

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am 11. Mai 2005 über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.F. 65/2004, festzustellen, dass sie

1. von zwei Kollegen dadurch sexuell belästigt worden sei, dass diese unaufgefordert in der Nacht ihren Schlafraum betreten haben
2. durch die Beschriftung ihres Ablagefaches mit „Tutti“ und durch das an der Dienststelle aufliegende, mit sexuellen Inhalten versehene „Formular“ „Aufnahmeerfordernisse zum ...“ sexuell belästigt worden sei
3. durch das Unterlassen der Abhilfe in den genannten Fällen von den Dienstgebervertretern diskriminiert worden sei
4. durch die Nichtberücksichtigung bei der Teamleadereinteilung aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei und
5. durch die Aufhebung der Dienstzuteilung nach einer Beschwerde bei der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für ... im Sinne des § 20b B-GIBG benachteiligt worden sei,

folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

1. Das unaufgeforderte Betreten des Schlafraumes von A durch zwei Kollegen, die Beschriftung ihres Ablagefaches mit „Tutti“ und das Aufliegen des „Formulars“ „Aufnahmeerfordernisse ...“ stellen sexuelle Belästigungen im Sinne des § 8 Abs.1 Z 3 B-GIBG dar.
2. Der Umstand, dass die Dienstgebervertreter keine angemessene Abhilfe geschaffen haben, stellt eine Diskriminierung gemäß § 8 Abs.1 Z 2 B-GIBG dar.

3. Die Nichtberücksichtigung bei der Teamleadereinteilung stellt eine Diskriminierung gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar.
4. Die Aufhebung der Dienstzuteilung stellt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot gemäß § 20b B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde am ... durch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht. Im Antrag ist Folgendes ausgeführt:

A, Angehörige des LGK für ..., habe als einzige weibliche Bedienstete vom 21. bis 23. Juni 2004 an einer Schulung in ... teilgenommen. Nach dem Abendessen am ersten Schultag habe sie zusammen mit mehreren Kollegen in der Unterkunft noch etwas getrunken, habe sich aber bald verabschiedet und sei in ihr Zimmer gegangen. Ein Schlüssel sei nicht vorhanden gewesen. Sie sei bald eingeschlafen und irgendwann in der Nacht wieder aufgewacht, weil die Kollegen X und Y das Zimmer betreten haben. Sie habe gesagt, sie wolle in Ruhe gelassen werden, woraufhin Y am Tisch in der Mitte des Raumes stehen geblieben sei. X sei zum Bett gekommen, habe sich hingesetzt und seinen Arm um sie geschlungen. Y habe nun das Zimmer verlassen, und X habe sich zu ihr ins Bett gelegt und sich an sie geschmiegt. Sie habe ihn aufgefordert, ihr Zimmer sofort zu verlassen, was er schließlich getan habe. Sie habe lange nachgedacht und sich entschlossen, den Vorfall nicht den zuständigen Koordinatoren zu melden, da sie einen „Skandal“ vermeiden wollte. Sie habe auch gehofft, dass die beiden Kollegen sich entschuldigen.

Am ... sei von den Koordinatoren B und C die Einteilung der Teamleader bekannt gegeben worden. Da sie nicht als solche eingeteilt worden sei, habe sie C am ... gefragt, nach welchen Kriterien die Teamleader-Einteilung erfolgt sei, und er habe geantwortet: „Nach der fachlichen Eignung.“ Am ... habe sie B gefragt, ob sie nun ab September Teamleaderin werden könne, und er habe geantwortet, er glaube, dass sie nicht mit den Männern zurecht komme, es gebe schon genug Spannungen, die sich noch verschlimmern würden, wenn sie Teamleaderin werden würde. Er zweifle nicht an ihren Fähigkeiten, dienstlich habe er noch nie Negatives über sie gehört, aber sie müsse nachdenken, ob sie nicht „falsche oder

freche Umgangsformen“ habe und ob sie nicht „die Dienstführende raushängen“ lasse.

Am ... habe sie bei Antritt des Dienstes nach ihrem Urlaub ihre Ablage folgendermaßen beschriftet vorgefunden: Auf der linken Seite der Familienname, auf der rechten Seite der „Spitzname“ „Tutti“. Es sei ihr nicht gelungen herauszufinden, wer die Beschriftung vorgenommen hatte, nach Auskunft eines Kollegen haben sich mehrere Beamte der ... gemeinsam für jeden einen Spitznamen überlegt. Am ... habe sie C von der Beschriftung erzählt, und er habe gesagt, die Kollegen hätten sich bereits beschwert, dass sie sich darüber aufgeregt habe. Bei dieser Gelegenheit habe sie C auch den Vorfall bei der Schulung in ... berichtet und hinzugefügt, sie hoffe, dass dies der letzte „sexuelle Übergriff“ gewesen sei, denn andernfalls müsse sie „Maßnahmen ergreifen“. Noch bevor sie diesen Satz beendet gehabt habe, habe ihr C ohne Kommentar den Rücken gekehrt und sei weggegangen. In einem Telefonat am ... habe sie auch B, im Rahmen eines Gespräches über Spannungen zwischen ihr und ihren Kollegen, vom „Vorfall“ in ... in Kenntnis gesetzt, und er habe bemerkt: „Na, des brauch ma grad no“.

Im Antrag (bzw der beiliegenden Sachverhaltsdarstellung von A) sind weiters diverse Verhaltensweisen der Kollegen und Vorkommnisse angeführt, die A als Diskriminierungen empfunden hat, zB: Einige Kollegen haben es im Allgemeinen vermieden, mit ihr gemeinsam Dienst zu verrichten, man habe sie bei der Erteilung von Anordnungen geflissentlich übersehen, teilweise sei sie von Kollegen spöttisch bzw. herablassend behandelt oder überhaupt ignoriert worden.

Am ... habe sie sich mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen in ... zu einem dienstlichen Gespräch getroffen. C habe ihr verboten, ein Dienstkraftfahrzeug zu verwenden, da es sich seiner Meinung nach nicht um eine dienstliche Fahrt handelte. Gegen 11.20 Uhr, als sich herausgestellt hatte, dass das Gespräch mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen doch etwas länger dauern werde, habe sie C telefonisch darüber informiert, dass sie nicht zeitgerecht zur bevorstehenden Streife in ... sein werde. C habe sie angeherrscht, sie solle sich beeilen. Um 13.15 Uhr habe sie einen Anruf von B erhalten, der sich erkundigt habe, wie lange das Gespräch mit „der Frauenbeauftragten“ noch dauern werde. Gleichzeitig habe er ihr mitgeteilt, dass er nach ihrer Rückkehr ein Gespräch mit ihr führen wolle und sie aus diesem Grund in sein Büro kommen solle. Ca. 20 Minuten später habe er noch einmal angerufen um zu fragen, weshalb sie nicht erzählt habe, dass sie sich um eine

