getreten und habe erklärt, dies sei nicht die Aufgabe der Schülerin, sie solle zur Kenntnis nehmen, dass er hier unterrichte. Weiters habe er ihr unvermittelt vorgeworfen, einen Schüler „völlig fertig gem acht“ zu haben, und schließlich habe er noch gedroht: „Wenn diese Attacken gegen meine Abteilung kein Ende nehmen, wird es schlimme Konsequenzen für sie geben.“ Sie habe sich daraufhin abgewandt, und B habe in lautem und aggressivem Ton, und dies in der Aula, gesagt: „Schauen Sie mir gefälligst in die Augen, wenn ich mit Ihnen spreche.“ Sie habe viele der verbalen Angriffe stillschweigend hingenommen und leide bereits unter körperlichen Beschwerden. In einem Gesp räch habe ihr der Direktor den Rat gegeben, den Kollegen so zu nehmen wie er ist.

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelt B mit Schreiben vom … eine Stellungnahme zu den Vorwürfen. Er führt einleite nd aus, er habe nie die Absicht gehabt, A zu belästigen oder zu mobben. Er habe nie agiert sondern reagiert. A habe sich ihm gegenüber auch nicht immer respektvoll und korrekt verhalten, sie sei ihm oft in einer abfälligen Art begegnet, es sei auch seine Würde verletzt worden.
Zum ... führt B aus, es habe in der Schulgemeinschaft heftige Kritik an der geplanten Anschaffung eines teuren ... gegeben. Im Gespräch mit den Vertretern des Elternvereins habe er sich der Meinun g angeschlossen, dass mit einer billigeren Variante das Auslangen gefunden wer den könnte. Dies auch deshalb, weil die Obfrau des Elternvereins geklagt habe, sie wisse nicht, woher sie € … nehmen solle. Es könne sein, an den Wortlaut kö nne er sich nicht mehr genau erinnern, dass er die teure Variante des ... al s „unnötige und unsinnige Anschaffung“ bezeichnet habe.
Zum Vorwurf von A im Zusammenhang mit der Betriebsküche führt B aus, die Abteilung … sei nicht eingeladen worden , an der Planung und Ausführung der Betriebsküche teilzunehmen, obwohl die Sc hüler/innen dieser Abteilung hier zwei bis drei Tage in der Woche unterrichtet werden. Er habe die Mitarbeit der Abteilung … eingefordert, sei aber auf taube Ohren gestoßen. Er sei auch nicht darüber informiert worden, dass die Betriebsküche nicht – wie vom Ministerium vorgesehen - als „betriebliche Lehrküche“ ausgestattet werde, sondern als Produktionsküche. Der Umstand, dass an der Schule keine Lehrküche geplant und er nicht darüber informiert worden sei, zeige die Intransparenz des Vorgehens. Die Bemerkung „der Unlauterkeit“ habe er sicherlich nicht gemacht.

