die er bekommen hat, nachdem sich A an die Gleichbehandlungskommission gewandt hat. B habe zwar am Institut wenig Freunde, weil er sehr tüchtig und sehr „straight“ sei, aber eine sexuelle Dimension habe die ganze Angelegenheit sicher nicht gehabt. Auf die Frage der Kommission, ob bereits Fälle von sexueller Belästigung Thema am Institut gewesen seien, antwortet L, es habe einmal einen Vorfall im Jahr 1992 gegeben. Es sei darum gegangen, dass sein Vorgänger Bemerkungen über junge Mädchen gemacht habe, die nicht in Ordnung gewes en seien, und er sei damals „zum Schutz der Studentinnen aufgerufen“ gewesen. Es habe ein Gespräch mit dem damaligen Vorstand des Institutes über dessen Benehmen gegeben. Im vorliegenden Fall habe er aber keinen Anlass für ein Gespräch gesehen.
Auf die Frage, wie die Situation am Instit ut derzeit sei, antwortet L, B sei sehr irritiert. Er selbst sei der Meinung, dass die Kommission für eine Rache von A instrumentalisiert werde und dass diese sich auch gegen ihn richte. Dies hänge wiederum mit der Angelegenheit mit der Bankgarantie zusammen. Bei der Versetzung von A sei B EDV-Beauftragt er und der Meinung gewesen, die PC seien arbeitsplatzbezogen und nicht personenbezogen zu verwenden. Das habe A nicht gepasst. L betont, dass die Angelegenheit mit der Bankgarantie schon lange vor dem Streit zwischen B und A vi rulent gewesen sei. Sicher habe diese

Sache A sehr belastet, doch sei die Situation „auch für Andere belastend“ gewesen.
Auf die Frage an L, was er unter einer sexuellen Belästigung verstehe, antwortet er, seiner Meinung nach käme es auf ei ne „gewisse Absicht“ an. Diese habe B aber sicher nicht gehabt. Weiters habe sexu elle Belästigung wohl auch mit Blick- und/oder Hautkontakt zu tun. So etwas habe es am Institut sicherlich nicht gegeben.
Auf die Frage, ob am Institut ein lockerer Umgangston geherrscht habe, antwortet L, es habe schon „Situationen mit A gegeben, wo man sich gedacht hat: Die nimmt den Mund schon ziemlich voll, auch schriftlich.“
Auf die Frage, wer sein Stellvertreter/seine Stellvertreterin in seiner Abwesenheit sei, antwortet L, Herr X, ... Er sei leichter erreichbar als er selbst .... Es sei wohl richtig, dass sich Stimmungen unter de n Bediensteten ander s entwickeln, wenn der Vorgesetzte längere Zeit abwesend ist.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Gesc hlechtes gemäß § 8 B-GlBG (vor dem 1. Juli 2004 § 7 B-GBG) liegt vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers 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 durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.
Gemäß § 8 Absatz 2 Z 1 B-GlGB liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugerechnetes Verhal ten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstöß ig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffenen Person schafft.
Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlun gen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit. Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist.

Unbestritten ist, dass B den inkriminierten Satz zu A gesagt hat.
Der Hinweis auf das Klimakterium als Ursache für welches Verhalten oder welche Befindlichkeit auch immer betrifft die sexuelle Sphäre. -Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nämlich körperliche, verbale und nichtverbale Verhaltensweisen zu verstehen, wie z.B. das Anbringen oder Verbreiten von Pin-up-Photos oder pornographischen Zeitungen, eindeutige sexuelle Gesten und auch abwertende Bemerkungen unter Betonung der Geschlechterrolle.
Die Frage nach dem „Wechsel .....“, gestellt von einem Kollegen im Rahmen des Dienstverhältnisses, ist objektiv geeignet, die Würde einer Frau zu beeinträchtigen. Es erübrigt sich, auf die Unerwünschtheit einer solchen Bemerkung einzugehen. Eindeutig ist auch, dass derartige Sätze im Rahmen eines Dienstverhältnisses absolut unangebracht sind. Die Bemerkung von B gegenüber A ist also geeignet, eine sexuelle Belästigung darzustellen.
Anders als L meint, kommt es nämlich bei der Verwirklichung des Tatbestandes der sexuellen Belästigung nicht auf die Absicht des/der Beschuldigten an und auch nicht auf die Herstellung von Blick- und/oder Hautkontakt, sondern darauf, ob ein Verhalten aus objektiver Sicht die Würde einer Person beeinträchtigt und ob es subjektiv, also von der betroffenen Person, unerwünscht ist.

