

Entscheidende Kommission

Bundes-Gleichbehandlungskommission

Senat

I

Entscheidungsart

Gutachten

Geschäftszahl

B-GBK I/152/15

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 durch B gemäß § 8a B-GIBG 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 das B-GIBG zu prüfen. Allfällige Verletzungen anderer (Rechts)Normen sind daher nicht Verfahrensgegenstand.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. B sei im Zeitraum von ... bis ... als Personalaushilfe dem ... dienstzugeteilt und auch ... gewesen. Er habe die wichtige Funktion des Dienstführenden Unteroffiziers wahrgenommen. Im ... habe sie folgende Situation zwischen B und Frau X (Name der B-GBK bekannt) wahrgenommen bzw. mitgehört, als sie Bs Büro betreten habe wollen: Er habe sinngemäß zu Frau X gesagt, er stelle sich gerade vor, wie sich Frau X nackt auf einem Bärenfell kuschle und dass er sich gerne dazukuscheln würde. Frau X habe daraufhin fluchtartig das Büro verlassen, und sie (A) habe B zur Rede gestellt, indem sie ihn gefragt habe, ob er sich der Respektlosigkeit seiner Aussage bewusst sei. Er habe darauf nur herablassend gemeint, er habe für solche „Blödheiten“ keine Zeit und sie solle aus einem Büro verschwinden. Seit diesem Vorfall schikaniere und diskriminiere er sie bei jeder sich ihm bietenden Gelegenheit. Im ... sei in der Dienststelle bekannt geworden, dass C sie und zwei Kolleginnen sexuell belästigt habe, worauf ein Disziplinarverfahren und polizeiliche Ermittlungen eingeleitet worden seien. Seither verbreite B verfälschte Details über die anhängigen Verfahren. Obwohl er als Zeuge ausgesagt habe, habe er in seiner Funktion als ... nicht unverzüglich seine Befangenheit erklärt, sondern habe Vorgänge der ... öffentlich verbreitet. Jedes Mal, wenn er das ... aufsuche, vermittele er ihr durch sein Verhalten ein Gefühl der Demütigung, Einschüchterung und Hilflosigkeit. Er benutze seine Funktion als ... dazu, sie durch psychische Gewalteinwirkung zu diskriminieren, z.B. lasse er ihr über Kollegen ausrichten, dass er ihre Entlassung veranlassen werde. Einmal habe er sich im Gang

keine Schrittlänge von ihr entfernt hingestellt und sie wortlos solange angestarrt, bis sie nur noch durch Verlassen des Ganges eine Panikattacke vermeiden habe können.

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 erfolgt seien, weil sie eine Frau sei. Mit Schreiben vom ... ergänzte A, sie habe sich zunächst sehr gut mit B verstanden und mit ihm viel über die Dienstaufsichtsbeschwerde, die sie gegen D erhoben habe, gesprochen, weil seine Einschätzung als ... für sie wichtig gewesen sei. Längere Zeit habe sie dann keinen Kontakt mit ihm gehabt und dann sei er komplett verändert gewesen, weil er sich inzwischen mit D angefreundet habe. Er habe ihr als einziger Bediensteten angeordnet, ihm über ihre An- und Abwesenheiten Bericht zu erstatten. Einmal habe er gesagt: „Sie tragen mir zu enge Jeans und sind mir zu weiblich.“ Da habe sie gewusst, dass er sich mit D „verbündet“ habe. Er habe für sie auch solche Bezeichnungen wie „Besserwisserin“ oder „Märchenerzählerin“ verwendet, die schon D immer verwendet habe. Nachdem sie Ohrenzeugin des „Sex-Angebotes“ von B an Frau X (Vorfall mit dem Bärenfell) gewesen sei, habe er sie immer herablassender behandelt. Im ... habe er ihr gesagt, dass sie sich um einen neuen Job umsehen solle, weil es Umstrukturierungen gebe und alle Vertragsbediensteten gekündigt werden. Im ... habe es auch einen Zwischenfall beim Ausmalen von Büroräumen gegeben. Nachdem Rekruten mit dem Ausmalen ihres Büros begonnen haben, sei plötzlich B gekommen und habe den Rekruten stattdessen das Streichen von ... Büro angeordnet. Sie (A) habe einen Rekruten ersucht, ihr trotzdem beim Ausmalen zu helfen. Als B dies bemerkt habe, habe er ihr vorgeworfen, seine Befehle zu missachten. Er habe sie „zur Rechenschaft“ ziehen wollen. Am nächsten Tag sei sie daher zum Kommandanten zitiert worden. Nach dem Gespräch mit dem Kommandanten habe ihr B gesagt: „Ich werde alles machen und veranlassen, dass du nie mehr gern arbeiten wirst. Du hast sowieso keine Beweise, weil unter vier Augen ist alles möglich.“

