

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 das Verhalten von B ihr gegenüber eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 8a B-GIBG darstelle, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

Der Senat konnte eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht feststellen.

B e g r ü n d u n g

A's Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Der Antrag richtet sich nicht nur gegen B, sondern enthält auch Diskriminierungsvorwürfe gegen andere Bedienstete des ..., die in Bezug auf jede beschuldigte Person einzeln zu prüfen sind und in diesem Gutachten nicht behandelt werden.

Festgehalten wird, dass die B-GBK ausschließlich die Kompetenz hat, Verstöße gegen § 8a B-GIBG zu prüfen, die nicht länger als drei Jahre vor der Antragstellung zurückliegen. Allfällige Verletzungen anderer (Rechts)Normen und länger zurückliegende Vorfälle sind daher nicht Verfahrensgegenstand und werden nur wiedergegeben, soweit sie dem besseren Verständnis dienen.

A führte in ihrem Antrag Folgendes aus: Sie sei seit ... beim Österreichischen Bundesheer im ... X als Vertragsbedienstete (VB) beschäftigt. Im ... sei in der Dienststelle bekannt geworden, dass C sie und zwei Kolleginnen sexuell belästigt habe. Seit Bekanntwerden dieser Vorwürfe werde sie von B nicht mehr begrüßt und vermittele ihr diese durch verschiedene Verhaltensweisen ein Gefühl der Unerwünschtheit. B hindere außerdem ihre Arbeitsabläufe, indem sie ihr notwendige Arbeitsunterlagen

vorenthalte, und lasse ihr von Kollegen ausrichten, dass sie sie „fertig machen“ werde. Durch das Verhalten von B fühle sie sich als ...und wegen ihres Geschlechts diskriminiert, erniedrigt und gekränkt.

A wurde vom Senat I der B-GBK (im folgenden kurz Senat) ersucht, ihren Antrag dahingehend zu konkretisieren, inwiefern die von ihr behaupteten Verhaltensweisen von B erfolgt seien, weil sie eine Frau sei. Mit Schreiben vom ... ergänzte A, es habe sich bereits ... im Zuge ihrer Einschulung gezeigt, dass B sie „als Frau“ nicht akzeptiere und es ihr schwer mache werde. B habe sie gleich zu Beginn gefragt, was sie „als Frau“ beim Bundesheer mache und zu ihr gesagt, dass sie ihren Busen ordentlich zu verstecken habe und sie ein geschminktes Gesicht nicht sehen wolle. Nachdem sie bei ihrer polizeilichen Einvernahme zu den Vorwürfen gegen C auch eine sexuelle Beziehung zwischen B und C angedeutet habe, habe ihr B über Kollegen ausrichten lassen, dass sie sie anzeigen und bei ihrer polizeilichen Einvernahme „ankratzen“ werde, was B dann auch gemacht habe. Einmal habe sie B sagen gehört: „Das sind nur Weiber, die sich wichtigmachen wollen. Die Bediensteten haben eh schon die Schnauze voll und werden sicher nichts mehr sagen.“ Für sie (A) sei klar gewesen, dass mit „Weibern“ sie und zwei Kolleginnen, welche ebenfalls Vorwürfe gegen C erhoben haben, gemeint seien. Ohne eine Zeitangabe zu machen, führte A noch aus, dass B ihr den Zugang zum ...buch verweigere und sie abfällig behandle, wenn sie dieses von B verlange. Im ...buch würden die ...daten dokumentiert, die sie für die Abrechnung der ...kostenrechnungen benötige. Durch Bs Verhalten werde sie daher in ihrer Dienstausbübung behindert.

B wurde vom Senat mit Schreiben vom ... zu einer Stellungnahme aufgefordert. In der mit Schreiben vom ... übermittelten Stellungnahme führte B im Wesentlichen Folgendes aus: Sämtliche Vorwürfe und die ihr von A unterstellten Aussagen würden nicht den Tatsachen entsprechen. Sie überlege sich daher rechtliche Schritte gegen A. Zu Beginn ihres Dienstes im ... sei sie die einzige Frau in diesem „Männerbetrieb“ gewesen. Sie sei keinesfalls frauenfeindlich eingestellt und wünsche auch im Umgang mit ihr selbst keine Unterscheidung nach dem Geschlecht. Sehr bald nach dem Dienstbeginn von A sei Unfrieden in der Belegschaft aufgekommen, insbesondere aufgrund des Umstandes, dass A die ... und ihm dienstlich unterstellt gewesen sei. Im Haus habe das Gerücht die Runde gemacht, dass A für ... spionieren würde. A habe häufig den Arbeitsplatz gewechselt und dafür persönliche Probleme vorge-

