

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., festzustellen, dass sie von ihrem Vorgesetzten (=B), ... gemäß §§ 4 Z 5 und Z 6 B-GIBG auf Grund des Geschlechtes und in Verletzung des § 20b B-GIBG diskriminiert sowie durch unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten in ihrer Würde beeinträchtigt und verletzt worden sei, folgendes

G u t a c h t e n

beschlossen:

A wurde durch B's Verhalten auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 4 Z 2 und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert.

B e g r ü n d u n g

Der Antrag von A wurde von der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz (AGG Justiz) am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) eingebracht.

Er lautete: „Mit Entscheid des ... B der ... wurde A, ... der,... vom ... Dienst (mehrere vom ... ausgesuchte Bedienstete vertreten abwechselnd den ... in seiner Abwesenheit außerhalb des Tagdienstes und erhalten dafür auf Mehrleistungsbasis ein zusätzliches Entgelt sowie ein Rufbereitschaftsentgelt) abgezogen. Dadurch sowie durch weitere benachteiligende Vorgangsweisen des B haben sich ihr Entgelt, ihre Chancen zum beruflichen Aufstieg und ihre sonstigen Arbeitsbedingungen bis heute massiv verschlechtert. Diese Vorgangsweise hat jedenfalls Sanktionscharakter, stellt sich als Mobbing dar und auch als Verletzung des Benach-

teiligungsverbot nach § 20b B-GIBG, da sie im Zusammenhang mit einem dem B nachträglich bekanntgewordenen Vorwurf einer sexuellen Belästigung der A steht.

Die A erachtet sich aufgrund dieser Vorgangsweise gemäß §§ 4 Z 5 und 6 sowie 4a Abs. 1 B-GIBG unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts und in Verletzung des Benachteiligungsverbots des § 20b B-GIBG diskriminiert und durch unerwünschtes, unangebrachtes und beleidigendes Verhalten des B in ihrer Würde beeinträchtigt und verletzt.

....

1. ... B hat Ende ... Kenntnis erlangt, dass die A vor einigen Jahren in einem vertraulichen Gespräch einem Personalvertreter erzählt habe, dass B bei einer offiziellen Veranstaltung innerhalb der Dienstzeit in der ... mit einem Handy Fotos von ihren Knien unter dem Tisch, ohne Zustimmung der A, angefertigt habe. Dies hat sie ... im Vertrauen erwähnt, weil sie sich ... über ihre rechtlichen Möglichkeiten - im Zusammenhang mit dieser sexuellen Belästigung - beraten lassen wollte. Sie selbst hat diesen Vorfall ... nie ... nach außen getragen (also auch nicht Kollegen, dem B oder Vertreter/innen des Dienstgebers erzählt). Umso mehr kam es für sie am ... völlig überraschend, dass B Jahre später vom Inhalt ihres vertraulichen Beratungsgesprächs mit dem Personalvertreter Kenntnis erlangt hat. Damit wurde sie erstmals am ... von B konfrontiert.

B hat A am ... zu einem Gespräch in sein Büro zitiert. Zu diesem Gespräch hat er - ohne sie vorher vom Gegenstand des Gesprächs und dem Teilnehmer/innenkreis in Kenntnis zu setzen - eine Schriftführerin sowie die Mitglieder des Dienststellenausschusses beigezogen. Nach Betreten des Raumes hat er sie ... mit dem Vorwurf konfrontiert, sie hätte in ... verbreitet, dass er Fotos von ihren Knien angefertigt habe. Sie hat dadurch erstmals vom Vertrauensbruch durch den Personalvertreter erfahren und war dadurch erschüttert. Sie hat B daraufhin bloß mitgeteilt, dass sie keinerlei Gerüchte verbreitet habe. B wollte ihr nicht offen legen, aus welcher Quelle seine Information über ihr Beratungsgespräch stammt. Auf seine wiederholte Frage, wieso sie gesagt habe, er habe Fotos von ihren Füßen angefertigt, gab sie ihm zur Antwort „weil Du das getan hast“. ... (B) drohte ihr deshalb mit einer Disziplinaranzeige und einer Anzeige bei Gericht wegen übler Nachrede und Verleumdung. Das Verhalten des B empfand die AA als unerwünscht, demütigend, entwürdigend, unangebracht und beleidigend. In weiterer Folge hat B die A vom ...dienst abgezogen, sie von der jahrelang (...) geübten Teilnahme an den Besprechungen der ...gruppe per Weisung ausgeschlossen sowie ihre Vortragstätigkeit extern und intern eingeschränkt. ...

1. Am ... fand ein Gespräch zwischen B und der A in Anwesenheit der Schriftführerin statt. Er warf ihr dabei vor, sie hätte verursacht, dass nun vier Personen von den Fotos

wissen, wobei er derzeit keine strafrechtlichen Schritte gegen sie planen würde. Im Zuge dieses Gesprächs hat B ... ihr den (...) ...dienst entzogen. Der Entzug ... des ...dienstes, welchen sie seit ... ausgeübt hatte, ist mit finanziellen Einbußen verbunden und kann sich als nachteilig bei zukünftigen Bewerbungen erweisen (weil ihr dadurch der weitere Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen verwehrt und nach außen hin der Anschein erweckt wird, sie hätte sich in dieser Führungsposition nicht bewährt). ... B hat den Entzug damit begründet, dass „sein Vertrauen in sie total erschüttert sei“ und er sich „von so was wie ihr nicht mehr vertreten lassen wolle“. Fachliche Einschränkungen oder Vorfälle im ...dienst, die eine mangelnde Eignung ihrerseits belegen, konnte er auf ihre Nachfrage nicht nennen. Somit stellt sich diese Benachteiligung als unmittelbare Diskriminierung (im Zusammenhang mit dem Vorwurf einer sexuellen Belästigung) dar. Vorgangsweise und Wortwahl des AL empfand die A als unerwünscht, demütigend, entwürdigend, unangebracht und beleidigend. ...

2. Als ... des ... war die A zu der einmal jährlich stattfindenden ...konferenz am ... geladen, welche vom ...leiter aus persönlichen Gründen auf den ... verschoben wurde. Zum Termin im ... wurde lediglich ihre Mitarbeiterin stellvertretend für sie beigezogen, obwohl sie selbst in keiner Weise an der Teilnahme verhindert war. ... B ... begründete vor der ...direktion die Nichteinbeziehung ... damit, dass „sie froh sein sollte, dass sie - infolge des von ihr erhobenen Vorwurfs - nicht überall ausgeladen worden sei“. Diese Aussage stellt sich ... als unerwünscht, demütigend, entwürdigend, unangebracht und beleidigend dar. ...
3. Am ... fand in der ... die regelmäßig stattfindende ...Besprechung ... statt. Einen Tag zuvor ... teilte B der A in Anwesenheit des ...teams (...) mit, dass sie bei der ... Besprechung nicht mehr dabei sein werde und er davon ausgehe, dass sie auch in Zukunft nicht mehr an diesen Besprechungen teilnehmen werde. Dies erklärte B mit einer „Rollendiffusion“ und damit, dass „sie ihre eigene Arbeit machen sollte“. Die sechs ...trainer ... nehmen ... einmal monatlich eine Supervision bei der A in Anspruch. Die mehr als ... Jahre geübte Teilnahme ... an den ...Besprechungen diene dem wechselseitigen Informationsaustausch sowie der Einbindung des ... Dienstes in die Arbeit der ...gruppe. ...
4. Am ... hat B die für den ... geplante Vortragstätigkeit der A, welche vom ...bei der Leiterin des ... Dienstes telefonisch angefragt und von ihr nach Rücksprache mit dem B am ... auch zugesagt worden war, der A untersagt. Zuvor hat B von ihr die Vorlage einer schriftlichen Einladung verlangt. Diese hat sie ihm vorgelegt. B begründete dem

... gegenüber die Absage mit ihrer Verhinderung, obwohl sie in keiner Weise verhindert war. Ihr gegenüber hat er angegeben, dass keine Außendienste von Mitgliedern des ... Dienstes mehr wahrgenommen werden dürfen, solange Tätigkeiten des ... Dienstes in der ... unbegründet unerledigt seien. Die Unterbesetzung des ... Dienstes ... ist jedoch seit Jahren gegeben und hat in der Vergangenheit ... zu keinerlei Einschränkungen der Vortragstätigkeit geführt. ...

