

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/150/15

Entscheidungsdatum

16.02.2015

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 ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 8a B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A gemäß § 8a B-GIBG durch B nicht feststellen.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antrag richtet sich nicht nur gegen B, sondern enthält auch Diskriminierungsvorwürfe gegen andere Bedienstete des ..., die in Bezug auf jede beschuldigte Person einzeln zu prüfen sind und in diesem Gutachten nicht behandelt werden.

Festgehalten wird, dass die B-GBK ausschließlich die Kompetenz hat, Verstöße gegen § 8a B-GIBG zu prüfen, die nicht länger als drei Jahre vor der Antragstellung zurückliegen. Allfällige Verletzungen anderer (Rechts)Normen und länger zurückliegende Vorfälle sind daher nicht Verfahrensgegenstand und werden nur wiedergegeben, soweit sie dem besseren Verständnis dienen.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Zunächst sei sie als ...assistentin im Bereich der X tätig gewesen. Die dortige Abteilungsleiterin B, habe ... begonnen, sie zu mobben und zu diskriminieren. Im ... habe sie daher eine Dienstaufsichtsbeschwerde über B erhoben. Die Dienstbehörde habe zwar die Existenz „massiver und langandauernder Defizite im Bereich des Betriebsklimas“ erkannt, jedoch keine Dienstpflichtverletzung von B festgestellt, was für sie bis heute nicht nachvollziehbar sei. Das Verhalten von B ihr gegenüber habe sich bis heute nicht verändert. B grüße sie nicht und vermittele ihr durch verschiedene Verhaltensweisen beim Zusammentreffen ein Gefühl der Unerwünschtheit. Mehrmals habe ihr B die Türe absichtlich vor der Nase zugeschlagen, sie breche jedes Gespräch ab, wenn sie (die Antragstellerin) den Raum betrete u. Ä.

A wurde vom Senat I der B-GBK (im folgenden kurz Senat) ersucht, ihren Antrag dahingehend zu konkretisieren, inwiefern die von ihr behaupteten Verhaltensweisen von B deshalb erfolgt seien, weil sie eine Frau sei. Mit Schreiben vom ... ergänzte A, dass sie B in diversen Situationen schikaniert und gedemütigt habe:

Im ... habe B kein Verständnis für ihre Krankenstände und Pflegeurlaube gezeigt

und ihr zu verstehen gegeben, dass sich ihre Abwesenheiten negativ auf ihre Anstellung auswirken können. Daraufhin habe sie große Angst gehabt, ihre Anstellung zu verlieren. Im ... habe sie außerdem drei Wochen Urlaub konsumiert und B habe ihr danach als einziger Person des Teams verboten, wieder so lange auf Urlaub zu gehen.

- Am ... habe ihr B vorgeworfen, durch die Verwendung eines privaten USB-Sticks am Dienst-PC sensible Daten des Bundesheeres zu unterschlagen, anderen Bediensteten sei die Verwendung eines privaten Sticks aber erlaubt gewesen. Im Zuge dieser Auseinandersetzung sei es dann auch um ihre Krankenstände gegangen. Als sie zur Klärung den Kommandanten, ..., holen habe wollen, habe B sie angeschrien: „Ich bin Ihre Vorgesetzte!“, „Verschwinden Sie aus meinem Büro!“, „Sind Sie gestört, drehen Sie durch, sind Sie noch normal? Ich bin ihr Chef!“ und „Ich lasse Sie einliefern und von der Militärpolizei abführen, glauben Sie mir das!“
- Am ... habe sie auf dem Weg zur Damenumkleide B, ... und ... getroffen. Sie habe ... und ... die Hand gegeben und habe auch B die Hand zum Gruße hingehalten. B habe ihr den Gruß aber verweigert, worauf sie sich geschämt und gedemütigt gefühlt habe. ... habe diese Begebenheit später in Form eines Aktenvermerks bestätigt.
- Ohne eine Zeitangabe zu machen, führte A noch aus, dass B gegenüber Kollegen gesagt habe, dass sie sie nicht mehr im ...team haben wolle, worauf sie komplett aus dem Team ausgegrenzt worden sei, ihr wichtige dienstliche Informationen vorenthalten worden seien und ihr die Teilnahme an Teambesprechungen untersagt worden sei. B habe ihr außerdem als einziger Person in der Abteilung diverse Verbote auferlegt, z.B. habe sie nicht mit anderen Bediensteten sprechen oder ohne B zu fragen auf die Toilette gehen dürfen. B habe ihr weiters im ...-Betrieb nicht umsetzbare Anordnungen gegeben, die sie männlichen Kollegen nicht gegeben habe und sie letztlich aus dem ...-Betrieb „rausgeschmissen“, ihren männlichen Kollegen aber nicht.

