

**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 sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG und eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG darstellte, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Das Verhalten von B gegenüber A stellte teils eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 B-GIBG und teils eine Belästigung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 8a B-GIBG dar.

B e g r ü n d u n g

A brachte ihren Antrag per Mail vom ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Sie führte aus, sie stelle den Antrag, da sie sich durch ihren Vorgesetzten diskriminiert und sexuell belästigt erachte.

Sie sei im ... der Polizeiinspektion (PI) X zugeteilt worden. Von Anfang an habe B abfällige Bemerkungen über sie gemacht, wie „mit der kann man ja nicht rausgehen“ (gemeint sei der Außendienst gewesen), da er der Ansicht gewesen sei, dass sie fachlich und körperlich nicht geeignet sei. Sie habe die Bemerkungen nicht beachtet und gedacht, er würde schon damit aufhören. Die Äußerungen hätten sich aber im Laufe der Jahre gesteigert, und mit ... habe sich die Situation noch verschlechtert. B habe nun vermehrt Dienst in ihrer Dienstgruppe versehen, und sie hätten daher öfter Kontakt gehabt als früher. B habe ihr verboten, Überstunden an Kollegen/Kolleginnen abzutreten, allen anderen sei dies erlaubt gewesen. Er habe gesagt, sie sei eine „faule Haut“ und es interessiere ihn nicht, wenn sie sich um ihre „Hundsviecher“ kümmern müsse.

Als sie um die Teilnahme am Kurs für dienstführende Beamte angesucht habe, habe er gesagt, sie würde ihn nicht schaffen. Er habe den Kurs gemacht, damit so ein „Fischkutter“ (gemeint eine Frau, d.h. die man schon riecht bevor man sie sieht) nie seine Vorgesetzte werde. Mehrmals habe er gesagt, dass es bei der Polizei nur deshalb Frauen gebe, damit die Kollegen „etwas zum Schnackseln“ haben. Wenn sie weibliche Opfer von Gewalttaten zu vernehmen gehabt habe, habe er gesagt, dass das wenigstens eine Berechtigung für Frauen bei der Polizei sei. Sämtliche Äußerungen seien auf sie persönlich bezogen gewesen, wodurch ihre Würde extrem beeinträchtigt und das Arbeitsklima fast unerträglich gemacht worden sei.

Als eine Kollegin schwanger geworden sei (...) habe B gesagt, dass auch sie jemanden gefunden habe, der sie geschwängert habe. Nur sie (A) finde keinen, was eh klar sei, sie würde keiner freiwillig angreifen. Sie solle sich auch einen suchen, der sie schwängern würde. Als einmal ein obdachloses Pärchen an der PI gewesen sei, habe er zu ihr gesagt, dass sogar die „Sandlerin“ einen „Stecker“ habe. B habe einem Kollegen zwei Kisten Bier angeboten, wenn er „über“ sie „drübersteigen“ und sie schwängern würde, damit er sie los sei. Sie sei im

gleichen Raum gesessen und habe zu B gesagt, dass eine solche Bemerkung für einen Vorgesetzten nicht angebracht sei, er habe aber nur gelacht.

B habe sie zunehmend beschimpft. Das Wort „Trampel“ habe er fast in jedem Dienst mindestens einmal zu ihr gesagt. Weiters habe er abfällig über ihre Hunde und ihr Pferd gesprochen und gesagt, sie seien das einzige, das sie habe, da sie sich nicht wehren könnten. Das Pferd hätte sie nur, damit sie einmal „auf jemandem oben sitzen“ dürfe, und der Hund sei der einzige, der freiwillig bei ihr im Bett liege.

Sie habe ihn mehrmals auf sein Fehlverhalten angesprochen, worauf er gesagt habe, dass sie sich „nicht anschießen soll“, es sei nur Spaß.

Im ... habe sie sich mit einem Kollegen über ein Service für ihren PKW unterhalten. B habe die Unterhaltung mitgehört und die Bemerkung gemacht, sie solle „endlich die Beine breit machen bei den Mechanikern, damit auch andere Kollegen einen besseren Preis in der Werkstatt bekommen“. Sie habe daraufhin B in einem Gespräch in Anwesenheit von C gesagt, dass sie es nicht lustig finde, dass er sich auf ihre Kosten amüsiere.

Im ... habe sie im Zusammenhang mit einer Amtshandlung nach dem Fremdenpolizeigesetz nach Rücksprache mit C die ... (zuständig für fremdenpolizeiliche Amtshandlungen) zwecks Übernahme der Amtshandlung verständigt. B sei anwesend gewesen, er hätte die Rücksprache mit C hören müssen. Als die Amtshandlung im Wesentlichen abgeschlossen gewesen sei, habe B sie gefragt, wer die ... verständigt habe. Nachdem sie gesagt habe, dass sie es gewesen sei, habe er sie angeschrien: „Du machst das nie wieder. Des hast gefälligst selber zu schreiben. Ich verbiete dir das“. Die Kollegen von der ... hätten „das“ mitbekommen und sie anschließend gefragt, was los sei.