B wurde vom Senat mit Schreiben vom ... zu einer Stellungnahme aufgefordert. In der Stellungnahme vom ... führte er im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei dem ... in den Zeiträumen ... bis ..., ... bis ... sowie ... bis ... als Dienstführender zugeteilt gewesen. Die ihm unterstellten Aussagen habe er niemals getätigt. Zur Geschichte mit dem Bärenfell sei zu sagen, dass er Jäger sei und den Wunsch gehegt habe, einmal einen Bären zu erlegen, was er Frau X in besagtem Gespräch mitgeteilt habe. Mit Sicherheit habe es einmal ein Gespräch mit A gegeben, in dem zur Sprache gekommen sei, dass die Möglichkeit bestehe, dass im Zuge von Umstrukturierungen Vertragsbedienstete gekündigt werden. Als ... habe er sich aber stets dafür eingesetzt, etwaige Kündigungen hinten zu stellen. Zum Zwischenfall rund um die Malarbeiten sei zu sagen, dass A nicht befugt gewesen sei, entgegen seiner Anordnung Rekruten für die Verrichtung ihrer Arbeiten zu verwenden und damit seine Befehle abzuändern. Aus diesem Grund habe am nächsten Tag ein klärendes Gespräch mit dem Kommandanten stattgefunden.

Die 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, B sei als Dienstführender für Personalangelegenheiten, z.B. im Zusammenhang mit An- und Abwesenheiten vom Dienst, zuständig gewesen. Sie habe ihm ihre Arztbesuche melden müssen, eine andere Aufgabe habe er ihr gegenüber aber nicht gehabt. Den Vorfall mit Frau X (Bärenfell) habe sie zufällig mitbekommen und B zurechtgewiesen. Daraufhin habe er angefangen sie zu piesacken. Das

habe sich insofern gezeigt, dass er Rekruten, die zum Ausmalen ihres Büros gekommen seien, auf einmal „abgezogen“ und ihnen angeordnet habe, bei ... weiter zu malen. Nachdem sie einen Rekruten ersucht habe, trotzdem bei ihr auszumalen und dieser das B gemeldet habe, habe er gewollt, dass sie mit ihm zum Kommandanten gehe, der sie bestrafen hätte sollen. Weitere Vorfälle habe es nicht gegeben.

In der Sitzung des Senates am ... führte B aus, dass er zunächst ein gutes Verhältnis zu A gehabt habe. Dieses sei letztlich „gekippt“, möglicherweise weil sie einmal versucht habe, ihm näher zu kommen, was er aber unterbunden habe. Sie sei auf seinem Schreibtisch gesessen und er habe ihr verdeutlicht, dass er so etwas nicht wolle. Als Dienstführender habe er auf die An- und Abwesenheiten aller Bediensteten achten müssen. Es habe A aber nicht interessiert, sich bei Dienstbeginn zu melden. Zum Vorfall im Zusammenhang mit dem Bärenfell führte er aus, dass Frau X damals bei ihm im Büro gewesen sei. A habe vielleicht an der Tür gelauscht. Die ihm unterstellte Aussage gegenüber Frau X habe er so nie getätigt. Er habe A auch nach diesem Vorfall so behandelt wie vorher und sich sicher nicht im Ton vergriffen. Betreffend die Ermittlungen gegen C habe er sich als Zeuge zur Verfügung gestellt und für diese Zeit seine Tätigkeit als ... zurückgelegt. Gegen seine Person seien in diesem Zusammenhang keine dienstrechtlichen Maßnahmen gesetzt worden. Zu den Malarbeiten führte er aus, dass er pro Zimmer zwei Rekruten eingeteilt habe, plötzlich seien aber alle Rekruten bei A gewesen. Er habe wissen wollen, wer dies angeordnet habe und A habe geantwortet, sie habe das veranlasst. Er habe ihr mitgeteilt, dass sie nicht berechtigt sei, seine Befehle einfach so aufzuheben. A habe ihn einfach nicht akzeptiert, daher habe er die persönliche Aussprache mit dem Kommandanten gesucht.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung aufgrund 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 aufgrund 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 die Konflikte zwischen A und B sich so dargestellt haben wie von der Antragstellerin vorgebracht konnte trotz schriftlicher Stellungnahmen und mündlicher Befragungen vom Senat nicht festgestellt werden (Aussage gegen Aussage). Für den Senat deutet nach den eingehenden Befragungen von A und B aber nichts darauf hin, dass die behaupteten Verhaltensweisen von B geschlechtsbezogen gewesen, d.h. aufgrund des Geschlechts der Antragstellerin gesetzt worden wären, sondern dürften andere Motive für die gegenständliche Situation ausschlaggeben gewesen sein.

Nach Auffassung des Senates liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht vor.

Wien, Februar 2015