5. Am ... hielt B der A im Zuge einer Morgenbesprechung vor, dass die Pausengestaltung des ... Dienstes zu großzügig gestaltet sei. Dieser Vorwurf wurde ... auch im Wochenprotokoll über die Morgenbesprechung in der ... veröffentlicht. Erst über Remonstranz der Personalvertretung wurde diese Formulierung so ausgeweitet, dass der Vorwurf alle Bediensteten betreffen würde. B begründete seinen Vorwurf ... damit, dass der ... Dienst mit der ... in Verzug sei, was er auch auf die übermäßigen Pausen zurückführe. Ihre „Pausengestaltung“ unterschied sich nicht von der der anderen Führungskräfte und beinhaltete eine Mittagspause und eine halbstündige „Kaffeepause“. Diese Pausen dienten auch dem informellen Informationsaustausch mit ... und hatten daher auch eine dienstliche Komponente. ...
6. In vielen Anläufen wurde seitens der Antragstellerin sowie höherrangiger Dienstgebervertreter/innen versucht, auf B einzuwirken, um eine Bereinigung der ... Situation zu erzielen: So fand am ... ein Gespräch zwischen ... der ...direktion (...) und B sowie der A statt. Dabei äußerte ... „ihren Wunsch“, B möge die A wieder zum ...dienst einsetzen. Eine Wiedereinsetzung erfolgte jedoch nicht und wird von ihm auch für die nähere Zukunft strikt abgelehnt.

Im Auftrag der ..., ..., fand weiters ein Gespräch zwischen ... für den ... und B statt, um deeskalierend einzuwirken. B stellte in weiterer Folge im Laufe des ... seine entwürdigenden Äußerungen bzw. die Nichtachtung im persönlichen Umgang ein, vom ...dienst ist die A aber auch weiterhin ausgeschlossen.

In einem persönlichen Gespräch zwischen dem ... und der A teilte dieser A mit, dass er ein Gespräch mit B geführt habe. B sei dabei wenig einsichtig gewesen. Der ... werde B ... aber keine Weisung zur Wiedereinsetzung in den ...dienst erteilen.

Über Ersuchen der Dienstgebervertreter im BMJ an die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen beim Bundesministerium für Justiz (AGG), sich in einem Gespräch ... mit B in die Bemühungen des Dienstgebers einzuschalten und diesem die Rechtswidrigkeit seiner Vorgangsweise vor Augen zu führen, nahm die AGG Kontakt mit B auf. Auf dessen Wunsch, seine Sicht der Dinge darzulegen, fand am ... eine Besprechung zwischen dem Vor-

sitz der AGG (...) und B zur Frage statt, ob und in welcher Art für die Zukunft eine konstruktive Lösung erarbeitet werden kann. ... Anlässlich dieses Gesprächs hat B seine Vorgangsweise mit einem Vertrauensverlust in A erklärt, weil sie nicht mit ihm, sondern vertraulich mit einem Personalvertreter über die erlittene sexuelle Belästigung gesprochen habe. Das Anfertigen der Fotos hat er dabei nie in Abrede gestellt. ...

(Der von den Vertreterinnen der AGG über dieses Gespräch verfasste Bericht wurde dem Senat vorgelegt).

... Die Erst- und die Zweitantragstellerin beantragen daher festzustellen, dass das Vorgehen des ... B eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den Arbeitsbedingungen, bei den Chancen für den beruflichen Aufstieg, eine Belästigung aufgrund des Geschlechts sowie eine Folgediskriminierung entgegen dem Benachteiligungsverbot aus Anlass einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz darstellt, wobei dieses Vorgehen in seiner Gesamtheit als gezieltes Mobbing anzusehen ist.“

Laut der Niederschrift über das Gespräch in der ...direktion zwischen ..., A und der Gleichbehandlungsbeauftragten ... am ... führte A aus, dass B auf einer Feier Aufnahmen von ihren Knien gemacht und sie ihr „lächelnd unter dem Tisch gezeigt“ habe. Er hat scheinbar nichts dabei gefunden. Sie habe ihm damals gesagt, was sie davon halte. Es habe bereits vor ... „Grenzüberschreitungen“ seitens B`s gegeben. Sie habe ihm aber klar gesagt, dass sie „das“ nicht wolle. In einem weiteren Gespräch habe sie ihm auch angedroht, sein Verhalten der Frauenbeauftragten zu melden, daraufhin habe „dieses“ Verhalten aufgehört. Sie habe nie öffentlich Vorwürfe gegen B erhoben, sondern im Jahr ... lediglich dem Personalvertreter ... in einem vertraulichen Gespräch von dem Foto erzählt. Von dem Personalvertreter habe sie erfahren, dass im Rahmen einer ...Sitzung über Probleme von „Zivilen“ gesprochen worden sei und er den erwähnten Sachverhalt als Beispiel gebracht habe. Er sei aber davon ausgegangen, dass die Inhalte einer ...Sitzung vertraulich seien. Er habe sich für seinen „Fehler“ bei ihr entschuldigt.

Dem Protokoll über eine weitere Besprechung in der ...direktion am ... ist zu entnehmen, dass B mitteilte, er könne sich derzeit lediglich eine sachliche Zusammenarbeit vorstellen, da er kein Vertrauen zu A habe. Als Folge des Vertrauensverlustes werde er sie derzeit nicht zum ...dienst einteilen. Die ... der ...direktion (...) habe beide ersucht, „aufeinander zuzugehen“. Sie wünsche sich eine Wiederherstellung der Vertrauensbasis sowie eine neuerliche Einsetzung von A zum ...dienst, und sie ersuche um die Setzung von vertrauensbildenden Maßnahmen.

Mit Schreiben der B-GBK vom ... wurde B um eine Stellungnahme zum Antrag er-
sucht. Als Frist dafür wurde der ... vorgemerkt. B ersuchte, die Frist auf den ... zu
erstrecken, da er beruflich derzeit sehr ausgelastet sei und er außerdem vor einer
schriftlichen Stellungnahme rechtliche Beratung in Anspruch nehmen wolle. Die Frist
wurde wunschgemäß erstreckt. Per Mail vom ... teilte B mit, dass er den Vorwürfen
von A „umfassend entgegetrete“. Weiters führte er aus: „Es laufen in dieser Sache al-
lerdings derzeit intensive Bemühungen, die Angelegenheit gütlich zu bereinigen. Um deren
Erfolg nicht zu gefährden, ersuche ich, mir die ausführliche Stellungnahme für den Fall vor-
zubehalten, dass diese Bereinigung nicht zustande käme.“ Nach Rücksprache mit der Vor-
sitzenden der AGG (...) wurde das Verfahren – für eine allfällige „gütliche Bereini-
gung“ – für dreieinhalb Monate „ruhend gestellt“. Da die Angelegenheit in dieser Zeit
nicht bereinigt werden konnte, wurde B per Mail vom ... nochmals um eine Stellung-
nahme zu den Vorwürfen ersucht. Am ... teilte B mit, dass in der Angelegenheit aus
seiner Sicht bedeutende Fortschritte möglich gewesen seien. A versehe seit Anfang
... wieder ...dienst. Ihre Arbeitsbeziehung sei aus seiner Sicht sachlich korrekt. Die
...direktion habe die mit der Vorsitzenden der AGG im ... vereinbarte Mediation be-
auftragt. A und er würden gerade gemeinsam einen geeigneten Mediator/eine Media-
torin suchen. Es gebe somit derzeit intensive Bemühungen von allen Betroffenen, die
Angelegenheit gütlich zu bereinigen. Um diesen Prozess nicht zu gefährden, ersuche
er eine ausführliche Stellungnahme in dem Fall abgeben zu können, dass eine Be-
reinigung nicht zustande komme.

Per Mail vom ... übermittelte A folgendes Schreiben der ...direktion vom ... : „Mit
Schreiben vom ... hat die ...direktion A und B aufgetragen, vertrauensbildende Maßnahmen
zu ergreifen und über den Fortschritt zu berichten. Da der ...direktion bisher noch kein Be-
richt vorliegt, offenbar aber noch massive Differenzen ... bestehen, ordnet die ...direktion
nunmehr die Durchführung einer Mediation bei ... an. Sollte kein Einvernehmen über die ...
vorgeschlagene Psychologin gefunden werden, soll unverzüglich bei einer anderen Psycholo-
gin/oder einem anderen Psychologen eine Mediation begonnen werden. Über den Beginn der
Mediation ist zu berichten.“

Per Mail vom ... übermittelte A folgendes Schreiben der ... der ...direktion (...) vom
... an sie und B: „... Die angestrebte Mediation sollte nunmehr zeitnah begonnen werden
(es sind seit der eigentlichen Auftragserteilung schon einige Monate ins Land gezogen).

