

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/145/14

Entscheidungsdatum

04.12.2014

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Belästigung

Text**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 das Verhalten von B (=Belästiger) ihr gegenüber eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstelle sowie dass das schuldhafte Unterlassen von C (=Dienstgebervertretung), angemessene Abhilfe zu schaffen, eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß 8a B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n*beschlossen:*

- 1.) Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.
- 2.) C hat es schuldhaft unterlassen, angemessene Abhilfe gegen die geschlechtsbezogene Belästigung zu schaffen, und damit gegen § 8a B-GIBG verstoßen.

B e g r ü n d u n g

A`s Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungs-kommission (B-GBK) ein.

A und B waren zum Zeitpunkt der Antragstellung Bedienstete im Landeskriminalamt (LKA) der Landespolizeidirektion (LPD) X, Assistenzdienst (AD), Assistenzbereich X. Im X-Bereich gab es vier Gruppen. A gehörte der Gruppe 1 und B der Gruppe 3 an, beide waren in der jeweiligen ...gruppe der/die stellvertretende/r Gruppenleiter/in. C war Leiter des AD im LKA.

Im Antrag führte A Folgendes aus:

Seit ... gebe es fortgesetzte herabwürdigende und verletzende Mobbingangriffe auf ihre Person. Begonnen habe es mit Belästigungen von D, der ... Leiter des AB X und damit ihr unmittelbar Vorgesetzter geworden sei. Im ... habe sie sich um die Funktion als Gruppenführerstellvertreterin beworben. D habe ihre Bewerbung mit den Worten „eine Frau zu sein ist zu wenig“ kommentiert und ihr in seiner Stellungnahme – völlig unbegründet – mangelnde emotionale Belastbarkeit bei der ...arbeit attestiert. Ihre Ausbildungen, u.a. die zur „...-Betreuerin“, habe D abwertend als „Blümchenpflücker-Seminare“ bezeichnet. Nach Prüfung der Bewerbungen, u.a. im Rahmen eines Hearings, sei sie als Bestgeeignete zur Gruppenführerstellvertreterin der ...gruppe 1 ernannt worden, was D nie akzeptiert habe. Er habe ihr fortan den Gruß per Handschlag verweigert, sie im Kollegenkreis als „Quotenfrau“ vorgestellt und in dienstlichen Schreiben stets die Bezeichnung „Frau ...“ verwendet, obwohl sonst die Verwendung von Amtstiteln und Namen, oder die Ansprache als Kollegin üblich sei. Am ... habe sie gegen D bei der Dienstbehörde Beschwerde wegen Belästigung aufgrund des Geschlechts erhoben, Konsequenzen habe das keine gehabt. Die offene Ablehnung ihrer Person durch D habe auch andere dazu animiert, sie respektlos zu behandeln, und auf Grund ihrer Beschwerde sei sie im Kollegenkreis als „übertrieben empfindlich/psychisch auffällig“ abgestempelt worden. Nachdem D sein Pensionierungsgesuch vorgelegt habe, sei die Nachfolgediskussion entbrannt. Auch sie habe sich für die allfällig neu zu besetzende Position interessiert, woraufhin besonders das Verhältnis zu B, ihrem potentiellen Mitbewerber, sehr schlecht geworden sei: Am ... habe B sie in einem persönlichen Gespräch mit ihrem Gruppenleiter E schlecht gemacht, indem er gesagt habe, sie hätte es „faustdick hinter den Ohren“, täte aber immer so arm und würde nur „Blümchenpflücker-Seminare“ machen, die nichts mit der ...arbeit zu tun hätten. E habe am ... C persönlich in ihrem Beisein über die Verbalattacken des B informiert und seine Befürchtung geäußert, dass die nächste Mobbingwelle gegen A erfolgen werde. Diese Befürchtung habe E am ... wiederholt, dennoch habe C wenig Interesse gezeigt.

Am ... habe sich im Zusammenhang mit einer „...ausfahrt“ Folgendes zugetragen: Sie habe B – die „Gegengruppe“ im Journaldienst - über eine Ausfahrt in den ... Bezirk informiert. Da ein Gespräch am Handy eingegangen sei, habe sie mit dieser Information das Gespräch beendet. B habe sie dann in der Außenstelle ... angerufen und sie in flegelhaftem Ton gefragt, ob sie nun ausgefahren seien und gesagt, dass sie das gefälligst zu melden hätten. Sie habe ihn höflich darauf hingewiesen, dass die Ausfahrt bekannt gegeben worden sei. Ihren Einwand ignorierend habe er ihr – weiterhin in schlechtem Umgangston - vorgeworfen, dass sie auf seine Mail nicht gleich geantwortet habe. Nachdem der Anruf auf Grund der Lautstärke und „Unprofessionalität“ unangenehm gewesen sei, habe sie B um höfliche Umgangsformen ersucht. Er habe daraufhin gesagt, dass er gerade ihr gegenüber nicht höflich zu sein brauche, dass er „das“ nicht notwendig hätte und sie ihn „am Arsch lecken“ könne. Daraufhin habe sie das Gespräch beendet. Über das Telefonat habe sie noch am selben Tag einen Aktenvermerk angelegt (wurde der B-GBK vorgelegt), der C übermittelt worden sei. In Reaktion sei am ... in einer Besprechung zwischen C, der Kontaktfrau ..., dem Personalvertreter ... und ihr vereinbart worden, dass C zunächst mit B ein Gespräch führen werde und es dann zu einer Aussprache zwischen B und ihr im Beisein von C kommen solle. Um B die Gelegenheit zu geben, sein Fehlverhalten einzugestehen und sich für das „Götz-Zitat“ zu entschuldigen, habe sie ihm am ..., nach dem Gespräch mit C, folgende E-Mail geschrieben: „Kollege B,

bezugnehmend auf unser Gespräch vom ..., gebe ich dir nun die Möglichkeit, dich für dein inakzeptables, ungebührliches und unangemessenes Verhalten entsprechend adäquat bei mir zu entschuldigen. A“ Als Reaktion habe sie am ... per mail folgende Antwort erhalten: „A! Wieder einmal kann die übertriebene Selbsteinschätzung dem beschränkten Gehirn nicht folgen. Eine Entschuldigung zu fordern für ein Fehlverhalten DEINERSEITS bestätigt nur Deinen seichten Charakter, aber vielleicht kannst Du nichts dafür. Ich verzeihe Dir! Ich erwarte keine Entschuldigung von Dir. Ich wünsche Dir noch viel Glück in Deinem Leben, ... Mit freundlichen Grüßen B“. Diese verletzend und herabwürdigende Antwort habe sie als Beleidigung empfunden, und sie habe die Mail C übermittelt.

Durch die wiederholten diskriminierenden und beleidigenden Äußerungen von B fühle sie sich herabgesetzt und in ihrer Würde verletzt.

Die Antragstellerin führte weiters aus, es gebe Gerüchte, sie habe ein Verhältnis mit E, und C habe gegenüber der Kontaktfrau ... bereits erwähnt, er denke an, sie in eine andere Gruppe zu versetzen.