Planstelle in ... beworben hat. Gegen 14.20 Uhr sei sie in ... angekommen und habe sich sofort ins Büro von B begeben. Er und C haben schon auf sie gewartet und ein eineinhalbstündiges Mitarbeitergespräch mit ihr geführt. Die Koordinatorinnen haben wiederholt betont, dass es Beschwerden über sie gegeben habe und zwar nicht von ...-Beamten, sondern „von extern“. Es sei ihr vorgehalten worden, dass sie sich bei Amtshandlungen nicht richtig verhalten habe, und dass ihr Verhalten gegenüber den Kollegen „unmöglich“ sei. Weiters habe man ihr vorgeworfen, dass das Gespräch mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen so lange gedauert habe. A führt aus, sie glaube nicht, dass es Beschwerden „von außen“ gegeben habe, sondern dass der Umstand, dass sie eine Frau ist, das Problem sei, denn gleiche Äußerungen seien unterschiedlich aufgefasst worden, je nachdem ob sie von ihr oder von einem Kollegen gekommen seien. Sie habe den Koordinatorinnen auch mitgeteilt, dass die Schwierigkeiten auch daher rühren, dass die Kollegen wissen, dass sie von den Koordinatorinnen keine Unterstützung bekomme. Im Rahmen dieses Gespräches habe sie auch die sexuellen Übergriffe bei der Schulung ansprechen wollen, doch sei klar gewesen, dass sich die Koordinatorinnen damit nicht beschäftigen wollten. Sie habe weiters auch zur Sprache gebracht, dass sie bei den Einsätzen keine, wenige oder nur mangelhafte Informationen von ihren Kollegen bekomme, und dass das in diesem gefährlichen Beruf nicht vertretbar sei. Am Ende des Gespräches habe B ihr mitgeteilt, dass die Zuteilung aufgehoben werden müsse, wenn sie ihr Verhalten nicht ändere. Zuletzt habe sie noch einmal die Teamleader-Funktion angesprochen und B habe gesagt, sie sei nicht geeignet und außerdem gebe es schon jetzt, ohne dass sie Teamleaderin sei, genug Schwierigkeiten.

Am ... habe sie B gebeten, die gegen sie erhobenen Vorwürfe schriftlich vorzulegen, damit sie auch schriftlich dazu Stellung nehmen könne. Er habe gesagt, sie bekomme nichts schriftlich, sie solle aufhören zu „wirbeln“. Als sie darauf bestanden habe, habe B gesagt, er lasse ihre Zuteilung aufheben und alles weitere interessiere ihn jetzt nicht mehr. Am ... habe ihr B telefonisch mitgeteilt, dass ihre Zuteilung wegen mangelnder Teamfähigkeit und weil sie „mit den Männern nicht zusammenkomme“ aufgehoben werde.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das LGK ... mit Schreiben vom ... nachstehende Stellungnahme:

„... Am ... fand in ... eine Gleichbehandlungsbeauftragtenkonferenz statt. In einer Pause informierte die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen den Landesgendarmeriekommandanten D über Vorkommnisse in der ... zum Nachteil der A.

Als Vorwürfe wurden genannt:

A sei nicht als Team-Leader in der ... eingestellt worden. Ein „Kollege“ habe im Zuge der Ausbildung der Beamten/innen bei der ... in ... eines nachts (in der Freizeit) ihr Zimmer betreten, sich angezogen zu ihr gelegt und erst nach ihrer Aufforderung das Zimmer wieder verlassen. Ihr Spind sei mit dem „Spitznamen“ „Tutti“ beschriftet worden.

D beauftragte E einige Tage nach dem ..., die Vorwürfe zu prüfen. A war nicht bereit, nähere Angaben zu machen. Dies hatte zur Folge, dass auf diesem (informellen) Weg keine Klärung möglich war.

Mittlerweile hob das BMI die Zuteilung der A zur ... mit Wirksamkeit vom ... auf.

Am ... informierte F des BMI telefonisch den Landesgendarmeriekommandanten D davon, dass eine Kommission des BMI die Angelegenheit „A“ beim LGK ... erheben werde.

Derzeitiger Stand: Die Erhebungen der vom BMI zur Überprüfung der Vorwürfe eingerichteten Kommission sind derzeit noch nicht abgeschlossen. Das LGK ... kann daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine Stellungnahme ... abgeben.“

Mit Schreiben vom ... legte das BMI den Bericht der SOKO ... vor und teilte mit: „Zur sexuellen Belästigung während einer Schulung in ... am ... konnten die Anschuldigungen teilweise bewiesen werden. X und Y haben tatsächlich das Zimmer von A betreten, während die Beamtin schon im Bett lag. Beide Herren haben auch wieder gemeinsam das Zimmer verlassen. Die Niederschriften liegen als Beilagen 18 und 19 im Konvolut bei. Angemerkt wird, dass gegen Y und X auf Grund des Vorfalles Disziplinaranzeigen erstattet werden.

Trotz zahlreicher Einvernahmen konnte nicht geklärt werden, wer die Beschriftung „Tutti“ auf dem Ablagefach von A durchgeführt hatte. Von A wurde G verdächtigt, ein Beweis für die Richtigkeit konnte nicht erbracht werden. Die Niederschriften mit G liegen als Beilage 21 im Konvolut bei.

Bezüglich Teamleadereinteilung und Mobbing ist festzuhalten, dass es für die Einteilung mehrere Varianten gegeben hat. Tatsache ist, dass A – zumindest nach den Schilderungen in den Einvernahmen – im Umgang mit den Kollegen ein Verhalten gezeigt hat, das offenbar (für die betroffenen Beamten subjektiv) nicht zu einem guten Betriebsklima beigetragen hat. Die Aufhebung der Dienstzuteilung von A wurde auch nicht sofort verfügt. Bei der ... ist Ziel, dass vier weibliche Bedienstete Dienst verrichten. Zum damaligen Zeitpunkt war A die einzi-

ge Frau. Daher wollte man durch diese Zuteilungsaufhebung nicht den Eindruck einer „frauenfeindlichen“ Maßnahme erwecken. Tatsache ist aber, dass bei gleicher Ausgangssituation die Dienstzuteilung von einem männlichen Bediensteten schon wesentlich früher aufgehoben worden wäre. Bei einem Personalstand von über 32.000 Bediensteten werden an Arbeitstagen täglich hunderte Dienstzuteilungen verfügt bzw. aufgehoben. ... Die dienstrechtlichen Notwendigkeiten werden im Einzelfall geprüft; eine Ursachenerforschung kann aber auf Grund der Menge nicht durchgeführt werden.

Zum Gespräch mit der Gleichbehandlungsbeauftragten am ... und den in diesem Zusammenhang bestehenden Vorwürfen wurde erhoben, dass C von A von einer Abwesenheit in der Dauer von ca. 90 Minuten informiert worden sei. Für 12.00 Uhr war an diesem Tag ein Einsatz geplant. Wegen der mangelhaften Information und der offenbar länger andauernden Abwesenheit habe B A per Handy auf den geplanten Einsatz hingewiesen. Da aber auch über einen Dienststellenwechsel von A ungenügender Wissensstand bei den Koordinatoren bestand, wollte man am Abend ein Gespräch mit A führen.

