

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (A = Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl.Nr. 100/1993 i.d.g.F., fest...en, dass sie von ihrem Arbeitskollegen (= B) durch einen Griff auf das Gesäß 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 gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigte.

B e g r ü n d u n g

Mit Zustimmung von A brachte die stellvertretende GBB (=Gleichbehandlungsbeauftragte) der Österreichischen Post AG (ÖPAG) ... den Antrag am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt:

A sei seit ... bei der ÖPAG als ... beschäftigt. Die ...leiterin habe dem Personalmanagement gemeldet, dass A behauptet habe, ihr Kollege B habe ihr am ... „an den Hintern gefasst“. Auch habe er schon davor öfter „pervers geredet“.

Die GBB sei daraufhin am ... vom Personalmanagement der ÖPAG zu Einvernahmen auf der ...basis eingeladen worden. Einvernommen worden seien A, B, ...leiterin und ein weiterer Vorgesetzter von A. A habe angegeben, dass sie am ... auf ihrem ...tisch gekniet sei, um die darüberliegenden Regale zu putzen. In diesem Zusammenhang habe sie zu B, der an seinem ...tisch, der sich neben dem ihren befunden habe, gewesen sei, gesagt, es wäre eine Erleichterung, wenn sie einen Polster für ihre Knie hätte. Daraufhin sei B zu ihr gekommen und habe gesagt, dass

Frauen, „wenn sie auf den Knien sind, immer einen Polster haben sollten.“ Daraufhin habe er ihr „fest auf den Hintern“ gegriffen. Des Weiteren habe A angegeben, dass B in der Vergangenheit von „sexuellen Dingen“ erzählt habe, zum Beispiel, dass er mit Kolleginnen in den Sanitärräumen der Dienststelle vor mehreren Jahren Sex gehabt habe, und er habe signalisiert, dass dies auch mit A möglich wäre. Nach anfänglichem Zögern habe sich A ihrer Vorgesetzten (der ...leiterin) ... anvertraut, die die Angelegenheit dem Personalmanagement gemeldet habe.

Es seien auch an diesem Tag anwesende Arbeiter des ... befragt worden, einen „Griff auf den Hintern“ habe niemand wahrgenommen. Ein Arbeiter habe wahrgenommen, dass eine junge Frau mit Brille geputzt habe und dabei auf dem Tisch gekniet sei und sich mit einem Kollegen unterhalten habe, einen „Griff auf den Hintern“ habe er nicht beobachtet.

B sei vom Dienstgeber über das B-GIBG informiert worden, und es sei ihm gegenüber schriftlich klargestellt worden, dass die ÖPAG sexuelle Belästigungen und sonstiges Verhalten, das die Würde verletze oder diskriminierend sei, keinesfalls akzeptiere und Verstöße ausnahmslos untersucht und die vorgesehenen Maßnahmen gesetzt würden. Eine Disziplinaranzeige sei angedacht.

Dem Antrag waren die Niederschriften über die Befragungen von A, B, der ...eiterin und dem anderen Vorgesetzten von A am ... durch ... vom Personalmanagement angeschlossen.

Der Niederschrift ist zu entnehmen, dass A angab, der beschriebene Vorfall habe sich am ... zwischen ... und ... Uhr ereignet. Sie habe einen ... und Personalvertreter X, von dem Vorfall informiert, sie habe aber nicht gewollt, dass etwas „weitergesagt“ werde.

Sie habe den Vorfall auch ihrer Chefin (...leiterin) erzählt, wobei sie zuerst nicht gewollt habe, dass der Vorfall gemeldet werde, da sie Angst gehabt habe, ihren Job zu verlieren. Darüber hinaus habe sie die Angelegenheit mit B selber klären wollen. Die ...leiterin habe jedoch gesagt, dass sie den Vorfall weiterleiten müsse.

A gab auch an, dass sie seit längerer Zeit in ... nehme. Sie sei darauf hingewiesen worden, dass sie sich jederzeit an den Betriebsarzt wenden könne.

Konfrontiert mit den Vorwürfen gab B Folgendes an: A sei oft wegen Kleinigkeiten zu ihm gekommen, und zwar in seiner Funktion als Personalvertreter X. Sie habe ihm

auch von einem Verhältnis mit einem verheirateten Kollegen erzählt. B habe A sogar € geliehen, da sie gesagt hat, dass sie dieses Geld zur Bestreitung ihres Unterhaltes brauche. Als sie ihm das Geld zurückgegeben habe, habe sie zu ihm gesagt, dass sie ihm jetzt etwas schulde, und er habe unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie ihm nichts schulde.

Er habe A sicherlich nicht auf den Hintern gegriffen. Am ... sei er im Zusammenhang mit der Umstellung der Tische neben A gestanden. Diese hat gerade ihren Tisch geputzt und erwähnt, dass Frauen Polster brauchen, worauf er nur „Jaja“ gesagt habe. Das sei zwischen ... und ... gewesen, genaue Angaben zum Zeitpunkt dieser Unterhaltung könne er nicht machen.

Zum Vorwurf von A, er habe „pervers geredet“, gab B an, dass dies nicht der Fall gewesen sei. Es sei sogar so gewesen, dass er, wenn einmal eine „missverständliche Situation“ entstanden sei, darauf hingewiesen habe, dass dies „nicht sexuell“ zu verstehen sei.

B wurde vorgehalten, er soll zu A gesagt haben, er habe in der Dienststelle Sex mit Mitarbeiterinnen gehabt. Dazu gab B keinen Kommentar ab.

B gab weiters an, A habe zum Personalvertreter ... gesagt, dass sie wieder einmal einen Mann brauche und sich umbringen wolle.

B könne sich eine weitere Zusammenarbeit mit A vorstellen, er würde ihr die aus seiner Sicht unwahren Anschuldigungen verzeihen.

B und seine Vertrauensperson ... verweigerten die Unterzeichnung des Protokolls mit der Begründung, dass sie grundsätzlich nichts unterzeichnen. B's Vertrauensperson stellte für den Fall einer mangelnden Einigung zivilrechtliche Schritte in Aussicht.

Die ...leiterin führte laut der Niederschrift aus, dass A ...Probleme habe und im ... länger im Krankenstand gewesen sei. Bei einem Gespräch habe ihr A nach anfänglichem Zögern mitgeteilt, dass ihr B am ... auf den Hintern gegriffen habe. Sie habe diesen Vorfall nicht beobachtet, und sie sei eher überrascht gewesen, als sie diesen Vorwurf gehört habe. B sei zwar eine Person, die oft beim Reden nahe an Personen herantrete, dies mache er jedoch sowohl bei Männern als auch bei Frauen.

A habe nicht gewollt, dass sie diesen Vorfall weiterleite, sie habe ihr aber gesagt, dass sie das müsse. A habe mitgeteilt, dass der Personalvertreter X ... bereits von dieser Angelegenheit wisse. Da sie (die ...leiterin) wisse, dass ... ein Personalvertreter der „Roten“ und B ein Personalvertreter der „Schwarzen“ sei, habe sie A geraten

aufzupassen, dass sie in keinen parteipolitischen Konflikt gerate.

Die ...leiterin meinte, dass zu der Zeit, als B seinen Tisch gemacht habe, die Arbeiter nicht mehr anwesend gewesen seien.

Bei einem Teil des Gespräches mit A sei A's weiterer Vorgesetzter anwesend gewesen.

Zum Vorwurf des „pervers Sprechens“ sagte die ...leiterin, dass sie, als sie in diese ..basis gekommen sei, den Mitarbeitern unmissverständlich klar gemacht habe, dass gute Umgangsformen und ein guter Umgangston wichtig seien. Es würde daher in ihrer Gegenwart niemand „pervers reden“. Sie habe daher nicht mitbekommen, dass B einmal pervers geredet habe.

Weiters gab sie an, dass A öfters zu B gegangen sei, wenn sie Probleme gehabt habe. Er habe ihr sogar Geld geborgt, sie gehe davon aus, dass dies in seiner Funktion als Personalvertreter erfolgt sei.

Von sexuellen Handlungen, insbesondere im Sanitärbereich des ...gebäudes wisse sie nichts.

Der weitere Vorgesetzte von A führte laut Niederschrift aus, die ...leiterin habe ihn zu dem Gespräch mit A hinzugezogen, er sei aber nicht die ganze Zeit anwesend gewesen. Man habe A aufgefordert, eine schriftliche Stellungnahme mit ihren Vorwürfen anzufertigen, was sie auch gemacht habe. Sie habe neben dem geschilderten Vorfall auch angegeben, dass B mit ihr pervers geredet habe. Davon habe er zum ersten Mal erfahren. Er selbst habe nie beobachtet, dass B mit A pervers geredet habe. Hätte man etwas Derartiges beobachtet, hätte man das auch weitergeleitet. B mache seine Arbeit korrekt und auch hinsichtlich A gebe es keine Probleme.