Weil sie sich keine Unterstützung seitens des Dienstgebers erwartet habe, habe sie am ... eine offizielle Mobbingbeschwerde an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Inneres, ..., geschrieben. In weiterer Folge habe C am ... B zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert, die dieser aber nicht abgegeben habe. Am ... habe die Gleichbehandlungsbeauftragte (GBB) der LPD X, ..., C aufgefordert, unverzüglich eine Sachverhaltsdarstellung an die Personalabteilung weiterzuleiten, was dieser einige Tage später auch gemacht habe. Laut C habe B sein Fehlverhalten eingesehen und habe sich gebessert. Ihr gegenüber habe C mehrmals betont, ihm wäre am liebsten, wenn sich B entschuldigen würde, damit die Sache intern geregelt und vom Tisch wäre. Laut C sei B wegen ... nervlich angegriffen, was zu der „Verbalentgleisung“ geführt habe. Gegenüber der Kontaktfrau ... habe B allerdings erklärt, die E-Mail sei nach reiflicher Überlegung entstanden, denn die „Urfassung“ wäre wesentlich deftiger gewesen, für ihn komme eine Entschuldigung nicht in Betracht.

C habe trotz wiederholter Interventionen erst offizielle Schritte gesetzt, nachdem sie ihre Mobbingbeschwerde vorgelegt habe. Ihrem Empfinden nach habe der Dienstgeber seine Fürsorgepflicht ihr gegenüber nur sehr eingeschränkt wahrgenommen, wohingegen von ihrer Seite nachweislich alles Mögliche versucht worden sei, um das Problem konstruktiv zu lösen.

Mit Schreiben des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) vom ... wurde dem ...en ... der Antrag von A mit dem Ersuchen um Stellungnahme zu den Vorwürfen der Belästigung auf Grund des Geschlechtes übermittelt. Mit Schreiben vom ... teilte ... mit, dass D mit ... in den Ruhestand versetzt worden sei, weshalb man von ihm keine Stellungnahme einholen habe können. Der D betreffende Teil der Beschwerde sei übrigens bereits im Zuge einer Besprechung am ... unter Teilnahme von A „aufgearbeitet“ worden. Betreffend das Verhalten von B (Telefonat vom ... und Mail vom ...) seien seitens der Dienststellenleitung umgehend Maßnahmen gesetzt worden (Gespräch mit A unter Beiziehung der Kontaktfrau, Gespräch mit B mit dem Hinweis, dass derartige Verhaltensweisen nicht geduldet würden). Es seien Erhebungen eingeleitet worden und es sei beabsichtigt, B „dienstrechtlich zur Verantwortung zu ziehen“. Da er Mitglied des Dienststellenausschusses (DA) des LKA X sei, habe die Zustimmung des DA eingeholt werden müssen, doch sei diese nicht erteilt worden. Es werde daher ein Verfahren vor der Personalvertretungsaufsichtskommission anhängig gemacht.

Dem Schreiben war eine Stellungnahme des Dienststellenleiters C vom ... samt einem „Amtsvermerk“ vom ... angeschlossen.

In der Stellungnahme vom ... ging C zunächst auf die Belästigungsvorwürfe gegen D ein und verwies auf ein abgeschlossenes internes Verfahren. Diese Ausführungen werden auf Grund des Übertritts von D in den Ruhestand nicht wiedergegeben. Zu den Vorwürfen betreffend B führte C einleitend aus, die „... und ... entstandenen Narben“ im Zuge der von A angesprochenen Besetzungsverfahren haben nie gänzlich aufgelöst werden können. Hervorgerufen durch den ab ... bis zur Pensionierung andauernden Krankenstand des C sei offensichtlich auch die Frage seiner Nachfolge Gesprächsthema geworden. Trotz häufiger Gespräche durch den stellvertretenden AB-Leiter ... und ihn seien Gerüchte über die Neubesetzung von Planstellen nicht gänzlich verstummt. Dabei seien „Befindlichkeiten von Einzelpersonen“ in den Vordergrund gerückt, wobei es aus seiner Sicht niemals um eine Fortsetzung des Verhaltens von D gegenüber A als Frau gegangen sei, sondern um Versuche von Einzelpersonen, bei der nächsten anstehenden Besetzung die bestmögliche Ausgangsposition für sich selbst zu schaffen. Die Personalvertretung habe auch einen maßgeblichen Beitrag in dieser Angelegenheit geleistet. E habe ihm, vermutlich im ..., vom persönlichen Gespräch mit B und der Befürchtung einer neuerlichen Mobbingwelle gegen A erzählt. Im Gegensatz zur Vermutung der Antragstellerin, er hätte daran wenig Interesse gezeigt, sei in ihm die Überzeugung gereift, „unter Heranziehung eines internen bzw. externen Psychologen, eine Gruppenmediation zur Beilegung der internen Befindlichkeiten der Mitarbeiter vorzubereiten bzw. dieses an einer externen Örtlichkeit durchführen zu wollen.“ Dazu seien viele persönliche Vieraugengespräche mit Mitarbeiter/innen und Führungskräften des AB X geführt worden, die eine Gruppenmediation als tatsächlich wirkungsvolle Maßnahme erachtet haben. Diese Ansicht habe auch der Leiter des LKA X, ..., vertreten. Dass es danach zu keiner Umsetzung der Maßnahme gekommen sei, sei mit der schrittweisen Verschlechterung der „Befindlichkeiten“ sowie mit den weiteren Ereignissen zu begründen. Als Reaktion auf den von A berichteten Vorfall vom ... („Götz-Zitat“), seien einvernehmlich folgende sofortige Maßnahmen vereinbart worden:

- „1. A wolle mit B ein persönliches Gespräch führen, indem sie ihn auf seine verletzenden Äußerungen hin ansprechen wolle und ihm die Gelegenheit auf Entschuldigung geben wolle.
2. Danach wolle sie u.a. gemeinsam mit der Kontaktfrau für Gleichbehandlungsfragen den Gefertigten [Anm.: C] neuerlich kontaktieren und eine entsprechende Entscheidung über ihr Vorhaben kundtun.
3. Käme es zu keiner Entschuldigung durch B, sagte der Gefertigte zu ein entsprechendes Gespräch mit B führen zu wollen.
4. In weiterer Folge solle ein Gespräch Gefertigter, A und B folgen.“

Er habe über den Vorfall auch den Leiter des LKA X informiert.

