

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), Bedienstete der Universität ..., in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., festzustellen, dass sie von B (=Arbeitskollege) gemäß § 8 bzw. § 8a B-GIBG sexuell bzw. auf Grund des Geschlechtes belästigt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Senat konnte eine sexuelle Belästigung bzw. eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes von A durch B nicht feststellen.

B e g r ü n d u n g

A führte in ihrem Antrag vom ... an die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) Folgendes aus:

Sie sei seit ... an der Universität ... (...) als Vertragsbedienstete beschäftigt. Im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis sei sie von B durch verbale Äußerungen sexuell und aufgrund des Geschlechtes belästigt worden.

A nannte folgende Vorfälle:

- Mitte ... habe C (=Arbeitskollegin von A) während des Umbaus ihrer Abteilung ihren Arbeitsplatz in ihrem (A's) Zimmer gehabt. Sie habe C etwas von ihrem Kuchen angeboten. B habe aus diesem Anlass zu ihr (A) gesagt: „*Fiadas ned so vü, sonst schauts aus wie du!*“
- Als sie am ... nach ... Wochen Krankenstand zum Dienst gekommen sei, habe sie B „*abgepasst*“ und gleich über eine Kollegin geschimpft: „*Der Trampel*“

hat da C ned gholfn!". Dann habe er gesagt: *„Es Weiber sads ja alle Schlamp'n!"* Diesen Satz habe er regelmäßig gesagt.

- Im Zimmer ihres Arbeitskollegen D seien Fotos von nackten Frauen gehangen. Dazu habe B am ... während eines Kaffeetratsches gemeint: *„So schaust du ned aus, die hat a klanes Orscherl, du mit deinem Orsch ...“*, und dazu habe er die entsprechende Handbewegungen gemacht. Er habe im Kalender weitergeblättert und gesagt: *„Die ist ja rasiert, ich fick ja keine Kinder!"*
- B habe gewusst, dass sie im Monat einen Urlaubstag nehme, um ihre ... behandeln zu lassen. Dazu habe er am ... geäußert: *„Na, nimmst da an Urlaub, weilst wieda zwisch'n die Fiaß massiert wirst?! Deswegen gehst doch dorthin, gö?"*
- Im ... sei eine neue WC-Anlage für Männer und Frauen errichtet worden. Da es aber mehr Frauen als Männer gebe, würden hin und wieder Frauen das Männer-WC benutzen. B habe sich darüber aufgeregt und auch gleich eine Zurechtweisung erteilt: *„Ihr habt's nicht auf das Wc zu gehen! Was ich sag', dass habt ihr zu mach'n, es Weiba!"*
- Ende ..., nach A's Urlaub, und auch davor und danach, habe B gesagt: *„Du musst amoi was orbeitn, kannst ned ständig in Urlaub und Krankenstand sein! Ich will 10 Wagerl hab'n, D-Hörnchen!"*
- Bei der Bücher-Übergabe im Zimmer von E (=Arbeitskollege von B) am ... habe sie B nicht begrüßt und ignoriert, sondern gesagt: *„Du Schlampn, du!"*

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte B am ... durch seinen rechtsfreundlichen Vertreter ... nachstehende Stellungnahme:

„ ... B ist an der Dienststelle Universität ..., ...als Beamter in der Verwendungsgruppe ...beschäftigt. Die Tätigkeit wird gemeinsam mit seinem Kollegen E, in zwei nebeneinander liegenden Büros ausgeführt. Beide Büros haben eine offene Verbindung.

Die Beschwerdeführerin ist unter anderem damit beauftragt, die von B und E zu bearbeitenden Bücher (oft mehrmals) täglich von der Abteilung „...“ in die Sub-Abteilung „...“ zu liefern. Die Beschwerdeführerin führt diese Aufgaben bereits seit mehreren Jahren nur unwillig aus, und versucht immer wieder, sich den Anlieferungen zu entziehen. B ist wiederholt teils energisch auch gegenüber den Vorgesetzten dafür eingetreten, dass die Beschwerdeführerin an ihre Dienstpflichten erinnert wird. Im Sommer ... wurde die Beschwerdeführerin dann

auch von ihrer Abteilungsleiterin nach Intervention bei der Abteilungsleiterin von B, angewiesen, die Transporte der Bücher ordnungsgemäß durchzuführen. Wie sich letztlich auch in Dienststellengesprächen vom ... und ... herauskristallisierte, sind die erhobenen Vorwürfe der Beschwerdeführerin eine Reaktion auf die Intervention des B.