Auf Ersuchen der B-GBK wurde B um eine Stellungnahme zum Antrag ersucht. Diese, eingebracht von Rechtsanwalt ..., langte am ... bei der B-GBK ein und lautete: „... Richtig ist, dass mein Mandant seit mehr als ... Jahren als Beamter im ...dienst tätig ist und in der ..basis ... arbeitet. Mein Mandant übt darüber hinaus auch die Funktion des Personalvertreter aus, was beweist, dass er einen vertrauensvollen und verständnisvollen Umgang und Umgangston mit seinen Mitarbeitern pflegt, da er sonst nicht in diese Funktion von den Mitarbeitern gewählt worden wäre.

Zum Vorfall vom ... wird ausgeführt, dass die Anschuldigungen nicht stimmen.

Am ... fand aufgrund einer Systemisierung die Umstellung von Tischen in der ..basis statt. Aufgrund der Umstellung der Tische befand sich der Arbeitsplatz meines Mandanten neben

dem Arbeitsplatz von A. Mein Mandant war während dieses (angeblichen) Vorfalls mit dem Beschriften seines ...kastens beschäftigt. A kniete auf dem Tisch und reinigte den ...kasten. Richtig ist, dass A die Äußerung tätigte, dass sie einen Polster benötigen würde, woraufhin mein Mandant, wie schon oft zuvor, „Ja Ja“ sagte. Ein Griff an den Hintern hat nicht stattgefunden. Ebenso hat mein Mandant A keine „sexuellen Dinge erzählt“ oder „signalisiert“, dass mit ihm Sex möglich wäre.

Richtig ist vielmehr, dass sich mein Mandant nach diesem angeblichen Vorfall am ... nach getaner Arbeit in den Urlaub verabschiedete, das im Beisein von A und der ...leiterin ... und A meinen Mandanten noch mit den Worten: „*Jaja B, ihnen auch einen schönen Urlaub*“ wünschte, was die ...leiterin ... bezeugen kann, da diese bei der Verabschiedung meines Mandanten in den Urlaub ebenfalls anwesend war.

Es ist offenkundig und gerichtsnotorisch bekannt, dass kein Opfer dem (angeblichen) Täter einen schönen Urlaub wünscht, wenn wenige Minuten zuvor ein sexueller Übergriff stattgefunden hat, vielmehr wäre naheliegend gewesen, sofern tatsächlich ein sexueller Übergriff stattgefunden hätte, dass A die ...leiterin - von Frau zu Frau - vom Übergriff erzählt und informiert hätte. Das war aber nicht der Fall, da gerade kein sexueller Übergriff stattgefunden hat, vielmehr wünschte A meinen Mandanten im Beisein von der ...leiterin einen schönen Urlaub. Weiters ist wenig glaubhaft, sofern tatsächlich ein sexueller Übergriff stattgefunden hat, dass man diesen sexuellen Übergriff erst 15 Tage nach dem (angeblichen) Vorfall meldet.

Am nächsten Arbeitstag, das war der ..., konnte zudem A von der ...leiterin und einem weiteren Zeugen beobachtet werden, wie diese abermals am Tisch kniete und ein ...er hinter A im Sessel saß, sodass dieser freien Blick auf ihr Gesäß haben musste. An diesem Tag war aber mein Mandant bereits im Urlaub, das konnte aber aufgrund des Antrages und nachträglich eingeholter Informationen herausgefunden werden und wird nochmals mitgeteilt, dass sich so keine Person verhält, die am Tag zuvor offenbar gerade auf dem Tisch in dieser Position kniend „*sexuell belästigt*“ wurde, weshalb der Vorhalt von A höchst unglaubwürdig ist und auch nicht stattgefunden hat. Jede andere Person - die tatsächlich sexuell belästigt wurde -, würde gerade diese Positionsstellung auf dem Tisch vermeiden, insbesondere wenn ein „fremder“ Arbeitskollege auf dem Sessel „hinter“ ihr sitzt.

Im Zuge der Anzeige und der Recherche wurde auch herausgefunden, dass sich A bei der Arbeit in der Form recht auffällig verhalten hat, als dass sie beispielsweise zu Personalvertreter ... die Aussage tätigte, „*dass sie wieder einmal einen Mann bräuchte, sonst würde sie sich „umbringen“*“

Zusammengefasst ist zu sagen, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes mangels

Vorliegen eines sexuellen Übergriffs oder sonstigen Behauptung nicht stattgefunden hat...“

Die ÖPAG wurde von der B-GBK ersucht mitzuteilen, ob und gegebenenfalls welche Maßnahmen zur Abhilfe im gegenständlichen Fall gesetzt worden seien. Im Antwortschreiben der ÖPAG vom ... wurde ausgeführt, dass das Personalmanagement am ... von der Vorgesetzten der A und des B, die ...leiterin, darüber informiert worden sei, dass A angegeben habe, von B am ... „am Hinterteil angegriffen“ worden zu sein und dass dieser mit ihr „pervers rede“. Die ÖPAG nehme derartige Angelegenheiten sehr ernst, und es sei deshalb sofort mit der ...leiterin Kontakt aufgenommen worden, um einen Termin für eine Befragung der involvierten Personen zu vereinbaren und um sicher...en, dass aktuell keine Gefahr von Übergriffen bestehe. B habe sich vom ... bis ... im Urlaub befunden. Die GBB der ÖPAG sei zu den Gesprächen eingeladen worden.

Die Befragungen seien am ... erfolgt.

A sei bei ihrer Aussage geblieben, dass ihr B auf den Hintern gegriffen und auch gesagt habe, dass Frauen, wenn sie auf den Knien seien, immer einen Polster haben sollten. Weiters habe sie die Behauptung wiederholt, dass B mit ihr pervers rede und habe als Beispiel angeführt, B habe ihr erzählt, dass er mit Kolleginnen in den Sanitärräumen der Dienststelle vor mehreren Jahren Sex gehabt und signalisiert habe, dass dies auch mit ihr möglich wäre.

B habe angegeben, dass er Personalvertreter sei und A im Rahmen dieser Funktion oft zu ihm gekommen sei. Er habe ihr sogar einmal € ...

geliehen, da sie Geld zur Bestreitung ihres Unterhaltes gebraucht habe.

A's Vorwürfe habe er bestritten. Zur Aussage, dass er an der Dienststelle vor mehreren Jahren Sex gehabt und auch signalisiert habe, dass dies auch mit A möglich sei, habe er keinen Kommentar abgegeben.

Die ...leiterin und der andere Vorgesetzte von A haben angegeben, von den behaupteten Vorkommnissen nichts gewusst zu haben. Die ...leiterin habe jedoch bestätigt, dass A zu B gegangen sei, wenn sie Probleme gehabt habe.

Aufgrund der Angabe von A, dass eventuell Arbeiter einer anderen Firma den Vorfall gesehen haben könnten, seien auch die Mitarbeiter der ..., welche an diesem Tag wegen Montagearbeiten in der ..basis ... gewesen seien, im Beisein der GBB befragt worden. Alle haben angegeben, keine Wahrnehmungen zu haben. Ein Arbeiter habe bestätigt, dass er um die Mittagszeit eine junge Dame mit Brille putzen gesehen habe und diese dabei auf dem Tisch gekniet sei und sich dabei mit einem Kollegen aus

der ..basis unterhalten habe.

Der Stellungnahme waren die Niederschriften zu den Befragungen angeschlossen. Folgende Maßnahmen seien im Einvernehmen mit der Gleichbehandlungsbeauftragten ... nach der Befragung am ... gesetzt worden:

1. A wurde darüber informiert, dass sie jederzeit den Betriebsarzt aufsuchen könne, wenn es ihr nicht gut geht.
2. Weiters wurde A angeboten, dass sie sich jederzeit an die GBB als auch an ... vom Personalmanagement wenden kann.
3. Sofortige Umstellung der Arbeitsplätze der A und des B ...
4. Schriftliche Weisung an die Leitung der ..basis ..., besonderes Augenmerk auf die Entwicklungen zu legen und bei weiteren Vorkommnissen sofort zu berichten.
5. Schreiben an B, in welchem klar zum Ausdruck gebracht wurde, dass sexuelle Belästigung seitens der ÖPAG nicht geduldet wird.
6. Es wurde entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen die Zustimmung der Personalvertretung zur diszipliniären Verfolgung des B eingeholt und nach deren Erhalt eine Disziplinaranzeige angefertigt und befindet sich diese in Übermittlung an die Disziplinarcommission. B sowie die Disziplinaranwältin haben die Anzeige bereits übermittelt erhalten (...).
7. B kann als Personalvertreter gemäß PBVG zum aktuellen Zeitpunkt nur mit dessen Zustimmung versetzt werden. A wurde seitens der ÖPAG eine zumindest vorübergehende freiwillige Versetzung in den ... Bezirk angeboten. Dies wäre für A von Vorteil gewesen, da dieser angebotene Arbeitsplatz wesentlich näher an ihrer Wohnadresse liegt und darüber hinaus die Mitarbeiterin sich mit B nicht mehr auseinandersetzen hätte müssen... Nach längerer Bedenkzeit (einige Wochen) hat diese den Job jedoch abgelehnt und wurde A sowohl mündlich als auch schriftlich darauf hingewiesen, dass, sollte sie ihre Meinung ändern, sie sich jederzeit an ihre Vorgesetzten wenden kann.
8. Laufender Kontakt mit den Vorgesetzten des B und der A.“

Am ... übermittelte die GBB die Niederschriften zu den Einvernahmen von A und der ...leiterin am A wurde zu ihrer Behauptung, B habe sie bei ihrem ...gang beobachtet, befragt. Die Ausführungen müssen nicht wiedergegeben werden, da sie für die Beurteilung der behaupteten sexuellen Belästigung nicht wesentlich sind und sich A in der Sitzung des Senates am ... lediglich zur „Abrundung des Bildes“ dazu äußerte.