Zur E-Mail-Kommunikation zwischen A und B vom ... und ... führte C aus, dass er B in einem persönlichen Gespräch am ... mit den E-Mails und den Aussagen von A über das Telefonat am ... konfrontiert habe. B habe mitgeteilt, dass zwar ein Telefongespräch stattgefunden habe, dieses auch durchaus heftig und laut gewesen sei, aber die Worte, dass „sie ihn ‚am Arsch lecken‘ könne“ keinesfalls gefallen seien. B habe zugegeben, dass seine E-Mail völlig unangebracht gewesen sei und er sich dafür auch bei A persönlich entschuldigen wolle. Just zum „Zeitpunkt der Befindlichkeiten“ habe B den ... beklagen müssen, den er bereits Monate gepflegt habe. B habe ihm versichert, das Verhalten von D gegenüber A nicht fortsetzen zu wollen. Er habe B über die „Dienstanweisung Verhaltenskodex der LPD X, über die Bestimmungen des BDG und über allgemeine Verhaltensregeln informiert und aufgeklärt“. Außerdem habe er klar und deutlich festgestellt, dass er ein derartiges Verhalten nicht dulde. Ab diesem Gespräch sei es bis zur Erstattung der Anzeige an die Dienstbehörde im ... jedenfalls zu keinen weiteren Provokationen gekommen. Die Fürsorgepflicht des Dienstgebers sei „vollinhaltlich, deutlich und ernsthaft“ wahrgenommen worden und die

zuvor angeführten Vereinbarungen seien „punktgenau“ eingehalten worden. Das vereinbarte Dreiergespräch zwischen A, B und ihm sei deshalb nicht zustande gekommen, weil sich zuerst B und dann er selbst auf Urlaub befunden haben. Am ... habe A Beschwerde an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI, ..., erstattet. Der Leiter des LKA X und der ... der LPD X seien darüber in Kenntnis gesetzt und über die weitere Vorgangsweise informiert worden. Es sollte am ursprünglichen Plan festgehalten werden, dem Dreiergespräch sollten aber auch Vertrauenspersonen (Gleichbehandlungsbeauftragte) beigezogen werden. Danach möge im Dienstweg berichtet werden.

Am ... habe er ein neuerliches Gespräch mit B im Beisein von A's AB-Leiter geführt. B habe bekräftigt, sich im Zuge des Dreiergespräches bei A entschuldigen zu wollen. Im Zuge der Organisation dieses Dreiergespräches habe er Kontakt zu A herstellen wollen, und da sie zu einem Gespräch mit ihm eine Vertrauensperson beiziehen habe wollen, sei es erst am ... zu einem Gespräch gekommen. In der Zwischenzeit - am ... - habe er ein Gespräch mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI geführt und die geplanten Maßnahmen diskutiert. ... habe sich damit vollinhaltlich einverstanden gezeigt und sich für das Dreiergespräch zur Verfügung gestellt.

Am ... habe er mit A und ihrer Vertrauensperson, der Gleichbehandlungsbeauftragten der LPD X ..., ein Gespräch geführt. A habe erklärt, an einem Gespräch mit B derzeit nicht interessiert zu sein, es solle eine Sachverhaltsdarstellung an die Dienstbehörde übermittelt werden. Am ... habe er daher die Sachverhaltsdarstellung wegen Verdachts einer Dienstrechtsverletzung der Dienstbehörde vorgelegt und in weiterer Folge die Aufträge der Behörde (z.B. Vernehmung von Zeugen) durchgeführt. Am ... habe ihn die Dienstbehörde beauftragt, B eine Belehrung gem. § 109 Abs. 2 BDG zu erteilen und den „Vorgang in einem Gespräch im Beisein von A, B und der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMI aufzuarbeiten“.

Dem Amtsvermerk vom ... ist zu entnehmen, dass C und der ... wegen „persönlichen Differenzen“ mit D und A ein Gespräch geführt haben. Die jeweiligen Kritikpunkte seien „erschöpfend diskutiert“ worden, und letztlich hätten sich die beiden Beteiligten beim jeweils anderen entschuldigt und erklärt, die „teilweise aufgetretenen Kommunikationsmängel beheben zu wollen“, sodass ein sachlicher Umgang miteinander möglich wäre. Es „bestand von beiden Betroffenen Einvernehmen darüber, hinsichtlich der bisher angelegten Gesamttaktes keine weiteren Verfahren führen zu wollen.“ Aus Sicht der Gefertigten habe daher kein weiterer Handlungsbedarf bestanden.

In der Sitzung des Senates am ... ging A zunächst auf die Vorfälle betreffend D wie im Antrag ein und betonte, dass seitens der Dienstbehörde trotz mehrmaliger Beschwerden nichts unternommen worden sei. C habe offizielle Schritte erst eingeleitet, nachdem sie die „Mobbingbeschwerde“ (an ... am ...) erhoben habe, obwohl er schon im Jahr ... von den Vorfällen mit D informiert gewesen sei. Ihre Beschwerde an die B-GBK richte sich gegen die Dienstbehörde, die es unterlassen habe, abgemessene Abhilfe zu schaffen, während man sie zu einem Personalentwicklungsgespräch angehalten habe, zu dem in der Regel „psychisch auffällige“ Kolleginnen und Kollegen geschickt würden. Weiters mache sie eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes durch B geltend (Anmerkung: Die Antragstellerin wurde in der Sitzung danach gefragt, weil der Antrag in Bezug auf B keine konkrete Angabe enthielt). B genieße den Schutz der Personalvertretung und daher sei mit einer Verbesserung oder Lösung des Konfliktes nicht zu rechnen. Er sei stellvertretender Gruppenführer der Gruppe 3 und hoffe, nach dem Abgang des Gruppenführers die Leitung zu bekommen. Weil er sie als Konkurrentin um diese Position sehe, habe er im ... begonnen, sie schlecht zu machen. Sie hätte es „faustdick hinter den Ohren“, sie „absolviere nur Blümchenpflücker-Seminare“, sie

trage „zum ...“ nichts bei, sie tue immer so arm, sie könne nichts usw. In weiterer Folge schilderte die Antragstellerin die Vorfälle mit B - „Götz-Zitat“ im Zuge des Telefongespräches am ... und die beleidigenden Äußerungen im E-Mail vom ... - wie im Antrag. Über all diese Vorfälle habe sie regelmäßig C in Kenntnis gesetzt. Am ... habe sie eine neue Mobbing-Beschwerde an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen gerichtet, weil C wieder nichts getan habe. Am ... habe ein Gespräch zwischen C, der GBB und ihr stattgefunden, und erst auf massiven Druck der GBB habe C eine Sachverhaltsdarstellung an die Personalabteilung weitergeleitet. Drei Tage nach diesem Gespräch habe C behauptet, sie und ihr Gruppenführer hätten ein Verhältnis, sie müssten sich trennen und es wären „dienstliche“ Schritte einzuleiten.

