

Gbk 2025/3/14 B-GBK I/334/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.03.2025

Norm

§8a Abs1 Z1 B-GIBG

§8a Abs1 Z2 B-GIBG

§4 Z6 B-GIBG

1. B-GIBG § 8a heute
2. B-GIBG § 8a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
3. B-GIBG § 8a gültig von 01.07.2004 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 8a heute
2. B-GIBG § 8a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
3. B-GIBG § 8a gültig von 01.07.2004 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung sowie Belästigung aufgrund des Geschlechts; keine angemessene Abhilfe; sonstige Arbeitsbedingungen

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (= Antragstellerin), in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie

1.)

von B gemäß § 8a Abs. 1 Z 1 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes belästigt worden sei, von B gemäß Paragraph 8 a, Absatz eins, Ziffer eins, B-GIBG aufgrund des Geschlechtes belästigt worden sei,

2.)

vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) dadurch gemäß § 8a Abs. 1 Z 2 B-GIBG aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, dass keine angemessene Abhilfe gegen die Belästigung geschaffen worden sei, vom Bundesministerium für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) dadurch gemäß Paragraph 8 a, Absatz eins, Ziffer 2, B-GIBG aufgrund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, dass keine angemessene Abhilfe gegen die Belästigung geschaffen worden sei,

3.)

bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes gemäß § 4 Z 6 B-GIBG diskriminiert worden sei, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG diskriminiert worden sei,

folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.)

Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8a Abs. 1 Z 1 B-GIBG dar; Das Verhalten von B gegenüber A stellt eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 8 a, Absatz eins, Ziffer eins, B-GIBG dar;

2.)

Indem das BMEIA zwar Maßnahmen zum Schutz von A setzte, diese aber nicht ausreichend im Sinne der gebotenen angemessenen Abhilfe waren, liegt eine Diskriminierung gemäß § 8a Abs. 1 Z 2 B-GIBG vor. Indem das BMEIA zwar Maßnahmen zum Schutz von A setzte, diese aber nicht ausreichend im Sinne der gebotenen angemessenen Abhilfe waren, liegt eine Diskriminierung gemäß Paragraph 8 a, Absatz eins, Ziffer 2, B-GIBG vor.

3.)

Es liegt keine Diskriminierung von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 4 Z 6 B-GIBG vor. Es liegt keine Diskriminierung von A bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG vor.

Begründung

As Antrag langte am ... bei der Bundes Gleichbehandlungskommission (B GBK) ein. Die Antragstellerin brachte Folgendes vor:

Sie sei vom ... bis ... beim BMEIA, Österreichisches Konsulat X, beschäftigt gewesen und beantrage die Einleitung eines Kommissionsverfahrens, um festzustellen, dass sie aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch (sexuelle) Belästigung sowie durch mangelnde Abhilfe des Dienstgebers bei der (sexuellen) Belästigung diskriminiert worden sei. Sie sei vom ... bis ... beim BMEIA, Österreichisches Konsulat römisch zehn, beschäftigt gewesen und beantrage die Einleitung eines Kommissionsverfahrens, um festzustellen, dass sie aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch (sexuelle) Belästigung sowie durch mangelnde Abhilfe des Dienstgebers bei der (sexuellen) Belästigung diskriminiert worden sei.

Die Sachverhaltsdarstellung lautete im Wesentlichen:

Ihr Dienstverhältnis zum BMEIA habe am ... begonnen. Sie sei zunächst ... Assistant und später Head of ... gewesen. Dienststellenleiter und Konsul und damit ihr Vorgesetzter sei B gewesen. In den ersten ... Jahren seien sie als eingespieltes Team aufgetreten, die enge Zusammenarbeit in einem kleinen Büro habe gut funktioniert, es habe sich über die Arbeit hinaus ein freundschaftliches Verhältnis entwickelt. Sie sei Bs rechte Hand gewesen und habe als Expertin für ... immer öfter auch eigenständig Projekte kuratiert. Sie sei ... (Anm.: Leiterin) von ... gewesen und habe „...“ akquiriert und Sponsorengelder verwaltet. Ihr Dienstverhältnis zum BMEIA habe am ... begonnen. Sie sei zunächst ... Assistant und später Head of ... gewesen. Dienststellenleiter und Konsul und damit ihr Vorgesetzter sei B gewesen. In den ersten ... Jahren seien sie als eingespieltes Team aufgetreten, die enge Zusammenarbeit in einem kleinen Büro habe gut funktioniert, es habe sich über die Arbeit hinaus ein freundschaftliches Verhältnis entwickelt. Sie sei Bs rechte Hand gewesen und habe als Expertin für ... immer öfter auch eigenständig Projekte kuratiert. Sie sei ... Anmerkung, Leiterin) von ... gewesen und habe „...“ akquiriert und Sponsorengelder verwaltet.

Die Entwicklung ihres freundschaftlichen Verhältnisses sei klar von B ausgegangen. Bereits im ersten Jahr ihrer Anstellung habe er bei jeder Gelegenheit signalisiert, dass er sich mit ihresgleichen, gemeint ..., viel mehr identifiziere

als mit seinesgleichen, gemeint „Bürokraten“ und Diplomatinen. Als sie Ende ... die Organisation verlassen habe wollen, habe ihr B die Leitung des ... in Aussicht gestellt. Damit hätte sie Anspruch auf ein diplomatisches Visum und auf eine Gehaltserhöhung gehabt. B habe ein Strategiepapier an das BMEIA geschickt, mit dem Vorschlag, dass er zum ... ernannt werde und sie zur ... (Leiterin) des ... Bereits ... habe er angeblich positives Feedback von Sektionsleiterin (SL) ... und weiteren Personen des BMEIA bekommen, er habe ihr per WhatsApp Nachricht vom ... geschrieben: „...: und ... finden Idee super, Personalabteilung auch. Wir müssen aber auf neue Regierung warten und dann Idee floaten. ...“. Sie habe daher ihre Stelle nicht aufgegeben. Aufgrund des Ausbruchs der Corona-Pandemie und wegen offenbar auftretender Schwierigkeiten bei der Schaffung dieser neuen Funktionen habe sich die Angelegenheit verzögert, was bei B „riesigen Stress“ verursacht und sich in Nachrichten wie der folgenden bemerkbar gemacht habe: „...“(WhatsApp Nachricht ... vom ...)“ Letztlich sei sie im ... zur Leiterin des „...“ ernannt worden. Es habe sich dabei nicht um eine formale ...stelle gehandelt, sodass sie im Gehaltsschema einer ... Assistant geblieben sei. Am ... habe sie - aufgrund ihrer Verdienste für ... - die Genehmigung für ein A1 Visum als „beigeordnete Vizekonsulin“ erhalten, welches jedoch nur bis ... gültig gewesen sei. Dieses Visum habe sie an ihre Funktion im Konsulat gebunden, ohne die Stelle hätten ihr Mann und sie sofort das Land verlassen müssen.