Bezüglich des … führt B aus, er habe den Direktor auf sein Versprechen, das Lager als … nutzen zu können aufmerksam gemacht. Die Diskussion darüber sei heftig, aber in der Sache korrekt verlaufen. A dürfte sie zu lange gedauert haben, jedenfalls habe sie sich in das Gespräch mit einer „abfälligen“ und seine „Argumentation ins Lächerliche ziehenden Bemerkung“ eingemischt. Er habe sie daraufhin ersucht, sich herauszuhalten, dies mit der Bemerkung, sie wisse nicht, worum es ihm gehe und ein „gescheites Reden“ helfe jetzt auch nicht.
Zum behaupteten Vorfall an der Lehrrezeption führt B aus, er habe dort seine Schüler/innen unterrichtet. A habe „die Schüler mit einer mehr als bestimmten Tonart aufgefordert, für sie eine Erledigung … zu machen.“ Er habe A „korrekt zu verstehen gegeben“, dass es unüblich sei, Schüler während des Unterrichts und ohne Erlaubnis des unterrichtenden Lehrers „von der Unterrichtsstunde wegzuschicken“. Bei dieser Gelegenheit habe er sie mit dem Vorwurf einer Mutter konfrontiert, die behauptet habe, A habe gegenüber den Schüler/innen der Abteilung … „einen sehr schnöden Ton“. Da er den Namen der Mutter nicht genannt habe, habe sie sich von ihm in einer Art abgewandt, die er als Affront empfunden habe. Er habe sie daher ersucht, sich ihm zuzuwenden und ihn anzusehen, wenn sie mit ihm spreche. Eine Aufforderung, ihm in die Augen zu schauen, habe er sicher nicht gemacht.
Abschließend bemerkt B, er habe sich um ein kollegiales Verhältnis zu A bemüht, als er aber gemerkt habe, dass sie keine Kooperation wünsche und sie auch Konflikte mit anderen Kollegen der Abteilung ... herbeigeführt habe, habe er sich entschlossen, die Zusammenarbeit auf eine „nüchterne und sachliche Basis zu stellen“. Er schlage vor, sich mit A zusammenzusetzen, um gemeinsam ein Konzept zur Verbesserung des Arbeitsklimas zu erarbeiten. Die Fachinspektorin … habe bereits am … ein Gespräch vermitteln wollen, A habe dieses aber abgelehnt.

Auf Aufforderung der B-GBK übermittelt der Direktor mit Schreiben vom … nachstehende Stellungnahme:
„Auf Grund der besonderen Organisation unserer Schule, in der mehrere Schulformen gemeinsam geführt werden, besteht ein gewisser Wettbewerb zwischen den einzelnen Schulformen. Dieser Wettbewerb führte und führt immer wieder dazu, dass Maßnahmen und Entscheidungen der Schulleitung öfters nicht sachlich, sondern von der Warte der eigenen Schul-

form aus beurteilt werden. In diesem Zusammenhang werden Diskussionen auch manchmal emotional und nicht ganz sachlich geführt.
Da ich sehr bemüht bin, die Einheit der Schule zu wahren, und versuche meine Entscheidungen …. nach sachlichen Gesichtspunkten zu treffen, hat sich meines Erachtens die Situation von Jahr zu Jahr gebessert und ist erst wieder im Zusammenhang mit dem Betriebsküchenprojekt etwas eskaliert, weil sich die Lehrerinnen und Lehrer der ... zu wenig eingebunden fühlten, obwohl sie auch in der Betriebsküche arbeiten. Ich sehe daher die Ursache der Zwistigkeiten keineswegs unter einem geschlechtsspezifischen Gesichtspunkt, sondern bedingt durch die Wettbewerbssituation zwischen den einzelnen Schulformen.
Diskussionen auf nicht sachlicher Ebene in einem ähnlichen Umgangston hat es auch schon vorher mit anderen handelnden Personen gegeben.
Zu den drei geschilderten Konfliktsituationen gebe ich folgende Stellungnahme ab:
Elternvereinssitzung vom …
Da ich bei der gegenständlichen Sitzung des Elternvereins Gast ….. war, hatte ich keinerlei Möglichkeit, dienstrechtlich einzugreifen, sondern habe nur durch einen sachlichen Diskussionsbeitrag versucht, die Angelegenheit zu beenden. Tatsache ist allerdings, dass es zu einer innerschulischen unsachlichen Kampagne gegen die Finanzierung eines ... durch den Elternverein gekommen ist. Wer letztendlich dafür verantwortlich ist, entzieht sich meiner Kenntnis.
Diskussion im Jour Fixe
Von mir wurde der Diskussionsbeitrag der Beschwerdeführerin rein humorvoll, satirisch in der Richtung aufgefasst, dass ich mich davor hüten soll, dass ein Konferenzzimmergespräch mit Kollegen bereits als Entscheidung aufgefasst werden könnte. B dürfte das Zitat auch so betrachtet haben und war vermutlich gerade deshalb verärgert, weil die Angelegenheit für ihn sehr ernst war. Was B dann konkret gesagt hat, weiß ich nicht mehr. Ich weiß nur mehr, dass ihn die ganze Angelegenheit sehr bewegt hat.
Konfliktsituation 3
Diese Situation ist mir nicht bekannt gewesen, und ich habe erstmals aus der Beschwerdeschrift davon erfahren. Grundsätzlich halte ich es so, dass von mir als Dienststellenleiter nur offizielle Beschwerden von Parteien behandelt werden. Die Beschwerdeführerin hat sich zwar einige Mal bei mir über das Verhalten von B beklagt, ich hatte aber nie den Eindruck, dass es sich um eine offizielle Beschwerde handeln soll. Anzumerken ist, dass es auch umgekehrt Klagen von B über die Beschwerdeführerin bei mir gegeben hat.