Im ... habe B gegenüber der Kontaktfrau angegeben, er habe die inkriminierten E-Mails nach reiflicher Überlegung geschrieben und die „Urfassung“ wäre wesentlich deftiger ausgefallen. Er habe sie wieder schlecht gemacht, er habe behauptet, sie sei hochnäsiger, niemand wolle mit ihr arbeiten, sie solle die Dienststelle wechseln, weil sie hier ohnehin niemand wolle. Trotz massiver Aufforderung der GBB seien erst am ... niederschriftliche Vernehmungen durchgeführt worden. Am ... sei der Auftrag von der Dienstbehörde gekommen, dass B gemäß § 109 BDG zu belehren sei. Im ... sei ihr von C mitgeteilt worden, dass die beabsichtigte Belehrung nicht erfolgen werde, weil B die diversen Äußerungen – sie habe einen seichten Charakter, eine übertriebene Selbsteinschätzung in Folge eines beschränkten Hirns – als Personalvertreter gemacht habe, er könne daher nicht zur Verantwortung gezogen werden. Am ... sei E von B bedroht worden, weil E sie bei ihren Beschwerden unterstützt habe. B habe E als „Dreckschwein“ bezeichnet und gesagt, er würde E „den Schädel abreißen ...“.

Am ... sei vom DA ein „Beratungsantrag“ gemäß § 9 Abs. 4 PVG an C gestellt worden. Darin habe der DA sie und E als „krank“ und als Schlangen bezeichnet, die ihre Kolleg/innen einschüchtern usw., sie sollten einer psychiatrischen Untersuchung unterzogen werden. Innerhalb von 14 Tagen hätten sie dazu Stellung nehmen sollen/können. Sie habe den Dienstgeber ersucht, diese Aussagen zu prüfen, man hätte die Bediensteten ihrer Gruppe zu den „Falschaussagen“ einvernehmen können, was aber nicht geschehen sei. Die einzige Maßnahme die der Dienstgeber gesetzt habe sei die gewesen, dass sie im Auftrag von dem Leiter des LKA X wegen Verleumdung angezeigt worden sei, weil sie gesagt habe, B habe ihr das „Götz-Zitat“ gesagt. Die Anzeige sei von der Staatsanwaltschaft zurückgelegt worden. Sie sei zu mehreren Vier-Augen-Gesprächen bei dem Leiter des LKA X gewesen, und es sei ihr nahegelegt worden, die Dienststelle zu wechseln. Es hätte dann ein Gespräch mit B geben sollen, aber sie habe sich geweigert, daran teilzunehmen, woraufhin ihr auch Konsequenzen angedroht worden seien. Auch aus dem Kollegenkreis sei ihr nahegelegt worden, die Dienststelle zu wechseln, aber sie habe hart daran gearbeitet, in diesen Bereich zu kommen und ihr mache die Arbeit auch viel Spaß. Sie wünsche sich einfach ein konfliktfreies Arbeitsklima, was schwer herzustellen sei, weil es über Jahre hinweg Vorfälle gegeben habe. Sie habe die Kontaktfrau immer wieder ersucht, auf C hinzuwirken, etwas zu tun, aber C habe gegenüber der Kontaktfrau immer nur gesagt, sie (A) sei überempfindlich, bei der Polizei herrsche nun mal ein etwas herberer Umgangston und sie solle sich da nichts daraus machen.

Die GBB ergänzte, sie habe C mehrmals aufgefordert, etwas zu unternehmen. Er habe immer gesagt, er habe die Sache an die Personalabteilung weitergeleitet, aber als sie sich dann erkundigt habe, habe sich herausgestellt, dass das nicht geschehen sei. Er habe die Sache erst gemeldet, als sie im ... mit einer Anzeige gedroht habe. Dann sei es zu den Einvernahmen gekommen, und als es dann „eng“ geworden sei, habe der Dienststellenausschuss (DA) einer Ermittlung gegen B nicht zugestimmt. Der DA im LKA sei sehr stark, der Vorsitzende setze sich immer durch, und das mit allen Mitteln. Früher habe D zu dieser Gruppe gehört, und B gehöre auch dazu. Alle die nicht zu dieser Gruppe gehören und A unterstützen, würden

massiv bedroht und gemobbt. Von C erwarte man sich, seine Führungsaufgabe wahrzunehmen. Der Leiter des LKA X habe nichts unternommen, weil vermutlich viele Angelegenheiten gar nicht aus Cs Bereich hinausgekommen seien. Die Personalabteilung habe jedenfalls erst Ende ... Kenntnis von der Sache erlangt.

C führte in der Sitzung des Senates am ... auf die Frage, welche Maßnahmen er in der gegenständlichen Angelegenheit gesetzt habe, aus, dass es zu den ersten Auseinandersetzungen im Zuge eines Besetzungsverfahrens gekommen sei. A habe ihm mitgeteilt, dass ihr D nicht die Hand gebe und dass er sie als Quotenfrau bezeichne. Dann habe er eine „Anzeige“ gemacht, und zwar wegen eines Mobbingverdachts. Er habe A und alle Zeugen, die sie genannt habe, niederschriftlich einvernommen. Er habe mit D eine Führungsvereinbarung treffen wollen, er sollte in einem Seminar lernen, wie man mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umgeht. Das sei, glaube er, im ... gewesen. D habe sich aber geweigert. Die Gründe dafür habe er ihm auch schriftlich mitgeteilt, und dieses Schreiben habe er (C) an die Personalstelle des LPK übermittelt. Dann sei das Verfahren sozusagen in den Händen des damaligen Landespolizeikommandos gewesen. Der ... habe Einzelgespräche mit A und mit D geführt. Am Gespräch im ... (C dürfte ... meinen, denn der „Amtsvermerk“, von dem im Folgenden die Rede ist, wurde am ... erstellt) haben der ..., er selbst, D und A teilgenommen, dann sei „dieser Aktenvermerk“ von ihm und dem ...en unterzeichnet worden. C betonte mehrmals, dass er nicht Dienstbehörde gewesen sei und getan habe, was er als Vorgesetzter tun müsse, nämlich Anzeige gegen D wegen Mobbing zu erstatten. Nachdem dieses Verfahren intern mit dem Amtsvermerk vom ... abgeschlossen worden sei, habe er noch mehrere Male mit A gesprochen. Bis zum ... habe er dann „nicht wirklich ein Feedback bekommen“. Es sei auch kein Problem an ihn herangetragen worden, das man konkret verfolgen hätte können.