Aufgrund dieses Vorfalles habe sie sich einer Kollegin anvertraut. Anschließend habe es ein Gespräch mit dem Stadtpolizeikommandanten gegeben und Ermittlungen des Landespolizeikommando

A führte abschließend aus, dass B zwar ein „resoluter Typ“ sei, aber so ein Verhalten habe er gegenüber männlichen Kollegen nicht gesetzt. Sie habe erfahren, dass er ein ähnliches diskriminierendes Verhalten auch anderen Kolleginnen gegenüber gesetzt habe. Die meisten Kolleginnen würden sich nicht getrauen, über B's Verhalten gegenüber der Dienstbehörde Aussagen zu machen, da sie weiterhin an der Dienststelle Dienst machen möchten und Nachteile befürchten. B habe

einige Freunde im Kollegenkreis, die zu ihm halten würden, und der Vorsitzende des Dienststellenausschusses setze sich stark für ihn ein. Mittlerweile spüre sie auch „einen Druck“ durch den Kommandanten der PI, D, da auch dieser „disziplinar angezeigt“ worden sei, weil er die Diskriminierung nicht abgestellt habe. Man gebe jetzt ihr die Schuld an der Lage und sie sei dem Druck fast aller Kommandanten ausgesetzt.

Auf Ersuchen der B-GBK vom ... erstattete B am ... eine Stellungnahme zu den Vorwürfen (eingebracht von Rechtsanwalt ...). Einleitend wurde „Zur Person von A“ ausgeführt, dass ihre Zuteilung am ... zur PI X auf ihren ausdrücklichen Wunsch und gegen den ausdrücklichen Willen der Leitung der PI erfolgt sei. A habe nämlich bereits aus der Polizeischule sowie aus dem ... wachzimmer den Ruf gehabt, sich immer benachteiligt zu fühlen und darüber auch sehr aufgebracht zu sein. Ungeachtet der Ablehnung sei sie der PI X zugeteilt worden, sie sei offenkundig politisch bzw. personell mit der Polizeispitze gut vernetzt und mit dem derzeitigen Landespolizeikommandanten „per du“, also ein „Protektionskind“ (Anmerkung: die näheren Ausführungen zu diesem Thema werden nicht wiedergegeben, da die B-GBK ausschließlich zu prüfen hat, ob das behauptete Verhalten gesetzt wurde oder nicht und B ausschließlich dazu aufgefordert wurde, zu diesen Vorwürfen Stellung zu nehmen).

In der Stellungnahme hieß es weiter, dass A zu niemandem in der PI X ein „normales“ Arbeitsverhältnis aufbauen habe könne, mit Ausnahme von E. Sie könne weder mit Kritik an ihrer Person noch mit dezidiert an sie gerichteten Anordnungen umgehen. Sie habe in der Kollegenschaft den Ruf, streitsüchtig zu sein. B ging in der Folge ausführlich auf das „dienstliche Verhalten“ von A ein. Diese Ausführungen werden mangels Relevanz für die Beurteilung der behaupteten (sexuellen) Belästigung im Detail nicht wiedergegeben. Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass A's Arbeit nach Meinung von B nicht zufriedenstellend war.

Zur von der Antragstellerin vorgebrachten Amtshandlung vom ... wurde ausgeführt, es bestehe seitens des Kommandanten der PI X die Weisung, die für fremdenpolizeiliche Maßnahmen zuständige Abteilung ... für Amtshandlungen nicht heranzuziehen. Ungeachtet dieser Weisung habe A dies nach Rücksprache mit ihrem Wachkommandanten C trotzdem getan. Als B sie zur Rede gestellt habe, sei sie aufgesprungen und habe gesagt, er solle sie in Ruhe lassen, sie rede

nichts mit ihm. Sie habe ihn nicht darüber informiert, dass sie die Sache mit C besprochen habe und eine schriftliche Weisung verlangt.

B äußerte sich in seiner Stellungnahme auch zu den „zwischenmenschlichen Kontakten“ von A in der PI. Diese Ausführungen werden aus dem oben genannten Grund ebenfalls nicht wiedergegeben.

Zu den „erhobenen Vorwürfen“ führte B aus, dass sämtliche Frauen, die vom Landespolizeikommando ... in der gegen ihn geführten disziplinarischen Causa einvernommen worden seien, angeben hätten, dass er weder frauenfeindlich sei, noch dass es in ihrer Gegenwart zu Beschimpfungen gekommen sei.