In Zukunft werde ich jedenfalls meine Toleranzbreite einschränken und in keinem Diskussionsforum mehr unsachliche und nicht im entsprechenden Ton vorgebrachte Beiträge zulassen.“

In der Sitzung am … führt A aus, es habe von B nicht nur Angriffe gegen sie, sondern gegen die ganze Fachgruppe gegeben. Die Schule beschäftige ca. 100 Bedienstete, 80 % davon seien weiblich. Ihre „Ausbildungsschiene“ überschneide sich vielfach mit jener von B. Als sie die Gruppe übernommen habe, habe sie versucht, die Überlappungen aufzulösen, sodass es nicht mehr so viele Berührungspunkte und somit so viele Konflikte gebe. Es habe mehrere Vorfälle mit B gegeben, teilweise am Gang und somit vor Schüler/innen. Schwierigkeiten habe es vor allem gegeben, wenn sie einen Saal gebraucht habe, für den B zuständig gewesen sei. Er habe dann immer wieder behauptet, sie bzw. ihre Gruppe habe Schäden verursacht. Wenn B etwas nicht gefallen habe, habe er sie vor den Schüler/innen angeherrscht, zum Beispiel mit den Worten: „Kommen Sie jetzt in mein Büro.“ Das sei ihr schon deshalb unangenehm, weil es ein schlechtes Bild mache und ein schlechtes Beispiel für die Schüler/innen gebe.
Vor … Jahren habe man sich um die Bewilligung für eine Großküche bemüht, und nachdem diese schließlich erteilt worden sei, habe die Zusammenarbeit mit allen, auch mit Vertreter/innen des Landesschulrates und des Ministeriums sehr gut funktioniert. Sie sei in die Planung sehr stark eingebunden gewesen, der Direktor habe ihr viele Kompetenzen überlassen. Sie habe die Abteilung von B nie ausgegrenzt. Das Projekt sei sehr gut geglückt, und sie glaube, es habe deshalb auch viel Neid in der Kollegenschaft gegeben. Bei einer Sitzung des SGA, in der es um die Errichtung eines ... gegangen sei, sei ihr vorgeworfen worden, dass sie bei der Bewilligung des Küchenprojektes intransparent gearbeitet habe und es höchst fraglich sei, wie sie überhaupt zu dieser Bewilligung gekommen sei. Am Tag vor dem Fest zum Abschluss des Projektes habe er sie angeherrscht, sie solle ihm, wenn sie mit ihm spreche, in die Augen sehen, und das haben jedenfalls eine Kollegin und mindestens 20 Schüler/innen gehört.
Zum Vorfall betreffend den Lagerraum führt A aus, B habe die freie Lagerfläche für den ... lukrieren wollen, der Direktor habe aber diesen Bereich bereits den … versprochen gehabt. B bzw. der Bereich ... habe immer wieder darauf gepocht, dass ihnen der Bereich versprochen worden sei. Die Vorgangsweise sei immer gleich gewesen, es sei so lange auf etwas gepocht worden, bis schließlich seitens