Zum Konflikt zwischen A und B sei zu sagen, dass es an der Dienststelle relativ viele ältere Beamte gegeben habe, die ungefähr zur selben Zeit in Pension gegangen seien. Dadurch, dass nicht alle Bewerber/innen zum Zug kommen konnten, sei eine gewisse Unruhe entstanden, die bis heute andauere. Die Leute seien sozusagen Konkurrenten gewesen. So wie die Sache im Zusammenhang mit D in As Antrag dargestellt sei, sei sie ihm damals nicht transportiert worden. Bekannt gewesen sei ihm, dass D den Gruß verweigert habe und dass er A als Quotenfrau bezeichnet habe. B habe wahrscheinlich von D den Begriff „Blümchenpflückerseminar“ übernommen. Bis ... sei allerdings das Verhältnis zwischen A und B und auch zu Gruppenführer E gut gewesen. Er könne nicht bestätigen, dass B das Verhalten von D fortsetzen habe wollen. Im ... sei A zu ihm gekommen und habe gesagt, B habe zu ihr gesagt, sie könne ihn „am Arsch lecken“. Die Aussage sei zwar nicht zu entschuldigen, aber als Chef müsse man auch die menschliche Seite der Bediensteten sehen. B.... Es sei dann vereinbart worden, A werde B persönlich sagen, dass er etwas getan habe, was sie verletzt habe, und er solle sich entschuldigen. Daraufhin sei es zum bekannten E-Mailverkehr gekommen und so etwas gehöre sich natürlich nicht. Er habe dann versucht, ein Gespräch zustande zu bringen, aber es sei aus terminlichen Gründen nicht gelungen, dann habe A Beschwerde bei der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen eingebracht. Erst Ende ... sei es zu einem Gespräch gekommen, A habe vorher gesagt, sie rede mit ihm nur mehr in Anwesenheit einer Vertrauensperson, was auch in Ordnung sei. Bei dem Gespräch sei die GBB anwesend gewesen. Man habe ihm unmissverständlich klar gemacht, dass die Angelegenheit nur mehr an die Dienstbehörde zu übermitteln sei und sonst nichts. Das habe er auch gemacht. Seither liege der Akt bei der Behörde. Das Disziplinarverfahren gegen B sei bei der PVAK anhängig gemacht worden, weil die Personalvertretung die Zustimmung zur dienstrechtlichen Verfolgung von B verweigert habe. Die Verhandlung vor der PVAK habe schon stattgefunden, man warte auf den Bescheid.

Zur Behauptung, er hätte gesagt, er müsse Maßnahmen ergreifen, um sie und E zu trennen, sei zu sagen, dass er „nicht wirklich“ davon gehört habe, dass A und E ein Verhältnis hätten und er habe auch nichts von Maßnahmen gesagt. Er habe auch nicht veranlasst, dass A zu ... gehen müsse, um sich „psychologisch begutachten“ zu lassen. A arbeite hervorragend und sei auch eine gute Führungskraft.

Auf Ersuchen des Senates vom ... übermittelte B am ... (durch seinen rechtsfreundlichen Vertreter ...) eine Stellungnahme zu den Vorwürfen der Belästigung auf Grund des Geschlechtes, inclusive diverser Beschlüsse des DA vom ... „über Anträge auf Beratung gem. §§ 2, 9/4 und 10/4 B-PVG hinsichtlich der angeführten und beschriebenen Thematiken im AB X“. Diese Beschlüsse sollten der „Verdeutlichung des Verhaltens von A im Dienst“ dienen. Es handelt sich dabei um die Befassung des DA mit den jahrelangen Konflikten zwischen jeweils zwei Gruppen des AB. Diese Ausführungen werden nicht wiedergegeben, denn B wurde vom Senat ersucht, zu konkreten Vorwürfen von A Stellung zu nehmen, nämlich zu den behaupteten Bemerkungen, A hätte es „faustdick hinter den Ohren“ und würde nur „Blümchenpflückerseminare“ besuchen und zum Götz-Zitat vom ...

In der Stellungnahme führte B aus, es sei keinerlei Belästigung durch ihn erfolgt, vielmehr habe A Maßnahmen gesetzt, welche seine „unbeschadete Dienstausbildung“ unmöglich gemacht haben, das eigentliche Opfer sei er. Er habe niemals Bemerkungen gemacht wie, A habe es „faustdick hinter den Ohren“ und sie besuche nur „Blümchenpflücker-Seminare“. Richtig sei, dass er in einem Gespräch mit E geäußert habe, dass die von A besuchten Seminare, z.B. ... oder „...“, nicht fachspezifisch seien. Im dienstlichen Zusammenhang wäre das vergleichbar mit Schmetterlinge sammeln. Dies sei jedoch weder als Belästigung, noch in irgendeiner anderen Art „diskriminierend“ gemeint gewesen. Zum Vorfall vom ... führte B Folgendes aus: Er sei von A telefonisch über eine Ausfahrt zu ... in Kenntnis gesetzt worden. Die Abklärung bezüglich der Handhabung des Journaldiensttelefons mit ihr habe nicht erfolgen können, da sie das Gespräch beendet habe, noch während er gesprochen habe. Weil es in solchen Situationen hektisch zugehen könne, sei dies zuerst kein besonderer Umstand gewesen. Nach Zuwarten von 30 bis 45 Minuten habe er nochmals nachgefragt. A habe das Telefonat mit den Worten: „Wennst so unfreundlich bist, red i mit dir net“, beendet. Ein weiterer Versuch, die notwendige Information zu erhalten, sei ebenfalls an A gescheitert. Er habe jedenfalls keinerlei Schimpfwörter oder gar die Formulierung „am Arsch lecken“ verwendet, was zwei Kollegen bezeugen könnten.

Bei seiner Befragung in der Sitzung des Senates am ... wiederholte B im Wesentlichen seine schriftlichen Ausführungen. -Er habe so etwas wie, A hätte es „faustdick hinter den Ohren“, nie gesagt und das Wort „Blümchenpflückerseminare“ sei nicht von ihm. E und er hätten früher viel Kontakt gehabt. Einmal habe E über die herausragenden Leistungen As geredet, worauf er bemerkt habe, dass andere Kolleg/innen ebensolche Leistungen erbringen und für die ...gruppe sogar mehr tun. Dann habe E verschiedene Seminare angesprochen, z.B. „Exploration...“ und „...“, worauf er gesagt habe, dass diese Seminare nicht fachspezifisch für den ...bereich seien, das sei so wie wenn er Schmetterlinge sammeln würde.

Zum Telefonat vom ... erläuterte B, dass die Journaldienstgruppe 24 Stunden für die Einsätze zuständig sei. Wenn diese Gruppe „ausfahre“, müsse eine Ersatzgruppe die nächsten Einsätze übernehmen. In diesem Fall sei das seine Gruppe gewesen. Es sei genau abgesprochen gewesen, dass man die andere Gruppe informiere, wenn man ausfahre, da in diesem Fall das Telefon übernommen werden müsse. An dem besagten Tag habe ihn A angerufen und gesagt, sie fahre aus und dann habe sie aufgelegt. Da er den Grund für den Einsatz nicht mitgeteilt bekommen habe, sei es schwierig gewesen abzuschätzen, wann der Einsatz beendet sein

werde. Es könne schon sein, dass er nach mehrmaligen erfolglosen Versuchen, von A eine Auskunft zu erhalten, nur gesagt habe: „Was ist jetzt?“ Jedenfalls habe A gesagt, sie rede nicht mit ihm, er sei so unfreundlich. Er habe nicht gesagt, dass er zu ihr nicht freundlich sein müsse und er habe auch nicht „leck mich am Arsch“ gesagt.