Um der Bundes-Gleichbehandlungskommission die Möglichkeit der Gewinnung eines Eindruckes der damaligen Situation bei der ... zu geben, wird das komplette Erhebungsergebnis der SOKO ..., an dem auch die Gleichbehandlungsbeauftragte des ... mitgewirkt hat, vorgelegt.“

Der „Schlussbericht“ (...) der SOKO ... wurde im Auftrag der Abteilung ... des ... erstellt. Mitglieder der Kommission waren:

Leiter: H; weitere Mitglieder: I, J und K, weiters hat auch die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im an den Erhebungen mitgewirkt.

Zum Vorwurf von A, X und Y hätten unaufgefordert ihr Zimmer betreten, X habe sich zu ihr ins Bett gelegt, Y aber habe das Zimmer wieder verlassen, lautet die SOKO-Feststellung: „Aufgrund der Aussagen von X und Y ist zumindest erwiesen, dass diese sich abends unaufgefordert in das Zimmer, jedoch nicht bis zum Bett, von A begeben haben.

Erhebungsergebnis: Die Anschuldigungen sind teilweise erwiesen“.

Zum Vorwurf der Antragstellerin, die Koordinatoren haben keine notwendigen Erhebungen bzw. Maßnahmen wegen des sexuellen Übergriffes unternommen, lautet die SOKO-Feststellung:

„A fühlte sich anfänglich durch den Vorfall in ... und die Beschriftung ihres Ablagefaches mit Tutti nicht sexuell belästigt. A habe auch nur davon gesprochen, dass zwei Beamten in ihr Zimmer gekommen seien. Diese habe sie aus dem Zimmer verwiesen. Passiert sei aber nichts. Sie habe auch die Bekanntgabe von Namen verweigert. A gab auch an, dass sie mit ihrer Beschwerde zugewartet hätte, wenn sie zum Teamleader eingeteilt worden wäre. Nachdem A auch bei der zweiten Teamleader-Einteilung nicht berücksichtigt worden war, wurden der bisherige Vorfall in ... und weitere wieder aktuell. Besonders in diesem Punkt gibt es verschiedene Varianten stattgefundenen Gespräche von weiteren Beteiligten. Erhebungsergebnis: Die Erhebungen erbrachten keinen Tatbestand.“

Zur Beschriftung des Ablagefaches von A mit dem Spitznamen „Tutti“ lautet die SOKO-Feststellung: „Die Erhebungen haben ergeben, dass gesprochen worden sei, dass angeblich G die Beschriftung ... mit Tutti durchgeführt habe. Die Niederschriften ergaben aber keine konkreten Aussagen betreffend des Verdachtes von G.

Erhebungsergebnis: Es konnte nicht geklärt werden, wer die Beschriftung „Tutti“ ... durchgeführt hatte.“

Zum Vorwurf, B und C haben wegen der Beschriftung des Ablagefaches mit „Tutti“ keine Erhebungen bzw. Maßnahmen unternommen, lautet die SOKO-Feststellung:

„C gab an, dass ihn A um ein Gespräch gebeten habe. Sie habe erklärt, dass ihr Ablagefach mit „Tutti“ versehen worden sei. C gab an, dass er sofort hingegangen sei und die Beschriftung „Tutti“ heruntergerissen habe. Er habe die Beschriftung vorher nicht gesehen. Er habe auch nicht eruieren können wer es gewesen sein könnte. A habe ihm auch nicht gesagt, wer es gewesen sein könnte. B gab an, dass er von C von der Beschriftung erfahren habe. Er selbst habe die Beschriftung nicht gesehen. Glaublich C habe es dann erhoben.

Erhebungsergebnis: Hier steht die Aussage von A gegen die Aussage der C und B.“

Zum Vorwurf von A, sie sei, obwohl qualifiziert, nicht als Teamleaderin eingeteilt worden, lautet die SOKO-Feststellung: „Von Beginn an waren eigentlich fünf Teams vorgesehen. Da aber weniger Beamte als geplant zur Verfügung gestanden sind, konnten nur vier Teams installiert werden. Daher war klar, dass einer der fünf Dienstführenden kein Teamleader werden konnte. Als ein Teamleader-Wechsel durchzuführen war, wurde ... (und nicht A als Dienstführende) als Teamleader eingeteilt. Eine solche Vorgangsweise ist auch bei der ... und Auslandseinsätzen Praxis. Die Teamleader-Einteilung ist von B und C (Koordinatoren) aufgrund nachvollziehbarer Kriterien durchgeführt worden. Als eine Grundlage dafür dienten in erster Linie die „Datenzettel“, in welchen die Beamten ihre Qualifikationen angeben mussten und in weiterer Folge die persönlich gewonnenen Erfahrungen mit jedem einzelnen Beamten.

Erhebungsergebnis: Es hätte mehrere weitere Varianten für die Teamleader-Einteilung gegeben. Auch eine Einteilung von A wäre begründbar gewesen. Die Entscheidung fiel aber auf andere Beamte.“

Betreffend den Vorwurf von A, ihr sei von C und B vorgeworfen worden, das Gespräch mit der AG-Vorsitzenden dauere zu lange und sie sei deshalb noch am selben Tag von B zu einem Gespräch zitiert worden, lautet die SOKO-Feststellung: „C gab an, dass A angegeben habe, dass sie nach ca. eineinhalb Stunden zurück sei B und er seien von A bezüglich der langen Verzögerung bei der Gleichbehandlungsbeauftragten und ihres beabsichtigten Dienststellenwechsels mangelhaft informiert gewesen. Daher habe man noch an diesem Tag ein Gespräch mit A führen wollen.

Erhebungsergebnis: Die Nachfrage der Koordinatoren bezüglich der Dauer des Gespräches bei der Gleichbehandlungsbeauftragten ist legitim zumal die Notwendigkeit und Möglichkeit eines Einsatzes abgeklärt werden muss. Auch wenn ein solches Gespräch unerwarteter Weise länger dauert, traf diese Informationspflicht A. Die Antwort, dass B sich auch an die Gleichbehandlungsbeauftragte wenden könne,, ist entbehrlich und konfliktfördernd.“

Betreffend den Vorwurf der Antragstellerin, ihre Zuteilung sei aufgehoben worden, weil sie sich an die AG-Vorsitzende gewandt habe, lautet die SOKO-Feststellung:

„Es bedarf keiner gesonderten Begründung für die Aufhebung einer Zuteilung. Der Beamte hat auch keinen Anspruch auf die Beibehaltung der Zuteilung. ... Erhebungsergebnis: Die Erhebungen erbrachten keinen Tatbestand.“

Betreffend das Formular „Aufnahmeerfordernisse zum ...“ (offizielles Layout mit sexuellen Anspielungen, jedoch nicht personenbezogen, welches in den ...-Räumlichkeiten für jedermann zugänglich gewesen sei, lautet die SOKO-Feststellung: „Grundsätzlich war keinem der befragten ...-Beamten das Formular bekannt. Kein Beamter konnte auch entsprechende Hinweise bezüglich eines Verfassers geben.