B, der zum „...“ ernannt worden sei, habe vorgeschlagen, als gleichberechtigte Partner aufzutreten. Diese Zusammenarbeit sei bis ... in gutem Einvernehmen verlaufen, ab ... habe sich allerdings gezeigt, dass B mit seinem ... Portfolio unglücklich sei, er hätte lieber an ... Projekten gearbeitet. In mehreren Gesprächen und auch via WhatsApp am ... [Anm.: im Antrag angeführt] habe er ihr eröffnet, dass er sich „in einer Sinnkrise“ befinde. Er habe damit begonnen, sich in ihren Tätigkeitsbereich als ... Leiterin ... einzumischen. Sein Bedürfnis, in den diversen Meetings im Vordergrund zu stehen, hätten ihren Arbeitsfluss behindert und ihre Position als Ansprechperson bei Projektpartner:innen untergraben. Die Gespräche über Projekte seien zunehmend von Bs Angst dominiert gewesen, dass Projektpartner ihn nicht als Experten wahrnehmen würden. Die Bewunderung, die er für ihre beruflichen Leistungen und insbesondere auch für sie als Mensch gezeigt habe, habe sich verändert, und zwar hin zu Anzeichen einer regelrechten Verliebtheit. Die überschwänglichen WhatsApp Nachrichten der motivierenden Worte hätten sich mehr und mehr zu unerwünschten Liebesbekundungen und Komplimenten gewandelt. Angeführt seien Beispiele aus Chatnachrichten von B zwischen ... bis ...:

„Bist ein großartiger Mensch und bedeutest mir sehr viel. Und bin dir wahnsinnig dankbar für deine Empathie, Loyalität und Freundschaft. Davon völlig losgetrennt empfinde ich eine grenzenlose Bewunderung für deine beruflichen Leistungen. Du kannst dich nicht nur auf meine private sondern auch auf meine professionelle Loyalität verlassen. Ultimately I want ... to succeed and for that I have the responsibility to make you thrive as we then will all thrive.“ ??? (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“ „Bist ein großartiger Mensch und bedeutest mir sehr viel. Und bin dir wahnsinnig dankbar für deine Empathie, Loyalität und Freundschaft. Davon völlig losgetrennt empfinde ich eine grenzenlose Bewunderung für deine beruflichen Leistungen. Du kannst dich nicht nur auf meine private sondern auch auf meine professionelle Loyalität verlassen. Ultimately römisch eins want ... to succeed and for that römisch eins have the responsibility to make you thrive as we then will all thrive.“ ??? (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Ich möchte dir sagen, dass ich es toll finde, wie du den Kopf hochhältst und sogar an einem Tag wie heute weiterhin tolle Arbeit machst. Jedes deiner vielen E-Mails, Ideen und Initiativen sind ein Genuß: immer visionär und vorausdenkend, immer klug, immer elegant und sympathisch, immer super effizient! ???Ich denke fest an dich und bin dir wahnsinnig dankbar für alles, was du für ... leistest. ich kann mittlerweile immer mehr von dir lernen und frage mich mittlerweile bei fast jeder Problemstellung: was würde ... machen? ich verspreche dir, dass ich alles daransetzen werde, etwaige bestehende oder künftige Hindernisse bei der Erfüllung deiner Ziele aus dem Weg zu räumen. (...) Du bist einfach so cool, die Welt wird sich an ... schlicht und einfach gewöhnen müssen. ??????????“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Es ist ein Wahnsinn! Ich habe das Gefühl drei verschiedene Leben gleichzeitig zu leben. Ich hatte so was noch nie. Ich bin so froh, dass es dich gibt, ..., du bist ein absoluter Wahnsinn!!! Oder bist du ein Buch, das ich gerade lese, und ich bin noch ein Kind und ich bilde mir gerade ein, dass ich mit der Heldin des Buches auf WhatsApp rede?“ ??? (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Ich würde aber auch nichts anderes akzeptieren. ... is non-negotiable.“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Du wirst mich sich in der ... bald überflügeln?“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Ich bin dir außerdem so dankbar, dass du trotz dieser Unsicherheiten und trotz dem Lockdown so großartige Arbeit leistest und ... eine spannende Idee nach der anderen ausspuckst.“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Und jetzt noch was persönliches: du bist ein unglaublich faszinierender netter und sympathischer Mensch und ich traue mich gar nicht denken, was ich einmal ohne dich machen soll. ???du bist einer der wichtigsten Menschen in meinem Leben geworden und ich bin wahnsinnig dankbar für das Privileg mit dir so viel Zeit verbringen zu dürfen - auch wenn ich weiß, dass ich das nicht überstrapazieren darf und ich dir verspreche, dass ich mir der Notwendigkeit von Grenzen zu Deinem Schutz absolut bewusst bin. Ich möchte aber trotzdem dass du weißt wie froh du mich machst und da ich auch sehe, dass es auch vielen anderen Menschen so geht, ist es einfach ein großes Glück für die Menschheit, dass es dich gibt! ? (...) Trotz des heutigen Stresses muss ich was loswerden: es ist so angenehm mit einem so klugen und professionellen Menschen zusammenzuarbeiten. Bin zwar gestresst aber irgendwie taugt es mir heute. Wir denken wirklich ganz ähnlich! ???“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Schönen Sonntag, das Wunder das du für ... bist, geht also noch weiter!Ich freue mich S E H R!!!!????????????“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„(I hope it's ok, if I use a more traditional color for the heart.????)You are a good person and a fool is anybody silly enough to lose you. And silly silly I can be... (...) I only wish there would be a pill or a surgery or a simple breathing technique for It would be worthy the Nobel Prize for Medicine!“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“ „(römisch eins hope it's ok, if römisch eins use a more traditional color for the heart. ????)You are a good person and a fool is anybody silly enough to lose you. And silly silly römisch eins can be... (...) römisch eins only wish there would be a pill or a surgery or a simple breathing technique for römisch eins t would be worthy the Nobel Prize for Medicine!“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