Zu erwähnen seien zwei Vorfälle. Vorfall 1: Etwa vor einem Jahr hätten sich mehrere Beamte bei ihm über eine Kriminalbeamtin beschwert, da sie von dieser zu Unrecht kritisiert worden seien. Er habe ihnen „mitgeteilt“, dass ihr früherer Chef gesagt habe, er zahle demjenigen zwei Kisten Bier, der sie schwängere, damit er nicht mehr mit ihr Dienst versehen müsse. Diese Äußerung sei von ihm bloß wiedergegeben worden, insbesondere sei sie nicht gegen A gerichtet gewesen. Es sei unrichtig, dass er zwei Kisten Bier für den Fall „ausgelobt“ habe, dass jemand A schwängere.

Vorfall 2: B kenne eine Werkstatt, bei der die Preise sehr niedrig seien, wenn eine Empfehlung von ihm komme. Dies sei im Kreis der Kollegen bekannt. A habe sich wegen eines Fahrzeugservices im ... an ihn gewandt und er habe sie dorthin empfohlen. Nach dem Service habe sie sich über die hohen Kosten aufgeregt und zum Ausdruck gebracht, dass irgendetwas noch immer nicht funktioniere. Er habe darüber hinweggesehen, doch einmal, nachdem er 24 Stunden im Dienst gewesen sei, habe sie sich erneut darüber erregt, und er habe sich dazu hinreißen lassen zu sagen, wenn sie Leistungen haben wolle, ohne diese zu bezahlen, müsse sie eben „die Beine breit machen“. C habe ihn danach auf diesen Vorfall angesprochen und mitgeteilt, dass dieser Vorfall A sehr nahe gegangen sei. Es sei ihm bewusst gewesen, dass seine Äußerung nicht angemessen gewesen sei, und er habe sich im Beisein von C bei A entschuldigt. Sie habe die Entschuldigung angenommen. Danach sei das Verhältnis zu ihr wieder „gänzlich ungetrübt“ gewesen. Sie habe weder seine Gesellschaft gemieden, noch habe er Aversionen wahrgenommen. Bei gesellschaftlichen Anlässen wie der Weihnachtsfeier hätten sie nach wie vor miteinander gelacht und gescherzt.

Zu A's Vorbringen, die Situation habe sich im ... verschlechtert, sei zu sagen, dass er im ... anlässlich seines Geburtstages ein „lustiges“ Telefax von der Besatzung der PI erhalten habe, das mit „Liebe Grüße von der 8-Gruppe, insbesondere von ... und ...“ unterfertigt gewesen sei. Es sei ein Herz gemalt gewesen und darin die Unterschrift „...“.

Die Beschwerde bei der B-GBK sei inhaltlich im Wesentlichen „unrichtig und falsch“. Er habe seinem Empfinden nach weder „Mobbing“ betrieben, noch habe es sexuelle Belästigungen gegeben.

Auf Ersuchen der B-GBK gab der Kommandant der PI X D eine Stellungnahme zu A's Antrag ab. Diese wird im Detail nicht wiedergegeben, da A keine Beschwerde gegen ihren Vorgesetzten wegen Unterlassung der Schaffung einer angemessenen Abhilfe erhob. Im Wesentlichen führte D aus, dass er nie Zeuge einer verbalen sexuellen Belästigung gewesen und ihm eine solche auch nie zu Ohren gekommen sei. Zum Zeitpunkt der „Eskalation“ sei er auf Urlaub gewesen. Unmittelbar nach seiner Rückkehr habe er die vier weiblichen Bediensteten der PI befragt, keine von ihnen habe sich je durch B sexuell belästigt gefühlt. B habe mitunter ein „Polterndes Benehmen“, allerdings allen Bediensteten gegenüber. Stadtpolizeikommandant F gab ebenfalls eine Stellungnahme ab. Er führte aus, dass er von den Spannungen zwischen A und B erstmals am ... erfahren und B zu einem Gespräch „vorgeladen“ habe. Dieser habe nicht bestritten, A „manchmal verbal etwas härter ‚angepackt‘“ zu haben, doch sei das erforderlich gewesen. Unmittelbar danach habe er dem Landespolizeikommando ... Bericht erstattet und die Dienstzuteilung von A zur PI ... verfügt. Nach der Zuweisung von B zu einer anderen Dienststelle durch den Landespolizeikommandanten für ... habe er die Rückkehr von A zur PI X angeordnet.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... führte A aus, dass sie gleich nachdem sie in die PI X gekommen sei, gemerkt habe, dass sie nicht willkommen sei, wohl weil sie klein und blond sei und man geglaubt habe, sie habe keine Kraft usw. B habe immer wieder zu den Kollegen Sätze gesagt wie: „Heute hast du die Ehre, mit ihr Außendienst zu versehen.“ Sie habe sich anfangs gedacht, dass das alles quasi als Feuertaufe dazugehöre und vorübergehen werde. Es habe aber nicht aufgehört. Damals sei noch ein Charge am Wachzimmer gewesen, der sich darum gekümmert habe, dass der Umgang