Betreffend den besagten E-Mailverkehr gab B zu, dass seine Antwort unqualifiziert und unhöflich gewesen sei. Das sei eigentlich nicht seine Art, so gehe er üblicherweise nicht mit seinen Leuten um. Die ganze Sache habe sich „aufgeschaukelt“. Er verstehe aber nicht, dass A, wenn sie das Gefühl gehabt habe er sei unfreundlich zu ihr, nicht zu ihm gekommen sei. Bis jetzt habe er immer alle Konflikte im Gespräch lösen können. Er habe „alles mitgemacht“, er habe der Mediation zugestimmt, er sei bereit, sich für die E-Mail zu entschuldigen und könne A auch erklären, wie es dazu gekommen sei. Er sei nach den E-Mails nicht auf A zugegangen, weil sie und E nicht mit ihm allein sprechen haben wollen, und er habe es auch vermieden, alleine zu ihnen zu gehen, denn nach jedem Gespräch seien Protokolle geschrieben worden, und eine Woche später habe er Anzeigen bekommen.

Zum Verhalten von C führte B aus, er glaube nicht, dass C den Konflikt nicht lösen wolle, aber es sei halt bis jetzt nichts passiert. Zuerst habe C gesagt, man solle sich zusammensetzen, es sei aber zu keinem Gespräch gekommen. Irgendwann einmal habe er unterschrieben, dass er mit einer Mediation einverstanden sei, und auf diese Mediation warte er heute noch. ... Er habe sich jedenfalls zu einer anderen Dienststelle zuteilen lassen, sei aber seit ... wieder bei der ...gruppe. Er habe der jetzigen Abteilungsleiterin ... gesagt, bevor er zurückkomme, würde er gern mit A sprechen, er habe aber keine Rückmeldung bekommen. Er werde einige Standpunkte beibehalten, wie z.B. den, dass andere Kolleg/innen auch viel für die Gruppe tun, vielleicht sogar mehr als E und A, er sei aber bereit, sich für seine unqualifizierte Äußerung zu entschuldigen.

Auf die Frage, welcher Zusammenhang zwischen seiner Tätigkeit als Personalvertreter und seinen Äußerungen gegenüber A bestehe, antwortete B, dass das alles nichts mit seiner PV-Tätigkeit zu tun habe. Nur in den Angelegenheiten, in denen auch die Kolleginnen und Kollegen angegriffen werden, nämlich dass sie zu wenig tun usw., spiele seine PV-Tätigkeit mit hinein.

Hinsichtlich der Vorwürfe, er habe E beschimpft und bedroht, weil dieser A unterstützt habe, führte B aus, E und er seien lange Zeit gute Freunde gewesen. Wenn man mit jemandem viele Dinge bespreche bzw. anvertraue, und dann sitze man plötzlich bei C und lese diverse Protokolle und Mitschriften über Gespräche, und wenn die Dinge auch noch verdreht werden und Anzeigen erfolgen, dann baue sich irgendwann einmal Wut auf, und da sei ihm der Kragen geplatzt. Er wolle sich nicht darauf rausreden, doch er sei vor zwei Jahren sehr überlastet gewesen, weil er Trotzdem sehe er ein, dass sein Verhalten gegenüber A falsch gewesen sei.

Die Kontaktfrau führte in der Sitzung am ... aus, ..., Frauen seien im LKA in Führungspositionen nicht gerade überrepräsentiert, es gebe bislang nur zwei Chefinspektorinnen, Wenn sie bisher Frauen bei Bewerbungen unterstützt habe, sei das immer sehr mühsam gewesen. A sei auch das Opfer folgender Vorgeschichte: Im Jahr ... habe es im Zusammenhang mit ihrer (Kontaktfrau...) Bewerbung um ... massive Angriffe der PV gegeben, und die ganze Sache habe sich monatelang hingezogen, letztlich habe das BMI entschieden. Ungefähr zur gleichen Zeit habe sich A um die Funktion als Gruppenführerstellvertreterin beworben. D habe sie sehr unsachlich beurteilt, es habe ihn wohl gestört, dass sie sich so selbstbewusst beworben habe. Der ...bereich des LKA werde zu Recht als „Schlangengrube“ bezeichnet, wenn es um Positionen gehe, werde mit aller „Härte und Bitterkeit“ gekämpft, das gehe von Beschuldigungen über Beleidigungen bis zu

Drohungen. A sei dann auch von den anderen Männern als Konkurrentin wahrgenommen worden, auch von B, der ziemlich die gleiche Berufslaufbahn wie A habe. Das Klima zwischen diesen beiden habe sich extrem verschlechtert, weil klar gewesen sei, dass sie Konkurrenten sein werden, wenn es um den nächsten Gruppenführer/die nächste Gruppenführerin gehe. In dem Telefonat zwischen B und A (im Jahr ...) seien bei B die Nerven schon ziemlich blank gelegen. Wenn sie sich den Verlauf der Geschichte ansehe, dann erscheine ihr die Behauptung bezüglich des „Götz-Zitates“ schon glaubwürdig. Von D habe A natürlich auch keine Unterstützung bekommen, er habe sie bei jeder Gelegenheit als nicht gleichwertig hingestellt. Er habe erklärt, ihre „...“ und die...-Seminare seien „Weiberkram“. Es sei den anderen damit vermittelt worden, sie bräuchten A nicht zu akzeptieren. A habe darunter sehr gelitten. Nach diesem Telefonat mit dem „Götz-Zitat“ habe sich A an sie gewandt, und sie habe ihr geraten, B aufzufordern, sich zu entschuldigen. Das habe A auch gemacht, worauf es zu dem bekannten Schriftwechsel gekommen sei. B sei Mitglied des DA, und die PV habe disziplinarische Maßnahmen nicht zugestimmt. Die ganze Sache sei dann vom ... zur PVAK gebracht worden, die zu dem Ergebnis gekommen sei, dass es nicht korrekt sei, wenn sich ein Personalvertreter gegenüber einer Bediensteten so äußere. B sei ermahnt worden. Die Konflikte haben sich also von ... bis jetzt fortgesetzt. Sie habe selbst beobachtet, dass es A nicht gut gegangen sei. Nicht nur bei D, sondern auch bei B habe es lange gedauert, bis vom Dienstgeber Maßnahmen ergriffen worden seien. Ihrer Meinung nach hänge das auch mit dem Umstand zusammen, dass B Personalvertreter sei. Man habe dann an eine Mediation gedacht, die sei aber nicht zustande gekommen. Letztlich sei A aufgrund ihrer bisherigen schlechten Erfahrung nicht mehr zu Gesprächen bereit gewesen. Leider sei C auch der Meinung (gewesen), dass es A sei, die das Betriebsklima störe, und er habe ihr (Kontaktfrau) gegenüber mehrmals geäußert, A solle sich verändern. Sie habe sich aber dagegen ausgesprochen. Sie glaube, dass eine Strategie des Aussitzens verfolgt werde. Man habe gehofft und hoffe wohl noch immer, dass sich das Problem schon irgendwie lösen werde, etwa dadurch, dass jemand von den involvierten Personen die Dienststelle wechsle. Es habe viele Einzelgespräche gegeben, aber es habe alles nichts gefruchtet. Aus ihrer Sicht hätte seitens der Behörde einfach durchgegriffen werden müssen, denn wenn eine Situation derart eskaliert sei, dann bringe auch eine Mediation nichts. C habe es ihrer Meinung nach verabsäumt, klar zum Ausdruck zu bringen, dass er so ein Verhalten nicht dulde und er hätte „natürlich“ bestimmen können, dass eine der beteiligten Personen an eine andere Dienststelle müsse. Es sei das „Lebensziel“ von A, im ...bereich zu arbeiten, und sie habe als ...-Betreuerin auch Verständnis für traumatisierte Personen und dafür, dass jemand, der einer belastenden Situation ausgesetzt gewesen sei, Unterstützung brauche. Das werde in der ...gruppe traditionell nicht positiv gesehen, denn wer einen besonders grauenvollen ...anblick nicht ertrage, der gehöre nach der Meinung der meisten eben nicht in diesen Arbeitsbereich. Auf die Frage, wer Seminarbesuch anordne, antwortete die Kontaktfrau..., C.