„Thank you for everything you have done for me.It must be very hard for you to deal with me. I realize that. I am not like that usually. I am a huge failure with you.“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“ „Thank you for everything you have done for me. römisch eins t must be very hard for you to deal with me. römisch eins realize that. römisch eins am not like that usually. römisch eins am a huge failure with you.“ (WhatsApp Nachricht ... vom ...).“

Bs Verhalten habe immer mehr in Besitzdenken umgeschlagen und paranoide Züge angenommen, seine Sinnkrise habe mehr und mehr ihre Arbeit beeinträchtigt, und emotional habe er zwischen Liebes- und Hassgefühlen zu ihr geschwankt. Es sei wiederholt zu Eskalationen gekommen, die von Bs Eifersucht auf ihre männlichen Projektpartner ausgelöst worden seien. Zur Illustration seien folgende Projekte / Partnerschaften des ... erwähnt: ... Während B ein herzliches Verhältnis mit ... aufrechtgehalten habe, habe er ihr gegenüber wiederholt von seiner Angst gesprochen, dass ... und sie sich von ihm lossagen würden, um zu zweit Projekte zu verfolgen. Schließlich habe sie sich gezwungen gesehen, diese Kollaboration aufzugeben. Auch gegenüber ... habe B starke Gefühle der Eifersucht gehabt und bei jeder Gelegenheit versucht zu unterbinden, dass sie und ... sich ohne ihn austauschen. Es sei ein zeitraubender Teufelskreis entstanden: B sei von Ängsten geplagt worden, dass er von Projektpartner:innen nicht als Experte anerkannt werde und aus ihr eine Konkurrentin erwachsen könnte. Als Reaktion darauf habe er Pläne geschmiedet, ... aus den betreffenden Projekten abzuziehen und nur noch mit ihr zu arbeiten, sprich, sie komplett zu isolieren. Es sei wieder und wieder zu stundenlangen, von B als „dienstlich“ angeordneten Gesprächen gekommen, in denen ausgiebige Diskussionen über Bs Gefühle und Ängste im Vordergrund gestanden seien. Es sei ihr immer nur kurz gelungen, seine unbegründeten Bedenken zu zerstreuen, wenige Tage später habe der Kreislauf von Neuem begonnen. In einer typischen Arbeitswoche dieser Phase hätten sie 10-12 Stunden reine Redezeit damit zugebracht, seine Ängste zu beschwichtigen, was sie psychisch belastet und es ihr auch erschwert habe, ihre Arbeit ihren eigenen Ansprüchen gemäß zu erledigen. Wenn sie B darauf aufmerksam gemacht habe, habe er sich betroffen gezeigt und versprochen, von nun an ihre Arbeitszeit zu respektieren und sie in Ruhe arbeiten zu lassen. In einem einsichtigen Moment habe er hierzu am ... geschrieben: „I am too emotional about you. I want contradictory things and send you conflicting messages. I know that. I know what the right thing to do would be.“. Nach einiger Zeit sei die Situation sowohl professionell als auch auf persönlicher Ebene so belastend geworden, dass sie B angeboten habe, von ihrer Position des ... zurückzutreten und ihm die Führung zu überlassen. Dies habe B aber mit der Erklärung abgelehnt, dass es ihm um die Partnerschaft und das Entwickeln von gemeinsamen Ideen gehe, was bei ihr den Eindruck verstärkt habe, dass das Problem weniger auf professioneller Ebene liege, sondern dass es B um sie persönlich gehe, er habe eine Fixierung auf ihre Person entwickelt. Er habe wiederholt geäußert, es fehle ihm die Inspiration, Projekte alleine zu gestalten und habe sie immer wieder auf unprofessionelle Weise bedrängt. Im Rahmen eines