halbwegs korrekt sei. Im ... seien dieser Kollege und zwei andere Kollegen weggegangen, weshalb B öfter in ihrer Gruppe gewesen sei, und es sei schlimmer geworden. Ausdrücke wie „blödes Weib, Trampel, Fischkutter“ seien für ihn ganz normal gewesen. Es sei alles belächelt worden, was sie gemacht habe, in der Regel mit dem geringschätzigen Ton „na, passt schon“. B habe auch anderen gegenüber „blöde Bemerkungen“ gemacht, aber ihr gegenüber sei es besonders schlimm gewesen.

Auf die Frage, ob sie sich jemals an den PI-Kommandanten gewandt habe, antwortete A, nein, sie habe gedacht, sie schaffe das alleine. Vor dem PI-Kommandanten habe sich B auch nicht so verhalten. Sie habe alles Mögliche probiert, sie habe das Gerede überhört, sie habe gesagt, er solle aufhören, sie habe ihm Kontra gegeben, es habe aber alles nichts genützt. Nachdem die Aussage im Zusammenhang mit der Autowerkstatt gefallen sei, habe sie sich entschlossen, etwas zu unternehmen.

A stellte weiters die Amtshandlung im Rahmen der sie die ... hinzuzog dar sowie die im Antrag beschriebene Reaktion von B.

Nach der Äußerung im Zusammenhang mit der Autowerkstatt habe sie sich an F gewandt, die sie von früher gekannt habe. Gemeinsam seien sie zu E gegangen. Seine erste Aussage sei gewesen: „Wenn das so stimmen würde, dann hätte ich das schon längst gewusst.“ Er habe aber doch etwas unternommen, er habe am gleichen Tag B kommen lassen. Sie sei mit sofortiger Wirkung in die ... versetzt worden. Als B von F zurückgekommen sei, habe er zu einem Kollegen gesagt: „Ich weiß nicht, was sie hat, Trampel habe ich schon 100 Mal zu ihr gesagt und jetzt regt sie sich auf.“

A legte die Schreiben einer Kollegin und eines Kollegen an sie vor, beide geschrieben nachdem As Beschwerde bekannt wurde. In diesen Mitteilungen wurde im Wesentlichen festgehalten, dass B ein guter Polizist sei und man ihn auch möge, dass aber sein Ton – insbesondere Frauen gegenüber – zu wünschen übrig lasse und er Frauen im Polizeidienst eher ablehnend gegenüber stehe und sein Verhalten als abwertend empfunden werde, weshalb A's Vorgehen positiv gesehen werde.

Die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen führte aus, sie habe, nachdem sie vom Landespolizeikommando über den Vorfall informiert worden sei, mit A ein Gespräch geführt. Die Kollegin habe ihr alles so geschildert,

wie sie es jetzt getan habe. A habe sich auch an die Gleichbehandlungsbeauftragte G gewandt gehabt. Mittlerweile sei gegen B ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden. Die Situation für betroffene Frauen in solchen Fällen sei schwierig, da den Frauen häufig von den jeweiligen Vorgesetzten eine Mitschuld gegeben werde, und auch die Disziplinarsenate würden mitunter die betroffenen Frauen so behandeln, als hätten sie eine Mitschuld. Ein Problem sei auch, dass die Vorgesetzten nach solchen Vorfällen häufig falsche Entscheidungen bei den Dienstzuweisungen treffen.

Auf die Frage, ob A dienst- und besoldungsrechtliche Nachteile dadurch habe, dass sie nicht „Polizeidienst“ versehe, antwortete G mit ja. A mache derzeit keine Überstunden, die Gefahrenzulage sei gekürzt, das Nachtdienstgeld entfalle usw., insgesamt seien das ca. 600,- € netto im Monat.

Auf den Hinweis des Senates, dass B in seiner Stellungnahme ausgeführt habe, er habe nicht gesagt, jemand solle A schwängern, damit sie nicht mehr zum Dienst komme, sondern er habe bloß den Kollegen von einem Fall erzählt, in dem ein Vorgesetzter diese Äußerung bezüglich seiner Mitarbeiterin gemacht habe, führte A aus, dass es so nicht gewesen sei, B habe einem Kollegen zwei Kisten angeboten, wenn er sie schwängere, damit er sie endlich los sei.