Erhebungsergebnis: Es konnte nicht geklärt werden, wer das Formular erstellt hat.“

Bezüglich der Behauptung von A, sie sei von Kollegen ignoriert oder abwertend behandelt worden, stellt die SOKO fest, der Wahrheitsgehalt dieser Behauptungen sei nicht überprüfbar oder dem betroffenen Kollegen nicht vorwerfbar gewesen.

Das Resümee der Untersuchungen der SOKO lautet:

„Von Anfang an gab es Vorurteile gegenüber A, was ihr von Beginn an den Start erschwerte. Bemerkenswert ist aber schon die Fülle und Intensität von behaupteten Vorkommnissen in der dienstlichen Vergangenheit von A, was sogar zu weiteren Anschuldigungspunkten geführt hat. Hinzu kam noch, dass neue Vorfälle A betreffend teilweise zu wenig hinterfragt worden sind und somit eine Vorverurteilung von A stattgefunden hat. Auffallend ist auch, dass A konkrete Beschuldigungen aussprach, wobei nach genauer Hinterfragung diese nicht so bestehen konnten, was A als einen Irrtum ihrerseits abtat. Dies ging so weit, dass sie Anschuldigungen gegen Personen nur aus ihrem Gefühl heraus erhob. Dies deckt sich auch mit den Angaben der Beamten, dass A andere sehr schnell kritisiert, selbst aber nicht mit Kritik an ihrer Person umzugehen weiß. A erhoffte sich zwar als Dienstführende zurecht die Einteilung als Teamleader, beschrieb sich aber in Situationen, wo es galt Verantwortung zu übernehmen, als überfordert. Das Ergebnis nach relativ kurzer Zeit war, dass immer mehr Konflikte entstanden sind, egal ob die jeweiligen Sachverhalte ausgesprochen oder verschwiegen worden sind. Letztendlich endete der Konflikt in einem gegenseitigen Schlagab-

tausch. Aus rechtlicher Sicht gesehen betreffen A die schwerwiegendsten und meisten von der Sonderkommission festgestellten Vorwürfe.

Mit Mail vom ... übermittelte die AG-Vorsitzende ihre Stellungnahme bzw. Ergänzung zum SOKO-Bericht. Darin ist zur Teamleader-Einteilung festgehalten, es sei sachlich nicht nachvollziehbar, dass A, als einzige weibliche und einzige dienstführende Exekutivbeamtin bei der ..., keine Teamleiterfunktion bekommen habe. Dies habe auch dazu geführt, dass ihre Kompetenz als Dienstführende von der Kollegenschaft in Frage gestellt worden sei, was sich in diversen Verhaltensweisen ausgedrückt habe. Bei einer späteren Teamleader-Einteilung mit ... sei A ebenfalls nicht berücksichtigt worden (die erste Teamleader-Einteilung ist vom ...). In diesem Fall sei ihr der neu zur Sondereinheit hinzugekommene Zollwachbeamte vorgezogen worden. Die von E angeführte Begründung, die Antragstellerin sei während der Aufbauphase im Juli drei Wochen auf Urlaub gewesen, könne nicht akzeptiert werden, da die ... in der ersten Juli-Woche kaum operativ tätig gewesen sei und überdies ein anderer Kollege Teamleader geworden sei, obwohl er vom ... auf Urlaub gewesen sei. Die AG-Vorsitzende weist in diesem Zusammenhang auch darauf hin, dass A mehrfach, ohne nähere Untersuchung, Fehlverhalten vorgeworfen worden sei.

Zur Beschriftung des Ablagefaches mit „Tutti“ führt die AG-Vorsitzende aus, dass diese höchstwahrscheinlich bereits in der ersten Juli-Woche erfolgt und daher von fast allen ...-Angehörigen wahrgenommen worden sei. – Weder die dienstführenden Exekutivbeamten noch die Teamleader/Führungsverantwortliche haben dieses Schild entfernt oder entfernen lassen.

Zum an der Dienststelle aufliegenden bzw. kursierenden Formular „Aufnahmeerfordernisse zum ...“ führt die AG-Vorsitzende aus, es handle sich dabei um eine sexistische Nachbildung des Aufnahmeformulars, mit dem Briefkopf der ..., zu welchem alle Befragten angegeben haben, das Formular nicht zu kennen und nicht erstellt zu haben. In diesem Formular werden u.a. folgende Fragen gestellt: „Leben Sie derzeit in einer Beziehung, wenn ja: hetero-oder homosexuell? ... Sind Sie treu? Würden Sie Ihr Sexualleben als ausgeglichen und gesund bezeichnen? ... Konfektionsgröße der Unterwäsche, bevorzugte Slipformen und -farben, Verhütungsmittel, ...“

Zu ihrem Gespräch am ... mit A anlässlich ihrer Bewerbung für den Gendarmeposten ... führt die AG-Vorsitzende aus, dass A während dieses Gespräches

dreimal telefonisch vom Koordinator B kontaktiert worden sei. Bereits beim ersten Anruf „weit vor 12.00 Uhr mittags“ habe A darauf hingewiesen, dass sie nur bei dringendem Bedarf an die Dienststelle zurückkehren werde, da das Gespräch länger als erwartet dauern werde. Daraufhin sei von der vorgesehenen Einsatzplanung von A ab 12.00 Uhr Abstand genommen worden. Beim zweiten Anruf habe A angeboten, das Gespräch an die AG-Vorsitzende zu übergeben, was von B abgelehnt worden sei. Beim dritten Telefonanruf sei A von B darüber informiert worden, dass es nach ihrer Rückkehr ein Mitarbeitergespräch geben werde, da sie ihre Bewerbung zum GP ... nicht gemeldet hat. Dieses Mitarbeitergespräch habe tatsächlich stattgefunden und es sei A Fehlverhalten vorgehalten worden, teilweise Amtshandlungen betreffend, die bereits einen Monat zurücklagen. Das Ersuchen von A, die Anschuldigungen schriftlich vorzulegen, damit sie sich auch schriftlich rechtfertigen könne, sei abgelehnt worden. Es sei ihr mit der Dienstzuteilungsaufhebung zuerst gedroht worden, und letztlich sei diese auch mit ... erfolgt. Mit der Dienstzuteilungsaufhebung mitten im Monat, die allen Dienststellen in der ... zugegangen sei, habe A zumindest einen Image-Schaden erlitten. Sie sei auch (während ihres Krankenstandes) mehrfach von Kolleg/innen kontaktiert und gefragt worden, was sie angestellt habe. Es sei zwar auch die Zuteilung eines Kollegen aufgehoben worden, diesem sei aber vorher die Möglichkeit gegeben worden, die Dienstzuteilungsaufhebung selbst zu beantragen. Betreffend die Nachforschungen über den Verfasser/Hersteller des „Aufnahmeformulars“ führt die AG-Vorsitzende aus, dass ein Bediensteter aufgrund seiner EDV-Kenntnisse verdächtigt worden sei, und dass er einer freiwilligen Nachschau in seine Dateien nicht zugestimmt habe.