Mitarbeiterinnengesprächs am ... habe er sich für sein extremes Verhalten und seine Eifersuchsattacken entschuldigt, die ihre Arbeit während der ... konterkariert und ... als Organisation vor Partner:innen innerhalb der EU Delegation blamiert hätten. Er habe sie gebeten, ein Video von ihm zu machen, das sie ihm im Falle einer Wiederholung des „toxischen Musters“ vorspielen sollte. Bs Verhalten habe immer mehr in Besitzdenken umgeschlagen und paranoide Züge angenommen, seine Sinnkrise habe mehr und mehr ihre Arbeit beeinträchtigt, und emotional habe er zwischen Liebes- und Hassgefühlen zu ihr geschwankt. Es sei wiederholt zu Eskalationen gekommen, die von Bs Eifersucht auf ihre männlichen Projektpartner ausgelöst worden seien. Zur Illustration seien folgende Projekte / Partnerschaften des ... erwähnt: ... Während B ein herzliches Verhältnis mit ... aufrechtgehalten habe, habe er ihr gegenüber wiederholt von seiner Angst gesprochen, dass ... und sie sich von ihm lossagen würden, um zu zweit Projekte zu verfolgen. Schließlich habe sie sich gezwungen gesehen, diese Kollaboration aufzugeben. Auch gegenüber ... habe B starke Gefühle der Eifersucht gehabt und bei jeder Gelegenheit versucht zu unterbinden, dass sie und ... sich ohne ihn austauschen. Es sei ein zeitraubender Teufelskreis entstanden: B sei von Ängsten geplagt worden, dass er von Projektpartner:innen nicht als Experte anerkannt werde und aus ihr eine Konkurrentin erwachsen könnte. Als Reaktion darauf habe er Pläne geschmiedet, ... aus den betreffenden Projekten abzuziehen und nur noch mit ihr zu arbeiten, sprich, sie komplett zu isolieren. Es sei wieder und wieder zu stundenlangen, von B als „dienstlich“ angeordneten Gesprächen gekommen, in denen ausgiebige Diskussionen über Bs Gefühle und Ängste im Vordergrund gestanden seien. Es sei ihr immer nur kurz gelungen, seine unbegründeten Bedenken zu zerstreuen, wenige Tage später habe der Kreislauf von Neuem begonnen. In einer typischen Arbeitswoche dieser Phase hätten sie 10-12 Stunden reine Redezeit damit zugebracht, seine Ängste zu beschwichtigen, was sie psychisch belastet und es ihr auch erschwert habe, ihre Arbeit ihren eigenen Ansprüchen gemäß zu erledigen. Wenn sie B darauf aufmerksam gemacht habe, habe er sich betroffen gezeigt und versprochen, von nun an ihre Arbeitszeit zu respektieren und sie in Ruhe arbeiten zu lassen. In einem einsichtigen Moment habe er hierzu am ... geschrieben: „I am too emotional about you. römisch eins want contradictory things and send you conflicting messages. römisch eins know that. römisch eins know what the right thing to do would be.“. Nach einiger Zeit sei die Situation sowohl professionell als auch auf persönlicher Ebene so belastend geworden, dass sie B angeboten habe, von ihrer Position des ... zurückzutreten und ihm die Führung zu überlassen. Dies habe B aber mit der Erklärung abgelehnt, dass es ihm um die Partnerschaft und das Entwickeln von gemeinsamen Ideen gehe, was bei ihr den Eindruck verstärkt habe, dass das Problem weniger auf professioneller Ebene liege, sondern dass es B um sie persönlich gehe, er habe eine Fixierung auf ihre Person entwickelt. Er habe wiederholt geäußert, es fehle ihm die Inspiration, Projekte alleine zu gestalten und habe sie immer wieder auf unprofessionelle Weise bedrängt. Im Rahmen eines Mitarbeiterinnengesprächs am ... habe er sich für sein extremes Verhalten und seine Eifersuchsattacken entschuldigt, die ihre Arbeit während der ... konterkariert und ... als Organisation vor Partner:innen innerhalb der EU Delegation blamiert hätten. Er habe sie gebeten, ein Video von ihm zu machen, das sie ihm im Falle einer Wiederholung des „toxischen Musters“ vorspielen sollte.

Bs Aussagen im Video wurden im Wesentlichen wie folgt zitiert:

„Liebe Ich verspreche dir, ... nach diesen furchtbaren ... Geschichten, dass ich in mich gegangen bin und dir das Feld des ... zu 100% überlasse und dir nie wieder den Vorwurf machen werde, dass ich nicht gesehen werde, oder dass ich mich irgendwo hineinreklamieren werde, sondern ich werde dir das komplett überlassen und wenn du Zweifel an irgendwelchen Dingen hast, wirst du dich von selber an mich wenden. Aber ansonsten werde (ich) nie wieder dir ein schlechtes Gewissen machen und ich werde nie wieder ... dir ein Alptraum und ein Alpdruck sein. Ich habe das wirklich sehr, sehr schlecht gemacht und mir ist eigentlich nur wichtig, dass du in deinem Arbeitsbereich Erfüllung findest, weil nur so ist es gut für wenn du Erfüllung findest und wenn du die Sachen machen kannst, die dir ein Anliegen sind, wenn du Luft zum Atmen hast und du dich entfalten kannst... I won't be a problem anymore. Und wenn aus irgendeinem Grund wieder solche Muster aufkommen, bitte spiel mir dieses Video vor.“ „Liebe Ich verspreche dir, ... nach diesen furchtbaren ... Geschichten, dass ich in mich gegangen bin und dir das Feld des ... zu 100% überlasse und dir nie wieder den Vorwurf machen werde, dass ich nicht gesehen werde, oder dass ich mich irgendwo hineinreklamieren werde, sondern ich werde dir das komplett überlassen und wenn du Zweifel an irgendwelchen Dingen hast, wirst du dich von selber an mich wenden. Aber ansonsten werde (ich) nie wieder dir ein schlechtes Gewissen machen und ich werde nie wieder ... dir ein Alptraum und ein Alpdruck sein. Ich habe das wirklich sehr, sehr schlecht gemacht und mir ist eigentlich nur wichtig, dass du in deinem Arbeitsbereich Erfüllung findest, weil nur so ist es gut für wenn du Erfüllung findest und wenn du die Sachen machen kannst, die dir ein Anliegen sind, wenn du Luft zum Atmen hast und du dich entfalten kannst... römisch eins won't be a problem anymore. Und wenn aus

irgendeinem Grund wieder solche Muster aufkommen, bitte spiel mir dieses Video vor.“

Alle zwei Wochen habe B einen Abend alleine mit ihr verbringen wollen und dies auch mit Nachdruck eingefordert. Er habe diese Abende „quality time“ genannt und das auch so im geteilten Office-Kalender vermerkt. ... habe sie sogar eines Abends im Büro gesehen, als B Kerzen angezündet und eine Flasche Wein kredenzt habe. Diese Abende seien formell als „Working Dinner“ titulierte worden, hätten sich jedoch graduell zu privaten Treffen bei Kerzenlicht entwickelt, in denen ihr Vorgesetzter über seine Gefühle gesprochen habe. Sich der gemeinsamen Zeit zu entziehen, habe „verheerende“ Konsequenzen gehabt: B habe sich zurückgewiesen gefühlt und Wahnvorstellungen entwickelt, sie wolle ihn durch einen anderen männlichen Partner ersetzen. Da sie keine Alternativen gesehen habe, habe sie sich den Forderungen gefügt.

