

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 habe im Rahmen der polizeilichen Grundausbildung ihre Praxisphase im ... und ... auf der PI X absolviert. Zu sexuellen Übergriffen sei es in diesem Zeitraum nicht gekommen. Sie sei allerdings bereits damals von ihren Kolleginnen und einem Kollegen

gewarnt worden, bei B vorsichtig zu sein. Auch habe sie das Gefühl gehabt, dass auf sie „aufgepasst“ werde.

Seit ... versehe A ihren Dienst durchgehend auf der PI A. B habe sich sofort vermehrt für ihr Privatleben interessiert. Auch habe er ständig Anspielungen mit sexuellem Hintergrund gemacht, zweideutige und niveaulose Bemerkungen seien auf der Tagesordnung gestanden. An einem Montagmorgen habe B sie gefragt, ob ihr Freund am Wochenende „nicht gut genug“ gewesen sei. Einmal habe er die Bemerkung gemacht, dass seine Kreuzschmerzen sogar „in den Genitalbereich ausstrahlen“.

Während eines Betriebsausflugs im ... in die Therme ... habe B im Thermenbereich auf einer Liege zwischen Kollegin ... und A Platz genommen und unpassende Kommentare über weibliche Badegäste abgegeben. Die restliche männliche Mannschaft sei zu dieser Zeit in der Sauna gewesen.

Am Morgen des ... habe sich A vor ihrem Kasten auf der PI umgezogen. Anstatt räumlichen Abstand zu halten, habe B A in ein Gespräch verwickelt. Lachend habe er mit der rechten Hand ausgeholt und einen Klaps auf das Hinterteil von A angedeutet. Weiters habe er versucht, mit einem Finger auf ihren Bauch zu tippen, sodass sie sich stark bedrängt gefühlt habe. Mehrmals habe A ihren Vorgesetzten scharf zu-rechtgewiesen, weshalb er sie als „Kratzbürste“ bezeichnet habe. Immer wieder habe B versucht, Körperkontakt durch sich in den Weg stellen, kitzeln, Nichtwahren der Intimsphäre herzustellen.

Im Zuge eines Mitarbeitergespräches (im ...) habe B A als „freche Göre“, als fehl am Platz und als für den Polizeiberuf ungeeignet bezeichnet. Er habe ihr mit dem Hinweis, dass das Dienstverhältnis noch nicht definitiv sei geraten aufzupassen. Im Kollegenkreis und bei Vorgesetzten habe B gegen A interveniert. Aufgrund der entwürdigenden Umstände und der sexuellen Belästigungen, verbunden mit starken Druckmitteln, sei A massiv unter psychischen Druck geraten.

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, dass sie sich auf Grund des Verhaltens von B ihr gegenüber immer mehr zurückgezogen habe. Sie habe sich nur noch auf ihre Arbeit konzentriert und jegliche Bemerkung, egal in welche Richtung diese gelaufen sei, geduldet. Sie übe ihren Beruf sehr gerne aus, doch werde ihr die Freude aufgrund der starken Machtausübung durch B genommen. Der ganze Tagesablauf richte sich nach der Laune des Chefs, was oft erdrückend sei.

Er sei ständig auf Körperkontakt aus gewesen. Er stelle sich einem in den Weg, damit man sich vorbeischlängeln müsse und eine Berührung zu Stande komme. Ein „Nein“ oder „hör endlich auf damit“ habe er nicht zu Kenntnis genommen. Wenn man sich noch deutlicher gewehrt habe, habe man die Konsequenz im Dienstplan zu spüren bekommen. Freizeitwünsche seien nicht beachtet worden, auch wenn es aus dienstlicher Sicht leicht möglich gewesen wäre.

Eine weibliche Partei sei nach ihrem Aussehen beurteilt und teilweise auch danach behandelt worden. Wenn man ihn nach dem Sachverhalt einer Amtshandlung gefragt habe, habe er als erstes gesagt: „Ein sehr hübsches Mäd!“ B sei als Dienststellenleiter absolut kein Vorbild gewesen.

Einmal habe sie B gegenüber geäußert, dass sie gern ...dienst bei der ... machen würde. Er habe gesagt, natürlich, sie solle es einfach ins Dienstplanwünschebuch schreiben, damit er nicht vergesse. Als sie den Dienstplan für ... gesehen habe, habe sie bemerkt, dass er ihr von ... auf ... einen 24ig-stündigen Dienst und am ... von 16:00 – 04:00 Uhr eine Sonderstreife eingeteilt habe. Einige Tage zuvor habe sie sich gegen seine sexistischen Anspielungen gewehrt, jetzt habe sie offenbar „die saure Suppe auslöffeln“ müssen.

B sei auch oft äußerst jähzornig gewesen, und man sei auch dadurch sehr eingeschüchtert gewesen, dass man immer mit den „hochrangigen Bekanntschaften“ konfrontiert worden sei. Im Laufe der Zeit habe sie sich immer weniger zu sagen getraut.

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- und 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.

A wurde in der Sitzung des Senates am ... nicht befragt, da sie mitteilte, sie sei im Mutterschutz und nicht in der Lage, die Fahrt nach Wien zu unternehmen, und sie wolle sich auch kurz vor der Entbindung diese psychische Belastung nicht zumuten.

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 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 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, und ihre Ausführungen deckten sich auch mit den schriftlich und mündlich vorgetragene Vorwürfen ihrer Kolleginnen gegen B.

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 A (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