

## BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

### **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 sie von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten, dem Kommandanten der Polizeiinspektion (PI) X B (=Beschuldigter), gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt worden sei, folgendes

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

*beschlossen:*

*Der Senat stellt fest, dass B A durch diverse Äußerungen und Verhaltensweisen gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.*

#### **B e g r ü n d u n g**

Der Antrag von A (eingebracht von der stellvertretenden Gleichbehandlungsbeauftragten des Bundesministeriums für Inneres) langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt:

Vier Polizistinnen der PI X haben sich wegen sexueller Belästigungen durch ihren Vorgesetzten und Kommandanten der PI X B (mittlerweile seit ... suspendiert) an die stellvertretende GBB gewandt. Er habe sie über einen längeren Zeitraum sexuell belästigt und dadurch eine einschüchternde, beleidigende, entwürdigende und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen.

A sei von ... bis ... der PI X dienstzugeteilt gewesen. Eine der ersten Bemerkungen von B sei gewesen: „Fesch bist, dich kann man herzeigen!“ Bereits bei ihren ersten Diensten habe (wie sich später herausgestellt habe) B von seinem Mobiltelefon

Kurzmitteilungen geschickt, und zwar mit einem „einen Flirt aufbauenden Inhalt“, nämlich was sie so mache, wie es ihr gehe.

Im Laufe der Zeit habe B A öfter, von hinten kommend, im Bereich der Hüfte gekitzelt. Die Berührungen seien A mit der Zeit immer unangenehmer geworden, und sie habe B mehrmals aufgefordert, diese sexistischen, unangenehmen Handlungen zu unterlassen. Obwohl B wahrgenommen habe, dass sie auf seine Berührungen empfindlich (kitzlig) und angewidert reagiere, habe er diese fortgesetzt.

Einmal sei (u.a.) B im Sozialraum der PI am Tisch gesessen und A rechts daneben. Plötzlich habe B unter dem Tisch mit seiner rechten Hand auf den linken Oberschenkel von A gefasst. Sie sei sofort erschrocken nach rechts zur Seite gerutscht.

Sexistische Bemerkungen habe B ständig von sich gegeben, an den genauen Wortlaut könne sich A nicht mehr erinnern.

Dem Antrag waren ein Gedächtnisprotokoll und die Zeugenvernehmung von A durch das Landeskriminalamt X angeschlossen.

A's Aufzeichnungen über die diversen Vorfälle im Gedächtnisprotokoll sind im Wesentlichen ident mit den Ausführungen im Antrag. Im Folgenden werden daher nur jene Ausführungen wiedergegeben, die den Antrag ergänzend relevant für die Prüfung durch den Senat I der B-GBK sind.

A hielt fest, sie habe nach der Grundausbildung Dienst auf der PI Y versehen. Im ... sollte ein Beamter der PI Y der PI X zugeteilt werden. Aufgrund der Nähe zu ihrem Heimatort ... sei sie, und zwar vorerst für ..., dann verlängert auf ... (... bis ...) der PI X zugeteilt worden. Sie habe sich „richtig auf die Dienstverrichtung in X“ gefreut. Da sie sich vor ihrem Dienstantritt beim PI Kommandanten vorstellen habe wollen, habe sie telefonisch einen Termin mit B vereinbart. Als sie ... auf die PI gekommen sei, sei sie von B in sein Büro gebeten worden. Eine seiner ersten Aussagen sei gewesen: „Fesch bist, dich kann man herzeigen.“ Sie habe sich nicht viel dabei gedacht, „da ein Mann so etwas schnell mal sagt.“

Während eines ihrer ersten Dienste im ... habe sie eine SMS von einer ihr unbekannt Nummer auf ihr Handy bekommen. Der Inhalt sei gewesen, wie es ihr gehe und was sie immer so mache. Sie habe mit „wer bist du?“ geantwortet, da sie die Nummer nicht gekannt habe. Darauf habe sie – sinngemäß - die Antwort erhalten, sie solle mal überlegen, wer er sein könnte. An diesem Tag sei B im Dienst gewesen und habe sich in seinem Büro befunden. Sie habe die Kollegen gefragt, ob sie die Nummer kennen würden, da ihr das Ganze „sehr komisch“ vorgekommen sei. Da die