Die B-GBK hat erwogen:

Auf Grund des Vorbringens der Antragstellerin war vom Senat zu prüfen, ob eine geschlechtsbezogene Belästigung der Antragstellerin durch ihren Arbeitskollegen B gemäß § 8a Abs. 1 Z 3 B-GIBG sowie durch den Dienststellenleiter C durch schuldhaftes Unterlassen der angemessene Abhilfe gemäß § 8a Abs. 1 Z 2 B-GIBG vorliegt.

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und auch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, sind geschlechtsbezogene Belästigungen eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing, und zwar jener Teilaspekt, der auf Grund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Nach der Rechtsprechung sollen demnach „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechtsherabwürdigung innewohnt (OGH 2.9.2008, ObA 59/08x).

Entsprechende Verhaltensweisen können laut den Erläuterungen verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äußerungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äußerungen, Bildern oder sonstigem Material. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumgebung bewirken. Auch einzelne Belästigungshandlungen, die für sich betrachtet nicht die geforderte Intensität erreichen, aber fortgesetzt erfolgen, können dazu führen, dass die Situation für die belästigte Person am Arbeitsplatz unerträglich wird und damit eine geschlechtsbezogene Belästigung darstellen (vgl. 735 BlgNR, 18. GP, 33).

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

Fest steht, dass das Klima zwischen den Bediensteten der ...gruppen im Allgemeinen nicht sachlich und freundlich war. So sagte die ... Frauenbeauftragte ..., der ...bereich werde im Zusammenhang mit der der Besetzung von Führungspositionen zu Recht als „Schlangengrube“ bezeichnet.

Aus dem Vorbringen der Antragstellerin insgesamt ist erkennbar, dass der Konflikt neben persönlichen Differenzen vor allem auf tradierte Geschlechterrollen zurückzuführen ist und dass, wenn Besetzungen von Führungspositionen anstehen, weibliche Bedienstete von männlichen Kollegen oft als Konkurrentinnen angesehen und geringschätzig als „Quotenfrauen“ bezeichnet werden. Indirekt bestätigt wird dies auch durch die Aussage von der ..., nämlich dass es im Jahr ... im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die Leitung der ...gruppe massive Angriffe der - männlich dominierten - PV gegeben habe.

Die Antragstellerin konnte mit der Darstellung der einzelnen Vorfälle sowie der Gesamtsituation im AB X ihre Vorwürfe glaubhaft darlegen. Auf Grund ihrer authentischen Schilderung des Verhaltens von B (und auch von D) ihr gegenüber und ihrer offensichtlichen Betroffenheit wegen der geschilderten Vorfälle bestand kein Grund, am Wahrheitsgehalt ihrer Ausführungen zu zweifeln. Die Aussagen von der ... bestärkten die Glaubwürdigkeit von As Vorbringen. Der von B geführte „Gegenbeweis“ bestand darin, dass er im Wesentlichen die behaupteten mündlichen Beleidigungen (gegenüber A müsse er nicht höflich sein und sie könne ihn „am Arsch lecken“) abstrikt und nur die belegbaren Äußerungen in der E-Mail vom ... eingestand. In seiner dem Senat übermittelten Stellungnahme stellte er sich als das eigentliche Opfer im Konflikt mit A und E dar. Es erübrigt sich, näher auf die Herabwürdigung einzugehen, die in einer Äußerung wie der, jemand habe einen „seichten Charakter“ und ein „beschränktes Gehirn“ liegt. Diese an sich beleidigenden Äußerungen wiegen umso schwerer als sie nicht in einer aktuellen Konfliktsituation, quasi im Affekt, getätigt wurden, sondern beinahe drei Wochen später, nachdem lediglich eine Aufforderung zu einer Entschuldigung erfolgte. Es ist auch nachvollziehbar, dass es A als Kränkung und Herabwürdigung verstand, nicht als Kollegin oder mit ihrem Amtstitel angesprochen zu werden, sondern als „Frau ...“. Im Zusammenhalt mit dem vorausgegangenen Konflikt steht fest, dass mit dieser Anrede nicht nur eine Beleidigung bezweckt, sondern die Kompetenz von A als weibliche Bedienstete in Frage gestellt wird.

Zu Bs Äußerungen gegenüber E über As Teilnahme an ...- und ...seminaren brachte B vor, dass er die von D geprägte Formulierung „Blümchenpflücker-Seminare“ nicht verwendet, sondern gesagt habe, die Seminare seien nicht fachspezifisch und im dienstlichen Zusammenhang mit einer Schmetterlingssammlung vergleichbar. Gleichgültig welche Worte oder Ausdrücke nun B verwendete, beide Formulierungen spiegeln eine Geringschätzung dieser – im Übrigen vom Dienstgeber genehmigten – Fortbildungen der Antragstellerin wider. In diesem Zusammenhang ist auch die Aussage von der Kontaktfrau... hervorzuheben, nämlich dass es in der ...gruppe grundsätzlich nicht positiv gesehen werde, wenn jemand Seminare dieser Art besuche, „*denn wer einen besonders grauenvollen ...anblick nicht erträgt, der gehört nach der Meinung der meisten eben nicht in diesen Arbeitsbereich*“. Offenbar wird die Beschäftigung mit diesem Thema als unmännlich angesehen. Zu Bs Rechtfertigung, seine diesbezügliche Äußerung sei weder als Belästigung, noch „diskriminierend“ gemeint gewesen, ist festzuhalten, dass gemäß § 8a B-GIBG das inkriminierte Verhalten objektiv gesehen geeignet sein muss, die Würde einer Person zu beeinträchtigen. Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen bzw. von Kollegen und Kolleginnen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Das Verhalten von B gegenüber A lässt – auch objektiv gesehen - diesen Respekt eindeutig vermissen. § 8a B-GIBG stellt nicht unbedingt auf die Absicht der belästigenden Person ab, es genügt, dass ein Verhalten von der betroffenen Person, also subjektiv, unerwünscht ist und von ihr als entwürdigend und beleidigend empfunden wird und daher für sie inakzeptabel ist.