der Direktion nachgegeben worden sei. Dies sei auch schon bei den Vorgängern von Dir. … so gewesen. Nachdem also ei ne Stunde lang nur über diesen Raum gesprochen worden sei, habe sie die Situ ation entschärfen wollen und zum Direktor gesagt: „Du solltest dir genau überle gen, was du im Raucherkammerl versprichst.“ Sie habe diese Bemerkung lustig gemeint. B habe sie daraufhin angeschrieen: „Immer wenn sie nicht mehr weit er wissen werden sie zynisch, weil gscheit reden können sie ja nicht.“ Zu diesem Zeitpunkt sei ihr klar geworden, dass sie im eigenen und im Interesse ihrer Schülerinnen, für die sie Vorbild sei, etwas unternehmen müsse. Sie habe dama ls schon alle möglichen körperlichen Beschwerden gehabt.
Auf die Frage, ob sie sich an den Dire ktor gewandt habe, damit dieser Abhilfe schaffe, antwortet A, der Direktor sei bei manchen Vorfällen dabei gewesen und einmal sei sie mit Tränen in den Augen zu ihm gekommen, und er habe gesagt, sie solle das nicht so tragisch nehmen. Sie habe schließlich nicht mehr eingesehen, dass sie B alles zugestehen müsse.

Dir. … führt aus, das Verhältnis zwisch en den beiden Abteilungen sei gespannt gewesen, auch schon zu Zeiten der Vorv orgängerin von A. Es sei bei den wöchentlichen Dienstbesprec hungen zu „Ausfällen“ geko mmen, und zwar von Seiten aller Beteiligten. Das Arbeitsklima sei schlecht gewesen, seit der Beschwerde von A bei der B-GBK habe sich das aber deutlich gebessert.
Auf die Frage, ob er als Vorgesetzter Maßnahmen gesetzt habe, antwortet Dir. …, er sei „nicht direkt dazu aufgefordert“ worden. Er sei einmal auch von B „angegangen worden“, woraufhin er die Bespre chung verlassen habe, weil er der Meinung sei, das habe er nicht notwendig.

Die in der Sitzung der B-GBK anwesende Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur führt aus, sie habe A zur Beschwerde bei der B-GBK ermutigt, weil vom Ministerium verschiedene Projekte zur Förderung des Selbstbewusstseins der Schülerinnen ins Leben gerufen worden seien und es in Schulen auch darum gehe, welches Frauenbild die Schüler/innen vermittelt bekommen. Sie sollten nicht vermittelt bekommen, dass Männer Frauen anherrschen und Frauen sich nicht dagegen wehren können. Die Schwierigkeit im Falle von Belästigungen/Mobbing von Frauen sei, dass es sich dabei um Vorgangsweisen und Vorfälle handle, die

sich über einen längeren Zeitraum erst recken. A habe in ihrem Antrag nur die wichtigsten Punkte dargelegt, tatsächlich habe es aber mehrere mehr oder weniger schwerwiegende Verhaltensweisen ge genüber weiblichen Bediensteten gegeben. Die Herabwürdigung finde sozusagen laufend statt.

Auf die Frage an den Direktor, ob er glaube, dass B generell ein Problem mit Frauen in Führungsfunktionen habe, antwortet Dir. …, er betrachte die ganze Angelegenheit nicht als ein geschlechtsspezif isches Problem, sondern es gehe – milde ausgedrückt – um die Konkurre nz zwischen den Schulformen.

A führt aus, B habe ein sehr konventionelles Frauenbild. Sie könne sich an eine Situation in der Waschküche erinnern, wo er gebrüllt habe: „Wenn's zu deppert san zum Waschn, bleibn's z`Haus."
Dir. … erklärt dazu, B würde sich in der gleichen Situation einem Mann gegenüber auch nicht anders verhalten, was A bezweifelt.