Wenn das überhaupt geht, dann bitte auch mit einem Co-Mediator beginnen. Ich erwarte mir
eine Rückmeldung über die erste Mediation spätestens im“

A führte dazu aus, dieser Auftrag sei offensichtlich eine Reaktion auf ihre Mitteilung, dass B entgegen der bestehenden Vereinbarung beide Mediatoren auswählen wolle und ihr mitgeteilt habe, dass sie sich darauf einstellen solle, dass es sehr lange dauern könne, jemanden zu finden.

Am ... forderte die B-GBK B- ungeachtet einer allfällig noch zustande kommenden Mediation – auf, eine Stellungnahme abzugeben. Die am ... eingelangte Stellungnahme lautete:

„ ...

Ad 1.) Zum Gespräch vom ... habe ich eine Schriftführerin ... und den Dienststellenausschuss ... beigezogen, um eine möglichst transparente ... Vorgangsweise an den Tag zu legen. Am Beginn ... habe ich allen Anwesenden den ... Anlass für diese Besprechung dargelegt. Ich habe A mit den ... Vorwürfen konfrontiert und sie um eine ... Stellungnahme ersucht. A antwortete nur „dazu möchte ich nichts sagen“. Auch bei einer Wiederholung meiner Frage hat sie nur geantwortet „dazu möchte ich jetzt nichts sagen“. Die im Antrag formulierte Antwort „weil du es getan hast“ ist von A keinesfalls gesagt worden. Das diesbezügliche Protokoll vom ... liegt vor und ist als Anhang beigelegt.

In weiterer Folge habe ich einen Bericht an die ...direktion angekündigt. Die mir vorgeworfenen Anschuldigungen habe ich ... mit aller Entschiedenheit zurückgewiesen.

Nach meinem ...verständnis zitiere ich MitarbeiterInnen nicht zu mir ins Büro. Ich lade MitarbeiterInnen zu Gesprächen ein. Es kommt mehrmals am Tag vor, dass MitarbeiterInnen von den Bediensteten meines Vorzimmers ... ersucht werden zu einem Gespräch ... zu erscheinen. Auf Rückfrage ... werden die dafür erforderlichen Gründe selbstverständlich genannt. Vor dem Absenden der Sachverhaltsdarstellung an die ...direktion habe ich A am ... noch einmal in Anwesenheit der ... Schriftführerin ... zu mir ins Büro eingeladen, um A noch einmal die Gelegenheit zu geben allenfalls hinzugekommene Umstände zum bekannten Sachverhalt ergänzen zu können oder sich auf andere Weise im Sinne einer Einigung oder Deeskalation zu äußern. Auch in diesem Gespräch hat A mir nur mitgeteilt, dass sie dazu nichts sagen möchte. Abschließend habe ich A mitgeteilt, dass ich auf Grund des entstandenen massiven Vertrauensverlustes ihre Einteilung zum ...dienst (Vertretung des B in dessen Abwesenheit) nicht mehr vornehmen werde. ... Ich gehe davon aus, dass bei einer Mitarbeiterin, die den B vertritt, neben einer fachlichen Eignung bei dieser Tätigkeit auch ein grundsätzliches gegenseitiges Vertrauen gegeben sein muss. Ich erwähnte auch mögliche rechtliche Konsequenzen meiner Sachverhaltsdarstellung an die ...direktion, betonte aber dass ich diesen Weg keinesfalls gehen wolle, wenn es auch andere Wege zur Lösung dieser Angelegenheit gebe. ...

Ad 3.) Die 1. ...konferenz in der ... fand im ... statt. Bei dieser ... waren alle Berufsgruppen und Führungskräfte der ... eingeladen. A war ... bei einer Fortbildungsveranstaltung und hatte deshalb auch nicht die Möglichkeit ... teilzunehmen. Die 2. ...konferenz ... war für ... angesetzt. Eingeladen waren alle Mitarbeiter der 1. ...konferenz, da die Ergebnisse ... aus dem Jahr ... von den damals teilnehmenden Bediensteten ... evaluiert werden sollten. Auf Grund der damaligen Abwesenheit von A ... war somit ... die Vertreterin ... , neuerlich eingeladen. Diese ersuchte mich aber aus privaten Gründen sie von der Teilnahme zu entbinden. Daraufhin wurde A von mir zur ...konferenz am ... eingeladen. Den dafür vorgesehenen Termin habe ich auf Grund des Ablebens meiner Mutter absagen müssen. Die ... konferenz wurde auf den ... verschoben. Zu dieser Konferenz waren wiederum alle Mitarbeiter der ...konferenz ... eingeladen, somit auch für den ... Dienst die Vertreterin von A.

Die im Antrag erwähnte Äußerung an A, dass „sie froh sein solle, dass sie – infolge des von ihr erhobenen Vorwurfes – nicht überall ausgeladen worden sei“ wurde zu keinem Zeitpunkt von mir getätigt. Die mir vorgeworfenen angeblichen Aussagen bezüglich der Teilnahme an Besprechungen von A wären ... unzweckmäßig, da es nach meinem Führungsverständnis zahlreiche Besprechungen mit MitarbeiterInnen geben muss, so auch mit der Leiterin des ...Dienstes, um möglichst gute Ergebnisse bei verschiedenen Aufgabenstellungen zu erwirken. A hat beispielsweise trotz des bestehenden Vertrauensverlustes an allen Morgenbesprechungen ... vor und nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe teilgenommen. Ich verweise auch auf das E-Mail vom ... in welchem A mir Folgendes mitteilte: „Ich bedanke mich für die Übermittlung des Gesprächsprotokolls ... vom Im Hinblick auf die – meiner Einschätzung nach – zunehmend entspannte und normalisierte Arbeitsatmosphäre der vergangenen Wochen ersuche ich dich – dem Wunsch von ... der ...direktion und auch meinem Wunsch entsprechend – mich wieder zum ...dienst einzuteilen“. Somit hat auch A bereits ab diesem Zeitpunkt eine normalisierte Arbeitsatmosphäre wahrgenommen, vollkommen im Widerspruch zu den Aussagen im gegenständlichen Antrag. Das Mail ist als Anhang beigefügt.

Ad 4.) Die am ... statt gefundene ...besprechung behandelte ... ausschließlich Themen des ...dienstes. A ist nicht Mitglied der ...gruppe sondern lediglich Mitglied der erweiterten ...gruppe, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit besonderen Kenntnissen umfasst. Die Einladung ... erging an die Mitglieder ... und nicht an die erweiterte ...gruppe. Somit waren neben A so wie bisher auch andere Bedienstete der erweiterten ...gruppe nicht eingeladen. Die Tätigkeit von A als ... für wird von mir nicht in Frage gestellt. Auch ist die Teilnahme an in keiner ... Form in der Arbeitsplatzbeschreibung für den ... Dienst enthalten. Bei Bedarf eines fachlichen Beitrages werden Mitglieder der erweiterten ...gruppe jedoch

auch weiterhin ... eingeladen.

Ad 5.) Die Vortragstätigkeiten beim ... wurden von mir deswegen nicht gestattet, da ich im Zuge eines Gespräches mit dem ...leiter feststellen musste, dass die vom einen massiven zeitlichen, mehrwöchigen Rückstand aufzuweisen hatten. ... Die Anweisung keinerlei dienstliche Tätigkeiten außerhalb der ... durchführen zu dürfen traf ich für alle Bediensteten des ... Dienstes bis zur Aufarbeitung dieses Rückstandes. Nachdem mir der ...sleiter die Aufarbeitung ... berichtet hatte habe ich diese Weisung für alle ... wieder aufgehoben. Meine Vorgangsweise sehe ich im Einklang mit den Bestimmungen des § 45 Abs 1 BDG, wonach es zu den Pflichten des ...gehört seine MitarbeiterInnen anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen sowie aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen.

Ad 6.) Zum Zeitpunkt meiner Kritik über die Pausengestaltung einiger Führungskräfte und einzelner Mitarbeiterinnen des ... Dienstes war ich mit einigen Unmutsäußerungen aus der Belegschaft über die übermäßig langen Pausen und deren Häufigkeit ... konfrontiert. ... Meine Kritik über die Pausengestaltung ... habe ich vor dieser Aussage gegenüber dem ... Dienst bereits im Leitungsteam gegenüber einigen anderen Führungskräften deutlich geäußert. In weiterer Folge habe ich dies auch den Mitarbeiterinnen des ... Dienstes ... mitgeteilt. Ich erlebe einen Widerspruch in den Aussagen von A wonach die Arbeitsbelastung zu groß sei, und ich aber persönlich täglich eine halbstündige Kaffeepause am Vormittag, eine bis zu einstündige Einnahme des Mittagessens, und eine halbstündige Kaffeepause am Nachmittag gegen ... Uhr wahrnehme. In Summe ergibt dies eine Anwesenheit in der Kantine von etwa 2 Stunden pro Tag. Dies entspricht nahezu einem Viertel der täglichen Arbeitszeit. Als ... habe ich unter anderem auch die Aufgabe ... auf die Einhaltung der Pausenzeiten hinzuweisen, und beziehe mich dabei auch auf die Bestimmungen des § 45 BDG. ...