Der Senat nahm Bezug auf B's Behauptung, dass das Verhältnis zwischen A und ihm gut gewesen sei, wofür er als Beweis ein Fax mit Grüßen von A und einer weiteren Kollegin an ihn, eingerahmt von einem Herz, übermittelt habe. A sagte dazu, dass die Kollegen B zu seinem Geburtstag ein Fax übermittelt haben. Sie sei an diesem Tag gar nicht im Dienst gewesen. Jemand habe ihren Namen hingeschrieben und das Herz darüber gemalt.

In der Sitzung des Senates am ... erfolgte die Befragung von B.

Die Vorsitzende hielt B das Vorbringen der Antragstellerin vor, nämlich er habe von Anfang an abfällige Bemerkungen gemacht, mit ... habe sich die Situation massiv verschlechtert, er habe z.B. gesagt, er habe den Kurs für dienstführende Beamte deshalb gemacht, um nicht einen „Fischkutter“ (eine Frau) als Vorgesetzte zu bekommen, es gebe bei der Polizei nur deshalb Frauen, „damit die Kollegen etwas zum Schnackeln haben“, ihr Pferd hätte sie nur deshalb, damit sie einmal

„auf jemand oben sitzen“ dürfe. Als eine Kollegin an der Dienststelle schwanger geworden sei, habe B gesagt, „sogar die hat jemanden gefunden, der sie schwängert“, nur sie (A) finde niemanden, und er hätte einem Kollegen zwei Kisten Bier angeboten, wenn er „über“ A „drübersteigen“ und sie schwängern würde. In fast jedem Dienst habe er das Wort „Trampel“ verwendet. Als es um den Preis für eine Reparatur in einer Kfz-Werkstätte gegangen sei, habe er gesagt: „Hättest doch die Beine breit gemacht, dann hätten wir alle einen besseren Preis bekommen“. Im Falle einer Amtshandlung nach dem Fremdenpolizeigesetz habe er A eine schriftliche Weisung erteilt, obwohl die Amtshandlung von einem anderen Bediensteten genehmigt worden sei.

B führte daraufhin Folgendes aus: Er sei seit ... Jahren Exekutivbeamter und habe sich in der gesamten Zeit nie etwas zu Schulden kommen lassen. Die Vorwürfe würden für ihn schrecklich klingen, er bestreite das Vorbringen - wie bereits in seiner schriftlichen Stellungnahme ausgeführt - Großteils. Gegen ihn sei aufgrund der Vorwürfe von A ein Disziplinarverfahren geführt worden.

B legte das Disziplinarerkenntnis (lediglich den Spruch) vor und führte weiter aus, dass nicht nur er sehr betroffen gewesen sei, auch Kolleginnen und Kollegen hätten ihr Unverständnis - ohne dazu aufgefordert worden zu sein - zum Ausdruck gebracht. B legte Schreiben von vier Kolleginnen vor, in welchen diese im Wesentlichen festhielten, dass er immer korrekt gewesen sei und nie abschätziges Bemerkungen über Frauen gemacht habe. Einige Bedienstete, die als „Zeugen“ im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission genannt worden seien, hätten ihre Aussagen im Disziplinarverfahren relativiert. Die von der Personalstelle geführten Ermittlungen seien „nicht ganz objektiv“ gewesen. Es seien alle 30 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen befragt worden, alle seien darauf aufmerksam gemacht worden, dass sie sich nicht fürchten müssten, denn er würde nicht mehr an die Dienststelle zurückkommen. Teilweise sei ihnen in den Mund gelegt worden, was sie zu sagen hätten. Er tue sehr viel für seine Mitarbeiter, Er habe sehr viel Achtung vor Frauen, und nicht die Einstellung, wie sie in diesem Verfahren dargestellt worden sei. Er sei von den Bediensteten als kompetenter und engagierter Polizist beschrieben worden. Er sei „dienstfordernd“ und leistungsorientiert, aber er erwarte von den Kollegen nicht mehr, als er selbst geben könne. Er besitze die Gabe, die Kollegen zu motivieren, er unterstütze sie und habe das Bestreben, Polizisten heranzuziehen und keine Verwalter. Wenn er merke, dass

jemand das Verlangte nicht erfüllen könne, fördere er ihn. Wenn er aber erkenne, dass jemand nicht wolle, sehe er das nicht ein. Das sei auch der Punkt gewesen, an dem „es“ bei A gescheitert sei.