Die ...leiterin wurde ergänzend zu ihrer Befragung über den Vorfall am ... ebenfalls befragt. Sie gab Folgendes an:

„... Ich bin von A am ... über den Vorfall vom ... sowie über die Behauptung, dass B mit A pervers reden würde, anlässlich eines Gespräches mit A informiert worden. Anlass dieses Gespräches zwischen mir und A war, dass mir aufgefallen war, dass A betrübt war. Dies fiel mir aufgrund der Körpersprache von A auf.

Über das Gespräch zwischen dem Personalvertreter ...und A habe ich keine Informationen. Ich weiß nur, dass dieses Gespräch vor meinem Gespräch mit A stattfand, da sie mir dies anlässlich unseres Gesprächs am ... mitgeteilt hat.

...

In der Sitzung im Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... wurde der Antrag von A behandelt. Die Befragung von A und von B erfolgte getrennt, jeweils in Anwesenheit der GBB der ÖPAG. Ein Vertreter bzw. eine Vertreterin der ÖPAG wurde zur Teilnahme nicht eingeladen, da A Antrag nicht gegen die ÖPAG gerichtet war und die ÖPAG mit ihrer Stellungnahme dargelegt hatte, dass angemessene Abhilfe geschaffen wurde.

A führte aus, am ... sei die Umstellung in der ..basis ... erfolgt. Sie sei von der Fensterseite auf einen Tisch in der Mitte gewechselt. Da der Platz ziemlich schmutzig gewesen sei, habe sie sich auf den Tisch gekniet, um auch oben (Regale) putzen zu können. Da ihre Knie geschmerzt hätten, habe sie zu B gesagt, es wäre besser, wenn sie einen Polster hätte, da ihr die Knie wehtun. Daraufhin sei B zu ihr gekommen und habe gesagt, Frauen seien dafür bekannt, dass sie auf den Knien herumrutschen. Dann habe er ihr mit der „vollen Hand, so richtig auf das Gesäß gefasst“. Er habe dabei „gegrinst“ und sich dann wieder hingesetzt. Sie sei perplex gewesen und habe nichts gesagt. Sie habe keine Probleme haben wollen. Sie sei dann auf die Toilette gegangen, wo sie zu weinen begonnen habe. Eine Kollegin sei gekommen und habe gefragt, was los sei. Sie habe geantwortet, sie wolle nicht darüber reden. Dann sei sie zurück auf ihren Arbeitsplatz gegangen. B habe zu ihr gesagt, in Zukunft habe sie sich bei ihm abzumelden, egal wo sie hingehet, rauchen, oder auf die Toilette. Dann sei die ...leiterin dazugekommen. Sie habe zu B gesagt: „B, weißt du, dass A nicht neben Dir sitzen wollte.“ B habe gefragt, warum nicht. Sie habe darauf nicht reagiert. B habe dann zur ...leiterin gesagt, egal was sie rede, wenn sie irgendetwas sage, werde man sie zum ...en aufs Land schicken. Auch darauf habe sie

nicht reagiert. Sie sei „so fertig“ gewesen, dass sie in den Raucherraum in den ... Stock gegangen sei. Dort seien ... (ein Personalvertreter), eine Kollegin und ein Kollege gesessen. Da sie zu weinen begonnen habe, sei sie wieder rausgegangen, in die Damengarderobe. Nachdem sie sich beruhigt gehabt habe, sei sie wieder in den Raucherraum gegangen. ..., der Personalvertreter ... sei noch dort gewesen und habe sie gefragt, was los sei. Sie habe zuerst nichts sagen wollen, aber der Personalvertreter habe nicht aufgehört nachzufragen, und habe dann vorgeschlagen, in sein Büro zu gehen. Das haben sie auch gemacht. Der Personalvertreter ... habe ihr versprechen müssen, es niemanden zu sagen, und sie habe ihm die Geschichte erzählt. Er habe gefragt, ob sie die Sache nicht weiterleiten wolle und sie habe nein gesagt. Eine Woche später – B sei auf Urlaub gewesen – habe die ...leiterin sie zu sich gerufen. Sie habe sie gefragt, was mit ihr los sei, etwas stimme nicht mit ihr. Sie habe gesagt, dass sie jemand „angegriffen“ habe, habe aber den Namen nicht genannt, sondern nur gesagt, dass es jemand sei, den die ...leiterin gut kenne und der jetzt auf Urlaub sei. Schließlich habe sie doch gesagt, dass es B gewesen sei und die ...leiterin habe gefragt, ob sie die Angelegenheit weiterleiten wolle. Das habe sie verneint. Dann habe die ...leiterin gefragt, ob sie es schon jemanden erzählt habe und sie habe geantwortet, ja, dem Personalvertreter X.... Daraufhin sei die ...leiterin „ganz nervös“ geworden und habe gesagt, dann müsse sie den Vorfall weiterleiten. Sie habe wieder gesagt, dass sie das nicht wolle, aber die ...leiterin hat gesagt, wenn der Personalvertreter ...es wisse, müsse man es weiterleiten. Die ...leiterin habe das dann auch gemacht und A sei gekommen, zu einer Einvernahme.

Auf die Frage, ob B nur ihr Kollege, oder auch ein Zwischenvorgesetzter sei, antwortete A, er sei Personalvertreter, ein Vorgesetzter sei er nicht.

Auf die Frage, warum er dann gesagt habe, sie müsse sich bei ihm an- und abmelden, antwortete A, das wisse sie nicht. Schon vor dieser sexuellen Belästigung habe er „so blöde Männersprüche“ losgelassen. Z.B. habe er gesagt, „die lässt sich sicher mit einem Olla-Gummi budern“, „die trägt sicher Rapid-Unterwäsche“ usw. Er habe auch erzählt, dass er mit einer Kollegin in der Frauenduschkabine „geschnackelt“ habe. Er habe auch gesagt, dass er mit Kundinnen was gehabt habe. Ihr und einer Kollegin habe er erzählt, dass er sich beim ...en einen Tripper eingefangen habe. Er habe sie gefragt, wer von ihnen beiden einen Olla-Gummi eingesteckt habe.

Auf die Frage, ob sie auf solche Aussagen reagiert habe, antwortete A, sie habe ihn einmal darauf hingewiesen. -Einmal sei sie mit ihrem „R.-Häferl“ rausgegangen und

B und Herrn X begegnet. Herr X habe zu B gesagt: „Einen Fehler hat sie, sie ist eine R.“. Daraufhin habe B gesagt, dass sie sich wahrscheinlich mit einem „R.-Olla-Gummi schnackeln“ lasse. Nach dem ...en sei B im Raucherraum gewesen und da habe sie ihm gesagt, dass es ihr unangenehm sei, wie er manchmal rede und er solle das bitte lassen.

Auf die Frage, ob B Aussagen in der Art auch anderen Frauen gegenüber gemacht habe, antwortete A, das wisse sie nicht. Sie wisse nur von dieser Geschichte in der Damenduschkabine und dass B angeblich auch mit einer Putzfrau, die sie aber nicht kenne, etwas gehabt habe. Das habe er ihr erzählt. Dass er mit Kundinnen etwas gehabt habe, wüssten auch Frau X und Frau Y und sie würden auch vor der Kommission aussagen.

Die Vorsitzende fragte, aus welchem Grund im ... noch einmal Befragungen durchgeführt worden seien.

A antwortete, weil B sie beobachtet habe, und zwar am Die ...leiterin sei zu ihr gekommen und habe gefragt, wo sie mit den ...ungen anfangen, und sie habe geantwortet in der ...straße. Das sei nicht angeordnet, aber die Firmen würden die Post benötigen. Sie habe sich entschuldigt und gesagt, sie werde in der ... Straße beginnen, wie vorgesehen. Die Sache habe A aber keine Ruhe gelassen, sie habe sich gefragt, woher die ...leiterin wisse, wo sie mit dem ...en beginne. Sie habe die ...leiterin gefragt und diese habe geantwortet, dass sie beobachtet worden sei. Von wem habe sie nicht gesagt. A habe vermutet, dass es B gewesen sei, denn B habe kurz vor ... Uhr mit seinem ...gang begonnen, und er fahre dazu immer mit dem Auto. Sie habe erst kurz nach ...Uhr angefangen und sie fahre immer mit der Straßenbahn, demnach hätte B vor ihr im Bezirk sein müssen. A habe in der ... aussteigen wollen und nach links gesehen und da habe sie gesehen, wie B von der A. rausgehe und in die ...gasse rein. Die Situation sei so, dass B links und sie rechts beginne, und da er schon früher begonnen habe, hätte er auch schon weiter sein müssen als bei der A.. Sie habe also gesehen, wie sich B dort umgesehen habe, wohl deshalb, um zu schauen, wo sie sei. Frau Y habe B in ihrem Rayon gesehen, wie er sich umgeschaut habe. Bei Frau X habe B nachgefragt, wie sie ihre Arbeit mache. Am ... sei sie dann zur ...leiterin gegangen und habe ihr gesagt, sie solle bitte darauf schauen, dass B sie nicht beobachte, denn sie habe ihn am Freitag in der ...gasse gesehen und auch gesehen, wie er geschaut habe, ob sie „drinnen“ sei. Die ...leiterin habe nur „ja, ja“ gesagt und dann noch gefragt, ob sie keine Arbeit habe. Die ...leiterin habe

aber nichts gemacht und sie sei dann zu der Gleichbehandlungsbeauftragten gegangen und habe ihr das erzählt.