Sie habe B wiederholt mitgeteilt, dass sich der psychische Stress, dem sie durch sein Verhalten seit Monaten ausgesetzt sei, in physischen Krankheitssymptomen wie Schlaflosigkeit, Herzrasen und einer Verschlechterung ihrer chronischen Migräne-Krankheit manifestiere. In einem Mitarbeiterinnengespräch am ... habe sie ihn darüber informiert, dass sie das Arbeitsklima als toxisch empfinde. Er habe versprochen, sein Verhalten zu ändern und ihr erneut versichert, dass sie sich professionell nichts habe zuschulden kommen lassen: „Without you ... is dead Period. And everything you do is right, not wrong. From a professional perspective you are impeccable.“ Der Kreislauf habe nur wenige Tage später von Neuem begonnen, was an den Chat-Verläufen vom ... zu erkennen sei: „A: ... I believe that your sentiment is honest. It doesn't change the fact that we're caught in a toxic pattern. And I can't go on like that. The unnecessary drama is making me unhappy to the point where I don't feel like I want to continue working. I'm losing my drive, my motivation, my sense of purpose. I feel like throwing the towel.“ Sie habe B wiederholt mitgeteilt, dass sich der psychische Stress, dem sie durch sein Verhalten seit Monaten ausgesetzt sei, in physischen Krankheitssymptomen wie Schlaflosigkeit, Herzrasen und einer Verschlechterung ihrer chronischen Migräne-Krankheit manifestiere. In einem Mitarbeiterinnengespräch am ... habe sie ihn darüber informiert, dass sie das Arbeitsklima als toxisch empfinde. Er habe versprochen, sein Verhalten zu ändern und ihr erneut versichert, dass sie sich professionell nichts habe zuschulden kommen lassen: „Without you ... is dead Period. And everything you do is right, not wrong. From a professional perspective you are impeccable.“ Der Kreislauf habe nur wenige Tage später von Neuem begonnen, was an den Chat-Verläufen vom ... zu erkennen sei: „A: ... römisch eins believe that your sentiment is honest. römisch eins t doesn't change the fact that we're caught in a toxic pattern. And römisch eins can't go on like that. The unnecessary drama is making me unhappy to the point where römisch eins don't feel like römisch eins want to continue working. I'm losing my drive, my motivation, my sense of purpose. römisch eins feel like throwing the towel.“

B: “I understand that. I feel it is toxic too and I take responsibility for it. I need to take a new approach. It cannot go on like that. Paradoxically I need to care less about everything. That is the only way out. That I don't care so much. It is poisoning everything (...) Yes I agree with everything you say We shouldn't demand from each other to live the other's phantasies. But somehow even as co-workers we need to have a relationship. No drama. I agree but then the littlest things have incited us... (...) I want to be your friend. I want to keep this friendship. It's my biggest priority. The second that you stay and feel motivated. So I think I just need to care less about the job and let you decide the rules. Maybe this thing about equality is just too difficult.“ A: “Well, we'll get a chance to talk it out one of these days. I want to be your friend as well, no doubt, but I can't have my place of work turn into an anxiety machine. It's just not worth it for me.“ B: “It's not only an anxiety machine for you, I am making you deeply unhappy. And I am not even talking about what this is doing with me... It's definitely not worth it for anybody. ... You want rational solutions and not more emotional stuff. I will work on that ... too. Thank you for engaging with me anyway. ... “ B: “I understand that. römisch eins feel it is toxic too and römisch eins take responsibility for it. römisch eins need to take a new approach. römisch eins t cannot go on like that. Paradoxically römisch eins need to care less about everything. That is the only way out. That römisch eins don't care so much. römisch eins t is poisoning everything (...) Yes römisch eins agree with everything you say We shouldn't demand from each other to live the other's phantasies. But somehow even as co-workers we need to have a relationship. No drama. römisch eins agree but then the littlest things have incited us... (...) römisch eins want to be your friend. römisch eins want to keep this friendship. It's my biggest priority. The second that you stay and feel motivated. So römisch eins think römisch eins just need to care less about the job and let you decide the rules. Maybe this thing about equality is just too difficult.“ A: “Well, we'll get a chance to talk it out one of these days. römisch eins want to be your friend as well, no doubt, but römisch eins can't have my place of work turn into an anxiety machine. It's just not worth it for me.“ B: “It's not only an anxiety machine for you, römisch eins am making you

deeply unhappy. And römisch eins am not even talking about what this is doing with me...It's definitely not worth it for anybody. ... You want rational solutions and not more emotional stuff. römisch eins will work on that ... too. Thank you for engaging with me anyway. ...`"

Als ein wiederkehrendes Motiv in den Gesprächen, die ihr B fast täglich aufgezwungen habe, habe er ihr immer wieder mit ihrer privaten und professionellen „Vernichtung“ gedroht, sollte sie versuchen, sich ihm zu entziehen. Er sei allerdings vorsichtiger damit geworden, was er in den WhatsApp Nachrichten geschrieben und am Telefon bzw. in Gesprächen hinter verschlossener Tür zu ihr gesagt habe. Dies zeige, dass er sich durchaus bewusst gewesen sei, dass er zu weit gehe. Seine unerwünschten Liebesbekundungen und paranoiden Anschuldigungen hätten sich aber in den stundenlangen fast täglichen Telefonaten, die stets als dienstliche Telefonate eingefordert worden seien, intensiviert. Mehrmals habe sie den Hörer auflegen müssen, da seine Wutanfälle sie zu sehr verängstigt hätten. Der folgende Vorfall vom ... illustriere, dass sie wiederholt angeboten habe, ihm die Leitung der ... Projekte zu überlassen, weil er sie kontinuierlich beschuldigt habe, ihn aus ihrem Arbeitsbereich verdrängen zu wollen. Obwohl sie ihn inständig gebeten habe, die Kommunikation auf Email zu verlegen, habe er sie zu weiteren Gesprächen gedrängt -