Die erhobenen Vorwürfe sind auch unrichtig. B hat die Beschwerdeführerin niemals aufgrund ihres Geschlechtes herabgewürdigt, beleidigt, belästigt oder sonst in irgendeiner Weise diskriminiert. B bestreitet auch vehement, die Beschwerdeführerin jemals verbal, nonverbal oder auch tätlich sexuell belästigt zu haben.

Zu den Vorwürfen im Einzelnen:

1.) ... - Diese Aussagen wurde weder in dem vorgebrachten Wortlaut noch vergleichbar getätigt. B hat die Beschwerdeführerin lediglich darauf hingewiesen, dass C aufgrund ihres Gesundheitszustandes sich eher zucker- und fettfrei ernähren solle.

2.) ... - B hat die Beschwerdeführerin weder abgepasst, noch sich ihr aufgedrängt, was auch immer unter diesen Behauptungen zu verstehen sein soll. Richtig ist lediglich, dass B A kritisierte, da sie der Arbeitskollegin, C, nach deren Operation beim Umzug nicht behilflich war. Die Beschimpfungen bzw. diese Wortfolgen hat B jedenfalls nicht verwendet.

3.) ... - Die Beschwerdeführerin hat bereits im ... an den gemeinsamen Kaffeepausen nicht mehr teilgenommen. Bei den von der Beschwerdeführerin angeführten Fotografien handelt es sich um den Jungbäuerinnen-Kalender und einen Kalender der Steinmetzinnung. Weiters befinden sich in diesem Raum Listen von Fußball-, Europa- und Weltmeisterschaftsveranstaltungen, Fotoporträts von Fußballgrößen und Jahresterminkalender. Bei diesem Raum handelt es sich nicht um das Büro von D, sondern um ein angrenzendes Durchgangszimmer.

Die von der Beschwerdeführerin angegebenen Bemerkungen oder Gesten wurden von B nicht gemacht. Auch hat B nie Kommentare oder Vergleiche zum körperlichen Erscheinungsbild der Beschwerdeführerin abgegeben.

4.) ... - Auch dieser Vorfall entspringt der reinen Phantasie der Beschwerdeführerin.

5.) ... - B hat die Beschwerdeführerin weder zurechtgewiesen noch die zitierten Aussagen getätigt.

6.) ... - Dieser Vorfall hat nie stattgefunden.

7.) ... - B hat sich gegenüber der Beschwerdeführerin weder über ihre Urlaube oder Krankstände negativ geäußert, noch Anordnungen erteilt. Richtig ist lediglich, dass es B gegenüber seiner Vorgesetzten ein Anliegen war und ist, dass die Beschwerdeführerin ihren Aufgaben pflichtgemäß nachkommt. Eine Beschimpfung der Beschwerdeführerin als „Schlamp'n" fand nicht statt. ...

Am ... wurde der gegenständliche Antrag in der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) behandelt. Die Befragung der Antragstellerin und von B erfolgte getrennt, jeweils in Anwesenheit des Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität

A führte Folgendes aus: Sie habe den Antrag an die Kommission gestellt, weil das Ganze schon jahrelang gehe. Sie sei seit ... an der Universität beschäftigt und arbeite in der Abteilung Y der Anfangs habe sie regelmäßig mit B und E, die in der Abteilung X arbeiten, Kaffee getrunken. Dabei sei immer ein bisschen „der Schmähgrennt“. B habe auch „so sexuelle Andeutungen“ gemacht, das sei schon immer so gewesen. Sie habe sich gedacht, dass das nicht notwendig sei, habe aber „irgendwie ein bisschen mitgespielt“. Dann habe sie aber mit dem gemeinsamen Kaffeetrinken aufgehört.