Auf die Frage, wie die Situation zwischen ihr und B gewesen sei, nachdem sie den Antrag bei der B-GBK gestellt habe, antwortete A: „Schlimm“. Die ...leiterin habe sie überhaupt nicht unterstützt. So habe die ...leiterin z.B. gesagt, dass sie mit Strumpfhosen und Hot Pants ... gegangen sei. Sie habe aber wegen ihrer Venen Stützstrümpfe angehabt und kurze Jeans. Es sei sehr heiß gewesen, und sie habe keine lange Hose anziehen wollen, deshalb habe sie Leggings angezogen.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass sie das Angebot für eine Versetzung abgelehnt habe, antwortete A, zuerst ja, seit ... sei sie aber am ...amt Zuerst habe sie sich gefragt, warum sie gehen solle, aber nachdem das mit der ...leiterin und ihrer Bekleidung gewesen sei, sei sie – nach zwei Panikattacken – zum anderen ...amt gegangen. Es sei eine gute Entscheidung gewesen.

Die GBB führte aus, ihrer Meinung nach seien A's Aussagen glaubwürdig. Sie sei bei der Einvernahme von B anwesend gewesen. Er habe einen Kollegen (Vertrauensperson) mitgebracht. Sie haben gleich abgeblockt und mit einer Klage wegen Verleumdung gedroht. Zu dem Umstand, dass A sich beobachtet gefühlt habe, sei noch zu sagen, dass B in ihrem Rayon Befragungen bei Kunden, konkret bei einer alten Dame, gemacht habe. Diese Frau könne das auch bestätigen. Bei seiner Einvernahme im ... sei er mit einem anderen Kollegen da gewesen und man habe gesagt, ohne Rechtsanwalt werde überhaupt nichts gesagt. Er habe aber dann doch gesprochen und gesagt, A werde schon noch sehen, wo sie hinkomme. Auf ihre (Gleichbehandlungsbeauftragte) Frage, was er damit meine, habe er geantwortet, A mache die Arbeit nicht so, wie sich das gehöre. Sie halte den ...gang nicht ein. Also müsse er sie beobachtet haben. In der Folge, am ..., habe A auch eine Ermahnung bekommen. Neben dem ...gang sei es auch noch um die Einhaltung der Dienstzeit und der Pausenzeit gegangen. Die Gleichbehandlungsbeauftragte habe das aber alles entkräftet und die Sache liege momentan beim Personalchef

Die GBB legte die Ermahnung inklusive einem Auszug aus dem Dienstplan sowie ein Mail von ihr an den Personalchef vor. Sie führte weiter aus, sie kenne zwar das Verhältnis zwischen „...leitung“ und B nicht, aber die Geschichte mit der Ermahnung sei von der ...leitung ausgegangen. Die ...leiterin habe sich auch bei ihrer zweiten Einvernahme eher gegen A gestellt. Sie habe gesagt, A fühle sich jetzt beschützt und getraue sich daher mehr. A mache ihre Arbeit aber ordnungsgemäß, das habe auch

der weitere Vorgesetzte von A bestätigt. Die zweite Einvernahme von B im ... habe ohne sie stattgefunden, weil B das nicht gewollt habe. Das Ergebnis dieser Einvernahme habe sie nicht, sie habe es auch nicht angefordert, weil sie sich vorstellen könne, dass B alles bestreite. Auf das ursprüngliche Angebot, nämlich dass sich B entschuldigen solle - A habe zuerst gar nicht mehr gewollt - sei B nicht eingegangen. Auf die Frage nach dem ...gang führte die Gleichbehandlungsbeauftragte aus, dass man von diesem nicht abweichen dürfe. A habe ihren ...gang in der Nähe von einigen Firmen gemacht und habe kundenorientiert gehandelt und eben die Firmen zuerst beliefert.

Auf die Frage, welche Funktion der Personalvertreter habe und weshalb die ...leiterin den Vorfall dann doch weitergeleitet haben wollte, nachdem sie gewusst habe, dass der Personalvertreter bereits informiert sei, antwortete A, dass der Personalvertreter der Dienststellenobmann der ..basis sei und von einer anderen Fraktion als B. Die ...leiterin habe dann ihre Chefin ...verständlich.

Die GBB führt zum Verständnis aus, dass die Chefin der ...leiterin die ...managerin sei, die für mehrere ...basen zuständig sei, aber nicht an der ..basis ... ihren Arbeitsplatz habe. Ihrem Wissen nach, habe die ...managerin sich beim Personalmanagement informiert und der Personalchef habe ... vom Personalmanagement informiert. Dieser habe die GBB zu den Einvernahme eingeladen. Nachdem der Personalchef sich entschlossen habe, Disziplinaranzeige zu erstatten, habe sie sich entschlossen, an die B-GBK heranzutreten, weil das Gutachten der Kommission wichtig sei. Der Zentralausschuss habe seine Zustimmung gegeben, was erforderlich gewesen sei, da B Personalvertreter sei. Vor ihrer Verhandlung wolle die Disziplinarkommission das Gutachten der B-GBK abwarten.

Abschließend führte A aus, dass sie der Basisleitern vor der „Umstellung“ gesagt habe, sie wolle lieber nicht, dass B den Tisch neben ihr habe. Sie habe das deswegen gesagt, weil er eben immer wieder solche Andeutungen gemacht habe. Sie habe der ...leiterin private Dinge erzählt, sie sei von der ...leiterin enttäuscht, dass sie sie dann nicht unterstützt habe. Sie sei nicht auf Rache aus, sie wolle einfach wieder in ... in Ruhe ..., ohne dass sie das Gefühl habe, beobachtet zu werden usw. Sie habe sich am „alles aufgebaut“.

Die Befragung von B erfolgte in Anwesenheit seines Rechtsanwalts

B führte zum Vorwurf Folgendes aus: Am ... habe eine Umstellung stattgefunden, d.h. die Tische seien neu beschriftet worden. Er sei als erster im Amt gewesen und habe die Beschriftung vorgenommen. An diesem Tag habe An- und Abmeldepflicht geherrscht. Irgendwann sei A gekommen und habe ihre Arbeit gemacht. Und dann habe sie irgendwann einmal gesagt, dass sie für ihre Arbeit einen Polster brauchen würde. Sie habe gesagt – während sie zu ihm hinüber gesehen habe – ja, ja, wir Frauen, wir brauchen einen Polster. Er habe daraufhin nur ja, ja gesagt. Sie habe die oberen Fächer gewischt, und er glaube, sie sei dabei gehockt, so genau habe er nicht hingesehen. Das sei der einzige Blickkontakt zwischen ihnen gewesen, denn an diesem Tag sei er im Stress gewesen. Er habe sich dann bei der ...leiterin abgemeldet, die bei A gestanden sei. Die ...leiterin habe ihm noch einen schönen Urlaub gewünscht und A habe überschwänglich und lustig gesagt: „Ja, B, ich wünsche Ihnen auch einen schönen Urlaub.“ Es sei so im Lachen gewesen, sie habe vorher mit der ...leiterin gescherzt. Er habe der Art von A keine Bedeutung beigemessen, aber im Nachhinein betrachtet sei es schon komisch, dass sie sich kurz vorher von ihm belästigt gefühlt habe und ihm dann überschwänglich einen schönen Urlaub gewünscht habe.

Auf die Frage wie es nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub und nach den Einvernahmen weitergegangen sei, antwortete B, er sei dann nicht mehr neben A gesessen, man habe seinen Tisch in eine andere Reihe geschoben.

Auf die Frage, was es mit der behaupteten Beobachtung von A auf sich habe, antwortete B, dass er Personalvertreter mit Leib und Seele sei. Er mache keine Ausnahmen, er gehe auf jeden zu. Er schaue nicht ausgerechnet auf A, er habe sie auf keinen Fall bei ihren ...gängen beobachtet. Er sei in seinem Rayon gefahren und habe das Wagerl von A gesehen. Er habe gemeldet, dass irgendwer die Tour falsch mache. Das sei alles gewesen.