Die Vorsitzende wies an dieser Stelle darauf hin, dass es nicht die Aufgabe der Bundes-Gleichbehandlungskommission sei, As Arbeit oder Verhalten im Dienst zu prüfen, sondern ob A sexuell und/oder auf Grund des Geschlechtes belästigt worden sei. Auf die Frage, welches Motiv A für ihre Anschuldigungen haben könnte, replizierte B, dass das Verhalten von A im Zusammenhang mit der Situation zu sehen sei. Sie werde von der überwiegenden Mehrheit der Kollegen als schwierige Person angesehen, die nur auf ihren Vorteil bedacht sei und sich immer benachteiligt fühle. Sie habe viele Äußerungen auf sich bezogen, die gar nicht auf ihre Person bezogen gewesen seien. Seine Zurechtweisungen seien immer dienstlich begründet gewesen. Er sei zwar manchmal etwas polternd, aber er sei nie ausfällig geworden.

Auf die Frage, ob es also nicht richtig sei, dass er Ausdrücke wie „Trampel“ wiederholt gebraucht und Bemerkungen gemacht habe wie: „heute hast Du die Ehre mit ihr“, antwortete B, dass die PI X eine sehr kleine PI sei, und es daher kaum möglich sei, ein Wort derart oft zu wiederholen, ohne dass es jemanden auffalle. Er könne sich nicht erinnern, dass er dieses Wort ein einziges Mal zu A gesagt hätte. Er habe, als er von diesem Vorwurf erfahren habe, auch E gefragt, ob das so schlimm sei. -Wenn er tausendmal Trampel gesagt hätte, sei „das so eine Tragödie, dass man das nicht ausreden kann?“ Zu bemerken sei, dass er gar nicht gewusst habe, warum ein Verfahren eingeleitet worden sei. E habe im Disziplinarverfahren übrigens auf Vorhalt der Niederschrift über seine Einvernahme durch das LPK gesagt, dass er diese korrigieren müsse. E habe gesagt, es sei nicht richtig, dass er (B) in seiner Gegenwart Frauen als Trampel bezeichnet habe, diesbezüglich sei er im LPK missverstanden worden.

Auf die Frage, was es mit der Behauptung, dass er demjenigen eine Kiste Bier zahlen werde, der A schwängere, auf sich habe, führte B Folgendes aus: Eine Kollegin (nicht A) habe sich beschwert, dass sie einen Akt nicht bearbeiten könne. Darüber hätten sich ihre Kollegen bei ihm beschwert, und in diesem Zusammenhang habe er gesagt, dass der frühere Chef der Bediensteten bereits vor zehn Jahren gesagt habe, dass er demjenigen eine Kiste Bier zahle, der sie schwängere. Er habe sich dazu hinreißen lassen, „in einer Männerrunde wohl-

gemerkt“, zu sagen, er könne sich vorstellen, dass ihm „das“ „bei der einen oder anderen“ auch eine Kiste Bier wert wäre. Und ein Kollege habe daraufhin gesagt: „Ja, z.B. bei der A“. Es sei zugegebenermaßen ein „tiefer Schmäh“ in einer Männerrunde gewesen, es sei aber nicht die Norm, so zu reden.

Auf die Frage, wie A Äußerungen zur Kenntnis gelangt seien, die in einer Männerrunde gefallen seien, antwortete B, dass A laut ihren Angaben gerade vorbeigegangen sei (also die Unterhaltung mitangehört habe). Zuerst habe sie überhaupt gesagt, dass Kollege Felge bestürzt gewesen und an sie herangetreten sei, und dann habe sie gesagt, sie habe die Äußerungen beim Vorbeigehen gehört.

Auf Aufforderung, die Äußerung im Zusammenhang mit der Autowerkstatt darzulegen, führte B aus, er habe A, die mit ihrem Auto Probleme gehabt habe, an einen ihm bekannten Mechaniker verwiesen. Sie habe die Arbeiten verrichten lassen und ihn dann gefragt, was sie dem Mechaniker zahlen solle. Er habe ihr gesagt, sie solle mit ihm reden, mit ihm auf einen Kaffee gehen. An einem Morgen habe er mit Kollegen über Autos gesprochen und A habe die Bemerkung fallen lassen, dass sie ... € gezahlt habe und der Scheibenwischer noch immer nicht funktioniere. Er (B) sei an diesem Tag „nicht gut drauf gewesen“. Es sei ihm dann herausgerutscht: „Wenn du's umsonst haben willst, musst halt die Füße aufmachen“. Diese Bemerkung habe ihm schon im selben Moment leidgetan, er habe auch noch versucht, zu beschwichtigen und gesagt, „vielleicht hätten wir dann alle was davon“. Der unmittelbare Vorgesetzte von A, Kollege C, sei später zu ihm gekommen und habe ihm gesagt, dass sie von diesem Satz „sehr berührt“ sei. Sie hätten dann ein ausführliches Gespräch gehabt, in Anwesenheit von Kollegen C. Er habe sich entschuldigt. A habe im Rahmen dieses Gespräches gesagt, er sei im Allgemeinen gemein. Er habe ihr erklärt, dass er nicht gemein sei, sondern dass er sie nur auf Verfehlungen aufmerksam mache. C habe auch vor der Disziplinarkommission ausgesagt, dass A die Entschuldigung angenommen und er den Eindruck gehabt habe, dass sie damit zufrieden sei.