Schließlich ist die Frage zu beantworten, ob durch die in Rede stehende Äußerung eine für A einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen worden ist. Dieser Umstand ist im Zusammenhang mit dem bisherigen Arbeitsklima und den beteiligten Personen zu hinterfragen.
Nach den Aussagen von A war der Ton zwischen ihr und B „witzig, freundschaftlich, salopp“. B nennt das Verhältnis zu A „freundschaftlich-kollegial“, der Umgangston sei „direkt“ und „locker“ gewesen, letzteres am Institut insgesamt. L gibt bei seiner Befragung an, die „Wortwahl“ von A sei „auch nicht immer sehr fein“.
Zum Klima am Institut erklären alle Beteiligten, dass der Arbeitsplatzwechsel für A psychisch belastend gewesen sei. Eindeutig ist, dass B mit den Vorkommnissen rund um den Verlust der Bankgarantie und mit dem Wechsel von A in die Bibliothek nichts zu tun hatte, sondern als EDV-Beauftragter nur seine Einwände gegen den Transfer eines für die Buchhaltung angeschafften und konfigurierten PC in die Bibliothek vorbrachte.

Nach dem Vorbringen der Beteiligten insgesamt kann zusammengefasst festgehalten werden, dass das dienst liche Verhältnis von B und A nicht distanziert und förmlich, sondern eben ko llegial-freundschaftlich-locker gewesen ist. Die Situation zum damaligen Zeitpunkt kann als angespannt bezeichnet werden, wobei insbesondere A emotional belastet gewesen ist. Auf die Gründe dafür muss hier nicht näher eingegangen werden, vor allem deshalb nicht, weil die Umstände der „Versetzung“ von A nicht von B zu vertreten sind.
Nach Abwägung aller Umstände kommt di e B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Frage „San`s im Wechsel, weil’s so sp innen?“ für sich genommen grundsätzlich als sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GlBG zu werten ist. Unter Berücksichtigung des Umgangstones zwischen A und B und auch angesichts des Umstandes, dass es sich um eine einm alige Entgleisung in einer angespannten Situation gehandelt hat, kann jedoch nicht angenommen werden, dass durch diese Bemerkung objektiv eine feindselige, einschüchternde oder demütigende Arbeitsumwelt für A entstanden ist, au ch wenn A dies subjektiv so empfunden haben mag.
Eine sexuelle Belästigung von A durch B im Sinne von § 8 B-GlBG liegt daher nicht vor.

Zu dem Umstand, dass der Institutsleiter und Vorgesetzte auf die Mitteilung von A über den Vorfall in keiner Weise reagiert hat, weil er der Sache keine Bedeutung beigemessen hat – nach Aussage von L hat „die Angelegenheit sicher keine sexuelle Dimension gehabt“, ist zu sagen, dass Vorgesetzte verpflichtet sind, das B-GlBG als Teil des Dienstrechtes einzuhalten und darauf zu achten, dass es von den Mitarbeiter/innen eingehalten wird.
§ 8 Abs. 1 Z 2 B-GlBG bestimmt, dass Vorgesetzte im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe schaffen müssen, woraus sich die Pflicht ergibt, Hinweise auf eine sexuelle Belästigung ernst zu nehmen und ihnen nachzugehen. Vorgesetzte können sich dieser Pflicht ni cht entziehen, indem sie Vorbringen von Mitarbeiter/innen, ohne sich näher dami t zu beschäftigen, als unbeachtlich abtun oder aufgrund der involvierten Personen oder der Persönlichkeit der/des Beschuldigten eine sexuelle Belästigung ausschließen.
§ 8 B-GlBG zielt nicht nur auf die Beendigung einer sexuellen Belästigung in einem Einzelfall (und allenfalls auf Sc hadenersatzleistung) sondern generell auf

den Schutz der Bediensteten vor sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz. Dieser kann nur in einem entsprechenden Arbeitsumfeld gewährleistet sein, wenn nämlich den Bediensteten bewusst ist, dass auf die sexuelle Sphäre bezogene Verhaltensweisen nicht als Harmlosigkeiten geduldet werden. Vorgesetzte haben also auch für die entsprechenden Bewusstseinbildung zu sorgen.

Empfehlungen:

1. Dem Leiter des Institutes wird empfohlen, in Zukunft Mitteilungen seiner Mitarbeiter/innen wie die gegenständliche ernst zu nehmen und allfälligen Behauptungen über diverse „Respektlosigkeiten“ von Bediensteten auf den Grund zu gehen und seiner Fürsorgepflicht nachzukommen.
   Auf die in der Anlage übermittelten „Praktischen Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“ darf verwiesen werden.

2. Weiters empfiehlt die B-GBK, am Institut eine Schulung/ein Seminar zum „Bundes-Gleichbehandlungsgesetz“ abzuhalten, um generell, aber auch speziell in Bezug auf das Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“, die notwendige Aufmerksamkeit und Sensibilisierung der Institutsmitarbeiter/innen sicherzustellen.

3. Dem BMBWK wird empfohlen, darauf zu achten, dass die Mitarbeiter/innen, vor allem aber die Führungskräfte, auch in den nachgeordneten Dienststellen, in regelmäßigen Abständen immer wieder auf die Bestimmungen des Bundes—Gleichbehandlungsgesetzes aufmerksam gemacht werden.

Wien, Dezember 2004