Auf die Frage, ob es normal sei, dass man als Personalvertreter nicht das Gespräch mit der oder dem Betroffenen suche, sondern die Sache gleich melde, antwortete B, er werde nicht zu A gehen und sie auffordern, ihren Gang ordentlich zu machen. Man müsse doch verstehen, dass er mit A seit dem ... nicht mehr spreche.

Auf die Frage, welchen Grund A für ihre Vorwürfe haben könnte, antwortete B, da müsse etwas anderes dahinterstecken. A sei von Anfang an, nachdem sie auf die ..basis ... gekommen sei, immer zu ihm gekommen. Sie habe immer den Kontakt zu ihm als Personalvertreter gesucht. Sie habe gefragt, ob er nicht veranlassen könne,

dass sie in den ... Bezirk versetzt werde, weil sie im ... Bezirk nicht glücklich sei. Er habe ihr gesagt, das sei nicht so einfach, man sollte zuerst einmal schauen, wie das so werde auf der ..basis. Dann sei angeblich A die Geldbörse gestohlen worden, und da sie noch nicht so lang bei der Post sei, habe die Personalvertretung auch keinen Gehaltsvorschuss für sie anfordern können. Die ...leiterin sei an ihn herangetreten, ob er nicht irgendetwas machen könne. Er habe gesagt, er könne auch nichts machen, er habe aber angeboten, A € ... zu borgen. Das sei auch passiert, in Anwesenheit der ...leiterin, weil er einen Zeugen gewollt habe. Er habe das Geld auch wieder zurückbekommen. Als A ihm das Geld zurückgegeben habe, habe sie gesagt: „Aber B, jetzt schulde ich Ihnen etwas“. Und sie habe ihn dabei „so richtig blöd angegrinst“. Da habe er sich „als Mann“ gedacht, das könne es jetzt aber nicht sein. Er habe ihr klipp und klar gesagt, dass sie ihm gar nichts schulde. Es würden immer wieder irgendwelche Sachen auftauchen, die Chefin (...leiterin) habe schon gesagt, scheinbar habe A immer irgendwelche Probleme. Aber es gebe viele Leute, die Probleme hätten, er habe dem Ganzen keine Bedeutung beigemessen.

Auf die Frage, ob er im Beisein von A über Sexuelles geredet habe, antwortete B, das sei ganz sicher nicht richtig.

Auf die Frage, ob er bei der Arbeit Witze erzähle, die eindeutig in eine sexuelle Richtung gehen, antwortete B, nein, in der ..basis sicher nicht, er erzähle keine sexuellen Witze.

B's Rechtsanwalt führte aus, dass es zu dem angeblichen Vorfall ungefähr 15 Zeugenaussagen gebe und keine einzige Person angegeben habe, etwas gesehen zu haben. Zu der behaupteten Beobachtung sei zu sagen, dass sich der Rayon von B unmittelbar neben dem Rayon von A befinde. Zwangsläufig würden sich die ...er sozusagen kreuzen. Wenn man mit der Straßenbahn komme bzw. einparke, dann sehe man sich zwangsläufig ab und an. B's Rechtsanwalt fragte, ob der Kommission bekannt sei, dass es ein parteipolitisches Spiel zwischen FCG und FSG gebe. Die Frage sei, weshalb A erst 14 Tage später den angeblichen Vorfall angezeigt habe. Offenbar sei sie von dem Personalvertreter ..., der der FSG angehöre, zu der Anzeige gedrängt worden.

Auf die Frage, ob die Dienstbehörde von dem Vorfall durch A oder durch die ...leiterin erfahren habe, antwortete der Rechtsanwalt, durch die ...leiterin, über den Personalvertreter Der Personalvertreter ... sei anlässlich „der Niederschrift“ dabei gewesen.

Bei der „Niederschrift, die der Rechtsanwalt von B vorlegte, handelte es sich um eine handschriftliche Erklärung von A, dass B sie „am Hinterteil angefasst“ habe und sie anfangs nichts sagen wollte, da sie Angst um ihren Job gehabt habe. Das Schriftstück ist mit ... datiert und von A unterschrieben.

Der Rechtsanwalt führte weiter aus, der Personalvertreter ... sei ein Roter. Er habe gemeinsam mit A am ... „die Niederschrift gemacht“. Dann sei, so glaube er jedenfalls, der Personalvertreter ... zur ...leiterin gegangen, und diese haben dann offenbar A befragt.

Die Vorsitzende verwies auf die niederschriftlich festgehaltene Aussage der ...leiterin, nämlich: „Bei einem Gespräch hat mir A nach anfänglichem Zögern mitgeteilt ...“, und B's Rechtsanwalt wiederholte, dass der Personalvertreter ...der FSG angehöre. A sei in Anwesenheit der Schwester des Personalvertreters befragt worden, und „so ist das offensichtlich zur ...leiterin gelangt“.

Die Vorsitzende fasste zusammen, dass sich aus der Niederschrift und aus dem jetzt von B's Rechtsanwalt Vorgetragenen nicht schließen lasse, ob nun die ...leiterin an A herangetreten sei oder umgekehrt.

Der Rechtsanwalt sagte, man müsste die ...leiterin befragen, diese sei auch Zeugin was die Verabschiedung von B in den Urlaub betreffe. Es sei schon eigenartig, dass A von B angeblich belästigt worden sei, sich aber 20 Minuten später von ihm verabschiedete.

Auf die Frage, woher er die Weisheit nehme, dass „offenkundig und gerichtsnotorisch bekannt“ sei, dass „kein Opfer dem angeblichen Täter einen schönen Urlaub wünscht, wenn wenige Minuten zuvor ein sexueller Übergriff stattgefunden“ habe, antwortete B's Rechtsanwalt, es herrsche im Gleichbehandlungsgesetz die Beweislastumkehr und es sei sehr schwer zu beweisen, dass man etwas nicht getan habe. Aus seiner Tätigkeit als Strafverteidiger habe er gewisse Erfahrungen, wie sich Opfer gegenüber Tätern verhalten.

Der Senat stellte die Frage, was mit den folgenden Ausführungen in der Stellungnahme zum Antrag gemeint sei: *„Am nächsten Arbeitstag ... konnte A von der ...leiterin und einem weiteren Zeugen beobachtet werden, wie diese abermals am Tisch kniete und ein ...er hinter A im Sessel saß, so dass dieser freien Blick auf ihr Gesäß haben musste. ... wird nochmals mitgeteilt, dass sich so keine Person verhält, die am Tag zuvor offenbar gerade auf dem Tisch in dieser Position kniend sexuell belästigt wurde, weshalb der Vorhalt von A höchst unglaubwürdig ist. ... Jede*

andere Person, die tatsächlich sexuell belästigt wurde, würde gerade diese Positionstellung auf dem Tisch vermeiden, insbesondere wenn ein fremder Arbeitskollege auf dem Sessel hinter ihr sitzt.“

B's Rechtsanwalt antwortete, die ...leiterin habe „am nächsten Tag“ selbst gesagt, dass das komisch sei. Diese Aussage der ...leiterin sei ihm so wertvoll erschienen, dass er sie als Parteienvertreter eben der Kommission mitgeteilt habe. Wenn er einmal auf eine heiße Herdplatte greife, werde er das am nächsten Tag wahrscheinlich nicht wieder tun, weil er bereits wisse, dass er sich dabei wehtue. Die ...leiterin sei jedenfalls offensichtlich befremdet gewesen, sonst hätte sie das so nicht erzählt. Auf den Hinweis, dass sich diese Aussage in der Niederschrift über die Befragung der ...leiterin nicht finde, replizierte der Rechtsanwalt, dass sich in der Niederschrift vieles nicht finde, was relevant sein könnte.

Der Rechtsanwalt wollte, dass B zum Thema „Spiel“ zwischen FSG und FCG etwas sage, weil er gefragt worden sei, welchen Grund A für ihre Anzeige haben könnte. Der Senat lehnte dies ab.

Die GBB führte aus, dass die ...leiterin bei ihren zwei Befragungen durch die Dienststelle nicht erwähnt habe, dass ihr das Putzen von A nach der behaupteten sexuellen Belästigung komisch vorgekommen sei. Sie weise darauf hin, dass es in der Literatur x-fach beschrieben sei, dass sexuell belästigte Frauen nicht sofort darüber reden können und vorerst einmal so tun würden, als wäre nichts gewesen, um mit der Situation zurecht zu kommen. Zum Vorwurf, dass der Personalvertreter ... tätig geworden sei, sei zu sagen, dass A zuerst zu dem Personalvertreter ... gegangen sei, weil er eine Vertrauensperson gewesen sei. Sie (Die GBB) kenne den Personalvertreter. Er kümmere sich um seine Kolleginnen und Kollegen. Er sei zuerst selbst schockiert gewesen und habe nicht gewusst, wie mit der Situation umzugehen sei. Er habe nicht einem Vertreter einer anderen Fraktion schaden, sondern zuerst einmal A helfen wollen.

B führte abschließend aus, er wolle ganz klar und deutlich festhalten, dass er A nicht auf den Hintern gegriffen habe. Zur Person A sei zu sagen, dass ihm bekannt sei, dass A immer wieder Probleme gehabt habe, auch schon an ihrer früheren Arbeitsstelle. Warum, das wolle er hier nicht sagen. Es sei aber bekannt.