In der Sitzung der B-GBK am ... wiederholt A im Wesentlichen das Vorbringen des Antrages und ergänzt, sie habe gegen die Teamleader-Einteilung nicht umgehend protestiert, weil es geheißt habe, es handle sich nur um eine vorläufige Einteilung, sie habe daher auf die endgültige schriftliche Einteilung gewartet. Diese habe sie dann auch hinterfragt und zur Antwort bekommen, sie sei nicht geeignet, eine Begründung habe man aber nicht abgegeben. Die AG-Vorsitzende führt aus, dass an dem Tag ihres Gespräches mit A eine Arbeitsgruppenbesprechung in ... stattgefunden habe, an der der Landesgendarmeriekommandant ... und auch der strategische Leiter teilgenommen haben. Sie habe ihnen von der Beschwerde von A berichtet und habe ihnen damit die Chan-

ce geben wollen, die Angelegenheit ohne Einbindung des ... zu bereinigen. Sie habe ihnen zur Kenntnis gebracht: Die Beschriftung des Faches von A mit „Tutti“, die Problematik der Teamleader-Einteilung, den Vorfall im Schlafraum von A bei der Schulung in ... und die Existenz des Formulars „Aufnahmeerfordernisse zum ...“. Nachdem sich 14 Tage „nichts getan hatte“ und auch die Zuteilungsaufhebung von A beantragt worden sei, sei die Angelegenheit doch nach ... gelangt. Sie habe, weil die Verantwortlichen vor Ort nicht oder jedenfalls nicht erkennbar tätig geworden seien, die Einsetzung einer Sonderkommission beantragt.

Der in der Sitzung anwesende Leiter der Sonderkommission H führt aus, die Untersuchung sei nicht nur im Hinblick auf strafrechtliche oder disziplinarrechtliche Verfehlungen sondern auch hinsichtlich der Rahmenbedingungen durchgeführt worden. -Es könne nämlich sein, dass es aufgrund falscher organisatorischer Gegebenheiten zu den gegenständlichen Vorfällen kommen konnte. Wichtig sei gewesen, wegen der „Gefühlslage“, dass zwei Frauen im Team waren. Auf den Hinweis der Kommission, dass aus dem Bericht nicht schlüssig hervorgehe, weshalb, wie im Resümee des Berichtes festgehalten, „aus rechtlicher Sicht gesehen () A die schwerwiegendsten ... Vorwürfe (betreffen)“, erläutert H ausführlich die Schwierigkeiten bei der Arbeit und bei den Beratungen der Kommission über disziplinarrechtliche und allfällige strafrechtliche Anzeigen, und er verweist schließlich darauf, dass nicht die SOKO, sondern die „entsprechenden Behörden“ darüber zu entscheiden haben. Gegen die Kollegen X und Y und auch gegen A sei Disziplinaranzeige erstattet worden. Die Entscheidung der Kommission sei gewesen, die drei genannten Personen „anzuzeigen“.

Auf die Frage an den Vertreter des LGK ... wie sich die Sache aus der Sicht des LGK darstelle, antwortet dieser, er könne den Fall nur anhand der Aktenlage beurteilen. Der Sachverhalt liege derzeit bei der Disziplinarbehörde und bei der Staatsanwaltschaft zur weiteren Beurteilung.

Betreffend die Beschriftung des Ablagefaches von A mit „Tutti“ führt H aus, jeder der 17 Beamten hätte dieses Schild anfertigen und anbringen können, es sei einfach nicht zu eruieren gewesen, wer es getan hat. Auf die Frage der Kommission, ob diese Beschriftung - insbesondere den Koordinatoren - nicht auffallen hätte müssen, antwortet H, diese Frage sei schwierig zu beantworten, weil die Organisationseinheit erst im Entstehen begriffen gewesen sei. Es stelle sich die Frage, ob überhaupt schon Post in die Fächer gelegt worden sei. An dieser Stelle führt A aus, als sie die Beschriftung wahrgenommen habe, sei ein Schriftstück von einem

der beiden Koordinatoren im Fach gelegen und auch diverse Dienstbehelfe, z. B. das Ledertäschchen für die Kriminaldienstmarke. H führt aus, die Ablagefächer seien in einem Kasten abgestellt, man könne sie jedenfalls nicht sofort wahrnehmen. Auf die Frage der Kommission, ob auch die anderen Fächer mit Spitznamen beschriftet gewesen seien, antwortet die AG-Vorsitzende, ja, jeder habe einen solchen gehabt, aber keinen, der mit „Tutti“ vergleichbar wäre. Auf die Frage der Kommission, wie sie angesichts des Schildes reagiert habe, antwortet A, sie sei schockiert gewesen und habe den im Raum anwesenden Kollegen gefragt, was denn das soll. Er habe geantwortet, wenn es ihr nicht gefalle, könne sie das Schild ja herunterreißen. Auf die Frage, ob sie glaube, dass die Kollegen das Schild schon vorher gesehen haben, antwortet A, da sei sie sicher. Auf die Frage, ob sie die Angelegenheit den Koordinatoren gemeldet habe, antwortet A, ja, aber nicht am selben Tag, was auch schwierig sei, weil man sich in dieser ... nicht jeden Tag gesehen habe. Sie habe C in einem persönlichen Gespräch von dieser Beschriftung informiert, und er habe gesagt, die Kollegen hätten sich schon beschwert, weil sie sich darüber aufgeregt habe. Daraufhin habe sie ihn über den Vorfall in ... unterrichtet und ihm auch gesagt, dass sie Maßnahmen ergreifen werde, wenn sie noch einmal als Person oder als Frau angegriffen werde.

Zum Mitarbeitergespräch mit C und B führt A aus, sie habe keine Möglichkeit bekommen, sich zu rechtfertigen. Sobald sie etwas sagen habe wollen, sei sie unterbrochen worden, sie sei ihren Vorgesetzten vollkommen ausgeliefert und von ihnen missachtet worden.

Betreffend das Formular „Aufnahmeerfordernisse zum ...“ wird auf Befragung der Kommission von den Vertretern der Dienstbehörde mitgeteilt, eine Nachschau im jeweiligen PC der Bediensteten sei nur zulässig, wenn ein strafrechtlich relevanter Vorwurf im Raum stehe, was nicht der Fall gewesen sei. Der verdächtige Kollege (der üblicherweise Formulare erstellt hat) habe einer Nachschau jedenfalls nicht zugestimmt.

Auf die Frage der B-GBK, ob aufgrund der vorliegenden Vorfälle nicht eine Dienstbesprechung stattgefunden habe, antwortet die AG-Vorsitzende, nein, ein Koordinator habe bloß gesagt, er habe das Schild „eh heruntergerissen“. Genau dies sei ihr Vorwurf an die Vorgesetzten, nämlich, dass sie nicht adäquat reagiert haben.