Zu dem von A vorgebrachten Vorfall im Zusammenhang mit der ..., führte B aus, es sei allen bekannt, dass man bei Amtshandlungen nach dem Fremdengesetz nicht die ... hinzuzuziehen habe (... = eine eigene Einheit für fremdenpolizeiliche Belange für Ausgleichsmaßnahmen). Er habe nicht – wie behauptet - gewusst,

dass Kollege C den Einsatz genehmigt habe. In Anwesenheit von C und H habe er A damals in aller Ruhe gefragt, weshalb sie die ... geholt habe. Daraufhin sei sie „ausgezuckt“. Sie habe geschrien: „Lass mich in Ruh, was willst du von mir, mit dir rede ich nichts.“ Dann sei sie aus dem Zimmer gelaufen. Sie habe wiederholt, dass sie mit ihm nicht rede, und er habe gesagt: „Wenn du willst, kannst du das schriftlich haben.“ Daraufhin habe sie geantwortet: „Ja, dann gib’s mir schriftlich“, und er habe die schriftliche Weisung erteilt. C habe im Übrigen später bestätigt, dass er (B) keine Kenntnis davon gehabt habe, dass er das Hinzuziehen der ... genehmigt habe.

Auf die Frage, ob C die ... holen dürfe, A dies aber nicht gestattet sei, antwortete B, dass es immer Ausnahmen von der Regel gebe. A habe auch nicht dezidiert gefragt, ob die ... geholt werden dürfe, sondern – das habe H ausgesagt - A habe in den Raum hinein gesagt: „Ich hole jetzt die ...“, dann sei sie wieder gegangen. Die Kollegen der ... könnten im Übrigen bestätigen, dass er die ganze Zeit über sehr ruhig gewesen sei, und dass A „hysterisch ausgezuckt“ sei.

Die Vorsitzende der AG für Gleichbehandlungsfragen führte aus, dass B laut den Unterlagen gegenüber F gesagt habe, er habe sich zweimal in Anwesenheit von A zu Äußerungen mit sexuellem Hintergrund hinreißen lassen. Für eine dieser Äußerungen habe er sich entschuldigt. Ihre Frage sei, welche die zweite Äußerung gewesen sei.

B antwortete, er sei zu F gerufen worden, und dieser habe ihm mitgeteilt, es seien schwerwiegende Vorwürfe gegen ihn erhoben worden, ohne aber die konkreten Vorwürfen zu nennen. Er (B) habe daraufhin von zwei Vorfällen berichtet, an die er sich erinnern habe können, nämlich von dem einen, für den er sich entschuldigt habe und von der Äußerung mit den zwei Kisten Bier, obwohl er zum damaligen Zeitpunkt gar nicht gewusst habe, ob A diese Äußerung gehört habe oder nicht.

Abschließend führte B aus, dass er versetzt worden sei, dass er anfangs nicht einmal gewusst habe, welche konkreten Vorwürfe erhoben worden seien, und dass bei den Einvernahmen durch das LPK nicht die nötige Objektivität an den Tag gelegt worden sei.

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. ...

Gemäß § 8a Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis 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 angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, 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-GBG „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.

Bei der von B unbestrittenen Bemerkung gegenüber A, sie solle doch „die Beine breit machen ...“ handelt es sich eindeutig um eine die sexuelle Sphäre betreffende, schwerwiegende, unangebrachte und anstößige Bemerkung. Zweifellos beeinträchtigt eine derartige Bemerkung auch nach einem objektiven Maßstab die Würde einer Frau und schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für sie. Daran ändert weder eine „angenommene“ Entschuldigung (laut B), oder ein Gespräch, im Rahmen dessen die betroffene Person auf die Unangebrachtheit aufmerksam macht (laut A), etwas, noch ein in der Folge „gute-Miene-zum-bösen-Spiel-machen“ der betroffenen Person. Der Umstand, dass eine betroffene Person nicht unverzüglich Schritte gegen die belästigende Person setzt, macht die Belästigung nicht ungeschehen.