Zur Erklärung von B in seiner Stellung nahme an die B-GBK betreffend das Küchenprojekt, nämlich er habe mit dem Wort „intransparent" gemeint, er sei in das Projekt zu wenig eingebunden gewesen , führt A aus, der Architekt habe bei der ersten Besprechung zu B gesagt, dass es sich bei dem Küchenprojekt um ihr Projekt handle. Wenn es um den … gehe, werde er sich mit ihm besprechen, davor müsse er allerdings einen Projektantrag stellen. Daraufhin sei B beleidigt gewesen und habe einen Kollegen beauftragt, an den Sitzungen teilzunehmen. In den Weihnachtsferien seien „Selbstbedie nungsstraßen" zu besichtigen gewesen, und da sei der Kollege ausgestiegen, weil er in den Ferien nichts machen habe wollen.

Auf die Frage der Kommission zum Vorfall an der Lehrrezeption, wiederholt A ihre Ausführungen im Antrag (Seite 3). Dieser Vorfall sei der Anlass für weitere Unstimmigkeiten gewesen, so habe ihr B ua auch unterstellt, sie habe einen Schüler „fertig gemacht", wobei sie bis heute nicht wisse, wann das gewesen sein soll und um welchen Schüler es sich handle.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass sie ein klärendes Gespräch mit der Fachinspektorin abgelehnt habe, antwortet A, nachdem sie den Antrag bei der B-GBK

eingebracht habe, habe die Fachinspektori n sie gefragt, weshalb sie die Sache jetzt ins Rollen bringe usw. Sie habe ihr die Situation aus ihrer Sicht erklärt, und die Fachinspektorin habe gesagt, B schlage ein klärendes Gespräch mit einem Mediator vor. Das habe sie mit der Begründung abgelehnt, dass sie nach dem Vorfall vor dem Elternverein zwei Monate auf eine Entschuldigung von B gewartet habe.

Auf die Frage, ob es auch Probleme zwischen der … und B gebe bzw. ob es mit dieser überhaupt Berührungspunkte gebe, antwortet Dir. …, mit dem Bereich … habe B eher weniger Berührungspunkte, es habe aber manches Mal Auseinandersetzungen gegeben.
Auf die Frage, ob er über eine Lösung der Konflikte nachgedacht habe, antwortet Dir. …, er habe gedacht, die Sache werde sich wieder beruhigen, wenn dezidiert der Wunsch an ihn herangetragen worden wäre, etwas zu unternehmen, hätte er etwas unternommen.
Auf die Frage, ob er nicht daran gedacht habe, dass er schließlich der Vorgesetzte von beiden Personen sei, und dass es wohl nicht alle Ta ge vorkomme, dass jemand weinend zu ihm komme, antwortet Dir. …, dieser „Auftritt“ sei auch nicht anders gewesen, als andere vorher.

Auf die Frage, ob B auch gegenüber Schülerinnen herablassend gewesen sei, antwortet A, die Schülerinnen und Schüler würden jedenfalls „mitbekommen“, wie sich B gegenüber „dem weiblichen Geschlecht“ verhalte. Den Unterschied zwischen Männern und Frauen sehe man auch an der Lehrfächerverteilung, kein Mann im Bereich ... übernehme Stunden, in denen geputzt werden müsse. Die jüngeren Kollegen haben bereits das Verhalten von B angenommen, ein bestimmtes Verhalten habe eben auch Vorbildfunktion.

Auf die Frage an B nach der Situation rund um das Projekt Küche, führt dieser aus, er habe an der Planung beteiligt sein wollen, da damals die Schüler/innen der Abteilung ... drei Mal in der Woche in der Küche unterrichtet worden seien. Er habe an einer Besprechung teilgenomme n und mehrmals kundgetan, dass er mitarbeiten wolle, es seien aber imme r wieder abfällige Bemerkungen von A gemacht worden. Schließlich habe er sich damit abgefunden, nicht mitbeteiligt zu sein.