Auf den Hinweis der Kommission, dass im Resümee des SOKO-Berichtes zwar festgehalten ist, es seien immer mehr Konflikte entstanden usw, dass aber auf die Verantwortlichkeit bzw. die Pflicht der Koordinatoren, Lösungen zu suchen, nicht eingegangen wurde, erklärt H, es werde schriftliche Belehrungen der Koordinatoren geben. Dazu sagt die AG-Vorsitzende, diese Belehrungen habe man auf ihre Anregung hin in Erwägung gezogen, sie seien jedoch noch nicht erfolgt, und es sei vorläufig noch fraglich, ob es überhaupt dazu kommen werde.

Zur Befragung durch die SOKO führt die Antragstellerin aus, die Einvernahmen seien „der krönende Abschluss“ der ganzen Angelegenheit gewesen. Sie sei, jedenfalls indirekt, als Querulantin hingestellt worden. H habe sie ganz direkt gefragt, ob ihr bewusst sei, dass sie einen Ehemann und Familienvater einer strafbaren Handlung bezichtige. Der Spieß sei umgedreht worden, man habe versucht, das Opfer zum Täter zu machen. Demütigend sei insbesondere gewesen, dass private SMS, die sie an ihren Lebensgefährten geschickt habe, laut und langsam vorgelesen worden seien, obwohl der Inhalt dieser SMS mit den Untersuchungen nichts zu tun habe. H führt zu diesem Vorwurf aus, es sei vollkommen klar, dass eine derartige Befragung nicht angenehm ist. Die Kollegen haben gesagt, bei der Befragung durch die Gleichbehandlungsbeauftragte seien sie sich nicht wie bei einer Befragung, sondern wie vor einem Tribunal vorgekommen. A führt aus, sie habe teilweise nicht gewusst, ob sie Auskunftsperson oder Verdächtige sei, woraufhin I anmerkt, er lege Wert darauf, dass die Vorschriften in jedem Fall und zu jeder Zeit eingehalten worden seien.

In der Sitzung der B-GBK wird auch über die behaupteten Schwierigkeiten bei der Hinzuziehung einer Vertrauensperson von A gesprochen bzw. diskutiert. Die Einzelheiten müssen hier nicht wiedergegeben werden, da sie für die Beurteilung des Falles nach dem B-GIBG nicht relevant sind und es der B-GBK auch nicht möglich wäre, die unterschiedlichen Behauptungen der Antragstellerin und der Vertreter der Dienstbehörde zu verifizieren bzw. zu falsifizieren. H gibt jedenfalls an, Befragungen werden „grundsätzlich“ eine Woche vorher bekannt gegeben und in der schriftlichen „Einladung/Vorladung“, werde auf die Möglichkeit, eine Vertrauensperson beizuziehen hingewiesen. A repliziert, sie habe von ihrer zweiten Befragung erst am Vormittag des selben Tages erfahren. Dazu bemerkt H, er habe gesagt, die Vorgangsweise sei „grundsätzlich“ so wie von ihm angegeben. Die AG-Vorsitzende führt aus, sie habe, nachdem sie von der zweiten Befragung von A erfahren hatte, mitgeteilt, dass sie eine Befragung in ihrer Abwesenheit

nicht befürworte, dennoch sei es zur Einvernahme gekommen. H repliziert darauf: „So ist es.“

Auf die Frage der Kommission an ..., ob im Bereich des LGK ... irgendwelche Konsequenzen aufgrund des Berichtes, der immerhin mit ... vorgelegen sei, gezogen worden seien, antwortet dieser, er kenne den Bericht nicht, aber er nehme an, dass der Landesgendarmeriekommandant entsprechende Maßnahmen setzen werde.

H sagt dazu, der Bericht sei auch an die Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit im BMI übermittelt worden, diese sei fachlich zuständig. Die Generaldirektion habe die Möglichkeit, die Erfahrungen aus diesem Bericht zu nutzen, in welcher Form, könne ihr von der Abteilung ... nicht vorgeschrieben werden. I führt aus, man plane, die ... in jedem Bundesland als fixe Einheit zu etablieren, in Zukunft werde man also aufgrund dieses Berichtes Fehlverhalten leichter zurechnen und leichter beheben können.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin/dem Vertreter des Dienstgebers (das ist jede/r Vorgesetzte) selbst sexuell belästigt
2. durch die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie/er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte (ua Kolleg/innen) sexuell belästigt wird.

Gemäß Abs. 2 liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig 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 Handlungen, sondern auch die psychische Verletz-

barkeit. Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist.

Außer Zweifel steht, dass X und Y nachts, als A schon im Bett lag, ihr Zimmer unaufgefordert betreten haben. Dieser Umstand allein stellt eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 B-GIBG dar.- Der Bezug zur sexuellen Sphäre ist eindeutig, ebenso die (objektive) Verletzung der Würde, da das gesetzte Verhalten jenen Respekt vermissen lässt, der im Umgang mit Kolleg/innen und Mitarbeiter/innen gefordert ist sowie die subjektive Unerwünschtheit des Verhaltens (das Betreten des Zimmers unter den gegebenen Umständen ist auch objektiv gesehen unangebracht und anstößig).

Ein derartiges Verhalten ist wegen seiner Respekt –und Distanzlosigkeit grundsätzlich geeignet, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt zu schaffen. In der speziellen Situation von A, nämlich dass sie das einzige weibliche Mitglied der ... war und sie sich schon allein aufgrund dieses Umstandes in einem schwierigen Arbeitsumfeld zu bewegen und zu bewähren hatte, schafft das inkriminierte Verhalten umso eher eine einschüchternde usw Arbeitsumwelt.

Die B-GBK stellt daher fest, dass das Betreten des Zimmers von A durch X und Y eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG darstellt.

Zur Pflicht der Dienstgebervertreter/innen, im Falle einer sexuellen Belästigung Abhilfe zu schaffen ist festzuhalten: A hat ihre Vorgesetzten in der ..., die Koordinatoren C und B Ende Juli bzw Mitte August vom Vorfall im Rahmen der Schulung informiert, was keinerlei Reaktion hervorgerufen hat. Am ... hat Landesgendarmieriekommandant D von der AG-Vorsitzenden ua vom Vorfall in ... erfahren, und laut seiner Stellungnahme an die B-GBK hat er E mit der Prüfung der Vorwürfe beauftragt. Eine Klärung sei nicht möglich gewesen, da A nicht bereit gewesen sei, nähere Angaben zu machen. Laut Aussage von der AG-Vorsitzenden in der Sitzung der B-GBK hat sie, nachdem 14 Tage nach ihrer Information an D nichts passiert und in der Zwischenzeit die Zuteilung von A aufgehoben worden ist, die Einsetzung der SOKO beantragt.

Die B-GBK hält dazu fest, dass weder aus dem Schreiben von D noch aus den entsprechenden Niederschriften im SOKO-Bericht hervorgeht, inwiefern man sich seitens der Behörde um eine Klärung der von der AG-Vorsitzenden vorgetragenen Vorfälle bemüht hätte. Dass A, nachdem sie bereits die AG-Vorsitzende über

die diversen Vorfälle informiert hatte, grundlos Auskünfte verweigert haben soll, erscheint nicht plausibel. Jedenfalls war der Vorwurf der sexuellen Belästigung an die Behörde herangetragen worden, und es wären - auch ohne weitere Auskunft von A – mit den Koordinatoren und den (allen) Mitarbeitern der ... entsprechende Gespräche zu führen gewesen, da offensichtlich war, dass es in der Gruppe Schwierigkeiten gab.