„A: “Please take it - the project. Just tell me what u need from me ... I will do it. But I can't talk right now.B: “We need to talk now. I am sorry. Kommunikation ist wichtig in einem professionellen Arbeitsprozess.” A: “This isn't communication. It's torture.” B: “Das tut mir leid, dass dir meine Einschätzung weh tut. Ist nicht meine Absicht. Ich ersuche dich eindringlich dass wir weitermachen. Wir haben keine Zeit zu verlieren.” A: “I'm feeling sick. I can't continue.”B: “Ich bitte dich deine Haltung zu überdenken. Ich muss den Betrieb hier aufrechterhalten. Wenn es dir nicht gut geht, dann ist das etwas anderes, aber nur weil ich auf etwas hinweise, kannst du nicht einfach die Kommunikation abbrechen.” A: “Du hast nicht auf etwas hingewiesen, sondern eine Anschuldigung gemacht. Ich bitte dich zu respektieren, dass wir den Rest per Mail machen.” B: “Ich wollte nur fragen, ob ich da eingebunden bin. Nein, so kann ich nicht arbeiten. Ich muss die Möglichkeit haben, mit meinen Mitarbeitern zu kommunizieren. Ich bin im Ton respektvoll und habe dich nicht beleidigt. Wir müssen das weiterbringen.” A: O-Ton: „I see exactly what you're doing. You're making this an ... project to push me out.” Nein, ..., du bist das Gegenteil von respektvoll. Vielleicht per WhatsApp, aber am Telefon bist du sehr untergriffig. So sehr, dass ich auflegen muss, um mich zu schützen. (...) Sobald du aufhörst, destruktiv zu sein und mir Dinge zu unterstellen, die nicht da sind! (...) Ich würde mir wünschen, ein nüchternes, professionelles Gespräch führen zu können, ohne unterschwelligen Aggressionen deinerseits und emotionalen Ausbrüchen und dass du bitte damit aufhörst, mir Vorwürfe zu machen, ich würde dich aus Projekten rausdrängen. Insbesondere, da ich gerade erst einen konstruktiven Vorschlag unterbreitet habe. Es scheint mir, dass es dir weniger um den Erfolg der Projekte geht, als um deine persönliche Beteiligung an ihnen. (...) Wir haben vorrangig gesagt, dass es kein Drama mehr gibt und wir professionelles und persönliches trennen ... Ich rede gerne, sobald du einsiehst, dass das nicht regelkonform war.” B: “Ich sehe ein, dass ich viele Fehler gemacht habe und dass ich sicher auch in dieser Konversation Fehler gemacht habe. ... ” „A: “Please take it - the project. Just tell me what u need from me ... römisch eins will do it. But römisch eins can't talk right now.” B: “We need to talk now. römisch eins am sorry. Kommunikation ist wichtig in einem professionellen Arbeitsprozess.” A: “This isn't communication. It's torture.” B: “Das tut mir leid, dass dir meine Einschätzung weh tut. Ist nicht meine Absicht. Ich ersuche dich eindringlich dass wir weitermachen. Wir haben keine Zeit zu verlieren.” A: “I'm feeling sick. römisch eins can't continue.” B: “Ich bitte dich deine Haltung zu überdenken. Ich muss den Betrieb hier aufrechterhalten. Wenn es dir nicht gut geht, dann ist das etwas anderes, aber nur weil ich auf etwas hinweise, kannst du nicht einfach die Kommunikation abbrechen.” A: “Du hast nicht auf etwas hingewiesen, sondern eine Anschuldigung gemacht. Ich bitte dich zu respektieren, dass wir den Rest per Mail machen.” B: “Ich wollte nur fragen, ob ich da eingebunden bin. Nein, so kann ich nicht arbeiten. Ich muss die Möglichkeit haben, mit meinen Mitarbeitern zu kommunizieren. Ich bin im Ton respektvoll und habe dich nicht beleidigt. Wir müssen das weiterbringen.” A: O-Ton: „I see exactly what you're doing. You're making this an ... project to push me out.” Nein, ..., du bist das Gegenteil von respektvoll. Vielleicht per WhatsApp, aber am Telefon bist du sehr untergriffig. So sehr, dass ich auflegen muss, um mich zu schützen. (...) Sobald du aufhörst, destruktiv zu sein und mir Dinge zu unterstellen, die nicht da sind! (...) Ich würde mir wünschen, ein nüchternes, professionelles Gespräch führen zu können, ohne unterschwelligen Aggressionen deinerseits und emotionalen Ausbrüchen und dass du bitte damit aufhörst, mir Vorwürfe zu machen, ich würde dich aus Projekten rausdrängen. Insbesondere, da ich gerade erst einen konstruktiven Vorschlag unterbreitet habe. Es scheint mir, dass es dir weniger um den Erfolg der Projekte geht, als um deine persönliche Beteiligung an ihnen. (...) Wir haben vorrangig gesagt, dass es kein Drama mehr gibt und wir

professionelles und persönliches trennen ... Ich rede gerne, sobald du einsiehst, dass das nicht regelkonform war." B: "Ich sehe ein, dass ich viele Fehler gemacht habe und dass ich sicher auch in dieser Konversation Fehler gemacht habe. ..."

Zu Bs psychologischer Machtausübung sei hinzugekommen, dass eine Kündigung durch ihren Vorgesetzten zur Folge gehabt hätte, dass ihr Mann und sie den Aufenthaltstitel/Visum verloren hätten und das Land sofort verlassen hätten müssen. Dies habe den Druck erhöht, sich den Übergriffen und Forderungen zu fügen. Sie habe zunehmend die Befürchtung gehabt, dass B es auch bewusst ausnutze, dass sie ihm ausgeliefert gewesen sei. In einem weiteren angeordneten Mitarbeiterinnengespräch und den darauf folgenden WhatsApp Nachrichten vom ... habe sie ihn erneut an diese Tatsache erinnert: „'... A: "I'm sure it feels like that right now, but it's not the worst crisis of your life time. ... I don't want to belittle your feelings but I also don't see how this conflict merits that much credit. ... Let's try to look at it this way because it allows us to see things in perspective. This drama is just not worth it. ... Sorrow is poison and currently we're contaminating our lives. I can't deal with this anymore. I am very close to a mental breakdown if we continue to go down that path. And then I want to quit and remember that I can't. Please try to remember that next time we fall into the same patterns." Zu Bs psychologischer Machtausübung sei hinzugekommen, dass eine Kündigung durch ihren Vorgesetzten zur Folge gehabt hätte, dass ihr Mann und sie den Aufenthaltstitel/Visum verloren hätten und das Land sofort verlassen hätten müssen. Dies habe den Druck erhöht, sich den Übergriffen und Forderungen zu fügen. Sie habe zunehmend die Befürchtung gehabt, dass B es auch bewusst ausnutze, dass sie ihm ausgeliefert gewesen sei. In einem weiteren angeordneten Mitarbeiterinnengespräch und den darauf folgenden WhatsApp Nachrichten vom ... habe sie ihn erneut an diese Tatsache erinnert: „'... A: "I'm sure it feels like that right now, but it's not the worst crisis of your life time. ... römisch eins don't want to belittle your feelings but römisch eins also don't see how this conflict merits that much credit. ... Let's try to look at it this way because it allows us to see things in perspective. This drama is just not worth it. ... Sorrow is poison and currently we're contaminating our lives. römisch eins can't deal with this anymore. römisch eins am very close to a mental breakdown if we continue to go down that path. And then römisch eins want to quit and remember that römisch eins can't. Please try to remember that next time we fall into the same patterns."