Auf die Frage, ob sich B im Allgemeinen Frauen gegenüber so verhalte, antwortete A mit Ja. Sie führte weiter aus, dass sie seit ca. ... Jahren ein Einzelzimmer habe. B sei zu D zum Kaffeetrinken gekommen. Sie habe den Kaffee organisiert, eines Tages sei ihr das aber zu viel geworden, sie habe sich eine eigene Kaffeemaschine besorgt. Es habe auch einen Disput zwischen D und B gegeben, aber alle haben immer gesagt, man soll es sich mit B nicht anlegen.

Auf die Frage, ob sie je mit einer oder einem Vorgesetzten über die Vorfälle gesprochen habe, antwortete A, ja, mit ihrer Abteilungsleiterin. Sie habe ihr berichtet, dass sich die Kollegen beim Kaffeetrinken über andere unterhalten und darüber wie Frauen aussehen. B habe generell Frauen beleidigt, nicht nur sie.

Auf die Frage, ob die Vorgesetzten in irgendeiner Form eingeschritten seien und ob es Gespräche mit den Beteiligten gegeben habe, antwortete A, sie sei bei ..., der Personalchefin, gewesen.

Die Vorsitzende des Senates führte aus, dass laut B's Stellungnahme an die B-GBK am ... und am ... Gespräche geführt worden und dabei Vorwürfe gegen sie (A) erhoben worden seien, nämlich dass sie ihre Arbeit nicht ordnungsgemäß erledige. Als Reaktion auf die Vorwürfe hätte A den Antrag bei der B-GBK eingebracht. Die Frage sei, worum es in diesen Dienststellengesprächen gegangen sei.

A führte dazu Folgendes aus: Sie sei eines Tages zu dem stellvertretendem Leiter der ... der Uni ..., der „rechten Hand“ von der Leiterin der... der Uni ..., gerufen wor-

den. B sei dort gewesen und mit einem Grinsen dagesessen. Er habe gesagt, sie hätte Schwierigkeiten in ihrem Privatleben. Er habe auch von sich gegeben, dass sie im Jahr ... von der Personalvertretung ... Schilling bekommen habe. B sei damals noch Personalvertreter gewesen. Es habe dann noch ein Gespräch im ... mit der Chefin stattgefunden. Sie wisse nicht, weshalb E auch dabei gewesen sei, jedenfalls habe er sie irgendwie „runter gemacht“. Da sie erst unlängst operiert worden sei - sie habe eine ... und leide auch unter ... und sei zu ... Prozent behindert - habe sie gebeten, ihr einen anderen Weg für den Büchertransport zu geben. So ein Wagerl voll beladen mit Büchern sei nämlich ziemlich schwer. Die Chefin habe gesagt, sie müsse den Transport machen. Dazu sei zu sagen, dass sie den Transport alleine gemacht habe und die Herren die ... in der Abteilung X zu zweit machen.

Auf die Frage, wann sie das erste Mal ihrer Abteilungsleiterin von den Belästigungen erzählt habe, antwortete A, das sei schon vor ... oder ... Jahren gewesen. Die Abteilungsleiterin habe nicht gewollt, dass mit den Herren Kaffee getrunken werde, aber sie habe das nicht direkt vermittelt. Das Ganze laufe schon ca. ... Jahre.

Auf die Frage, ob sie über die diversen Vorfälle Tagebuch geführt habe, da sie manche Vorfälle zeitlich sehr genau angeben habe könne, antwortete A, es seien immer wieder dieselben Vorfälle gewesen, es sei immer wieder das Gleiche gekommen. B habe sich z. B vor sie hingestellt, die Hände verschränkt und gesagt: „Du hast einen Hängebauch, du hast eine Fettschürze hängen“. Wenn sie was gesagt habe, habe es geheißen: „Sorry“. Bei ihm habe es immer „Sorry“ geheißen, sie habe das nicht mehr hören können. Wenn sie dann geweint habe, habe D gesagt: „A, was soll ich machen?“ Niemand habe es sich mit B anlegen wollen. Sie habe immer nur gehört: „A, gegen den B kommen sie nicht an.“ Schließlich sei sie mit der Abteilungsleiterin zu ..., dem Mobbingbeauftragten der Uni, gegangen.

