

BUNDES-GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

**Die Gleichbehandlungskommission des Bundes**

**Senat I**

hat nach der Sitzung am ... über den Antrag von A (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:*

*Geringschätzige, geschlechtsspezifisch konnotierte Äußerungen stellen - je nach konkreter Wortwahl - eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise im Sinne des § 8a B-GIBG, oder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des § 8 B-GIBG dar, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Da im konkreten Fall B keine einschüchternde, feindselige und demütigende Arbeitsumwelt (ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“) für die Antragstellerin schuf, liegt eine (sexuelle) Belästigung im Sinne der §§ 8 bzw. 8a B-GIBG nicht vor.*

**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 habe als Gewerkschaftsfunktionär der ... im Zusammenhang mit der gegenständlichen Planstellenbesetzung gegenüber einem Printmedium folgende Bemerkung gemacht (der Artikel war dem Antrag angeschlossen): „Diese Dame ... hätte schon vor ... Jahren suspendiert werden müssen, denn sie hatte ein Verhältnis mit einem Gefangenen ...“. Diese Aussage habe dazu gedient, ihren Ruf zu schädigen und sie am beruflichen Fortkommen zu behindern, sie sei schikanös und belästigend, denn in der Folge sei sie von Kollegen, Bekannten und sogar von Insassen darauf angesprochen worden. Seitens der Vollzugsdirektion sei ihr mitgeteilt worden, dass keine dienstaufsichtsbehördlichen Maßnahmen gegen B ergriffen werden könnten, da er in dieser Angelegenheit als Gewerkschaftsfunktionär agiert hätte. Gegenüber einem Bediensteten der JA habe B geäußert: „Die A, die ist ja für alles zu blöd. Man kann keine Weiber ins Kommando lassen, die werden wir nie wieder los.“ Auf die Frage des Bediensteten, was wäre, wenn sie sich bei der B-GBK beschweren würde, habe B geantwortet: „Da kann sie sich ruhig beschweren, da kriegt ja sowieso alles Recht, was einen Schlitz hat“.

Auf Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme teilte die Vollzugsdirektion mit, dass keine dienstaufsichtsbehördlichen Maßnahmen ergriffen worden seien, da B die Aussagen als „Gewerkschaftsfunktionär“ getätigt habe.

B teilte in seiner schriftlichen Stellungnahme zu A's Vorwürfen Folgendes mit: Seine „anonymisiert“ getätigten Aussagen gegenüber einem Printmedium würden der Wahrheit entsprechen und seien eine „Richtigstellung“ auf die zuvor im gleichen Medium völlig unrichtige Kritik gegenüber der Wählergruppe ... im Dienststellenausschuss bei der JA X. Der Zeitungsbericht sei ausschließlich als „gewerkschaftspolitische“ Reaktion auf den von einem ...-Funktionär lancierten Zeitungsbericht zu sehen. Es sei nie in seinem Interesse gelegen, den Ruf einer Person zu schädigen, diesen habe A „über längeren Zeitraum mit ihrem persönlichen Verhalten (...) selbst nachhaltig in weiten Teilen ihrer Dienststelle und darüber hinaus beschädigt“. Die Aussagen „Die A, die ist ja für alles zu blöd. Man kann keine Weiber ins Kommando lassen, die werden wir nie wieder los“ und „Da kann sie sich ruhig beschweren, da kriegt ja sowieso alles Recht, was einen Schlitz hat“ habe er niemals getätigt. Einer „solchen primitiven Sprache bzw. Ausdrucksweise bediene“ er sich nicht.

In der Sitzung des Senates I der B-GBK am ... führte der Vertreter des BMJ ... aus, man habe B disziplinar nicht belangen können, da er die besagten Äußerungen in seiner Eigenschaft als Personalvertreter getätigt habe. Soweit er wisse habe man ihn gebeten, sich eines etwas zivilisierteren Tones zu bedienen, man habe also gemacht, was man machen habe können.

Nachdem B die Termine ... und ... für seine Befragung durch den Senat mit Hinweis auf andere Termine nicht wahrnahm, erfolgte seine Befragung in der Sitzung am .... Wie in seiner schriftlichen Stellungnahme zu den Vorwürfen bestritt B, die in Rede stehenden Aussagen („Die A, die ist ja für alles zu blöd...“ usw.) gemacht zu haben.

Der Bedienstete der JA, der laut A`s Vorbringen B`s Äußerungen gehört habe, wurde vom Senat schriftlich bezüglich seiner Wahrnehmung befragt, und er bestätigte, dass die Äußerungen „sinngemäß so getätigt“ worden seien, an den genauen Wortlaut könne er sich, da der Vorfall lange zurückliege, nicht mehr erinnern.

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 obliegt 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.

Festzuhalten ist, dass einige männliche Bedienstete der JA X, vor allem Mitglieder der Personalvertretung, schon seit Jahren eine ausgesprochen ablehnende Haltung gegenüber A einnehmen. Zu dem Zweck, sie von höherwertigen Funktionen auszuschließen wurde wiederholt ein mittlerweile ca. ... Jahre zurückliegendes „Vorkommnis“ aufs Tapet gebracht. Dieser Umstand war bereits im Rahmen des Verfahrens vor dem Senat im Jahr ... ein Thema.

Die im gegenständlichen Verfahren behaupteten Äußerungen von B wurden jedenfalls dem Sinn nach von einem Bediensteten der JA bestätigt und laut dem Vertreter des BMJ wurde B nahegelegt, sich eines etwas zivilisierteren Tones zu bedienen. Es ist daher jedenfalls davon auszugehen, dass B geringschätzige Bemerkungen über die Bewerberin A unter Bezugnahme auf die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht machte. Derartige Äußerungen stellen - je nach konkreter Wortwahl - eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise im Sinne des § 8a B-GIBG,

oder ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten im Sinne des § 8 B-GIBG dar, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Die §§ 8 und 8a B-GIBG verlangen allerdings zusätzlich die Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt für die betroffene Person. 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 eine solche nicht ab der bevorstehenden Besetzung der Planstelle „Stellvertreter/in Justizwachkommandant/in“ geschaffen. Eine (sexuelle) Belästigung im Sinne des B-GIBG liegt daher nicht vor.

Zum Hinweis der Vollzugsdirektion und des Vertreters des BMJ, nämlich dass B die Aussagen als „Gewerkschaftsfunktionär“ getätigt habe und deshalb keine dienstaufsichtsbehördlichen Maßnahmen ergriffen werden könnten, hält der Senat fest, dass ihm keine Bestimmung des B-GIBG bekannt ist, aus der abzuleiten wäre, dass das B-GIBG für Bedienstete mit einer Funktion in einem Personalvertretungsorgan nicht gilt. Ein entsprechender Hinweis und auch ein Hinweis auf § 43a BDG „Achtungsvoller Umgang“ der Dienstbehörden an B erschiene dem Senat angebracht.

Wien, am Oktober 2015