

## BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

### Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

#### Senat I

hat nach der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie durch eine von B (=Belästiger) im Zusammenhang mit der bevorstehenden Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ der Justizanstalt (JA) X gemachte Bemerkung gemäß § 8 bzw. § 8a B-GIBG (sexuell) belästigt worden sei, folgendes

#### **G u t a c h t e n**

*beschlossen:*

*Die in Rede stehende Äußerung von B stellt ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, entwürdigendes und beleidigendes Verhalten dar. Eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt für die Antragstellerin wurde dadurch (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) allerdings nicht zusätzlich geschaffen. Eine (sexuelle) Belästigung gemäß § 8 bzw. 8a B-GIBG liegt daher nicht vor, sondern ein disziplinar zu ahndendes Verhalten.*

#### B e g r ü n d u n g

A brachte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) einen Antrag auf Erstellung eines Gutachtens wegen Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Besetzung der Funktion „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ der JA X und wegen (sexueller) Belästigung durch B ein. Bezüglich der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg erstellte der Senat I der B-GBK ein gesonder-tes Gutachten.

A führte aus, dass sie im Zusammenhang mit ihrer Bewerbung um die gegenständliche Planstelle von Mitarbeitern der JA „massiv belästigt und unter Druck gesetzt“ worden sei. B (und ein weiterer Kollege) sei im Besitz einer Kopie eines Schriftstü-

ckes aus ihrem Personalakt aus dem Jahr ... gewesen, welches ihr „Fehlverhalten vor nunmehr ... Jahren“ zum Inhalt gehabt habe. Dieses Schriftstück sei einigen Kollegen gezeigt worden, offenbar in der Absicht ihren Ruf zu schädigen. Am ... habe sie ein Kollege darauf aufmerksam gemacht, dass im ..., dem Arbeitsplatz von B, ein Foto von ihr hänge, und tatsächlich habe sie bei ihrer Nachschau ein ausgedrucktes Bild von ihr am ... vorgefunden. Nachdem sie diese Vorfälle gemeldet habe, habe die JA X Disziplinaranzeige gegen B erstattet. Nach ihrer Meldung habe sie, am ..., im Postfach der ... einen Ausdruck des § 111 StGB gefunden, in welchem der Absatz 3 - „Der Täter ist nicht zu bestrafen, wenn die Behauptung als wahr erwiesen wird“ - mit Textliner markiert gewesen sei. Die (sexuelle) Belästigung im Sinne des B-GIBG bestehe darin, dass B im Rahmen einer Diskussion unter Bediensteten der JA X (die Antragstellerin war nicht anwesend) über die bevorstehende Funktionsbesetzung die Bemerkung „die A, die blöde Fut“ gemacht habe.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme teilte die Vollzugsdirektion mit, dass die Disziplinarkommission des BMJ B schuldig gesprochen habe, Mitte ... im Verlauf einer Diskussion unter Kollegen über die bevorstehende „Kommando-Besetzung“ A als „A, die blöde Fut“ bezeichnet zu haben, und es sei eine Disziplinarstrafe verhängt worden. Vom Vorwurf der Weitergabe der Kopie eines Schriftstückes aus A`s Personalakt aus dem Jahr ... sei der Bedienstete freigesprochen worden. B teilte in seiner schriftlichen Stellungnahme zu As Vorwürfen aus, die in Rede stehende Äußerung „niemals“ getätigt zu haben. Auch habe an seinem Arbeitsplatz niemals ein Foto von A gehangen. Angeblich sei ein solches Foto in der Zeit seines Krankenstandes gesichtet und von ... entfernt worden. Der Arbeitsplatz werde auch von anderen Sachbearbeitern benützt, ein Foto von A könnte auch von diesen angebracht worden sein. Ein Schriftstück aus dem Personalakt von A habe er nie besessen, er habe auch keinen Zugang zu A`s Personalakt.

Einen Termin zur mündlichen Befragung durch den Senat I der B-GBK wollte B nicht wahrnehmen.

Der Bedienstete der JA, der laut A`s Vorbringen B`s Äußerung gehört habe, wurde vom Senat schriftlich bezüglich seiner Wahrnehmung befragt, und er bestätigte, dass die Äußerung „sinngemäß so getätigt“ 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 Z 1 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 ...

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem/seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und 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 im Falle einer (behaupteten) sexuellen Belästigung oder einer Belästigung aufgrund des Geschlechtes diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es ob-

liegt dem/der der Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Für den Senat steht auf Grund von A`s glaubwürdigem Vorbringen, auf Grund des Schuldspruchs der Disziplinarkommission und des Umstandes, dass B es ablehnte zur Befragung durch den Senat zu erscheinen fest, dass B die Bemerkung („die A, die blöde Fut“) machte. Die Verwendung eines solchen Begriffs stellt eindeutig ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, entwürdigendes und beleidigendes Verhalten im Sinne des § 8 B-GIBG dar.

Die Antragstellerin stellte im Rahmen des gegenständlichen Verfahrens die Versuche einiger männlicher Bediensteter der JA, Stimmung gegen sie zu machen, vor allem im Zusammenhang mit der Besetzung höherwertiger Planstellen, glaubwürdig dar. Das langjährige Bestreben einiger männlicher Bediensteten, nämlich A von höherwertigen Funktionen auszuschließen, wobei zu diesem Zweck wiederholt und in geschmackloser Art und Weise ein mittlerweile ca. ... Jahre zurückliegendes „Vorkommnis“ aufs Tapet gebracht wurde, war bereits im Rahmen des Verfahrens vor dem Senat im Jahr ... ein Thema. Auf Grund des Umstandes, dass A die Gleichbehandlung mit ihren Kollegen im dienstlichen Bereich fordert, ist sie seit Jahren - zumindest im Verhältnis zu einem Teil der Belegschaft - mit einer einschüchternden, feindseligen und demütigenden Arbeitsumwelt konfrontiert. B hat mit der in Rede stehenden Bemerkung zwar ein der sexuellen Sphäre zugehöriges, entwürdigendes und beleidigendes Verhalten gesetzt, allerdings nicht - wie es §§ 8 und 8a B-GIBG verlangen - eine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) geschaffen. Eine (sexuelle) Belästigung im Sinne des B-GIBG liegt daher nicht vor.

Angesichts des Umstandes, dass es B offenbar an dem im Zusammenhang mit dem Dienst gebotenen Respekt grob mangelt verweist der Senat auf § 43a BDG „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ (Beamtinnen und Beamte haben ... einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst

diskriminierend sind.) und empfiehlt dem Leiter der JA, auf ein entsprechendes Verhalten des B hinzuwirken.

Wien, am Oktober 2015