Der Vors. d. Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen führte aus, dass er ... von A's Ehemann angerufen worden sei, und es habe dann ein Gespräch stattgefunden. A habe ihm detaillierte Unterlagen vorgelegt, die man durchaus als Tagebuch bezeichnen könne (Der Vors. d. Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen legte dieses „Tagebuch“ vor, die Ausführungen sind im Wesentlichen mit den Ausführungen im Antrag ident). Er habe A die Möglichkeiten für eine Beratung genannt, aber sie habe die Institutionen schon alle gekannt. Dann habe er der Personalchefin die Unterlagen gegeben. Die Personalchefin reagiere in solchen Fällen immer sofort, aber in diesem Fall habe sie nichts unternehmen können, da beide Beteiligten im Kran-

kenstand (gewesen) seien. Es sei von einer ... von B die Rede und die Personalchefin wolle nicht, dass er „zusammenklappt“.

A sagte, B sei seit ... im Krankenstand.

Die Vorsitzende hielt fest, dass das dem Senat nicht bekannt gewesen sei.

B's Befragung erfolgte in Anwesenheit seines rechtsfreundlichen Vertreters

Auf Ersuchen der Vorsitzenden, zu den Vorwürfen Stellung zu nehmen, führte B Folgendes aus: A bringe die Bücher zu ihm in die Endbearbeitung. Es gebe seit vielen Jahren Probleme, weil A ihre Dienstpflichten nicht erfüllen wolle. Sie gehören verschiedenen Abteilungen an, die dienstlichen Aufgaben seien genau definiert. Es sei vielleicht ein Fehler gewesen, dass er und E die Transporte der Bücher übernommen haben, wenn A im Krankenstand gewesen sei. Sie habe u.a. Probleme mit den Gelenken gehabt und man habe sie geschont. Nach einiger Zeit hätten sie A aufgefordert, ihre Arbeit wieder selbst zu machen. Es habe immer Konflikte gegeben, teilweise sei deswegen auch die Abteilungsleitung einbezogen worden. A sei mitunter „ausgerastet“, auch in Anwesenheit der Abteilungsleiter. So sei sie zum Beispiel über den Gang gerannt und habe geschrien: „Die Arschlöcher arbeiten ja alle nichts.“ A habe sich auch nie für die Hilfestellung bedankt. Gegen Ende ... sei sie wieder im Krankenstand gewesen. Ca. ... Monate nachdem sie wieder im Dienst gewesen sei, habe er zu ihr gesagt, sie solle jetzt bitte ihre Arbeit wieder selbst machen. Dazu sei zu sagen, dass er ... habe und auch seine Schultern und die Knie bedient seien. Seither seien diese Vorwürfe aufgetaucht.

Auf die Frage wie es in den Kaffeepausen vor Jahren zugegangen sei, und ob es richtig sei, dass sich A irgendwann einmal zurückgezogen habe, antwortete B, sie habe sich von den Kaffeepausen zurückgezogen, als sie aufgehört habe zu rauchen. Auf die Frage, ob man sagen könne, dass der „Schmäh grennt“ sei, antwortete B, „na ja, wie überall halt“.

Auf die Frage, ob Bemerkungen wie sie A im Antrag behauptet habe gefallen seien, antwortete B: „Nein, bestimmt nicht, nicht in dieser Form.“

Auf die Frage, ob er gesagt habe, dass A C nicht füttern solle, sonst sehe sie bald so aus wie A, führte B aus, dass sich C damals aus gesundheitlichen Gründen fett- und zuckerfrei ernähren hätte sollen. Er sei einmal ins Büro von A gekommen, und da habe A gerade zu C gesagt, sie solle sich noch ein Stück Kuchen nehmen. C habe gesagt, dass sie ohnehin schon zwei Stück gegessen habe. Er habe zu A gesagt, sie

solle C nicht so viele Süßigkeiten geben, ob sie sie denn „umbringen“ wolle. C habe gesagt, dass er Recht habe.

Auf die Frage, weshalb er und nicht ein Kollege oder eine Kollegin aus A's Abteilung A beim Büchertransport geholfen habe, antwortete B, dass die Abteilung X eine Subabteilung der Abteilung Y sei. In der Abteilung X arbeiten E und er (B). Wenn A im Krankenstand sei, gebe es keine Vertretung, das heißt, dass D ihre Arbeit machen müsse. Wenn A von einem Krankenstand zurückgekommen sei, habe man ihr eben geholfen, damit ihr nicht D allein helfen müsse.