Betreffend die Beschriftung des Ablagefaches von A mit „Tutti“ stellt die B-GBK fest, dass eine derartige Bezeichnung einer Kollegin eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG darstellt. Die Beschriftung ist offensichtlich unter Mitwirkung und mit Wissen mehrerer Kollegen erfolgt. Ohne Zweifel ist es schwierig oder gar nicht möglich, den/die konkreten „Täter“ zu ermitteln, Vertreter/innen der Dienstbehörde haben aber jedenfalls „angemessene Abhilfe“ zu schaffen. Es ist nicht damit getan, ein Schild „herunterzureißen“ und das auch erst, nachdem sich die betroffene Person „aufgeregt“ hat. Es ist auch nicht glaubwürdig, dass die Koordinatoren (und Teamleader) das Schild erst nach der Beschwerde von A wahrgenommen haben, denn dieses ist während desurlaubes von A angebracht und bei ihrem Dienstantritt vorgefunden worden, und es befanden sich laut ihrer unwidersprochener Aussage in der Sitzung der B-GBK ein Schriftstück (von einem der Koordinatoren) und Dienstbehelfe darin (Seite 14).

Es wäre die Pflicht der Vorgesetzten gewesen, allen Kollegen in einer Dienstbesprechung unmissverständlich klar zu machen, dass derartige Beschriftungen in Amtsräumen absolut unangebracht sind und dem B-GIBG widersprechen.

Die obigen Ausführungen gelten sinngemäß für das an der Dienststelle - in welcher Form auch immer – im Umlauf befindliche Formular „Aufnahmeerfordernisse zum ...“.

Die B-GBK kommt aus den genannten Gründen zu dem Ergebnis, dass die Vertreter der Dienstbehörde ihrer Pflicht, Hinweisen auf eine sexuelle Belästigung nachzugehen und angemessene Abhilfe zu schaffen nicht nachgekommen sind und dadurch A gemäß § 8 Abs. 1 Z 2 B-GIBG diskriminiert haben.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird, insbesondere ua bei den sonstigen Arbeitsbedingungen nach Ziffer 6.

Bezüglich des Umstandes, dass A nicht als Teamleaderin eingeteilt worden ist, ist festzuhalten, dass dies weder in der Stellungnahme des LGK ... an die B-GBK noch im SOKO-Bericht und der Stellungnahme des ... sachlich begründet ist. -In der Stellungnahme des ... ist so lapidar wie bezeichnend festgehalten, A habe „zumindest nach den Schilderungen in den Einvernahmen – im Umgang mit den Kollegen ein Verhalten gezeigt, das offenbar (für die betroffenen Beamten subjektiv (!)) nicht zu einem guten Betriebsklima beigetragen (hat)“. Aus dieser Formulierung ergibt sich eindeutig, dass nicht fachliche Kriterien, sondern die Meinungen und das Empfinden der Kollegen maßgebend waren. Wenn auch nachvollziehbar ist, dass die Akzeptanz in der Kollegenschaft bei der Übertragung diverser „Funktionen“ eine Rolle spielt, so sind doch die Gründe für die Ablehnung einer, in diesem Fall der einzigen, Kollegin durch Kollegen zu hinterfragen. Das Verhalten der Beamten im Umgang mit A und deren Beitrag zu einem guten Betriebsklima war für die Vertreter der Dienstbehörde, auch nachdem die Vorfälle in ... und die Beschriftung des Ablagefaches bereits bekannt waren, offensichtlich irrelevant.

Zur Feststellung im SOKO-Bericht (Seite 9) ist festzuhalten, dass nicht nachvollziehbar ist, inwiefern der Umstand, dass auch bei der ... und bei Auslandseinsätzen nicht-dienstführende Beamte als Teamleader eingesetzt werden, ein sachliches Argument für die Nichtberücksichtigung von A sein soll. Auch die Feststellung, die Teamleadereinteilung sei von den Koordinatoren „aufgrund nachvollziehbarer Kriterien durchgeführt“ worden, ist mangels Nennung dieser Kriterien nicht akzeptabel. „Als eine der Grundlagen“, so heißt es weiter, haben „in erster Linie“ die Datenzettel gedient und auch persönliche Erfahrungen mit jedem einzelnen Beamten. Aufgrund der in den Datenzetteln enthaltenen Informationen, nämlich Name, Dienstgrad, Geburtsdatum, Wohnort, Teilnummer, Diensteintritt, Dienststellen, Kurse, Dienstführender (!), Urlaubs- und Freizeitwünsche, private PKW-Marke, erübrigt sich eine Bemerkung zu ihrer Aussagekraft über die Eignung und zu ihrer Tauglichkeit als Grundlage für eine sachlich fundierte Entscheidung, jedenfalls kann aber anhand dieser Zettel nicht auf die bessere Eignung der als Teamleader eingeteilten Kollegen geschlossen werden. Mangels ei-

ner Konkretisierung der „persönlich gewonnenen Erfahrungen mit jedem einzelnen Beamten“ stellen auch sie keine Begründung für die Nichtberücksichtigung von A dar. Schließlich hält die SOKO selbst im Erhebungsergebnis fest: „.... auch eine Einteilung von A wäre begründbar gewesen.“ (Bemerkenswert ist die unterschiedliche Darstellung der „Gründe“ für die Nichtberücksichtigung von A im SOKO-Bericht (Pkt A2) und in der Stellungnahme des BMI an die B-GBK (Seite 6), die laut Aussage von H als eine Zusammenfassung des SOKO-Berichtes anzusehen ist).

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes als von der Antragstellerin oder vom Antragsteller glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Mangels einer sachlich nachvollziehbaren Begründung bzw angesichts des Eingeständnisses, dass auch A als Teamleader eingeteilt werden hätte können, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass das von der Antragstellerin glaubhaft gemachte Motiv, nämlich der Umstand, dass sie eine Frau ist, bei der Teamleadereinteilung maßgebend gewesen ist. Ihre Nichtberücksichtigung stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 B-GIBG dar.

Zur Behauptung von A, die Zuteilungsaufhebung sei infolge ihrer Beschwerde bei der AG-Vorsitzenden erfolgt, ist festzuhalten:

Gemäß § 20b B-GIBG, „Benachteiligungsverbot“, dürfen Dienstnehmer/innen durch Vertreter/innen des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

A behauptet, und dies wird von der AG-Vorsitzenden bestätigt, während des Gespräches mit der AG-Vorsitzenden am ... drei Mal von den Koordinatoren angerufen und nach dem Zeitpunkt der Rückkehr und zu ihrer Bewerbung nach ... befragt worden zu sein, wobei beim dritten Telefonat angeordnet worden sei, sie habe sich unverzüglich nach ihrer Rückkehr zu melden. Dies habe sie auch getan, und es sei sofort ein Mitarbeitergespräch mit ihr geführt worden (Seite 4,5). Nachdem ihr diverse Vorhaltungen gemacht worden seien, sei ihr, für den Fall, dass sie sich nicht ändere, die Zuteilungsaufhebung angedroht worden. Nachdem

sie ersucht habe, die Vorwürfe schriftlich vorzulegen und ihr eine Möglichkeit zur Replik zu geben, sei die Zuteilung aufgehoben worden.