Kollegen die Nummer nicht gekannt haben, habe sie die Telefonliste der Kollegen durchgesehen und bemerkt, dass die SMS von B gekommen seien. Sie sei sofort in sein Büro gegangen und habe ihn gefragt, was das soll. Er habe geantwortet, er sei sehr verwundert, dass sie so schnell herausgefunden habe, dass er die SMS geschrieben habe. Sie habe mit Sicherheit 3-5 SMS von B bekommen, welche sie aber mittlerweile gelöscht habe, weshalb sie den Inhalt nur mehr sinngemäß wiedergeben könne. Später habe sie den Kollegen von den SMS erzählt, und sie haben gesagt, sie solle aufpassen und nicht antworten und die SMS nicht löschen. Die Kollegen der PI X und auch einer benachbarten PI haben sie immer wieder gewarnt. Vor allem als Frau solle man bei B aufpassen.

Im Laufe der Zeit habe er begonnen, sie zu kitzeln. Nachdem sie gesagt habe, er solle das lassen, sie sei sehr kitzlig, habe er sie immer wieder gekitzelt. Es habe ihn belustigt, dass sie immer zusammengezuckt sei. Mit der Zeit habe sie immer eindringlicher gesagt, dass sie das nicht wolle und gegen Ende der Zuteilung sei das Kitzeln auch immer seltener vorgekommen.

Im Sozialraum habe er ihr ein Mal auf den Oberschenkel gefasst (siehe oben). Sexistische Bemerkungen habe er ständig gemacht. Da auf Grund der Zuteilung die Zeit auf der PI absehbar gewesen sei, habe sie sich nicht so viele Gedanken über die Vorfälle gemacht. Im Nachhinein frage sie sich, ob sie nicht „zu blauäugig“ gewesen sei und zu oft darüber hinweg gesehen habe.

Nach einem umfassenden Gespräch der stellvertretenden GBB mit den betroffenen weiblichen Bediensteten der PI X informierte die stv. GBB mit Schreiben vom ... den Leiter der Personalabteilung der LPD X und den zuständigen Bezirkspolizeikommandant ... über die Vorfälle und ersuchte, die entsprechenden dienst- disziplinarrechtlichen Maßnahmen zu ergreifen und strafrechtliche Erhebungen durchzuführen. Den Vertretern der Dienstbehörden wurde mitgeteilt, dass Anträge bei der B-GBK eingebracht werden. Am ... sei die vorläufige Suspendierung von B erfolgt.

B gab hat trotz wiederholter Aufforderung, auch an seinen Rechtsanwalt, gegenüber dem Senat keine Stellungnahme ab. Rechtsanwalt ... teilte der Geschäftsführerin der B-GBK am ... telefonisch mit, dass eine Stellungnahme schon noch abgegeben werde, man wolle den Ausgang des Verfahrens vor der Disziplinarkommission und vor Gericht abwarten.

Per mail vom ... und vom ... übermittelte die GBB die Gedächtnisprotokolle von ... männlichen Bediensteten der PI X.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wurde der Antrag von A behandelt. Nachdem (trotz mehrmaligem Ersuchen) keine Stellungnahme erfolgte, ging der Senat davon aus, dass B auf sein Recht gehört zu werden verzichtete, weshalb er auch nicht zur Teilnahme an der Sitzung eingeladen wurde. Ein Vertreter/eine Vertreterin der Dienstbehörde wurde zunächst nicht eingeladen, weil die Dienstbehörde nach Kenntnis der Vorfälle B suspendierte und Disziplinaranzeige erstattete.

Als Gleichbehandlungsbeauftragte nahm ... an der Sitzung teil.

A wiederholte im Wesentlichen die Ausführungen des Antrages bzw. ihres Gedächtnisprotokolls.- Man habe sie schon vorgewarnt, man habe sie gefragt: „Was, du willst auf diesen Posten?“ Zu den SMS von B sei zu sagen, dass es sich nicht um Nachrichten mit sexuellem Inhalt gehandelt habe, sondern um Bemerkungen wie die Frage, was sie gerade mache und wie es ihr gehe, versehen mit einem „Zwinkersmiley“. Es habe immer wieder komische Situationen gegeben. Sie habe sich nicht so viele Gedanken gemacht, weil sie immer daran gedacht habe, dass sie ja nach ... wieder weg sei. Dann habe Kollegin ... sie angerufen und gefragt, ob bei ihr „auch was gewesen“ sei. Sie habe nicht recht gewusst, worauf Kollegin ... hinaus wolle, habe ihr aber gesagt, dass bei ihr „schon was gewesen“ sei, ein paar Kleinigkeiten. Dann habe ihr Kollegin ... ein paar Vorfälle sie betreffend erzählt, und es seien „Sachen“ dabei gewesen, die B auch bei ihr gemacht habe. So seien sie ins Reden gekommen. In weiteren Gesprächen sei man draufgekommen, dass B sich auch gegenüber Kollegin ... und Kollegin ... so verhalte.