Auf die Frage, ob er im Zusammenhang mit einer auf dem „Jungbäuerinnen-Kalender“ abgebildeten Frau die Bemerkung gehabt habe, dass A nicht so ein „kleines Orscherl“ habe, antwortete B, so etwas habe er nie gesagt. Wenn er überhaupt Bemerkungen über das Äußere einer Kollegin mache, dann eher eine positive.

Auf die Frage, ob die zwei Dienststellengespräche im ... und im ... auf seine Initiative hin stattgefunden haben und wer anwesend gewesen sei, antwortete B Folgendes: Er sei im ... vom Urlaub zurückgekommen und habe dienstlich bei der Abteilungsleiterin von A, zu tun gehabt. Diese habe zu ihm gesagt, sie habe schon länger mit ihm sprechen wollen, denn A habe behauptet, dass er sie jedes Mal, wenn sie in sein Büro komme, unflätig beschimpfe. Er soll z.B. „blade Sau“ und Ärgeres gesagt haben. Er habe gesagt, er wünsche ein Gespräch darüber, und zwar mit den Betroffenen, den Abteilungsleitern und auch mit jemandem aus der Direktion. Es habe dann das erste Gespräch stattgefunden. A habe so komische Sachen gesagt wie, dass er sie um ihre Familie beneide, weil er selber keine habe und Ähnliches. Er habe dann verlangt, dass A ihre Anschuldigungen zurückziehe und sich entschuldige, oder dass sie offiziell Beschwerde einreiche.

Auf die Frage, wie sich die Vorgesetzten verhalten haben, antwortete B, dass es eigentlich immer um das „Wagerlproblem“ gegangen sei. Die Abteilungsleiterin von A habe vorgeschlagen, dass A mit einem halben Wagerl fahren solle.

Auf die Frage, wie die Situation danach gewesen sei, antwortete B, die Situation habe sich laufend verschärft. Er habe Angst gehabt, allein in seinem Büro zu sein. Man habe A aufgetragen, die Bücher wortlos zuzustellen. Das habe sie auch gemacht, aber die Situation sei für ihn bedrohlich gewesen. Er habe sich gefragt, was jetzt noch komme. Die Kollegin bringe die Bücher in das Zimmer von E, aber ihre beiden Zimmer seien miteinander verbunden, es gebe keine Tür dazwischen. Die Situation an der Dienststelle sei für ihn insgesamt sehr unangenehm gewesen. Er sei Perso-

nalvertreter gewesen, und er sei daher bekannt „wie ein bunter Hund“. Jeder der ihn kenne, habe ihn auf die Sache angesprochen.

Auf die Frage, wovor er Angst gehabt habe, antwortete B, vor einem tätlichen Angriff. A sei nämlich bei einer Besprechung, an der er nicht teilgenommen habe, sondern nur der Vizedirektor und die zwei Abteilungsleiter, aus dem Zimmer gestürmt und habe geschrieben: „I leg ihm eine auf.“ Man habe ihn dann gesucht, um ihn zu warnen. Seine Angst sei also begründet. Er habe auch Angst gehabt, dass A ins Zimmer komme und schreie, dass er sie angegriffen habe.

Auf die Frage, ob A auch mit anderen Bediensteten Konflikte gehabt habe, antwortete B, ja, sie habe früher ihre Arbeit mit einem anderen Kollegen verrichtet und es habe immer Reibereien gegeben. Obwohl die Bücher, die jeder von ihnen zu transportieren gehabt habe, abgezählt worden seien, habe es immer wieder Unstimmigkeiten gegeben. Irgendjemand habe immer geglaubt, er mache zu viel. A sei immer der Meinung gewesen, dass sie, weil sie Männer seien, alles zu machen hätten. Das habe sie auch so ausgedrückt. Sie habe sich immer wieder quer gelegt, obwohl es dazwischen auch Perioden gegeben habe, wo sie ihre Arbeit verrichtet und es keine Beanstandungen von ihr gegeben habe. Meistens habe sie sich dann beschwert, wenn er und sein Kollege eine Zeitlang ihre Arbeit übernommen gehabt haben. Sie habe in weiterer Folge ihre Arbeit nicht mehr machen wollen.