Alle Besprechungspunkte in der Morgenbesprechung werden protokolliert und der Belegschaft zugänglich gemacht. Auf Grund der unterschiedlichen Handhabung der Pausengestaltung anderer Mitarbeiterinnen des ... Dienstes habe ich auf Ersuchen des Dienststellenausschusses ... eine Präzisierung in der Formulierung für das Protokoll vorgenommen.

Ad 7.) Das am ... stattgefundene Gespräch zwischen der ... der ...direktion, A und B diene nach meinem Verständnis der Darlegung der Standpunkte. Den im Antrag formulierten entwürdigenden Äußerungen bzw. Nichtachtung im persönlichen Umgang widerspreche ich mit aller Entschiedenheit. Ich beziehe mich auch auf ein Email vom (Anmerkung: vgl. Seite 12). Nach dem Gespräch ... bis zum heutigen Tage hat A zum gegenständlichen Sachverhalt mich kein einziges Mal kontaktiert oder versucht ihrerseits auf mich einzuwirken. Die Bemühungen seitens der ...direktion sowie von ... für den ... waren jedoch während des gesamten

Zeitraumes bei verschiedenen Gesprächen gegeben. Eine Änderung meines Verhaltens im Laufe des ... wie im Antrag formuliert ist aus meiner Sicht weder vor noch nach diesem Zeitraum von meiner Seite erforderlich gewesen. Eine sachliche Zusammenarbeit war und ist zu jedem Zeitpunkt möglich. ...

Auf mein Ersuchen, fand am ... eine Besprechung zwischen dem Vorsitz der AGG (...) statt. In diesem Gespräch habe ich meinen Vertrauensverlust deutlich erläutert. Dieser Vertrauensverlust ist aber bereits in den letzten Jahren entstanden. Ich habe dies ... auch anhand eines Beispiels erläutert, bei welchem A eine vom ...team und von mir getroffene Entscheidung durch Intervention bei ... im Sinne einiger Bediensteter der Belegschaft nachträglich unter Missachtung des Dienstweges verändern wollte. Den ... Vertrauensverlust ... habe ich auch deutlich in den jeweiligen ... artikuliert. Die im Antrag formulierte Aussage, dass ich das Anfertigen der Fotos nie in Abrede gestellt habe weise ich auf das Entschiedenste zurück. Ich habe dies bei jedem Gespräch mit Vorgesetzten, bei meinem Bericht an die ...direktion sowie im Gespräch mit dem Vorsitz der AGG in aller Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht. Im gegenständlichen Antrag ist mein mündlich formuliertes Angebot beim Gespräch am ... nicht berücksichtigt, wonach ich, um den finanziellen Verlust durch den Entfall des ---dienstes auszugleichen, das Angebot formuliert hatte, die nunmehr nicht mehr zu erbringenden Mehrleistungsstunden im Rahmen des ...dienstes ... zur besseren Bewältigung des Arbeitsanfalles im Aufgabengebiet des ... Dienstes anzuordnen. Am Ende dieses Gespräches wurde ich auch über die Bereitschaft zur Mitwirkung an deeskalierenden Maßnahmen wie beispielsweise Mediation befragt. Ich habe meine uneingeschränkte Bereitschaft zur Mitwirkung an der Mediation zu jeder Zeit erklärt. Mir wurde von der Vorsitzenden im Rahmen dieses Gespräches zugesagt, dass sich die anwesenden Mitglieder der AGG um einen/eine geeigneten Mediator/Mediatorin bemühen werden und dass man mir dies ehestbaldig mitteilen wird. Auch diese Äußerung ... von mir ist in gegenständlichem Antrag nicht enthalten. In Erwartung dieser vereinbarten Vorgangsweise wurde dieses Gespräch beendet. Entgegen dieser Vereinbarung ... erreichte mich ... der Antrag auf Erstellung eines Gutachtens gem. § 23a Abs. 1 Z 1 und 2 B-GIBG. Warum die Möglichkeit von deeskalierenden Maßnahmen nicht unmittelbar genutzt wurde ist mir nicht bekannt und wurde mir auch nicht mitgeteilt.

Zusammenfassend halte ich Folgendes fest: ...

Zur Information teile ich mit, dass nach Vorschlägen von mir (Mediator) und A (Mediatorin) nunmehr dieser Mediator und diese Mediatorin zur Zusammenarbeit bereit sind und diese Mediation übernehmen werden. ...

Der Senat I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) plante, den Antrag in der Sitzung am ... zu behandeln. Da sich B zu diesem Termin in einem bereits länger geplanten Erholungsurlaub befand, wurde die Sitzung auf den ... verlegt. An der Sitzung nahmen A, die Vorsitzende der AGG Justiz ... und B teil.

A führte aus (die Wiederholungen der Ausführungen im Antrag werden zusammengefasst wiedergegeben), dass alles damit begonnen habe, dass B von ihrem Gespräch mit dem Personalvertreter im Jahr ... erfahren habe. In der ...direktion habe sie zu den Vorwürfen Stellung nehmen müssen. Die ... der ...direktion habe gesagt, sie seien keine kleinen Kinder, sie sollten die Sache irgendwie regeln, sie solle sich etwas einfallen lassen, sie sei ja Sie habe sozusagen den Auftrag bekommen, sich das Vertrauen des B wieder zu erarbeiten. Sie habe aber nicht gewusst, wie sie das machen sollte. Seit ... habe er nicht mehr mit ihr geredet, auf Fragen habe sie keine Antworten bekommen. Im Protokoll über dieses Gespräch sei festgehalten worden, dass sie vertrauensbildende Maßnahmen setzen sollten und auch, dass sie wieder zum ...dienst eingeteilt werde sollte. Der Entzug des ...dienstes sei für sie deshalb so schlimm gewesen, weil niemand in der ... gewusst habe, weshalb die Maßnahme gesetzt worden sei. Der ...dienst werde jemanden nur entzogen, wenn man „mit dem Familiensilber durchbrennt“. Sie habe es auch niemanden erzählen wollen. Wenn sie von den Kolleginnen und Kollegen gefragt worden sei, habe sie gesagt, dass sie einen Konflikt mit B habe. Sie sei auch nicht mehr zum Essen gegangen, weil sie das Gefühl gehabt habe, alle würden sie ansehen und sich fragen, was sie angestellt habe. Dann habe ihr B auch Schwierigkeiten beim Unterricht gemacht. Sie habe keine Verbindlichkeiten eingehen können, weil sie nie gewusst habe, ob sie die Erlaubnis bekomme, Vorträge seien kurzfristig abgesagt worden. Dadurch sei auch ein Imageschaden für sie entstanden. Der Vortrag bei der ... sei ausgemacht gewesen, B habe nur eine Einladung gefordert. Dann sei die Einladung gekommen und er habe gesagt, sie solle hingehen, weil das wichtig sei. Sie habe alles für den Vortrag vorbereitet gehabt. ... aus der ganzen Steiermark seien eingeladen gewesen. Und dann habe er die Erlaubnis zurückgezogen und sie habe absagen müssen. Es sei extrem peinlich für sie gewesen. Bei den ...besprechungen habe B sie ständig mit Vorwürfen konfrontiert und ihr keine Möglichkeit gegeben, etwas zu erklären. Wenn sie etwas gesagt habe, habe er sie einfach unterbrochen, habe ihr das Wort abgeschnitten, oder gesagt: „Das interessiert mich nicht“. Wenn sie etwas gefragt habe, habe sie keine Antwort bekommen. Die Situation sei im ... und ... ziemlich es-

kaliert. Auf Anraten der damaligen Vorsitzenden der AGG ... habe sie die ... der ... informiert und ... und ... haben sie dann in der Folge unterstützt. Auf die Nachfrage des DA bezüglich des ...dienstes habe B gesagt, es werde keinen ...dienst mehr für sie geben, weil das Vertrauen total erschüttert sei. Das mit dem Vertrauen habe sie immer wieder zu hören bekommen und sie frage sich, was damit gemeint sei. Dass sie sich nicht zur Wehr setzen, oder mit niemandem reden dürfe, wenn sie belästigt werde? Sie habe immer wieder versucht, auf fachlicher Ebene Zugang zu B zu bekommen. Als ...glaube sie fest daran, dass Gespräche etwas nützen. Sie habe aber keine Chance gehabt. Das Schlimmste sei gewesen, dass er sie ständig vor den Kolleginnen und Kollegen bloßgestellt habe. Er habe behauptet, sie würde ihre Arbeit nicht machen. Es habe auch Versuche gegeben, ihre Kolleginnen gegen sie aufzubringen, was aber nicht funktioniert habe. Es sei eine unangenehme Arbeitsatmosphäre für alle entstanden. Man habe ständig Angst gehabt, einen Fehler zu machen. Es sei nicht mehr nur um den ...dienst gegangen, sondern auch darum, sie als ungeeignet für ... des ... Dienstes darzustellen. Schlimm sei auch gewesen, dass B verbreitet habe, dass sie ein Viertel ihrer Arbeitszeit in der Betriebsküche verbringe. In einem Wochenprotokoll sei festgehalten worden, dass sie eine „lockere Pausengestaltung“ hätten, und jeder, bis zum Lehrling, habe das lesen können. Auf Beschwerde vom DA sei das Protokoll zwar korrigiert worden, aber nur indem die Formulierung etwas umgeändert worden sei.