B wurde vom Senat mit Schreiben vom ... zu einer Stellungnahme aufgefordert. In der mit Schreiben vom ... übermittelten Stellungnahme führte B im Wesentlichen Folgendes aus:

Sämtliche Vorwürfe gegen sie seien bereits im Zuge einer Dienstaufsichtsbeschwerde vorgebracht worden und Gegenstand eines ca. 14 Monate dauernden Vorerhebungsverfahrens im Auftrag der Disziplinarabteilung des BMLVS gewesen. Ein Disziplinarverfahren sei aber nie eingeleitet worden, weil die Voraussetzungen dafür gefehlt haben. Es gebe nur mehr sehr wenige Begegnungen mit A, weil diese seit ... einer anderen Abteilung zugeteilt sei. Sie habe A nie gedroht, dass sie wegen Pflegeurlaube oder Krankenständen ihren Job verlieren würde. Auch habe sie ihr niemals Abwesenheiten, Urlaube oder Pflegeurlaube vorgehalten. Es verbiete sich außerdem von selbst, ..., ..., in Frage zu stellen. A habe ihr bis ... häufig und ausführlich ihre familiären und privaten Probleme erzählt. Soweit es ihre Zeit zugelassen habe, habe sie bereitwillig zugehört, wie es von einer umsichtigen Vorgesetzten erwartet werden könne. Die von A genannten Verbote seien absurd. A habe sich vielmehr sehr häufig ohne dienstliche Notwendigkeit und ohne sie über ihre Erreichbarkeit zu informieren von ihrem Arbeitsplatz entfernt, um z.B. mit ihren Freundinnen längere Zeit im Röntgenbereich oder bei ihrem Gatten zu verbringen. Tatsächlich sei A kaum für ohnedies nur selten auftretende, dienstliche Aufgaben erreichbar gewesen. Sie habe A pflichtgemäß darauf hingewiesen, dass sie auf ihre Erreichbarkeit achten solle. Dass sie A fertig machen oder loswerden habe wollen,

sei eine Unterstellung. Vielmehr habe sie A beruflich gefördert, indem sie sich etwa für A's Zulassung zur Zusatzausbildung zur ...gehilfin eingesetzt habe.

Zur Begebenheit am ... führte sie aus, dass das Gespräch so, wie A es dargestellt habe, nicht stattgefunden habe. A habe aus heiterem Himmel von ihr Rechenschaft gefordert, weshalb sie ihre dienstlichen Daten, die sie bis dahin ausschließlich am USB-Stick verwahrt habe, nun plötzlich auch am Abteilungscomputer speichern sollte. Sie habe ihr geduldig und in ruhigem Ton erklärt, dass längere Krankenstände möglich seien, weshalb die Daten für alle zugänglich gespeichert werden sollten. Plötzlich habe A völlig unerwartet zu schreien begonnen: „Nein, man kann einen Krankenstand nicht planen!“ und: „Sie machen mich nicht fertig, Sie nicht!“ Sie habe versucht, A davon abzuhalten, den Kommandanten zu holen, weil dieser gerade in einer wichtigen Stabsbesprechung gewesen sei.

Zur Begebenheit am ... führte B aus, dass sie sich mit den beiden genannten ...offizieren erkennbar in einem intensiven, organisatorischen Gespräch befunden habe. A habe nicht nur jegliches Feingefühl gefehlt, ein derartiges Gespräch zu unterbrechen, sondern sie habe gegen alle gesellschaftlichen Normen demonstrativ zuerst die Hand den ...offizieren gereicht, um sie ihr dann zuletzt in einer abfälligen Art und Weise auch noch hinzuhalten. Dies sei das einzige Mal gewesen, dass sie auf eine Provokation von A reagiert habe.

Sie habe A niemals aus Teammeetings ausgeschlossen, schikaniert, isoliert oder andere Personen dazu gezwungen, A zu meiden. Vielmehr habe es in der Belegschaft generell Unmut darüber gegeben, dass ... dadurch ungewöhnlich viele „Freiheiten“ (z.B. häufige Abwesenheiten, mangelnde Dienstverrichtung, stundenlanges Fernbleiben von ihrem Arbeitsplatz und Aufenthalt im ...bereich bei ihren Freundinnen) genossen habe.