Die B-GBK stellt dazu fest, dass die diesbezügliche SOKO-Feststellung, es bedürfe keiner gesonderten Begründung für eine Zuteilungsaufhebung für sich spricht. Die B-GBK geht davon aus, dass die Dienstbehörde, auch wenn sie formal nicht zu einer Begründung verpflichtet ist, Zuteilungen nicht ohne Sinn und Zweck verfügt. Dies wird in der Stellungnahme des BMI auch mit den Worten „die dienstrechtlichen Notwendigkeiten werden im Einzelfall geprüft ..“ bestätigt, und es stellt sich die Frage, weshalb diese Notwendigkeit im vorliegenden Fall nicht dargelegt wurde. Noch befremdlicher als die lapidare und ausweichende Feststellung im SOKO-Bericht ist für die B-GBK die ebenfalls nicht näher erläuterte Bemerkung in der Stellungnahme des BMI, „Tatsache“ sei, dass „bei gleicher Ausgangssituation die Dienstzuteilung bei einem männlichen Bediensteten schon wesentlich früher aufgehoben worden wäre“.

Eine von Amtswegen verfügte Zuteilungsaufhebung ist für die/den Betroffene/n nicht unbedeutend oder harmlos, sonst würde die Behörde, wenn sie diese Absicht hat, den Bediensteten wohl nicht die Möglichkeit geben, sie selbst zu beantragen. Nach Aussage von der AG-Vorsitzenden ist insbesondere eine Zuteilungsaufhebung mitten im Monat auch mit einem „Imageschaden“ verbunden, denn es entsteht bei der Kollegenschaft der Eindruck, die/der Betroffene habe eine Verfehlung begangen.

Da die Dienstgebervertreter keine sachlich nachvollziehbare Begründung für die Aufhebung der Zuteilung vorgelegt haben und der zeitliche Zusammenhang des Gespräches von A und der AG-Vorsitzenden mit dem Mitarbeitergespräch und schließlich mit der Aufhebung der Zuteilung augenfällig ist, kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Dienstbehörde mit dieser Maßnahme gegen das Benachteiligungsverbot des § 20b B-GIBG verstoßen hat.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass im Rahmen der Sitzung der B-GBK hervorgekommen ist, dass A die Befragung durch die SOKO teilweise als nicht fair empfunden hat. Dies wird, jedenfalls indirekt, dadurch bestätigt, dass die AG-Vorsitzende, weil sie teilweise mit den Feststellungen der SOKO nicht konform ging, der B-GBK einen ergänzenden Bericht zu den SOKO-Ergebnissen vorgelegt hat (Seite 11,12).

Der Vorwurf der Unausgewogenheit des Berichtes ist auch nach Ansicht der B-GBK nicht von der Hand zu weisen, denn die Objektivität diverser Feststellungen des SOKO-Berichtes wurde durch die mündlichen Ausführungen in der Sitzung der B-GBK relativiert:

- H erklärt zuerst zum Vorhalt der Antragstellerin, sie habe bei einer Befragung auf das Beiziehen einer Vertrauensperson bestehen müssen (Seite 16), Einvernahmen würden einige Tage im Voraus bekannt gegeben und auf jedem Niederschriftsblatt sei auf die Möglichkeit, eine Vertrauensperson beizuziehen, hingewiesen. I betont, es seien die formalen Vorschriften eingehalten worden. Nachdem A angibt, von der zweiten Befragung erst am Vormittag des selben Tages erfahren zu haben, räumt H ein, „grundsätzlich“ werde eine Einvernahme einige Tage im Voraus angekündigt.
- Eine Befragung ist entgegen dem ausdrücklichen Ersuchen von der AG-Vorsitzenden, sie in ihrem Beisein vorzunehmen, in ihrer Abwesenheit durchgeführt worden. H begründet diese Vorgangsweise in der Sitzung der B-GBK nicht, sondern bestätigt diesen Vorhalt mit den Worten: „So ist es.“
- A führt in der Sitzung der B-GBK unwidersprochen aus, dass private SMS an ihren Lebensgefährten, die mit der gegenständlichen Untersuchung nichts zu tun gehabt haben, bei einer Befragung laut und betont langsam vorgelesen worden sind.
- In der Sitzung der B-GBK ist auf Nachfrage zu Tage getreten, dass der der Herstellung des Formulars „Aufnahmeerfordernisse ...“ verdächtige Beamte einer Einschau in seine Dateien nicht zugestimmt hat. Dieser Umstand ist in den Feststellungen der SOKO nicht einmal erwähnt, sondern es wird schlicht festgestellt, dass nicht geklärt werden konnte, wer das Formular erstellt hat (Seite 10). Umgekehrt aber wurde das Verhalten von A, ohne dass es für einen gesetzlichen Tatbestand relevant gewesen wäre, von der SOKO sehr wohl kommentiert bzw kritisiert, zB wird die harmlose Empfehlung von A an den Koordinator, auch er könne sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte wenden, als „entbehrlich und konfliktfördernd“ qualifiziert (Seite 9).

Aufgrund der diversen Unausgewogenheiten der Ausführungen (zumindest in jenem Teil des Berichtes, der für eine Beurteilung nach dem B-GIBG maßgebend

war) ist die B-GBK nicht davon überzeugt, dass das Verhalten der Behördenvertreter gegenüber A durchgehend unvoreingenommen und fair gewesen ist.

Empfehlungen:

- 1.) Die B-GBK empfiehlt, Leiter/innen von Sonderkommissionen, die behauptete Verletzungen des B-GIBG zu prüfen haben, sorgfältig auszuwählen. Damit im Bedarfsfall geeignete Leiter/innen und Mitglieder zur Verfügung stehen, wären Schulungen zum B-GIBG anzubieten, wobei nicht nur der rechtliche Aspekte vermittelt sondern auch die nötige Sensibilisierung gefördert werden sollte.
- 2.) Diverse Führungskräfte (im gegenständlichen Fall die Koordinatoren der ...) dürften über das Instrument „Mitarbeitergespräch“ (§ 45a BDG) und dessen Ziel nicht genügend informiert sein, weshalb die B-GBK empfiehlt, entsprechende Informationen für Führungskräfte zu erstellen.
- 3.) Die B-GBK empfiehlt, die – derzeit männlich dominierte – Führungsebene auf die Einhaltung des Frauenförderungsplanes samt gesetzliche Quoten hinzuweisen und auf den weiblichen Führungskräftenachwuchs zu achten (eventuell Anwendung eines speziellen Programms, zB „Mentoring“).

Wien, im August 2005