Auf die Frage nach der gegenwärtigen Situation antwortete A, dass bis jetzt 5 oder 6 Mediationsgespräche geführt worden seien. Die Situation sei etwas entspannter, und seit ... mache sie auch wieder ...dienst, wobei B dazu erklärt habe, er mache das nur aus Loyalität gegenüber dem ... für den

... führte aus, die AGG habe in einem Gespräch mit B zu vermitteln versucht, was aber leider nicht gelungen sei. B habe immer wieder von dem erschütterten Vertrauensverhältnis gesprochen und dass es A's Sache wäre, das Vertrauensverhältnis wieder herzustellen. Er habe aber einer Mediation zugestimmt und es gebe jetzt Mediationsgespräche.

B führte aus, er habe es nicht glauben können, als er von dem Vorwurf erfahren habe. Der „Vorfall“ sei vor ... gewesen, und er habe sich gefragt, warum „das“ jetzt passiere. A und er seien jahrelang in einer ...-Group gewesen, er hätte Vertrauen erwartet. Er erwarte, dass die Kollegin an ihn herantrete, wenn es etwas zu klären

gebe. Dass das nicht passiert sei, sei für ihn eine große Enttäuschung gewesen. Es sei nicht richtig, dass er A zu sich „zitiert“ habe, er habe die Sache in Anwesenheit des DA klären wollen, und es sei üblich, solche Gespräche zu protokollieren. Er habe A gefragt, was sie zu den Vorwürfen sage, und sie habe immer wieder nur geantwortet: „Dazu sage ich nichts“. Er habe auch den Personalvertreter (...) ersucht ihn aufzuklären, aber er habe ihm auch nichts gesagt. Er habe also nicht gewusst, worum es gehe. Am ... habe er A wieder zu sich gebeten und die Kollegin zum Protokollieren hinzugezogen, weil er sich nicht getraut habe, ein Gespräch unter vier Augen zu führen. Er habe gesagt, dass es die Möglichkeit gebe, rechtliche Schritte zu unternehmen und gefragt, was sie dazu sage, und sie habe wieder gesagt, dass sie dazu nichts sage. Und dann habe er gesagt, er werde der ...direktion berichten, er habe also die Initiative ergriffen. Er habe berichtet, dass sein Vertrauen erschüttert sei. Als ...leiter müsse er einer Person die ihn vertrete vertrauen können. Ihre Arbeitsbeziehung sei in den letzten Jahren immer schlechter geworden. Das sei auch in den... protokolliert worden. Als Beispiel folgende Geschichte: Die Personalvertretung sei nicht dafür gewesen. Er habe das aber mit der ...direktion abgesprochen und das Okay bekommen. Vom jetzigen ...direktor habe er gehört, dass A dahingehend interveniert habe, man möge diese Entscheidung noch einmal überdenken. Es sei für ihn enttäuschend gewesen, dass sie das hinter seinem Rücken unternommen habe. Er habe Abstand gewollt. Als er wegen des ...dienstes im ... von A und von der ...direktion kontaktiert worden sei, habe er gesagt: „Bitte lasst mir Zeit“. Er habe nicht gesagt, dass A keinen ...dienst mehr bekommen werde, er habe nur gesagt, dass er Zeit brauche.

A's Vortrag sei wegen Rückständen bei diversen Entscheidungen, z.B. über die Erlaubnis zum Ausgang, abgesagt worden. Er habe verfügt, dass niemand vom ... Dienst außer Haus dürfe, bis diese Rückstände aufgearbeitet seien. Wenn es Missstände gebe, sei er nach dem BDG verpflichtet, sie abzustellen.

Es sei nicht richtig, dass er sage, etwas interessiere ihn nicht. Er sei um ein gutes Klima bemüht, er schneide niemandem das Wort ab.

Ihm sei es auch nicht gut gegangen, was aber niemanden interessiert habe. Er habe zu keinem Zeitpunkt einen Versuch zur Deeskalation seitens A wahrgenommen.

Ein großes Thema im Haus sei die Pausenfrage. Er habe immer wieder darauf hingewiesen, nicht nur den ... Dienst, dass mit den Kantinenzeiten „sorgsamer“ umzugehen sei. Er sei von Mitarbeitern, die diese Pausen nicht machen können, auf die

Pausen der anderen angesprochen worden. Es habe ihn geärgert zu hören, dass der ... Dienst mit der Arbeit nicht zurechtkomme, aber zwei Stunden in der Kantine sei.

Auf die Frage, weshalb es mit der Mediation so lange gedauert habe, antwortete B, dass er keine Erfahrung mit Mediation habe. Er habe Interesse daran gehabt, vor die Kommission (B-GBK) zu kommen, um die Sache aufzuklären. Er sei in der Mediation gefragt worden, ob er zur Deeskalation bereit sei, und er habe gesagt, dass er das von Anfang an gesagt habe. Es sei auch diskutiert worden, was das Ganze koste. Er habe erwartet, dass er zu einer Mediation eingeladen werde, was aber nicht passiert sei, und dann sei der Antrag A gekommen. Seiner Meinung nach wäre es die Aufgabe der ...direktion gewesen, zu sagen, dass eine Mediation gemacht werde. „Es“ habe sich dann aber über Monate gezogen. Die Mediatorensuche habe sich nicht einfach gestaltet. Es sei ausgemacht gewesen, dass beide Geschlechter repräsentiert sein sollten und jeder einen Mediator/eine Mediatorin vorschlage und dem anderen vorstelle. Das Ganze habe einige Zeit gedauert. Ende des ... sei es zu den ersten Sitzungen gekommen. Nach der 5. Sitzung habe A gesagt: „Na ja, die Mediation machen wir halt, aber das Verfahren (vor der B-GBK) muss sowieso stattfinden“. Daraufhin hätten die Mediatoren gesagt, die Mediation müsse sofort abgebrochen werden, das sei ja widersinnig. Er habe trotzdem weitergemacht, denn einige Punkte habe man doch abhaken können.

Auf die Frage, ob das Fotografieren der Knie in der Mediation angesprochen worden sei, antwortete A, die Sache sei der Auslöser gewesen, sie stehe in der Mediation zwar auf einem „Karterl“, sei aber nicht zu klären.

Auf die Frage, ob sich der Vorfall ereignet habe oder nicht, antwortete B, er habe „dazu weder eine Erinnerung, noch ein Bild“. Er habe mehrmals gebeten, „es“ ihm zu schildern. Er habe drei Schilderungen bekommen, von verschiedenen Personen. Es habe geheißen, es sei mit dem Handy, mit dem Fotoapparat, bei einer Besprechung, bei einer Feier fotografiert worden.

Auf die Frage, ob er keine Erinnerung habe, oder ob er sagen könne, nicht fotografiert zu haben, z. B weil er so etwas schlicht nicht mache, wiederholte B, er habe „dazu keine Erinnerung, kein Bild“.

A führte aus, dass ... einige Feiern gegeben habe. Eine dieser Feiern habe in der Kantine stattgefunden. Sie sei neben B gesessen. Sie habe ein Kleid angehabt. Er

habe ihr „unter den Rock“ fotografiert, was sie nicht bemerkt habe. Dann habe er ihr das Foto am Handy gezeigt. Sie sei aufgesprungen und aufs WC gegangen, sie habe das nicht witzig gefunden. Sie habe das ihrem Personalvertreter nicht in der Hoffnung erzählt, dass er es ... Jahre später herumerzähle. Im Übrigen sei dieser Vorfall nicht der einzige gewesen. Sie sei nicht empfindlich, sie arbeite seit ... in einem ... und sei einiges gewohnt, sie kenne den Unterschied zwischen Spaß und Ernst. Das sei kein Spaß gewesen und viele andere Dinge die B gemacht habe auch nicht. Als sie nicht mehr gewusst habe, wie sie sich gegen ihn wehren solle, habe sie mit dem Personalvertreter gesprochen. Sie habe nicht einmal bewusst den Kontakt zu ihm gesucht, sondern er sei in der ... und bei ihr im Büro gewesen. Er habe sie gefragt, wie es ihr gehe, und da sie enorm unter Druck gestanden sei, habe sie ihm eben von der Sache erzählt. Am Ende des Gespräches habe sie ihm auch gesagt, er solle die Angelegenheit wieder vergessen, sie werde sich schon was einfallen lassen.