schoben. Zum Konflikt rund um das ...buch führte sie aus, dass A seit ... für die ...bearbeitungen zuständig sei und dafür die ...daten benötige. Das ...buch werde fast gänzlich von den Rekruten bearbeitet und sei nicht ständig in ihrem Verfügungsbereich. Wenn sie es gerade für die Verrichtung ihrer eigenen Arbeiten benötige, könne sie es nicht umgehend auf As Verlangen aushändigen, was A aber nie verstanden habe und was immer wieder zu Konflikten geführt habe.

Der Stellungnahme waren umfangreiche Ausführungen zu den „auffälligsten Mustern von A in ihrem Anzeige- und Beschwerdeverhalten“ angeschlossen, auf deren Wiedergabe mangels inhaltlicher Relevanz verzichtet werden kann.

In der Sitzung des Senates am ... führte A aus, sie sei ... für den ...dienst in verschiedenen Arbeitsbereichen eingeschult worden. Als sie zur Einschulung zu B gekommen sei, sei deren erste Frage gewesen: „Was machen Sie als Frau beim Bundesheer?“ B habe ihr gesagt, wie sie sich zu kleiden habe, dass sie den Busen verstecken solle, habe sie als unfähig hingestellt und ständig die Passwörter am PC geändert. B habe geglaubt, dass sie in ihr „Revier“ komme und habe auch andere Frauen schlecht behandelt. Sie habe mit B jetzt nur mehr zu tun, wenn sie etwas ins ...buch eintragen, oder etwas bezüglich der Rechnungen abklären müsse. Als sie den Konflikt mit ... gehabt habe, sei sie auch oft von B und „ihrer Truppe“ gepiesackt worden.

In der Sitzung des Senates am ... führte B aus, A habe im ... in ihrer Dienststelle zu arbeiten begonnen und hätte ihre Stellvertretung übernehmen sollen. Deswegen habe sie A auch einschulen müssen. Diese Arbeit habe A aber nicht machen wollen. A habe sich die Arbeit aussuchen können, sie habe nur zum Kommandanten, ..., oder zu seinem ..., gehen müssen. A habe ihr zu Beginn gleich das „Du“-Wort angeboten, was sie aber abgelehnt habe. Einmal habe A ihr von ihren privaten Gesprächen erzählen wollen, was sie aber auch abgelehnt habe, weil sie sich während der Dienstzeit nur der Arbeit widme und sich für Privates nicht interessiere. Die Vorwürfe von A seien ein „Hirngespinnst“, sie sei selbst sei ja auch eine Frau und arbeite beim Bundesheer.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8a B-GIBG („Belästigung“) liegt eine Diskriminierung aufgrund 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 auch eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG, BGBl. Nr. 65/2004, sind geschlechtsbezogene Belästigungen eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing, und zwar jener Teilaspekt, der aufgrund des Geschlechtes, aber ohne Bezug auf die sexuelle Sphäre erfolgt. Nach der Rechtsprechung sollen demnach „Mobbingformen“ vermieden werden, denen eine verpönte Geschlechterabwürdigung innewohnt (OGH 2.9.2008, ObA 59/08x).

Ob der Konflikt zwischen A und B sich so dargestellt hat, wie von der Antragstellerin vorgebracht, muss einerseits nicht weiter geprüft werden, da viele „Vorfälle“ verjährt sind und andererseits nach den eingehenden Befragungen von B und A nichts darauf hindeutet, dass die behaupteten Verhaltensweisen von B geschlechtsbezogen wären, d.h. aufgrund des Geschlechtes der Antragstellerin gesetzt worden sind. Bedienstete ergreifen aus den unterschiedlichsten Gründen Partei für oder gegen eine Kollegin/einen Kollegen und benachteiligen damit eine der beiden Konfliktparteien, was selbstverständlich eine belastende Arbeitsumwelt schaffen kann. Die B-GBK hat aber nur die Kompetenz zu prüfen, ob eine Diskriminierung aus einem bestimmten, im B-GIBG aufgezählten Grund erfolgt ist.

Nach Auffassung des Senates liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes von A durch B gemäß § 8a B-GIBG nicht vor.

Wien, Februar 2015