Auf die Frage, wie oft sie gemeinsam mit den Kolleginnen Dienst gehabt habe, antwortete A, mit Kollegin ... gar nicht, sie sei damals in Karenz gewesen. Mit Frau ... habe sie gemeinsam Dienst versehen, seltener mit Frau ..., weil diese teilzeitbeschäftigt gewesen sei.

Auf die Frage, ob B seine Annäherungen auch gemacht habe, wenn eine zweite Bedienstete im Dienst gewesen sei, oder ob er es sozusagen ausgenützt habe, dass nur eine Bedienstete da sei, antwortete A, sie habe den Eindruck gehabt, dass er die Dienste nach Möglichkeit so einteile, dass nur eine Kollegin im Dienst sei. Wenn sie

zu zweit gewesen seien, habe er „es“ auch bei beiden gemacht, unabhängig voneinander.

A führte weiters aus, dass B, wenn sie sich in der Küche was zu trinken geholt habe, auf einmal dagestanden sei. Da die Umkleidekabinen an der Dienststelle nicht vollständig abgeschlossen seien und jeder durchgehen könne, sei sie immer mit der Uniform in den Dienst gekommen, weil sie sich nicht umziehen habe wollen, wenn der Chef Dienst gehabt habe.

Auf die Frage, ob B`s Verhalten gegenüber Frauen und Männern gleich sei, oder ob er Frauen mehr „unterdrücke“, antwortete A, über die „Teilzeit-Frauen“ werde „sowieso immer geschimpft“, und im Allgemeinen müsse man als Frau mehr beweisen. 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-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 Un-erwünschtheit 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 der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller 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.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war A's Vorbringen für den Senat glaubhaft. Auch bei der Befragung durch den Senat machte die Antragstellerin einen absolut glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte die behaupteten Vorfälle ohne Widerspruch zu ihren Ausführungen im Gedächtnisprotokoll und im Rahmen der Zeugenvernehmung durch das LKA X. Die Schilderung ihrer Betroffenheit und ihrer Verunsicherung war für den Senat ebenfalls authentisch.

Für die Dienstbehörde bestand jedenfalls nach der offiziellen Information über die Vorfälle durch die Gleichbehandlungsbeauftragte der begründete Verdacht der sexuellen Belästigung, denn B wurde suspendierte und es wurde Disziplinaranzeige erstattet.

Das Vorbringen von A wurde von B trotz mehrmaliger Aufforderung zur Stellungnahme mit keinem Satz bestritten.

Überdies bestätigen die Ausführungen in den Gedächtnisprotokollen der männlichen Bediensteten der PI X das von ... (und auch von den drei weiteren Antragstellerinnen) vermittelte Bild von der Persönlichkeit des B und die Darstellung seiner Verhaltensweisen.

Es wird daher festgestellt, dass B mit den diversen Äußerungen und Verhaltensweisen A im Sinne des § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

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

Empfehlungen:

Der Dienstbehörde wird dringend empfohlen,

- 1.) ihre Fürsorgepflicht umgehend wahrzunehmen und dem Verdacht einer (sexuellen) Belästigung unverzüglich nachzugehen und die entsprechenden dienst- und disziplinarrechtliche Schritte nicht erst nach dem Einschreiten der Gleichbehandlungsbeauftragten und/oder auf Grund eines Antrages bei der B-GBK zu setzen.
- 2.) die Kosten von (sexuell) belästigten Bediensteten für private psychologische/therapeutische Behandlungen, zumindest dann zu übernehmen, wenn die Wahrung der Verschwiegenheit von der vom Dienstgeber zur Verfügung gestellten Organisation (z. B. Peer-Support) nicht gewährleistet ist.
- 3.) an den Dienststellen zu gewährleisten, dass weibliche Bedienstete Straßenkleidung und Uniform nicht in Anwesenheit von Kollegen oder männlichen Vorgesetzten wechseln müssen.

Wien, April 2014