Auf die Frage, ob sie mit B darüber gesprochen habe, antwortete A nein, darüber nicht, es habe aber andere Sachen gegeben, und da habe sie ihm sehr deutlich gesagt, dass er damit aufhören solle. Sie wolle jetzt gar nicht darüber reden, es gehe um den einen Vorfall mit dem Foto. Sie habe B damals auch gesagt, dass sie sich an die Frauenbeauftragte wenden werde, wenn er nicht aufhöre mit den E-Mails, mit den Anrufen und mit anderen Dingen.

Auf die Frage, wie viel Zeit zwischen den Fotos und dem Gespräch mit dem Personalvertreter (...) vergangen sei, antwortete A, Sie habe sich damals geniert und sich gefragt, was wäre, wenn die Kollegen glauben sie hätte das gewollt. B habe mit dem Foto eine Nähe simuliert, die nicht vorhanden gewesen sei. Er habe einfach unangemessene Dinge gemacht. Sie habe die Sache dann für sich selbst bagatellisiert. Sie habe sich zurechtgelegt, dass er eben nicht wisse, wie man sich einer Frau gegenüber benehme. Es habe auch noch andere Dinge gegeben und bezüglich jeder einzelnen Geschichte könnte man meinen, er benehme sich halt schlecht. Insgesamt habe sie sich aber durch das Verhalten bedrängt und belästigt gefühlt. Sie habe sich überlegt, wie sie ihm kommunizieren könnte, dass sie das alles nicht wolle. Sie habe zuerst mit Ignorieren, dann mit Zynismus reagiert, und dann sei sie deutlicher geworden.

Auf die Frage, ob B nur ihr gegenüber ein bestimmtes Benehmen an den Tag lege, oder gegenüber Frauen im Allgemeinen, antwortete A, es gebe Gerüchte.

Auf die Frage nach seinem Verhalten zu Frauen im Dienst führte B aus, er sei mit ... Schwestern aufgewachsen. Er sei der erste ...I..., der eine Frau in einer Männerabteilung eingesetzt habe. Er sei auch der erste, der eine Frauenbesprechung organisiert habe, um die Bedürfnisse der Frauen abzuklären. Er habe diese „Runden“ als einziger Mann moderiert, weil er auch als Trainer tätig sei. Über die Gespräche gebe es Protokolle. Er habe erheben wollen, ob es etwas gebe, das vielleicht übersehen werde. Er glaube, er verhalte sich Frauen gegenüber normal. Er wisse, dass es Gerüchte über ihn gebe, ob es Gerüchte über ihn und Frauen gebe, wisse er nicht, er kenne keines. Zu den Fotos sei zu sagen, dass A in der Mediation gesagt habe, er habe sie mit einem Fotoapparat gemacht und heute sage sie, es sei mit einem Handy gewesen. Er frage seit zwei Jahren nach, um welche Vorfälle es gehe, und er bekomme seit zwei Jahren keine Antwort. Der Mediator habe schon gesagt, sie solle es doch sagen, möglicherweise mache er etwas, was er selbst gar nicht wahrnehme und er könne sein Verhalten ja nicht korrigieren, wenn sie nicht sage, worum es sich handle.

Auf die Frage, ob sie sich auch heute nicht dazu äußern wolle, antwortete A, sie denke, ihre Schwierigkeiten seien schon groß genug. Nach kurzer Beratung mit Vorsitzende der AGG Justiz entschied sie sich doch für eine Konkretisierung und führte Folgendes aus: B sei im ,, geworden. Es habe mit Kleinigkeiten begonnen. Er habe einmal gesagt, er müsse ihr etwas über sich erzählen, und zwar, dass ihm nachgesagt worden sei, er hätte ein Verhältnis mit seiner Sekretärin gehabt. Es sei ihr peinlich gewesen, sie habe sich gefragt, weshalb er ihr das erzähle. Einmal habe er ihr Auto fotografiert, das nicht genau in der Parklücke gestanden sei. Er habe ihr das Foto per E-Mail geschickt und dazu geschrieben: „Schau mal, wo Dein Auto steht, auf dem Strich“. B habe weiters öffentlich, in Anwesenheit von sechs Männern, Witze über ihren Biorhythmus gemacht. Wenn sie eine andere Meinung vertreten oder etwas kritisiert habe, habe er gefragt, ob das jetzt nicht zu ihrem Biorhythmus passe. Sie habe ihn höflich ersucht, mit solchen Aussagen aufzuhören. Einmal habe der ... sie gefragt, was sie am Wochenende mache. Sie habe geantwortet, dass sie Karten für ein ...Konzert habe. B habe daraufhin gesagt, da gehen nur unbefriedigte Frauen hin. Er habe sie vor anderen Leuten gefragt, ob sie schwanger werden wolle. Er habe ihr auffällig „auf den Hintern gestarrt“ und gefragt, ob sie Sport betreibe. Sie habe geantwortet, dass es ihn nichts angehe, was sie in ihrer Freizeit mache. Sie sei immer deutlicher geworden. Einmal habe sie eine Gruppe in der ...schule geschult,

man sei gerade bei einem Planspiel gewesen. Er sei hereingeplatzt, zusammen mit einem anderen ..., und habe gesagt, er wolle nur zuschauen. Später habe sie ihn darauf angesprochen, und er habe gesagt, er habe nur schauen wollen, was sie so mache. Dann sei der Vorfall mit dem Foto gewesen und dann, Anfang des Jahres ..., habe sie einen massiven Vorfall mit einem ...gehabt. Sie habe deshalb B sprechen wollen. Sie habe ihn angerufen und B habe gesagt, sie solle zu ihm ins Büro kommen, um die Sache zu besprechen. Im Büro habe er zu ihr gesagt, sie solle ruhig reden, er müsse nur seine Seminarunterlagen zusammenstellen. Während sie geredet habe, sei er hin und her gegangen und plötzlich habe er begonnen, sich auszuziehen. Er sei dann vor ihr gestanden, in einer Pose die besagen soll: Schau wie toll ich aussehe. Sie habe gesagt, er solle sich wieder anziehen, was wäre denn, wenn jemand reinkommen würde. Er habe daraufhin gesagt: „Na und, dann sieht er halt die zwei schönsten Menschen der ...“. Sie habe sehr deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie so ein Verhalten nicht wünsche. Sie glaube sie habe sogar gesagt: „Spinnst du?“ Dann habe sie den Raum verlassen.

Im Zuge des ...dienstes habe sie ein Diensthandy bekommen, und B habe angefangen sie zu Hause anzurufen. Einmal sei sie im Garten gewesen, und ihr Mann sei mit dem Handy gekommen und habe gesagt, dass B am Apparat sei und was er andauernd von ihr wolle. B habe ihr dann alles Mögliche erzählt, auch Privates. Er habe eine Nähe simuliert, die nicht vorhanden gewesen sei. Sie habe ihm gesagt, dass sie das nicht hören wolle, sie sei jetzt nicht im Dienst. Er habe daraufhin gesagt, er sei ..., er könne sie anrufen, wann er wolle. Sie habe gesagt, sie wolle das Handy nicht mehr, sie werde es nur mehr im Dienst benutzen und er solle sie zu Hause nie mehr anrufen. Dann habe sie ihm gedroht, ihn bei der Frauenbeauftragten anzuzeigen. Ab diesem Zeitpunkt habe sie darauf geachtet, nur mehr über Dienstliches zu reden, sie habe versucht, immer auf der Sachebene zu bleiben, aber natürlich habe ihre Arbeitsbeziehung unter diesen Vorfällen gelitten.

Auf die Frage, ob es zu diesen Vorfällen nach oder vor den Fotos gekommen sei, antwortete A, es sei danach gewesen.

B führte aus, es gebe oft Gerüchte über ...I... und Mitarbeiterinnen. Zum Foto vom parkenden Auto sei zu sagen, dass Witze darüber gemacht worden seien, dass Frauen nicht parken können. Als A einparkt habe, habe er eben das Foto gemacht und es ihr per Mail geschickt, mit der Bemerkung „so parken Frauen“, und er habe ein Smiley dazu gemacht.