Der Senat kam daher zu dem Ergebnis, dass B A durch die Bemerkung, sie hätte „die Beine breit machen sollen“ sexuell im Sinne des § 8 B-GIBG belästigte.

Zu A's Behauptung, B habe einem Kollegen zwei Kisten Bier angeboten, wenn er „über“ sie „drübersteigen“ und sie schwängern würde, damit er sie los sei und zu B's Behauptung, er habe diese Bemerkung nicht auf A bezogen gemacht, hält der Senat Folgendes fest: Tatsache ist, dass B diese Bemerkung während des Dienstes machte und ihm auch bewusst gewesen sein muss, dass A sie hören könnte. Dies ergibt sich aus B's Antwort auf die Frage von der Vorsitzenden der AG für Gleichbehandlungsfragen nach seinen Ausführungen vor F, nämlich F habe ihm mitgeteilt, es seien schwerwiegende Vorwürfe erhoben worden, ohne aber die konkreten Vorwürfen zu nennen, woraufhin er – u. a. - von der Äußerung mit den zwei Kisten Bier berichtet habe. Selbst wenn B – wie er ausführte - zum damaligen Zeitpunkt nicht wusste, ob A diese Äußerung gehört hatte oder nicht, so war ihm offenbar bewusst, dass sie die Bemerkung gehört habe könnte, sonst wäre er gegenüber F nicht von sich aus darauf eingegangen. Für die Beurteilung dieser Äußerung im Hinblick auf das Vorliegen der behaupteten Belästigung ist es letztlich irrelevant, ob sie konkret auf die Antragstellerin bezogen war oder nicht, denn derartige Ausführungen/„Nacherzählungen“ im Rahmen des Dienstes, die noch dazu Zustimmung signalisieren – B sagte laut eigener Aussage auch, er könne sich vorstellen, dass ihm „das bei der einen oder anderen“ auch eine Kiste Bier wert wäre -, betreffen die sexuelle Sphäre einer Bediensteten, beeinträchtigen ihre Würde, sind unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend und anstößig und schaffen eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person.

Auf Grund der dargelegten Erwägungen kam der Senat zu dem Ergebnis, dass Bs Ausführung/„Nacherzählung“ eine sexuelle Belästigung von A im Sinne des § 8 B-GIBG darstellt.

Betreffend die übrigen von A vorgebrachten Verhaltensweisen B's kam der Senat auf Grund der ihm vorliegenden Unterlagen und insbesondere auf Grund der ausführlichen Befragungen in den Sitzungen des Senates zu dem Ergebnis, dass As Darstellung von B's Verhalten insgesamt glaubwürdig ist.

B ging weder in seiner schriftlichen Stellungnahme, noch bei seiner Befragung durch den Senat auf die von A vorgebrachten Äußerungen und Verhaltensweisen (Frauen seien nur deshalb bei der Polizei, damit die Männer „etwas zum Schnackseln“ hätten, die wiederholte Bezeichnung als „Trampel“, sonstige ab-

wertende Äußerungen) im Konkreten ein. Den konkreten Vorhalten trat er damit entgegen, A's dienstliche Tätigkeit als unzureichend darzustellen, weshalb Maßnahmen, mitunter auch in etwas härterem Ton („polternd“), notwendig gewesen seien, wobei er aber nie ausfällig geworden sei, abwertende Bemerkungen Frauen gegenüber mache er im Allgemeinen nicht. B's Darstellung erschien dem Senat auf Grund des gesamten Vorbringens weniger glaubwürdig als das Vorbringen der Antragstellerin. Sein Verständnis vom Umgang mit Mitarbeiterinnen zeigte sich vor allem bei der Beantwortung der Frage, ob er wiederholt das Wort „Trampel“ verwendet habe. B antwortete, er könne sich nicht erinnern, dass er dieses Wort ein einziges Mal zu A gesagt hätte, aber selbst wenn er „tausendmal Trampel gesagt hätte“, sei „das so eine Tragödie, dass man das nicht ausreden kann?“ Die Verwendung von Ausdrücken wie „Trampel“ gegenüber Mitarbeiterinnen/Kolleginnen (Mitarbeiter/Kollegen werden selten als „Trampel“ bezeichnet, im Allgemeinen wird dieses Wort zur Abwertung von Frauen gebraucht) ist aber in keinem Fall harmlos. Einem Bediensteten mit einer Vorgesetztenfunktion müsste bewusst sein, dass geschlechtsbezogene abwertende, geringschätzige usw. Verhaltensweisen (Bemerkungen) im Dienst nicht akzeptabel sind und einen Verstoß gegen § 8a des B-GIBG (Belästigung auf Grund des Geschlechtes) darstellen.

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

Juni 2012