Während der nächsten Wochen habe sich die Situation jedoch weiter verschlechtert, B habe sie immer intensiver mit seinen Gefühlsausbrüchen bedrängt, am ... habe sie ihm nahegelegt, therapeutische Hilfe zu suchen, was er abgelehnt habe. „'... A: ... I will need some distance and some time. Awful things were said and our dynamic has shifted. Please respect my wish to get some distance from work. It's hard to set necessary boundaries when you suggest that it is because of me you're depressed and unable to function. We'll have plenty of time together when we're in ... Before that, I would appreciate it if we could keep it professional and focus on the tasks at hand. On a personal note: please get help! I'm worried about you and I don't think that your feeling this way is only caused by my distance." Während der nächsten Wochen habe sich die Situation jedoch weiter verschlechtert, B habe sie immer intensiver mit seinen Gefühlsausbrüchen bedrängt, am ... habe sie ihm nahegelegt, therapeutische Hilfe zu suchen, was er abgelehnt habe. „'... A: ... römisch eins will need some distance and some time. Awful things were said and our dynamic has shifted. Please respect my wish to get some distance from work. It's hard to set necessary boundaries when you suggest that it is because of me you're depressed and unable to function. We'll have plenty of time together when we're in ... Before that, römisch eins would appreciate it if we could keep it professional and focus on the tasks at hand. On a personal note: please get help! I'm worried about you and römisch eins don't think that your feeling this way is only caused by my distance."

Am ... sei es zu einem cholerischen Anfall von B gekommen. Er habe wutentbrannt über die Tatsache, dass sie um 18:30h - wie angekündigt - das Büro verlassen wollte, seinen Kopfhörer auf den Tisch geschmettert und sei aus dem Zimmer gestürmt. Sie sei in Tränen ausgebrochen und aus dem Büro die Straße hinuntergerannt. B habe dann versucht, sie telefonisch zu erreichen und sich vielfach per WhatsApp entschuldigt. Er sei sichtlich über sein eigenes Verhalten erschrocken gewesen und habe zugestanden, dass er labil sei und Gefühle für sie entwickelt habe, und er habe gemeint, sie sollten sich nicht mehr zu zweit in einem Raum aufhalten: „B: Ich möchte mich bei dir entschuldigen. Mein Verhalten war inakzeptabel. (...) Ich hab die Nerven verloren. (...) Ich hatte mich so auf den Nachmittag gefreut. (...) Ich hab alles verhaut. Kann ich noch kurz entschuldigen? Ich kann das nicht mehr gutmachen. Ich hab einfach die Nerven verloren. Bitte pass auf dich auf. Es tut mir so Leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid." A: "Not right now. You really scared me." B: "I know (...) ... „I am so desperate. Please I will not show up. I

will not disturb you any more. ... Please just do your thing. I am so sorry. I will not disturb you ever again. ... Ich bin nicht mehr vorhanden. Mach einfach deine Sachen weiter. Es tut mir wirklich leid. (...) I will not disturb you any longer. I screwed up." A: "You can't act this way," B: „I screwed up. I know. I won't forgive myself. This is it. I am done. Please take over and please take care of yourself. Please I lost it. You didn't do anything wrong. Now I did something terrible by being so angry." A: "I can't deal with you when you're this way. When I have to be worried about you and at the same time mad, disappointed, confused ... And frankly, scared. (...)" B: "I just cared about you. And now I lost everything." (...) B: "... I am so sorry" Am ... sei es zu einem cholerischen Anfall von B gekommen. Er habe wutentbrannt über die Tatsache, dass sie um 18:30h - wie angekündigt - das Büro verlassen wollte, seinen Kopfhörer auf den Tisch geschmettert und sei aus dem Zimmer gestürmt. Sie sei in Tränen ausgebrochen und aus dem Büro die Straße hinuntergerannt. B habe dann versucht, sie telefonisch zu erreichen und sich vielfach per WhatsApp entschuldigt. Er sei sichtlich über sein eigenes Verhalten erschrocken gewesen und habe zugestanden, dass er labil sei und Gefühle für sie entwickelt habe, und er habe gemeint, sie sollten sich nicht mehr zu zweit in einem Raum aufhalten: „B: Ich möchte mich bei dir entschuldigen. Mein Verhalten war inakzeptabel. (...) Ich hab die Nerven verloren. (...) Ich hatte mich so auf den Nachmittag gefreut. (...) Ich hab alles verhaut. Kann ich noch kurz entschuldigen? Ich kann das nicht mehr gutmachen. Ich hab einfach die Nerven verloren. Bitte pass auf dich auf. Es tut mir so Leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid." A: "Not right now. You really scared me." B: "I know (...)" ... „I am so desperate. Please römisch eins will not show up. römisch eins will not disturb you any more. ... Please just do your thing. römisch eins am so sorry. römisch eins will not disturb you ever again. ... Ich bin nicht mehr vorhanden. Mach einfach deine Sachen weiter. Es tut mir wirklich leid. (...) römisch eins will not disturb you any longer. römisch eins screwed up." A: "You can't act this way," B: „I screwed up. römisch eins know. römisch eins won't forgive myself. This is it. römisch eins am done. Please take over and please take care of yourself. Please römisch eins lost it. You didn't do anything wrong. Now römisch eins did something terrible by being so angry." A: "I can't deal with you when you're this way. When römisch eins have to be worried about you and at the same time mad, disappointed, confused ... And frankly, scared. (...)" B: "I just cared about you. And now römisch eins lost everything." (...) B: "... römisch eins am so sorry"