Im ... zuschauen, das habe er noch nie gemacht. Er habe den Kollegen, der die Schulung gemeinsam mit A durchgeführt habe, sprechen wollen und ihn gefragt, ob er kurz rauskommen könne. Er erinnere sich nicht daran, zugesehen zu haben. Es sei eine Untergruppenarbeit im Gange gewesen, und zwar haben die Bediensteten eine Vorrichtung herstellen müssen, die so gebaut sei, dass ein rohes Ei nach dem Herunterfallen nicht kaputt gehe. Das habe ihn interessiert, und deshalb habe er wohl 2 bis 3 Minuten zugesehen.

Für eine „bodenlose Gemeinheit“ halte er die Aussage, er habe sich ausgezogen. Auch das mit dem Diensthandy sei ein „Wahnsinn“. Diese Aussage treffe ihn auch deshalb, weil er sich sehr dafür eingesetzt habe, gegen viele Widerstände, dass eine Frau ...dienst mache und noch dazu eine Er habe das ursprünglich nicht sagen wollen, aber die Kollegin verschickte männerfeindliche E-Mails. Er habe jetzt das Gefühl, es gehe um Beschädigung, ums Anschütten.

B zeigte den Ausdruck eines Mails von A an drei Männer (laut B) und las vor: „Drei Stadien im Leben eines Mannes ...“

Auf die nochmalige Frage, ob er von den Knien der Antragstellerin kein Foto gemacht habe, oder ob er sich nicht daran erinnern könne, antwortete B: „Ich habe das in dieser Weise nicht wahrgenommen.“

Auf die Frage, seit wann sie sich kennen, antworteten B und A, seit ca. ... Jahren, aus diversen Veranstaltungen der ... und aus Vorträgen, weil sie beide Seminarleiter/in seien.

Auf die Frage nach ihrem Verhältnis zueinander antwortete A, es sei kollegial gewesen, B sagte, es sei kollegial gewesen, wobei man aber auch Privates geredet, Witze erzählt, gemeinsam gegessen habe.

A sagte, der wesentliche Unterschied sei, dass B damals nicht ihr Vorgesetzter gewesen sei.

Im Rahmen der Beratung des Senates führte die Vorsitzende der AGG Justiz aus, dass die Dienstbehörde B aufgetragen habe, für eine Mediation zu sorgen. Die Mediatoren haben gesagt, sie würden nicht weitermachen, weil ihnen gesagt worden sei, es sei das Ziel der Mediation, dass der Antrag an die B-GBK zurückgezogen werde. A habe aber eine Mediation, die sie nur dazu bringen sollte ihre Rechtsan-

sprüche aufzugeben, abgelehnt. Das Ziel der Mediation hätte auch aus der Sicht der Dienstbehörde ein anderes sein sollen.

Der Senat beschloss, auch die ... der ...direktion zu befragen, und zwar warum es die ...direktion den Beteiligten überlassen habe, eine Mediation in die Wege zu leiten. Die Befragung wurde für den ... anberaumt. Nachdem die der ...direktion unentschuldigt nicht erschien, wurde (noch während der Sitzung) telefonisch nachgefragt und sie teilte mit, sie habe die Einladung zur Sitzung nicht erhalten.

... nahm als Vorsitzende der AGG an der Sitzung teil und führte zu den Schwierigkeiten und Verzögerungen im Zusammenhang mit der Mediation aus, dass B wiederholt gesagt habe, er könne A nicht mehr vertrauen, und er sei der Ansicht gewesen, dass sie etwas tun müsse, damit das Vertrauensverhältnis wieder hergestellt werden könne. Schließlich habe er gesagt, er könne sich eine Beteiligung an einer Mediation vorstellen. Der ... der ... habe der ... der ...direktion den Auftrag erteilt dafür zu sorgen, dass eine Mediation zustande komme. Sie habe den Auftrag wohl nicht ganz richtig verstanden, der Auftrag sei an B weitergegeben worden. Die Vorsitzende der AGG Justiz führte weiter aus, dass sich die AGG an den ... für den ...im BMJ und sehr erfahrenen Wirtschaftsmediator gewandt habe. Er habe eine Mediation mit der Begründung abgelehnt, diese Angelegenheit sei mit einer Mediation nicht zu klären. Das sei auch dem ... für den mitgeteilt worden.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 5 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wurde.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 6 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert wurde.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 2 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert wurde.

Eine Verletzung des § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) liegt vor, wenn Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung von B für sein Verhalten bzw. für seine Maßnahmen gegenüber A im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zusammengefasst warf A B vor, sie durch konkrete Maßnahmen – Entzug des ...dienstes, Ausschluss von Besprechungen mit der ...gruppe, Nichtgenehmigung von Vortragstätigkeiten – und durch diverse Verhaltensweisen und Äußerungen – z.B., dass sie froh sein könne, nicht überall ausgeschlossen zu werden, durch un gerechtfertigte Kritik bezüglich der Pausen, durch Verweigerung der Kommunikation – im Sinne des B-GIBG diskriminiert zu haben. Dies alles aus dem Grund, weil B erfahren habe, dass sie sich vor Jahren (...) bei einem Personalvertreter über eine Möglichkeit, sich gegen (sexuelle) Belästigungen zu wehren, erkundigt habe.

Die erste und für die Antragstellerin folgenschwerste Maßnahme B's war - weil sie sowohl finanzielle als auch negative psychische und soziale Auswirkungen auf den Bereich ihrer Arbeitsumwelt hatte - der Entzug des ...dienstes.

B bestritt den Zusammenhang zwischen dem Umstand, dass sich A wegen eines Fotos von ihren Knien an einen Personalvertreter gewandt hatte und dem Entzug des ...dienstes nicht. Nach seinem Dafürhalten war seine Maßnahme gerechtfertigt, und zwar weil sich A durch ihr Gespräch mit dem Personalvertreter eines Vertrauensbruches schuldig gemacht habe.

B gestand nicht ausdrücklich ein, solch ein Foto gemacht zu haben, er bestritt es vor dem Senat aber auch nicht. In seiner schriftlichen Stellungnahme führte er zwar aus, es sei nicht richtig, dass er das Anfertigen des Fotos nie in Abrede gestellt habe, er habe „dies“ gegenüber der ...direktion sowie im Gespräch mit dem Vorsitz der AGG „in aller Deutlichkeit zum Ausdruck gebracht“, bei seiner Befragung durch den Senat antwortete er aber auf die konkrete Frage, ob er dieses Foto gemacht habe, er habe

dazu „keine Erinnerung“ und „kein Bild“. Im gegenständlichen Verfahren war zwar nicht zu prüfen, ob B ein Foto von A's Knien machte und die Antragstellerin dadurch sexuell belästigte, dennoch war die Frage, ob ein Foto gemacht wurde nicht irrelevant für die Beurteilung der behaupteten Diskriminierungen. Auf Grund der ausweichenden Antworten von B auf die konkreten Fragen nach dem Foto besteht für den Senat kein Zweifel, dass das diesbezügliche Vorbringen von A und der AGG der Wahrheit entspricht. Auch müsste B ...ein derartiges Verhalten eindeutig verneinen können, und zwar aus dem einfachen Grund, weil ein derartiges Verhalten im Dienst inakzeptabel ist und eine Dienstpflichtverletzung darstellt und er deshalb als ... grundsätzlich nicht unter dem Tisch die Knie von (weiblichen) Bediensteten fotografiert. Der Umstand, dass sich B angeblich nicht erinnern kann spricht für sich. Zu B's Vorbringen in seiner schriftlichen Stellungnahme an den Senat und auch in der Senatssitzung, er habe A wiederholt mit den Vorwürfen konfrontiert und um Stellungnahme ersucht, aber sie habe immer nur gesagt, sie sage dazu nichts, hält der Senat fest, dass nicht nachvollziehbar ist, was A noch sagen hätte sollen. Es ist B zu Ohren gekommen, dass A vor Jahren, als die Sache mit dem Foto aktuell war, mit einem Personalvertreter darüber gesprochen hatte. Dies war ihr gutes Recht und es ist nicht nachvollziehbar, was sie B in diesem Zusammenhang noch erklären hätte sollen oder gar müssen. Dafür, dass sie den Vorfall „herumerzählt“ habe, gibt es keinen Anhaltspunkt. Auch hätte B, wenn dies der Fall gewesen wäre, viel früher davon erfahren.