Auf die nochmalige Frage, ob er einen der ihm vorgeworfenen Sätze, etwa: „Ihr Weiber seids alle Schlampen“, ausgesprochen habe, antwortete B: „Nein, so etwas sage ich nicht.“

In der Sitzung des Senates am ... wurden A's Vorgesetzte, D und C (Kollege/Kollegin von A und B), der stellvertretender Leiter der ...) und die Leiterin der Personalabteilung befragt.

B's Vorgesetzte konnte den Termin nicht wahrnehmen, sie war zu diesem Zeitpunkt auch nicht mehr an der Universität ... beschäftigt.

Die Befragungen der oben angeführten Auskunftspersonen ergaben im Wesentlichen Folgendes:

B fühle sich ein wenig überlegen bzw. habe sich A unterlegen gefühlt, weil sie d- Bedienstete und B c-Bediensteter sei. Es habe von den Bediensteten keinerlei Wahrnehmungen von sexuellen Belästigungen, oder von unflätigen, sexuell konnotierten Aussagen durch B gegeben. Es habe auch keine Beschwerde von anderen Mitarbeiterinnen über B gegeben.

Die befragten Auskunftspersonen gaben übereinstimmend an, dass B die im Antrag angeführten Ausdrücke bzw. Sätze nicht verwendet habe. Grundsätzlich sei der Ton in den Kaffeerunden immer im Rahmen des Üblichen geblieben. Es sei übers Tagesgeschehen, über Zeitungsberichte, aber auch über Privates geredet worden. Da habe A auch mitgetan. Als sie mit dem Rauchen aufgehört habe, habe sie nicht mehr an den gemeinsamen Kaffeepausen teilgenommen. Jedenfalls sei B immer darauf bedacht, sich gewählt auszudrücken. Die Auskunftspersonen, die B schon mehrere Jahre kennen, haben nie eine ordinäre Ausdrucksweise wahrgenommen. Ausdrucksweisen wie „ihr Weiber seid's alle Schlampen“ gegenüber A durch B verneinen die Auskunftspersonen entschieden. Das Vorkommnis mit dem Kuchen (laut A habe sie C Kuchen angeboten und B hätte gesagt, sie solle sie nicht füttern, sonst sehe C bald aus wie A) habe es zwar gegeben, aber nicht in der Art wie von A dargelegt. Die von A erhobenen Vorwürfe der sexuellen Belästigung gegen B hätten alle Kollegen/innen schockiert, da niemand derartiges wahrgenommen habe.

Die Befragungen ergaben weiters, dass A immer wieder kleinere Konflikte mit anderen Kollegen/innen gehabt habe. In den letzten Jahren sei es so gewesen, dass A sich immer über irgendjemanden beschwert habe, auch über Kollegen/innen, mit denen sie bislang gut ausgekommen sei. Teilweise habe sie andere auch schlecht gemacht. B habe ganz offen kritisiert, dass A mitunter über Kollegen/innen in deren Abwesenheit schlecht rede. Dadurch habe sich das Verhältnis zwischen den beiden verschlechtert. Konflikte von B mit anderen Kollegen/innen seien hingegen nicht bekannt gewesen.

Bekannt gewesen sei auch, dass sich A von B in den letzten Jahren sehr genervt gefühlt habe, sie habe das immer wieder gesagt, es sei aber nie um eine sexuelle Belästigung gegangen. B sage in der Regel, was er denke, und A habe die direkte Art von B nicht gemocht. B habe auch immer Distanz zu A gehalten und sei nie näher auf sie eingegangen, was A gestört haben dürfte. B sei zwar öfters auf den Unterschied zwischen den c- und d-Bediensteten zu sprechen gekommen, dies sei jedoch nicht in abschätzender Weise erfolgt. A dürfte sich dennoch darüber in ihrem Stolz gekränkt haben.