Die genannten Äußerungen von B sind eindeutig entwürdigend und beleidigend, und dass derartige Äußerungen eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen, versteht sich von selbst. Da also bereits diese - unbestrittenen - Äußerungen den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung erfüllen, ist nicht mehr relevant, B gegenüber der Antragstellerin auch das „Götz-Zitat“ verwendete. Zu bemerken ist jedoch, dass A diesen behaupteten Vorfall detailliert dokumentierte (Amtsvermerk vom ...) und B nicht vorbrachte, warum A dies erfunden haben sollte.

Aus den genannten Gründen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass B mit den diversen Äußerungen und allgemein mit seinem Verhalten A im Sinne des § 8a B-GIBG belästigte.

Zur Pflicht des Dienststellenleiter C, als Vertreter des Dienstgebers im Falle einer Belästigung nach § 8a B-GIBG angemessene Abhilfe zu schaffen, hält der Senat Folgendes fest: § 8a Abs. 1 Z 2 B-GIBG enthält eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht iSd § 1157 ABGB. Danach haben (öffentliche) Arbeitgeber/innen auch dafür zu sorgen, dass die Persönlichkeitssphäre der Arbeitnehmer/innen nicht durch Belästigungen durch andere Arbeitnehmer/innen beeinträchtigt wird (VwGH 21.9.2005, 2002/09/0135; OGH 26.8.2004, 8 Ob 3/04f). Die/der Dienstgeber/in ist deshalb auf Grund der ihr/ihm obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht aufgefordert, in ihrem/seinem Einflussbereich dafür Sorge zu tragen, dass es zu keinem diskriminierenden Arbeitsklima kommen kann. Auch durch ein schuldhaftes Nichterkennen eines geschlechtsspezifischen Mobbing verletzten ein/e Dienstgeber/in ihre/seine Fürsorgepflicht.

Auch § 43a BDG 1979 normiert seit 01.01.2010 ausdrücklich, dass Beamte/Beamtinnen als Vorgesetzte ihren Mitarbeiter/innen und als Mitarbeiter/innen ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Sie haben im Umgang miteinander Verhaltensweisen, oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die Würde verletzen, oder dies bezwecken, oder sonst diskriminierend sind.

Auch wenn unter den Bediensteten im Bereich der Exekutive ein vergleichsweise „herber“ Umgangston herrschen sollte, die Pflicht zum achtungsvollen Umgang miteinander gilt auch für sie. Das B-GIBG ist Teil des Dienstrechts und es oblag C als Vorgesetzten auf die Einhaltung der Bestimmungen des B-GIBG und des BDG durch die Bediensteten zu achten. Die Pflicht zur Schaffung angemessener Abhilfe bedeutet, eine Maßnahme zu setzen, die die Belästigung beendet und die die belästigte Person vor weiteren Übergriffen schützt.

C waren die beleidigenden Äußerungen Bs gegenüber der Antragstellerin (wie auch die von D) bekannt. Er führte zwar Einzelgespräche mit A und B, er hätte aber erkennen müssen, dass er damit A vor weiteren Übergriffen nicht zu schützen vermochte. Dass seit dem Vorfall vom ... („Götz-Zitat“) und den anschließenden Beleidigungen in der E-Mail Ende ... bis zur offiziellen Mobbing-Beschwerde von A vom ... aus „terminlichen Gründen“ keine Schritte gesetzt wurden, stellt ein Versäumnis dar. Aus Cs Stellungnahme an den Senat geht hervor, dass er zwar B über die *„Dienstsanweisung Verhaltenskodex der LPD X, über die Bestimmungen des BDG und über allgemeine Verhaltensregeln informiert und aufgeklärt“* hat, es erfolgten jedoch keine konkreten Schritte, etwa eine (schriftliche) Ermahnung. Durch das Unterlassen einer klaren Reaktion entstand offenbar der Eindruck, dass die diversen Verhaltensweisen letztlich keine Konsequenzen haben.

Cs Vorhaben, ein schlichtendes Mediationsverfahren durchzuführen und die Gleichbehandlungsbeauftragte beizuziehen, wird vom Senat positiv zur Kenntnis genommen. Mangels Durchführung eines solchen im Anfangsstadium des Konflikts und da an der Strategie des Zuwartens auf eine Aussprache zwischen den Bediensteten festgehalten bzw. auf eine etwaige Initiative der übergeordneten Dienststelle (der LPD) gewartet wurde, war das Verhalten von C jedoch keine „angemessene Abhilfe“, sondern ist - wie die Kontaktfrau... es formulierte - als „Aussetzen des Konflikts“ zu werten. Nicht nur die Antragstellerin, sondern auch die Gleichbehandlungsbeauftragte ... und die Kontaktfrau... brachten glaubhaft vor, dass sie mehrmals an C herantraten und offizielle Schritte nur auf ihre Intervention hin erfolgten. Beim Verdacht auf Belästigungen haben Vorgesetzte aber von sich aus tätig zu werden und nicht abzuwarten, dass der Konflikt schon irgendwie gelöst wird. Es besteht daher der Eindruck, dass C die Belästigungen nicht ernst nahm, sondern als „persönliche Befindlichkeiten“ abtat. Sein glaubhaft vorgebrachtes Bemühen, auf schwierige persönliche

Umstände von Mitarbeiter/innen, z.B. Pflege von Angehörigen, Rücksicht zu nehmen, ist zwar positiv hervorzuheben, dies darf umgekehrt jedoch nicht dazu führen, dass respektloses Verhalten gegenüber anderen Bediensteten toleriert wird.

Auch wenn die größten Versäumnisse von Seiten des Dienstgebers wohl das Verhalten von D betreffen, hätte C – gerade aufgrund der Vorgeschichte mit D – rascher und effektiver reagieren müssen, um diskriminierende Äußerungen von B gegenüber A abzustellen. Obwohl ihm das feindselige Arbeitsklima gegenüber A – und die dadurch verursachte gesundheitliche Belastung – bekannt war, setzte er keine geeigneten Schritte, um das herabwürdigende Verhalten von B abzustellen und damit zumindest ein von gegenseitigem Respekt gekennzeichnetes Arbeitsklima zu schaffen.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass C als Dienststellenleiter es verabsäumt, angemessene Abhilfe zu schaffen, was eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 8a Abs. 1 Z 2 B-GIBG darstellt.

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

Empfehlungen:

Der LPD X wird dringend empfohlen,

- 1.) Seminare für Führungskräfte zum Thema Verhalten von Vorgesetzten im Fall von Mobbing bzw. Belästigungen anzubieten,
- 2.) generell Maßnahmen für eine belästigungsfreie Arbeitsatmosphäre zu setzen, etwa Bedienstete, die keine Vorgesetztenfunktion haben, für das Thema (geschlechtsbezogene) Belästigung zu sensibilisieren,
- 3.) Beschwerden über unangebrachtes Verhalten, Belästigungen usw. nicht zu bagatellisieren und die Lösung von derartigen Konflikten nicht der jeweils betroffenen Bediensteten zu überlassen.

Wien, Dezember 2014