Auf die Frage, was er mit dem Wort „Intransparenz“ gemeint habe, antwortet B, er habe damit gemeint, er sei zu wenig eingebunden gewesen.

Auf die Frage an den Direktor, ob durch die Beauftragung von A mit der Planung der Küche andere Kolleg/innen vom Projekt ausgeschlossen worden seien, antwortet Dir. …, A habe sich um die Le itung des Küchenprojektes beworben, und er habe ihr die Sache übertragen, da er ohnehin nicht viel davon verstehe. Bei einem Jour Fixe habe dann B den Wunsch geäußert, miteinbezogen zu werden, und er habe zugestimmt. Dass B dann „a usgebotet wurde oder sich ausgebotet gefühlt hat“, habe er damals nicht gewusst.

Zu der Auseinandersetzung im Zusammenh ang mit dem Lagerraum, führt B aus, seine Gruppe habe den Wunsch geäußert, im Keller ein … zu haben, da es an der Schule auch eine …-Ausbildung gebe. Er habe A gefragt, was mit diesem Warenlager passiere und sie habe geantwortet, das wisse sie noch nicht genau. Er habe den Eindruck gehabt, sie wolle dieses „ehrgeizige Projekt“ selbst umsetzen. Er habe sich daraufhin zurückgezogen.
Auf die Frage, ob es richtig sei, dass er zu A im Rahmen eines Gespräches betreffend den Lagerraum gesagt habe, we nn sie nicht mehr weiter wisse, werde sie zynisch, denn „gscheit reden“ könne sie nicht, antwortet B, er habe gesagt, wenn sie nicht mehr weiter wisse, rede sie immer gescheit daher. Dies müsse aber „aus der Situation heraus verstanden“ werden, die Art von A ihm gegenüber sei nämlich immer eine „belächelnde“ gewesen, und er habe den Eindruck gehabt, dass sie ihn nicht ernst nehme.

Auf die Frage nach der Situation am Elternvereinsabend im Zusammenhang mit dem Thema ..., führt B aus, die Obfrau des Elternvereins sei einige Tage vor der Veranstaltung zu ihm gekommen und habe gesagt, sie wisse nicht, woher sie das Geld nehmen solle. Er habe sich gefragt, weshalb man einen derart teuren ... anschaffen müsse, man hätte das Geld anderswo besser anlegen können, und er habe seine Kritik am Elternvereinsabend angebracht.
Auf die Frage, weshalb die Obfrau des Elternvereins gerade zu ihm gekommen sei, antwortet B, sie gehe auch zu den anderen Fachvorständen, „in ihrer Not“ sei sie dieses Mal zu ihm gekommen. Er gebe du rchaus zu, dass er ziemlich impulsiv gewesen sei.

Dir. … führt dazu aus, es habe zu diesem Zeitpunkt schon einen zwei Jahre alten SGA-Beschluss gegeben, und er habe sich deshalb auch für die Realisierung dieses Projektes ausgesprochen. Über die Kosten sei er nicht informiert gewesen, er wisse aber, dass mehr als die Hälfte des Geldes von Sponsoren stamme.