Zusammengefasst hält der Senat fest, dass er weder auf Grund der schriftlichen Stellungnahme von B, noch auf Grund seiner Ausführungen in der Senatssitzung nachvollziehen kann, inwiefern A ein – im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis relevanter - Vertrauensbruch vorgeworfen werden könnte. B kann nicht im Ernst meinen, dass sich eine Mitarbeiterin im Falle eines absolut unkorrekten Verhaltens ... an niemanden wenden darf, sondern an... heranzutreten hat, um die Sache zu klären (so B in der Senatssitzung, vgl. Seite 14/15), andernfalls ein ... kein Vertrauen mehr haben kann. Die Haltung von B, nämlich dass sich allein A um eine „Deeskalation“ bemühen hätte müssen, ist in Anbetracht des den Konflikt auslösenden Vorfalles geradezu absurd.

Der Senat kam zu dem Ergebnis, dass B A den ...dienst nicht entzog, weil er aus einem sachlich nachvollziehbaren Grund nicht (mehr) das für eine reibungslose Dienstverrichtung nötige Vertrauen haben konnte, sondern weil A mit jemandem über

sein Verhalten ihr als Frau gegenüber, das sie als sexuelle Belästigung empfand, gesprochen hatte. Der Entzug des ...dienstes stellt daher eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes von A gemäß § 4 B-GIBG dar.

Es ist nachvollziehbar, dass A durch den Entzug des ...dienstes an ihrem Arbeitsplatz im Allgemeinen in eine unangenehme Situation geriet. Kolleginnen und Kollegen fragten nach den Gründen für die Maßnahme, A musste das Gefühl haben, alle fragen sich, was sie angestellt habe (der ...dienst werde jemanden nur entzogen, wenn man „mit dem Familiensilber durchbrennt“). Der Entzug des ...dienstes hatte also negative Auswirkungen auf A's Arbeitsbedingungen in der ... und stellt daher eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z 6 B-GIBG dar.

Da A in der Folge eine finanzielle Einbuße erlitt, liegt auch eine Entgeltdiskriminierung im Sinne des § 4 Z 2 B-GIBG vor.

Zu den Ausführungen im Antrag, der Entzug des ...dienstes stelle auch eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG dar, da dadurch der weitere Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen verwährt gewesen sei, was sich als nachteilig bei zukünftigen Bewerbungen erweisen könnte, weil der Anschein erweckt werde, A hätte sich in dieser ... nicht bewährt, hält der Senat fest, dass es sich dabei um Hypothesen handelt. A verrichtete ...dienst von ... bis und sie versieht den Dienst wieder seit Die Unterbrechung dauerte also ... und es kann nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass sich dieser Umstand im Falle einer Bewerbung um eine höherwertige Funktion jedenfalls negativ auswirken wird.

Eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 4 Z 5 B-GIBG konnte daher nicht festgestellt werden.

Zum Vorbringen, der Entzug des ...dienstes und die weiteren benachteiligenden Vorgangsweisen von B, auf die noch eingegangen wird, stellen eine Verletzung des § 20b B-GIBG (Benachteiligungsverbot) dar, hält der Senat fest, dass die Maßnahmen und das Verhalten von B zweifellos Sanktionen darstellen. § 20b B-GIBG verlangt aber, dass Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes Benachteiligungen erfahren. Der Umstand, dass sich Dienstnehmerinnen oder Dienstnehmer im Falle von Diskriminierungen vertraulich an Personalvertreter/innen wenden

und/oder sich über mögliche (rechtliche) Schritte dagegen informieren, stellt (noch) keine Beschwerde und keine Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes im Sinne des § 20b B-GIBG dar.

Ein Verstoß gegen diese Bestimmung konnte daher nicht festgestellt werden.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie sei auch durch die Rücknahme der Genehmigung für den Vortrag am ... beim ..., durch den Ausschluss von den ...gruppenbesprechungen, durch die Nichteinbeziehung in die ...konferenz im Jahr ... und durch B's Vorwurf der übermäßigen Pausen diskriminiert worden, stellt der Senat Folgendes fest: Es ist eindeutig, dass B diverse Kritikpunkte und Gründe für einen Ausschluss von A von diversen Tätigkeiten und Aktivitäten fand, nachdem er von A's Gespräch mit dem Personalvertreter erfahren hatte. A nahm seit mehr als ... Jahren an den ...gruppenbesprechungen teil. Dass B gerade im ... bewusst geworden wäre, dass A ja nicht Mitglied der ...gruppe, sondern nur Mitglied der erweiterten ...gruppe ist, und er sie deshalb – also aus einem rein sachlichen Grund - von der Teilnahme an den Besprechungen ausschloss, ist unglaublich.

Ebenso unglaublich ist, dass der tatsächliche Grund für die Rücknahme der Genehmigung für den Vortrag beim ... der Rückstand des ...Dienstes bei den „.....“ war. Eine 1-tägige Teilnahme an einer Veranstaltung, die bereits genehmigt worden war, und zwar kurz zuvor (am ...), kann die Aufarbeitung von Rückständen nicht wesentlich verzögern.

Unglaublich ist weiters, dass die Pausengestaltung des ... Dienstes B just kurz nach seiner Kenntnis von A's Gespräch mit dem Personalvertreter negativ aufgefallen sein soll.

Der Senat kam nach ausführlicher Befragung beider „Parteien“ und nach Anhörung von der Vorsitzenden der AGG zu dem Ergebnis, dass es für die beschriebenen Maßnahmen und Verhaltensweisen von B keine sachlichen Gründe gab. Die Maßnahmen und Verhaltensweisen wurden – ebenso wie der Entzug des ...dienstes - gesetzt, weil sich A wegen des Fotos von ihren Knien an den Personalvertreter gewandt hatte. Die diversen Maßnahmen und Verhaltensweisen hatten negative Auswirkungen auf ihre Dienstausbübung und auf ihre dienstliche Situation im Allgemeinen und stellen daher eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 4 Z6 B-GIBG dar.

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

Die Vorgehensweisen der ...direktion und des BMJ im Zusammenhang mit der gegenständlichen Angelegenheit waren zwar nicht Gegenstand des Antrages an die B-GBK, da aber Vorgesetzte Fürsorgepflichten und gemäß dem B-GIBG die Pflicht zu Abhilfe im Falle von (sexuellen) Belästigungen haben, darf angemerkt werden, dass der zögerliche Umgang in der Sache und die ausgesprochen zurückhaltende Haltung gegenüber dem B nicht nachvollziehbar sind. Es fanden zwar Gespräche der ... der ...direktion und des ... für den ... im BMJ und schließlich (auf Ersuchen des BMJ) des Vorsitzes der AGG mit den Beteiligten statt, es erfolgten aber, nachdem sich herausgestellt hatte, dass B allein zu seinen Bedingungen bereit war, an der Bereinigung des Konflikts mitzuwirken (wie im Protokoll der AGG über das Gespräch am ... festgehalten), keine dezidierten Anweisungen an ihn. Der Beginn einer Mediation wurde den Konfliktparteien überlassen, und es ist nicht zu übersehen, dass B diese zu verzögern versuchte (wie er auch seine Stellungnahme an den Senat zum Antrag mehrfach aufschob, vgl. Seite 7). Aus dem dem Senat vorgelegten Mail der ...direktion vom ... geht hervor, dass die ...direktion A und B am ... auftrag, „vertrauensbildende Maßnahmen zu setzen und über die Fortschritte zu berichten“. Da kein Bericht gelegt wurde und die „offenbar ... noch massiven Differenzen“ weiter bestanden, ordnete die ...direktion dezidiert eine Mediation an. Mit einem weiteren Mail vom ... wurde den Beteiligten mitgeteilt, dass die Mediation nun „zeitnah“ begonnen werden sollte. Zu diesem Zeitpunkt lag dem Senat noch immer keine Stellungnahme von B vor, er hatte dem Senat am ... mitgeteilt, dass „in der Angelegenheit bedeutende Fortschritte möglich gewesen“ seien.

Angesichts des Ausmaßes des Konfliktes und seiner Auswirkungen auf A erscheint das Vorgehen der Dienstbehörden nicht adäquat.

Empfehlungen:

- 1.) Der ...direktion und auch dem BMJ wird dringend empfohlen, bei Bekanntwerden von möglichen Diskriminierungen „zeitnah“, d.h. unverzüglich, entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe zu setzen und die Erarbeitung einer Lösung nicht (allein) den Konfliktparteien zu überlassen.
- 2.) Weiters wird dringend empfohlen, dafür Sorge zu tragen, dass sowohl an der ... als auch an allen übrigen ... ein respektvoller, wertschätzender und diskriminierungsfreier Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gepflegt

wird. Die ...direktion hat im Rahmen ihrer Inspektionen gezielt auf die Vorbildfunktion ... zu achten.

Wien, Juni 2013