B's Rechtsanwalt beantragte die Befragung von der ...leiterin und dem Personalvertreter

Der Senat fasste nach eingehender Beratung den Beschluss, den Personalvertreter ..., die ...leiterin und den Personalvertreter ... zu befragen.

Am ...langte ein Schreiben von B's Rechtsanwalt beim Senat ein, in dem er folgenden Einspruch gegen das Protokoll erhob: Er habe in der Sitzung am ... „die Urkunde A vorgelegt“ aus der sich ergebe, dass die Antragstellerin den Vorfall offenbar erst am ... gemeldet habe. Dazu ist festzuhalten, dass dieses Schriftstück zum Akt genommen wurde.

Der Rechtsanwalt monierte weiters, dass die GBB die Befragung von zwei Zeugen beantragt habe, sich das aber nicht im Protokoll befinde.

Weiters äußerte sich der Rechtsanwalt bzw. B zur Aussage von A in der Senatssitzung am ... folgendermaßen:

A sei bis zur Verabschiedung B laut der Erinnerung von B die ganze Zeit in der Nähe ihres Arbeitsplatzes gewesen. Es könne somit nicht richtig sein, dass sie den Arbeitsplatz für einen Toilettengang verlassen habe.

B und A seien „an diesem Tag“ maximal 25 Minuten zusammen gewesen. B sei um ... Uhr in die ..basis zurückgekehrt und habe diese um ... Uhr wieder verlassen. A sei um ... Uhr zurückgekehrt und habe die ..basis um ... Uhr verlassen. Im Folgenden wiederholte der Rechtsanwalt Ausführungen aus der Stellungnahme seines Mandanten zum Antrag und bereits vor dem Senat gemachte Aussagen, die Ausführungen werden daher nicht wiedergegeben.

Zur Aussage von A, sie hätte geweint, wurde festgehalten, dass das wohl der ...leiterin auffallen hätte müssen.

Zu den Ausführungen von B's Rechtsanwalt betreffend ein Telefonat von A und einer Kollegin (die, welche damals im Raucherraum anwesend war) nach der Sitzung des Senates am ... hält der Senat fest, dass diese Ausführungen mangels Relevanz nicht wiedergegeben werden.

Des Weiteren führte der Rechtsanwalt aus, dass offenbar – wie die ...leiterin bei ihrer Einvernahme am ... vermutet habe – eine fraktionelle Intrige vorliege. Jedenfalls sei A nur wenige Wochen nach dem angeblichen Vorfall am ... auf dem Titelblatt der FSG erschienen.

Laut Aussage des Personalvertreters ... am ... habe A den Personalvertreter ... angerufen und um ein Gespräch gebeten habe. Diese Aussage würde in Widerspruch zu A's Ausführungen vor der B-GBK, wie es zu dem Gespräch mit dem Personalvertreter ... gekommen sei, stehen.

Widersprüchlich seien auch die Ausführungen von A bei ihrer Befragung durch die ÖPAG und durch den Senat. Am ... habe sie gesagt: „B kam an mich heran und teilte mit, dass Frauen, wenn sie auf den Knien sind, immer einen Polster haben sollen.“ Vor dem Senat habe sie aber gesagt: „Daraufhin sei B zu ihr gekommen und habe gesagt, Frauen seien dafür bekannt, dass sie auf den Knien herumrutschen“. Abschließend verwies B's Rechtsanwalt auf ... Probleme von A und darauf, dass sie wegen eines Vorfalls beim ... den Job verloren habe, weil sie sich gewehrt habe, nachdem ihr jemand an die Brust gegriffen habe. Es sei unglaublich, dass jemand einen Job verliere, wenn „er“ sich wegen eines „Brust-Griffs“ wehre.

Der Rechtsanwalt übermittelte (unter anderem) die Niederschrift über die Befragung des Personalvertreters am ... durch die ÖPAG. Diese lautete: „Am ... (später Nachmittag) hat mich A angerufen und mich um ein Gespräch gebeten. Ich habe ihr gesagt, dass ich ohnehin im Büro bin und sie zu mir kommen kann.

Kurz darauf erschien A in meinem Büro. Sie weinte und hatte kalte Hände.

Auf die Frage was vorgefallen sei, gab A an, dass sie ihren ... tisch abgewischt hat und dabei auf dem Tisch gekniet ist. Dabei habe ihr B auf den Hintern gegriffen. An die konkrete Formulierung ihrer Worte kann ich mich nicht erinnern. Ich war in einem Schockzustand.

Ich habe sie daraufhin gefragt, ob sie das gemeldet hat. Sie hat gesagt, dass sie es nicht gemeldet hat und ich es auch für mich behalten soll. Ich teilte ihr mit, dass sie mir jedoch sagen soll, was ich machen soll.

Mir war klar, dass es sich bei der Schilderung der A um keinen Jux gehandelt hat, da sie mir in einem erzählte, dass sie in der Vergangenheit bereits mit derartigen Situationen, insbesondere in der Kindheit schlechte Erfahrungen gemacht hat. Ich war mir also sicher, dass A dies als Eingriff in ihre Intimsphäre empfand.“

In der Sitzung des Senates am ... wurden die Basisleitern, der Personalvertreter ... und der Personalvertreter ... – getrennt - gehört. Anwesend war die GBB der ÖPAG.

Auf die Frage, an die ...leiterin, wie sie von dem behaupteten Vorfall Kenntnis erlangt und was sie in der Folge unternommen habe, antwortete diese Folgendes:

Sie habe eines Morgens nach Dienstbeginn A gefragt, was los sei, da diese nicht sehr gut ausgesehen habe. Sie habe geantwortet, dass sie Probleme habe, und auf Nachfrage habe sie gesagt, dass es jemanden gebe, der sie „angegriffen“ habe. Wieder auf Nachfrage habe A gesagt, dass es jemanden gebe, der ihr an den Hintern gefasst habe. Auf die nächste Frage, wer denn das gewesen sei, habe A geantwortet, derjenige sei auf Urlaub, und schließlich habe sie B genannt. A habe auch gesagt, sie wolle nicht, dass jemand von der Sache erfahre. Sie (die ...leiterin) habe erklärt, dass das nicht gehe, denn jetzt, wo sie von der Sache wisse, sei sie verpflichtet, weitere Schritte einzuleiten. Sie habe dann ihrer Vorgesetzten, der ...managerin, per E-Mail berichtet. Die ...managerin habe die Angelegenheit an die Personalabteilung weitergeleitet. Auf ihr Ersuchen hin habe A den Vorfall auch schriftlich dargelegt. (Anmerkung des Senates: Bei dieser schriftlichen Darstellung handelt es sich offenbar um das von B's Rechtsanwalt in der Sitzung am ... vorgelegte, von A abgefasste Schriftstück vom)

Auf die Frage, ob der Umstand, dass A bereits mit dem Personalvertreter ... von der Angelegenheit erzählt gehabt habe der Auslöser für ihre Meldung an den Dienstgeber gewesen sei, replizierte die ...leiterin, A habe ihr gegenüber erwähnt, dass sie bereits mit dem Personalvertreter ... gesprochen habe, das sei aber für sie unerheblich gewesen.

Auf die Frage, wie die Situation gewesen sei, als sich B in den Urlaub verabschiedet habe, antwortete die ...leiterin, dass zum damaligen Zeitpunkt die Tische von A und B nebeneinander gestanden seien. Gegen ... Uhr seien beide an ihren Tischen gewesen. Nachdem B seinen Tisch „fertig“ gehabt habe, habe er sich verabschiedet. Sie (...leiterin) habe ihm einen schönen Urlaub gewünscht, und sie könne sich erinnern, dass ihm auch Frau A einen schönen Urlaub gewünscht habe.

Auf die Frage, ob ihr dabei etwas aufgefallen sei, das auf den behaupteten Vorfall hindeuten könnte, antwortete die ...leiterin mit Nein. Sie habe auch auf das Verhalten der Personen nicht geachtet, weil aufgrund der Umstellung große Hektik geherrscht habe. Der Raum sei voller Menschen gewesen.

Auf die Frage, ob sie nach B's Urlaub ein Gespräch mit ihm geführt habe, antwortete die ...leiterin mit Nein. Sie habe die Angelegenheit weitergeleitet und es seien Einvernahmen vorgenommen worden.

Bezug nehmend auf die Ermahnung von A wurde die ...leiterin gefragt, von wem sie erfahren habe, dass A den ...gang nicht eingehalten habe.

Die ...leiterin antwortete, B habe sie informiert. Er habe berichtet, dass er mit dem Auto am Rayon von A vorbeigefahren sei und sie gesehen habe.

Die ...bezirke von A und B liegen nebeneinander. Auf die Frage an A, ob sie ihren ...gang so mache wie vorgesehen, habe A gesagt, dass sie es anders mache.

Auf die Frage, ob es üblich sei, dass Personalvertreter ihre Kolleginnen und Kollegen „vernadern“, antwortete die ...leiterin, es komme schon vor, wenn auch nicht häufig, dass jemand über jemand anderen etwas sage.