Auf die Frage nach der Situation im Back office-Bereich, wiederholt B im Wesentlichen die Ausführungen seiner Stellungnahme an die B-GBK (Seite 5).
Auf die Frage, ob es jemals ein Gespräch zwischen den Beteiligten in Anwesenheit des Direktors gegeben habe, antwortet B mit Nein.
Auf die Frage, ob A oder er selbst ein derartiges Gespräch angeregt haben, antwortet B, nein, er komme aus der Privatwirtschaft, er kenne solche Situationen, da gehe es noch ärger zu, er habe sich schließlich mit der Situation abgefunden.
Auf die Frage, ob er befürchtet habe, bei m Direktor kein offenes Ohr zu finden, antwortet B, nein, er habe eine gute Gesprächsbasis mit dem Direktor. Er habe aber gewusst, dass in der konkreten Sache nichts zu verändern sei, weil die Betriebsküche schon immer Sache der Abteilung … gewesen sei. Die Sache mit dem Lager habe er schließlich auch fallen lassen müssen, obwohl der Raum wegen seiner Ausstattung für ein … ideal gewesen wäre.
Abschließend führt B aus, er habe die Fachinspektorin über sein en Konflikt mit A informiert, diese habe aber einem Gespräch zu dritt nicht zugestimmt. Er sei noch immer zur Zusammenarbeit bereit, es solle um die Sache gehen, nicht um Personen.

Die B-GBK hat erwogen:

§ 8a B-GlBG „Belästigung“ lautet:
„(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder 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 (das sind ua Ko lleg/innen) belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde ei ner 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
2. ……

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GlBG hat eine Antr agstellerin/ein Antragsteller die behauptete Diskriminierung glaubhaft zu machen , und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat bei Berufung auf § 8a B-GlBG darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr oder ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.
Von der B-GBK war also zu prüfen, ob das Verhalten von B gegenüber A eine Belästigung darstellt und ob der Vertrete r des Dienstgebers seiner Verpflichtung, angemessene Abhilfe zu schaffen nachgekommen ist.

Aus den Erläuterungen zur Novelle des B- GlBG, BGBl Nr. 65/2004, ergibt sich, dass eine geschlechtsbezogene Belästigung eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing ist. Entsprechende Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, zB sprachliche Äußerungen und Gesten, die so schwerwiegend sind, dass sie insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumwelt bewirken.

B bestreitet im Wesentlichen nicht, di e von A behaupteten Äußerungen gemacht zu haben, bringt aber vor, nie die Absi cht gehabt zu haben, A zu belästigen bzw zu mobben.
Dazu ist festzuhalten, dass § 8a B-GlBG nicht auf die Absicht der belästigenden Person abstellt, sondern dass es darauf ankommt, ob 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.
Das inkriminierte Verhalten muss zusätzlic h auch objektiv die Würde der/des Belästigten beeinträchtigen. Der Begriff Wür de stellt darauf ab, dass der Umgang zwischen Kolleg/innen und zwischen Vorg esetzten und Mitarbeiter/innen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte.

Fest steht, dass das Klima zwischen den Fachgruppen „…“ und „...“ im Allgemeinen nicht sachlich und fre undlich ist. Es mag sein, dass dies, wie der Direktor ausführt, auch auf eine gewisse Konkurre nz zwischen den Un terrichtsbereichen zurückzuführen ist, doch ist das Vorbringen von A, nämlich dass B ein sehr konventionelles Frauenbild habe und sich Männern gegenüber anders verhalte, sowie dass die Lehrer an der Schule eine „Vorrangstellung“ genießen, glaubwürdig. - Unwidersprochen führt A in der Sitzung der B-GBK aus (Seite 9, 10), dass Fächer mit niedrigen Wertigkeiten hauptsächlic h von Lehrerinnen unterrichtet werden, der Lehrkörper der Fachgruppe ... größtenteils aus Männern bestehe und Kollegen teilweise schon das Verhalten von B angenommen haben. Aus dem Vorbringen der Antragstellerin insgesamt ist erkennb ar, dass der Konflikt in erster Linie auf tradierte Geschlechterrollen zurückzuführen ist, was, jedenfalls indirekt, durch die Aussage von Dir. … (Seite 8), es habe schon zwischen der Vorvorgängerin von A und B Unstimmigkeiten gegeben, bestätigt wird.
Es ist nachvollziehbar, dass Äußerungen vor Publikum wie, eine Anschaffung sei „unnötig und unsinnig“ als kränkend und herabwürdigend empfunden werden, vor allem, wenn die Kritik in apodiktischem Ton vorgetragen wird, weil damit gleichzeitig die Kompetenz der den Vorschlag unterbreitenden Person in Frage gestellt wird.
Die Bemerkung gegenüber einer Kollegin/einem Kollegen, sie/er könne „nicht g`scheit reden“ ist eindeutig beleidigend und herabwürdigend und ist im beruflichen Umfeld absolut unangebracht. Das Gleiche gilt für die Aufforderung, „schauen Sie mir in die Augen“ bzw. „schauen sie mich an“.
Es mag sein, dass sich B durch die Vorg angsweise bei der Planung der Betriebsküche (ob zu Recht oder nicht, ist von der B-GBK nicht zu beurteilen) unfair behandelt gefühlt hat, doch rechtfertigt dies nicht sein Verhalten gegenüber A, zumal die Verantwortung für die Leitung von Projekten vom Direktor übertragen wird.