Alle Auskunftspersonen sahen als möglichen Anlass des Konflikts die Sache mit den Wagerln an. Zwischen B und A habe sich alles darum gedreht, wer die Wagerln mit den Büchern von A nach B fahre. A sei begünstigte Behinderte und sie habe daher

bei den Transporten der Bücher kein Zeitlimit, sie dürfe auf Grund ihrer körperlichen Beeinträchtigung „nur“ mit einem halb beladenen Wagerl fahren. A habe von dieser Möglichkeit aber keinen Gebrauch gemacht, sondern sei vollbeladen gefahren und habe sich dann beschwert, dass ihr die Arbeit zu viel sei. B sei der Meinung gewesen, dass diese Zugeständnisse nicht richtig seien, A habe anscheinend diese Arbeit nicht mehr machen wollen.

Die Personalverantwortlichen gaben bei der Befragung durch den Senat an, dass die Angelegenheit von den Abteilungsleiterinnen und vom Vors. d. Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an sie herangetragen worden sei. Man habe daraufhin mit A und B Gespräche geführt. Man habe sich um Deeskalation der konfliktbeladenen Situation bemüht, indem man die Berührungspunkte zwischen A und B möglichst klein gehalten habe. -Bei der Übergabe des Bücherwagerls müsse die Türe offen bleiben, man habe einander zu grüßen, auf weitere Kommunikation sollte verzichtet werden. Der stellvertretende Leiter der... habe einen Beobachtungszeitraum bis zum ... festgesetzt. Mit diesem Vorschlag seien alle einverstanden gewesen. Nach den ...feiertagen sei die Situation aber wieder eskaliert und die Abteilungsleiterinnen hätten sich wieder an die Direktion gewandt. Die Situation sei wieder im Zusammenhang mit dem Büchertransport eskaliert. A habe einer Praktikantin die Anordnung erteilt, mit dem Wagerl zu fahren, und B habe geäußert, dass das Sache der Vorgesetzten sei. Als A davon erfahren habe, sei derart aufgebracht gewesen, dass sie gesagt, sie würde ihm „eine auflegen“, dann sei sie aus dem Zimmer gestürmt. Die Personalverantwortlichen sahen es nicht als ihre Aufgabe an herauszufinden, wer was und in welchem Ton gesagt habe. Man wäre zu keinem Ergebnis gekommen, jeder hätte Behauptungen aufgestellt, die nicht überprüfbar gewesen wären. Es sei beschlossen worden, die beiden komplett auseinanderzuidividieren. Man habe A vorgeschlagen, in die ... zu wechseln, die Leiterin dieses Bereiches hätte A gerne genommen, aber A habe das abgelehnt. B hätte in die ... wechseln können, es sei aber nicht weiter darüber diskutiert worden, weil er in den Sonderurlaub bzw. Krankenstand gegangen sei. Man habe auch A zwei Wochen Sonderurlaub gegeben und psychologische Unterstützung angeboten, weil sie sehr aufgebracht gewesen sei. Das habe sie aber abgelehnt. Auch B habe eine psychologische Unterstützung abgelehnt.

Bei den Personalverantwortlichen entstand der Eindruck, dass beide Beteiligte unter großem Druck stehen. Die Angelegenheit sei ein längerer Prozess und daher sehr

schwer zu beurteilen gewesen. Auf die Nachfrage des Senates, ob überlegt worden sei, Disziplinaranzeige gegen B zu erstatten, teilte die Personalchefin mit, dass eine solche Maßnahme erst nach Anhörung aller Beteiligten überlegt werde. Sie kenne aber nur A's Sicht, B habe sie auf Grund seines – noch andauernden – Krankenzustandes noch nicht befragen können. Die Unruhe, die in der Abteilung geherrscht habe, habe sich mittlerweile gelegt.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird, 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

Gemäß § 8 Abs. 2 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. ...

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen.

Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bzw. von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist. Die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, d. h. bezogen auf die „betroffene Person“ zu beurteilen; dies basiert auf der Überlegung, dass die einzelnen Menschen selbst bestimmen sollen, welches

Verhalten für sie akzeptabel ist und welches sie als beleidigend empfinden (Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen der EG-Kommission (92/131/EWG) zur Bekämpfung sexueller Belästigungen). Unabhängig von der Erwünscht- oder Unerwünschtheit kann auch ein Verhalten als sexuelle Belästigung qualifiziert werden, wenn es „unangebracht oder anstößig“ ist. Unangebracht oder anstößig sind - u. a. - im Rahmen des Dienstes/Arbeitsumfeldes gemachte anzügliche Bemerkungen.

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit 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.

Geschlechtsbezogene Belästigung liegt 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.

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

Im gegenständlichen Fall waren sowohl die Personalverantwortlichen als auch der Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Universität ... mit

A's Vorwürfen befasst. Zur Aufklärung der Vorwürfe wurden Gespräche geführt und psychologische Hilfe A und B angeboten. Zwecks Deeskalation der angespannten Lage in der Abteilung wurde ein Arbeitsablauf vereinbart, der möglichst wenige Berührungspunkte zwischen den beiden schafft. Der Dienstgeber erstattete keine Disziplinaranzeige, da eine Befragung von B auf Grund seines (noch andauernden) Krankenstandes nicht durchgeführt werden konnte.

Bei Beurteilung des gegenständlichen Sachverhaltes sah sich der Senat mit den widersprechenden Angaben von A und B konfrontiert. A bekräftigte in der Befragung durch den Senat nochmals, sich durch verschiedenste sexualisierte Bemerkungen („Fettbauch“, „Fettschürze“, „Schlampen“ usw.) von B verbal belästigt gefühlt zu haben. B bestritt sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch bei der mündlichen Befragung das Vorbringen der Antragstellerin entschieden. B betonte, dass er sich nie eines solchen Umgangstons bzw. einer solchen Redensart bediene. Als einen wesentlichen Grund für A's Anschuldigungen nannte er das „Wagerlproblem“. Es habe deswegen immer wieder Unstimmigkeiten gegeben. Er habe A auf ihre Dienstpflichten aufmerksam gemacht, was sie sehr gestört habe. Den Vorwurf der sexuellen Belästigung habe sie als „Revanche“ erhoben.

Die Befragungen fielen allen Auskunftspersonen offenkundig schwer, sie zeigten sich ob der erhobenen Vorwürfe gegen B schockiert. Beim Senat entstand der Eindruck, dass man vor allem in Bezug auf A vorsichtig formulierte und gegenüber beiden Beteiligten fair sein wollte. Keine der befragten Auskunftspersonen, die allesamt sehr glaubwürdig waren, gab an, eine der vorgebrachten Äußerungen gehört zu haben. Generell hieß es, B bediene sich nicht einer solchen Ausdrucksweise. Diesen Eindruck gewann auch der Senat im Zuge der Befragung von B. Vor dem Senat ließ B weder durch sein Auftreten, noch durch seine Ausdrucksweise einen ordinären Wortschatz erkennen.

Insgesamt erschienen die Ausführungen von B und der Auskunftspersonen glaubwürdiger als jene der Antragstellerin. Im Zuge des gesamten Verfahrens konnten die Behauptungen der Antragstellerin nicht mit der erforderlichen Glaubwürdigkeit vom Senat nachvollzogen werden. Es ergab sich kein konkreter Anhaltspunkt für das Vorliegen einer sexuellen Belästigung oder einer Belästigung auf Grund des Geschlechtes.

Der Senat gewann den Eindruck, dass A aus einem nicht bekannten Grund (möglicherweise auf Grund der unterschiedlichen Wertigkeit der Arbeitsplätze, oder auf Grund des Auftretens und der Ausdrucksweise von B) eine erhöhte Sensibilität hinsichtlich der Person des B aufweist. Im Laufe der Zeit schaukelte sich laut den Auskunftspersonen die Situation immer weiter auf, so dass A Bemerkungen von B subjektiv sowohl als Angriff auf ihre Integrität und als auch in weiterer Folge als sexuelle Belästigung auffasste, die aber objektiv nicht unter die Tatbestände der §§ 8 und 8a B-GIBG fallen.

Nach Auffassung des Senates liegt somit keine sexuelle Belästigung und auch keine Belästigung auf Grund des Geschlechtes von B gegenüber A vor.

Wien, Dezember 2013