Auf die Frage, ob sie sich ein Motiv für A's Anschuldigung denken könne, antwortete die ...leiterin, sie könne schwer etwas dazu sagen.

Auf die Frage, ob sie irgendeine Art von Unfrieden zwischen den beiden Personen wahrgenommen habe, führte die ...leiterin aus, es habe Zwistigkeiten zwischen den verschiedenen Couleurs der Personalvertreter gegeben. A habe mehr ein Naheverhältnis zu dem Personalvertreter ... gehabt. Ob aus diesem Umstand heraus „irgendetwas gezimmert“ worden sei, könne sie nicht sagen. Einen bestimmten Vorfall habe sie persönlich nicht wahrgenommen.

Auf die Frage der GBB, ob sie wahrgenommen habe, dass B – wie von A behauptet – „schlüpfrige“ Witze erzählt habe, antwortete die ...leiterin: „In meinem Beisein nicht“. Sie gehe jeden Tag zu ihren Mitarbeitern von Tisch zu Tisch, es sei davon auszugehen, dass in ihrer Anwesenheit „schlüpfrige Witze“ nicht erzählt werden. Als sie in den Bezirk gekommen sei, habe sie nämlich großen Wert auf einen höflichen Umgangston gelegt, und sie habe das in Mitarbeitergesprächen auch kommuniziert. Auf die Frage, weshalb man der Meinung sei, dass A der FSG zugehöre, antwortete die ...leiterin, weil sich A dieser Fraktion angeschlossen habe.

Auf die Frage an den Personalvertreter, wie er von dem behaupteten Vorfall Kenntnis erlangt habe, führte er Folgendes aus: A habe sich ihm am ... anvertraut, sie sei in seinem Büro gewesen. Er habe sie gefragt, ob sie den Vorfall schon gemeldet habe, und sie habe gesagt, nein, das wolle sie jetzt einmal nicht. Er habe ihr versprochen, die Sache für sich zu behalten. Er habe sie gefragt, ob er ihr irgendwie helfen könne. A sei sehr aufgeregt gewesen, sie habe geweint und gezittert, die Sache habe ihn sehr berührt.

Auf die Frage, wann am ... A zu ihm gekommen sei, antwortete der Personalvertreter ..., es sei irgendwann am späteren Nachmittag gewesen. Der Personalvertreter ... führte weiters aus, dass er mit niemanden darüber geredet habe, die Sache sei erst

wieder bei seiner Befragung durch den Dienstgeber im ... zur Sprache gekommen. Irgendwann einmal müsse es ein Gespräch zwischen der ...leiterin und Frau A gegeben haben, er glaube am Die ...leiterin habe den Vorfall gemeldet.

Auf die Frage, ob B des Öfteren „schlüpfrige“ Witze erzähle, antwortete der Personalvertreter ..., Witze würden immer erzählt, auch solche mit „sexistischem“ Inhalt. Das sei halt so, wenn ca. 60 Männer, aber nur 4 oder 5 Frauen in der ..basis seien. Solche Witze seien aber sicher nicht nur von B, sondern auch von anderen erzählt worden. Er könne speziell von B nichts sagen, er habe seinen Tisch am Rand, B habe seinen Tisch in der Mitte.

Auf die Frage, ob er als Personalvertreter seiner Vorgesetzten melden würde, wenn jemand den ...gang nicht einhalte, antwortete der Personalvertreter ..., er würde schauen, dass ein Gespräch zustande komme, auch mit der Chefin.

Auf die Frage, ob er zu A und zu B ein gleich nahes bzw. ein gleich distanzierendes Verhältnis habe bzw. gehabt habe, antwortete der Personalvertreter ..., er habe mit B kein Problem gehabt, auch nicht deshalb, weil er einer anderen Fraktion angehöre.

Auf die Frage, ob er, abgesehen vom kollegialen Verhältnis, zu einer der beiden Personen einen persönlichen Kontakt gehabt habe, antwortete der Personalvertreter ..., nein.

Auf die Frage der GBB, was es damit auf sich habe, dass A „den Roten“ zugeordnet werde, antwortete der Personalvertreter ..., dass es am ... ein FSG-Fest gegeben habe. Mehrere Mitarbeiter der ..basis haben daran teilgenommen. A habe sich bei einigen Kollegen von der FSG informiert. Einer der Kollegen habe sie gefragt, ob sie nicht Interesse hätte, ehrenamtlich bei der FSG tätig zu sein, wo es doch ohnehin so wenige Frauen gebe. So sei sie zur FSG gekommen.

Der Personalvertreter ... wurde gefragt, ob A ihm gegenüber einmal geäußert habe, sie würde „wieder einmal einen Mann brauchen“, sonst würde sie sich „umbringen“. Der Personalvertreter ... führte aus, dass ihn A einmal ins Raucherzimmer zu einem Gespräch gebeten und ihm erzählt habe, dass es ihr schlecht gehe. Sie habe gesagt, dass sie sich umbringen wolle. Er habe ihr geraten, positiv zu denken und Ablenkung zu suchen und so weiter, dann würde sie wieder einen Freund finden und ihre Situation würde sich bessern. Dieses Gespräch habe vor dem behaupteten Vorfall stattgefunden.

Auf die wiederholte Frage, ob sie gesagt habe, sie bräuchte wieder einen Mann, sonst würde sie sich umbringen, antwortete der Personalvertreter ...: „Nein, das stimmt nicht“. Sie habe nur gesagt, dass es ihr schlecht gehe, dass sie am Boden zerstört sei. Sie habe ein bisschen an Selbstwertgefühl verloren gehabt.

Auf die Frage, ob er vom Dienstgeber zu dem angeblichen Vorfall befragt worden sei, antwortete der Personalvertreter ... mit Nein. Er sei an dem Tag zwar in der ..basis gewesen, habe aber nichts mitbekommen, er habe später davon erfahren.

Auf die Frage der GBN wie sein Verhältnis zu B sei, antwortete der Personalvertreter ..., „ganz normal“.

Auf die Frage, ob er wahrgenommen habe, dass B schlüpfrige bzw. sexistische Witze erzähle, antwortete der Personalvertreter ..., so etwas habe er nicht wahrgenommen.

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 – u.a. – 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.

Bevor die GBB den Antrag für A einbrachte, sind auf Grund des von A erhobenen Vorwurfs der sexuellen Belästigung, nach entsprechender Meldung der unmittelbaren Vorgesetzten beider Bediensteter, die Befragungen der Bediensteten am ... durchgeführt worden. Der Dienstgeber erstattete Disziplinaranzeige. Auf Grund der schriftlichen Unterlagen war A's Vorbringen für den Senat glaubhaft. Auch bei der Befragung durch den Senat machte A einen glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte den behaupteten Vorfall ohne Widerspruch zu ihren Aussagen am Die Schilderung ihrer Betroffenheit, ihrer anschließenden Verwirrung und schließlich ihr Herantreten an den Personalvertreter ... erschien dem Senat ebenfalls authentisch. Das Gleiche gilt für ihre Ausführungen über diverse Redensarten von B (Stichwort „Olla-

Gummi“). Auch auf die GBB, die bei den Befragungen durch den Dienstgeber anwesend war, machte A einen glaubwürdigen Eindruck.

B bestritt sowohl A „an den Hintern gefasst“ zu haben als auch „pervers geredet“ zu haben. Was die Umstände des Vorfalles betrifft, stimmen die Angaben von A und B überein. A und B waren gegen Mittag des ... gemeinsam im ... raum, B bestritt nicht, dass A die Bemerkung mit dem Poster machte, er bestritt „nur“ - sinngemäß - gesagt zu haben, dass Frauen immer einen Polster haben sollten usw. Es ist daher nicht nachvollziehbar, was mit den am ..., also nach der Befragung von B durch den Senat, von B's Rechtsanwalt eingebrachten ergänzenden Äußerungen über die Zeit der Anwesenheit von B und A im ...raum dargelegt werden soll. Ebenso ist der dezidierte Hinweis darauf, dass A und B „maximal 25 Minuten zusammen“ gewesen seien, zwecks Entkräftung des Vorwurfs nicht nachvollziehbar. Für einen „Griff auf den Hintern“ bedarf es bekanntlich sehr viel weniger Zeit.

B versuchte in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin damit zu erschüttern, dass er vorbrachte, es sei *„offenkundig und gerichtsnotorisch bekannt, dass kein Opfer dem (angeblichen) Täter einen schönen Urlaub wünscht, wenn wenige Minuten zuvor ein sexueller Übergriff stattgefunden hat, vielmehr wäre naheliegend gewesen, ... dass A die ...leiterin - von Frau zu Frau - vom Übergriff erzählt und informiert hätte“*. Weiters soll es *„wenig glaubhaft“* sein, *dass man diesen „sexuellen Übergriff erst 15 Tage nach dem (angeblichen) Vorfall meldet“*.