Die B-GBK kommt zu dem Ergebnis, dass das Verhalten von B gegenüber A eine Belästigung gemäß § 8a Abs 1 Z3 B-GlBG darstellt, weil es geschlechtsbezogen gewesen ist, ihre Würde beeinträchtig hat und beleidigend gewesen ist und dadurch für A eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt entstanden ist.

Zur Pflicht des Direktors, als Vertreter des Dienstgebers im Falle einer Belästigung nach § 8a B-GlBG Abhilfe zu schaffen, wird festgestellt:
Dir. … waren die Unstimmigkeiten zwischen den Beteiligten und das Verhalten von B gegenüber A bekannt. Es wäre angebracht gewesen, mit den Beteiligten ein Gespräch zu führen und B darauf hinzuweisen, dass sein Verhalten einen Verstoß gegen das B-GlBG darstellt und inakzeptabel ist. Das B-GlBG ist Teil des Dienstrechts und es obliegt den Schulleiter/innen, auf die Einhaltung der Bestimmungen durch die Bediensteten zu achten sowie die entsprechenden Pflichten als Vorgesetzte/r wahrzunehmen.
Zum Vorbringen von Dir. …, A habe sich zwar einige Male bei ihm beklagt, er habe aber nicht den Eindruck gehabt, dass es sich um offizielle Beschwerden handle (Seite 6), sowie dass er Maßnahmen nur setze, wenn er direkt aufgefordert werde (Seite 8, 10), ist festzuhalten, dass 1.) der B-GBK nicht bekannt ist, in welcher Form A an den Direktor herantreten hätte müssen, damit ihre Beschwerden (teilweise unter Tränen) als offiziell gegolten hätten und 2.) haben Schulleiter/innen als Vorgesetzte beim Verdacht auf Belästigungen von sich aus tätig zu werden und nicht abzuwarten, dass sie von Mitarbeiter/innen „aufgefordert“ werden, Maßnahmen zu setzten und damit ihre Pflicht zu erfüllen.

Dir. … hat keine Schritte unternommen und keine Maßnahmen gesetzt, um eine Änderung des Verhaltens von B zu bewirken und damit zumindest ein von gegenseitigem Respekt gekennzeichnetes Arbeitsklima zu schaffen. Er hat es somit verabsäumt, angemessene Abhilfe zu schaffen, was eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A gemäß § 8a Abs 1 Z3 B-GlBG darstellt.

Empfehlungen:

1. Die Direktion und der gesamte Lehrkörper haben sich eingehend mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu befassen.
2. Die Direktion hat generell für ein diskriminierungsfreies schulisches Klima, sowohl für den Lehrkörper als auch für die Schüler/innen, zu sorgen.
3. Beschwerden über unangebrachtes Verhalten, Belästigungen usw sind von den Führungskräften ernst zu nehmen und sind entsprechende Maßnahmen zu setzen.

Wien, am 17. Mai 2006