Der Stellungnahme waren umfangreiche Ausführungen zu den „auffälligsten Mustern von A in ihrem Anzeige- und Beschwerdeverhalten“ angeschlossen, auf deren Wiedergabe mangels inhaltlicher Relevanz verzichtet werden kann.

In der Sitzung des Senates am ... führte A aus, es sei ... mit B zu Konflikten gekommen. Diese habe von ihr verlangt, dass sie Pflegeurlaube und Krankenstände plane. Es habe auch eine Auseinandersetzung im Zusammenhang mit der Benützung ihres privaten USB-Sticks am Dienst-PC gegeben. Am Anfang sei die Zusammenarbeit mit B nett gewesen, doch dann habe diese zu reden begonnen, dass sie den Kommandanten, ..., „abschießen“ werde bzw. habe sie A benutzen wollen, weil sie ...und B gedacht habe, das gehe mit der Hilfe von Sie (die Antragstellerin) habe aber gesagt, dass sie nur ihre Arbeit machen wolle und sie die Sache mit dem Kommandanten nicht interessiere. Dann habe B begonnen, sie zu piesacken. Im Jahr ... habe sie dann eine Dienstaufsichtsbeschwerde über B erhoben. Die Dienstbehörde habe zwar diverse Missstände erkannt, diese aber nicht beseitigt, weshalb B immer stärker geworden sei und sie erst recht gepiesackt habe. Die Zusammenarbeit mit B habe ... geendet, es gebe aber bis heute immer wieder Dispute. Ohne eine Zeitangabe zu machen, führte A noch aus, dass B sie einmal aus dem ... geschmissen habe, was bei den männlichen Kollegen nicht passiert sei. B habe auch den Bediensteten verboten, mit ihr zu sprechen. Man könne sich nicht vorstellen, wie B mit ihren Bediensteten umgehe und wie schlecht Frauen generell an der Dienststelle behandelt würden.

In der Sitzung des Senates am ... führte B aus, für sie seien die Vorwürfe vollkommen überraschend gewesen. Sie habe ... bemerkt, dass A aufgrund privater Konflikte unter einer großen Spannung leide, die sie auf die Dienststelle projiziere. Sie sei zu diesem Zeitpunkt formal die unmittelbare Vorgesetzte von A gewesen. A sei eine Vertrauensperson für sie

gewesen, denn in einem ... sei es für eine Frau nicht leicht, da benötige man eine Bezugsperson, um sich austauschen zu können. Einmal habe sie jedoch versucht, A deutlich zu machen, dass sie es nicht in Ordnung finde, dass A Informationen über andere Bedienstete, die sie ihr im Vertrauen mitgeteilt habe, weitergebe. A habe daraufhin die Fäuste verkrampft, sei knallrot geworden und habe gesagt, wenn sie das meine ..., und sei aus dem Büro „gerast“. Für sie sei es dann schwierig gewesen, wie sie mit einer „indiskreten Sekretärin“ umgehen soll. Sie habe dann aufpassen müssen, welche Informationen sie an A weitergebe. Das habe aber ausschließlich den privaten Bereich betroffen, nicht ihre dienstlichen Aufgaben. A habe sich in der Folge verändert, sie sei z.B. gegangen ohne sich zu verabschieden, habe sich nicht zur Arbeit gemeldet und sei ihr gegenüber sehr abweisend gewesen. ... sei A in eine andere Abteilung zugeteilt worden, worauf sie jedoch keinen Einfluss gehabt habe. A habe bereits eine Dienstaufsichtsbeschwerde über sie mit ähnlichem Inhalt wie im Antrag an die B-GBK erhoben. Es seien daraufhin umfangreiche Erhebungen an der Dienststelledurchgeführt, sie persönlich sei aber nie befragt worden. Die Sache sei letztlich eingestellt worden, weil kein Nachweis für dienstrechtliches Fehlverhalten feststellbar gewesen sei.

Die B-GBK hat erwogen:

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).

Ob der Konflikt zwischen A und B sich so dargestellt hat wie von der Antragstellerin vorgebracht, muss nicht weiter geprüft werden, weil einerseits die Vorwürfe überwiegend verjährt sind (Vorfälle vor dem ...) und andererseits nach den eingehenden Befragungen von A und B nichts darauf hindeutet, dass die behaupteten Verhaltensweisen von B geschlechtsbezogen, d.h. aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gesetzt worden wären.

Nach Auffassung des Senates liegt somit keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG vor.

Wien, Februar 2015