Dazu ist festzuhalten, dass auf Grund der professionellen Erfahrungen diverser Berufsgruppen und Institutionen mit sexuell belästigten Frauen längst erwiesen (und allgemein bekannt) ist, dass die wenigsten Frauen unmittelbar nach einem sexuellen Übergriff in der Lage sind, über den Vorfall zu sprechen, geschweige denn, ihn einem/einer Vorgesetzten zu melden. Vielmehr tun Frauen üblicherweise zunächst so, als wäre nichts gewesen. Im Übrigen fand 15 Tage nach dem (behaupteten) Vorfall bereits die 1. Befragung durch den Dienstgebervertreter statt, die ...leiterin erfuhr (laut ihrer Aussage bei ihrer 2. Befragung durch den Dienstgebervertreter im ...) am ... von A von dem Vorfall.

Schließlich war in der Stellungnahme von B ausgeführt, *„am nächsten Arbeitstag, das war der ..., (der ... ist ein gesetzlicher Feiertag!!!) konnte zudem A von der*

...leiterin und einem weiteren Zeugen beobachtet werden, wie diese abermals am Tisch kniete und ein ...er hinter A im Sessel saß, sodass dieser freien Blick auf ihr Gesäß haben musste. ... und wird nochmals mitgeteilt, dass sich so keine Person verhält, die am Tag zuvor offenbar gerade auf dem Tisch in dieser Position kniend „sexuell belästigt“ wurde, weshalb der Vorhalt von A höchst unglaubwürdig ist.... Jede andere Person - die tatsächlich sexuell belästigt wurde -, würde gerade diese Positionsstellung auf dem Tisch vermeiden, insbesondere wenn ein „fremder“ Arbeitskollege auf dem Sessel „hinter“ ihr sitzt.“

In der Sitzung des Senates am ... sagte B's Rechtsanwalt zu diesen Ausführungen, die ...leiterin habe selbst gesagt, dass das komisch sei. Ihre Aussage sei ihm so wertvoll erschienen, dass er sie als Parteienvertreter der Kommission mitgeteilt habe. Wenn er einmal auf eine heiße Herdplatte greife, werde er das am nächsten Tag wahrscheinlich nicht wieder tun, weil er bereits wisse, dass er sich dabei wehtue. Die ...leiterin sei jedenfalls offensichtlich befremdet gewesen, sonst hätte sie das so nicht erzählt.

Zu diesem Vorbringen hält der Senat fest, dass eine derart absurde Überlegung für sich spricht und absolut nicht geeignet ist, die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin zu erschüttern bzw. B's Vorbringen glaubwürdiger erscheinen zu lassen.

In B's Stellungnahme war abschließend ausgeführt: *„Im Zuge der Anzeige und der Recherche wurde auch herausgefunden, dass sich A bei der Arbeit in der Form recht auffällig verhalten hat, als dass sie beispielsweise zu Personalvertreter ... die Aussage tätigte, „dass sie wieder einmal einen Mann bräuchte, sonst würde sie sich „umbringen“.“*

Auf die Frage an den Personalvertreter ... in der Sitzung des Senates am ..., ob A ihm gegenüber eine derartige Aussage gemacht habe, antwortete der Personalvertreter ...: „Nein, das stimmt nicht“. A habe ihm einmal erzählt, dass es ihr schlecht gehe und sie sich umbringen wolle. Der Personalvertreter ... hatte den Eindruck, dass sie an Selbstwertgefühl verloren habe, er habe ihr gut zugeredet.

Dieser Versuch, die Antragstellerin in Misskredit zu bringen, scheiterte also.

Das Gleiche gilt für die Ausführungen in der ergänzenden Äußerung vom ..., nämlich dass Personalvertreter ... und A's Aussagen über das Zustandekommen ihres Gespräches widersprüchlich seien. -Laut dem Personalvertreter ... (bei seiner Befragung durch den Dienstgebervertreter) habe A ihn angerufen und um ein Gespräch, und laut A (bei ihrer Befragung durch den Senat) seien sie zuvor im Raucherraum

gewesen. Dazu ist festzuhalten, dass es vollkommen gleichgültig ist, wie es zu dem Gespräch gekommen ist, Tatsache ist, dass es stattgefunden hat, und zwar noch am ... und unter vier Augen. Das gaben A und der Personalvertreter ... übereinstimmend an. Der Personalvertreter ... beschrieb auch den Zustand von A so wie sie ihn selbst darstellte. Es gab keinen Grund an der Glaubwürdigkeit des Personalvertreters ... zu zweifeln. Die GBB beschrieb ihn als jemand, der sich um seine Kolleginnen und Kollegen kümmert, und auch vor dem Senat machte der Personalvertreter ... einen glaubwürdigen Eindruck. Er hatte weder zu B, noch zu A über das übliche kollegiale Verhältnis hinaus ein Naheverhältnis.

Zum Nachweis der Glaubwürdigkeit von B bzw. der Unglaubwürdigkeit von A wurde hervorgeholt – bei der Befragung vor dem Dienstgebervertreter und vor dem Senat –, dass B A zu Beginn ihrer Tätigkeit in der ..basis € ... geliehen hatte, und dass A B als Personalvertreter ein gewisses Vertrauen entgegenbracht und sich öfter an ihn gewandt habe. Dazu kann lediglich festgestellt werden, dass aus solchen Umständen nichts anderes zu schließen ist, als dass eben ein gewisses Vertrauen von Seiten der A, zumindest am Anfang ihrer Tätigkeit an der ..basis ... gegeben war. In Bezug auf die behauptete sexuelle Belästigung Ende ... ist daraus nichts zu schließen, zumal A ja nicht behauptete, B hätte ihr Vertrauen, etwa im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, ausgenützt.

Mit den Ausführungen von B in der Sitzung des Senates im ..., nämlich dass A, als sie ihm die € ... zurückgab, gesagt habe, sie schulde ihm jetzt was, wobei sie ihn „so richtig blöd angegrinst“ habe, will B offensichtlich andeuten, dass A einem sexuellen Kontakt nicht abgeneigt (gewesen) sei. Aus dieser Interpretation des Gesichtsausdrucks ist für die Beurteilung der behaupteten Belästigung nichts zu gewinnen. Es ist durchaus üblich, dass Menschen, die eine Unterstützung erfahren haben, zum Ausdruck bringen, dass im umgekehrten Fall auch mit ihrer Unterstützung zu rechnen ist.

In der Sitzung des Senates versuchte B's rechtsfreundlicher Vertreter A's Vorwurf mit einem „parteilichen Spiel“ in Zusammenhang zu bringen. B's Rechtsanwalt brachte vor, der Personalvertreter ... sei „ein Roter“ und habe gemeinsam mit A am ... „die Niederschrift gemacht“, Die ...leiterin habe von dem Vorfall „über“ den Personalvertreter ... erfahren. Der Personalvertreter ... habe A offenbar zur Anzeige gedrängt. Diese Annahme wurde nicht begründet und sie war schlicht falsch. Die ...leiterin erfuhr (laut Niederschrift über ihre Befragung im ...) von dem Vorfall von A

am ... Anlass des Gespräches war, dass der ...leiterin auffiel, dass A „betrübt“ war. Bei ihrer Befragung durch den Senat wiederholte die ...leiterin, dass sie A gefragt habe, was los sei, weil diese nicht gut ausgesehen habe. Auf Ersuchen der ...leiterin hielt A den Vorfall schriftlich fest, dieses Schriftstück ist auch mit ... datiert.

Zum weiteren Vorbringen des Rechtsanwaltes (in seiner Äußerung vom ...) bezüglich des „parteilpolitischen Spiels“, nämlich A sei nur wenige Wochen nach dem angeblichen Vorfall auf dem Titelblatt der FSG erschienen, hält der Senat fest, dass der Personalvertreter ... gegenüber dem Senat ausführte, dass am ... ein FSG-Fest stattgefunden und ein Kollege A gefragt habe, ob sie nicht Interesse hätte, ehrenamtlich bei der FSG tätig zu sein, wo es doch ohnehin so wenige Frauen gebe. Ein näheres Eingehen auf dieses Vorbringen erübrigt sich (auch) daher.

Zum von A vorgebrachten „pervers reden“ von B hält der Senat fest, dass A auch in diesem Punkt glaubwürdig war. Die Beschreibung der Äußerungen erfolgte flüssig und authentisch, sodass kein Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Antragstellerin auftrat. Es ist vielmehr äußerst unglaubwürdig, dass in dem geschilderten Umfeld, in dem fast nur Männer arbeiten, auch untereinander keinerlei Äußerungen, Andeutungen oder Witze mit mehr oder weniger eindeutigen sexuellen Hintergrund gemacht werden. Die Situation an der ..basis im Allgemeinen wurde auch von dem Personalvertreter ...(realitätsnah) dargestellt: Witze mit sexuellem Inhalt werden „immer“ erzählt, das sei halt so, wenn 60 Männer und 4 oder 5 Frauen zusammen arbeiten.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass B nach dem persönlichen Eindruck weniger glaubwürdig war als A, und er daher nicht davon überzeugen konnte, dass A's Behauptung nicht den Tatsachen entspricht.

Es wird daher festgestellt, dass eine sexuelle Belästigung von A durch B im Sinne des § 8 B-GIBG vorliegt.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 18 B-GIBG wird verwiesen.

Wien, Mai 2013