B: "I am sorry"

B: "... sorry"

B: "... I am so sorry" B: "... römisch eins am so sorry"

B: "I am sorry"

B: "... sorry"

B: "Das war furchtbar, dass ich den Kopfhörer hingeschmissen hab. Ich hab mich völlig daneben benommen. Ich werde versuchen dir möglichst aus dem Weg zu gehen und nicht mehr eine Belastung sein. Ich glaube es ist eine gute Idee wenn wir nicht miteinander allein sind. Ich bin nach dem heutigen Vorfall nicht nur einverstanden, sondern halte es selbst für notwendig dass wir unsere Interaktionen rein auf die Arbeit beschränken. Keine persönlichen Gespräche mehr. (...)" A: "Lieber ..., ich verstehe deine Frustration und habe auch Empathie für deine Situation. No matter the reasons, I have never been treated this way in the workplace. You really scared me and I don't think I deserve that." B: "Das war furchtbar, dass ich den Kopfhörer hingeschmissen hab. Ich hab mich völlig daneben benommen. Ich werde versuchen dir möglichst aus dem Weg zu gehen und nicht mehr eine Belastung sein. Ich glaube es ist eine gute Idee wenn wir nicht miteinander allein sind. Ich bin nach dem heutigen Vorfall nicht nur einverstanden, sondern halte es selbst für notwendig dass wir unsere Interaktionen rein auf die Arbeit beschränken. Keine persönlichen Gespräche mehr. (...)" A: "Lieber ..., ich verstehe deine Frustration und habe auch Empathie für deine Situation. No matter the reasons, römisch eins have never been treated this way in the workplace. You really scared me and römisch eins don't think römisch eins deserve that."

Spätestens nach diesem Vorfall sei die Obsession von B für sie bedrohlich geworden. Aus Sorge um ihre Sicherheit habe sie ihm daher (nochmals) mitgeteilt, dass sie in Zukunft nicht mehr alleine mit ihm in einem Raum sein wolle. Obwohl von ihm selbst am Vortag vorgeschlagen, sei er darüber nun empört gewesen und habe am ... geschrieben: „You are hurting me. I am not saying anything bad about you other than YOU ARE HURTING ME!!! I have no idea why but you are hurting me. You are hurting me because you think you can. And you are right. You can. I have no defenses against you. So here we are." Ich antwortete: "I'm sorry I'm hurting you. You're hurting me too. I'm not abusing any power I might have over you. That's not my intention." Spätestens nach diesem Vorfall sei die Obsession von B für sie

bedrohlich geworden. Aus Sorge um ihre Sicherheit habe sie ihm daher (nochmals) mitgeteilt, dass sie in Zukunft nicht mehr alleine mit ihm in einem Raum sein wolle. Obwohl von ihm selbst am Vortag vorgeschlagen, sei er darüber nun empört gewesen und habe am ... geschrieben: „You are hurting me. römisch eins am not saying anything bad about you other than YOU ARE HURTING ME!!! römisch eins have no idea why but you are hurting me. You are hurting me because you think you can. And you are right. You can. römisch eins have no defenses against you. So here we are.“ Ich antwortete: “I’m sorry I’m hurting you. You’re hurting me too. I’m not abusing any power römisch eins might have over you. That’s not my intention.”

Wenige Tage nach dem Vorfall im Büro habe sie B mitgeteilt, dass sein Verhalten obsessiv sei und seine unerwünschten Liebesbekundungen den Rahmen einer gesunden Freundschaft und eines angemessenen Arbeitsverhältnisses sprengen würden. Sie habe die Befürchtung geäußert, dass er romantische Gefühle für sie entwickelt habe. Sie habe ein emotionales Gespräch, das sie ein paar Tage zuvor geführt hätten, zitiert, B habe betroffen zugehört. In der Nachricht vom ... habe er ihr versichert, keine romantischen Gefühle für sie zu haben. Er habe einerseits eingestanden, zu emotional agiert zu haben, und andererseits habe er mit Vergeltung gedroht („retaliation“): „B: “On a private note which might explain why I was in a terrible mood and quite shaken and didn’t want to call you during the day ... I still need to process and make sense that you had all these doubts in my intentions for a while now. I feel so embarrassed and humiliated and angry with myself that I spoke so much to you about my emotions. ... But here we are and I now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“). I am so deeply sorry that you felt this way. I do hope that I can one day convince you that you never ever had any reason to doubt me and that you owe your professional successes at ... entirely to your stellar performance and talents and to nothing else.”

Wenige Tage nach dem Vorfall im Büro habe sie B mitgeteilt, dass sein Verhalten obsessiv sei und seine unerwünschten Liebesbekundungen den Rahmen einer gesunden Freundschaft und eines angemessenen Arbeitsverhältnisses sprengen würden. Sie habe die Befürchtung geäußert, dass er romantische Gefühle für sie entwickelt habe. Sie habe ein emotionales Gespräch, das sie ein paar Tage zuvor geführt hätten, zitiert, B habe betroffen zugehört. In der Nachricht vom ... habe er ihr versichert, keine romantischen Gefühle für sie zu haben. Er habe einerseits eingestanden, zu emotional agiert zu haben, und andererseits habe er mit Vergeltung gedroht („retaliation“): „B: “On a private note which might explain why römisch eins was in a terrible mood and quite shaken and didn’t want to call you during the day ... römisch eins still need to process and make sense that you had all these doubts in my intentions for a while now. römisch eins feel so embarrassed and humiliated and angry with myself that römisch eins spoke so much to you about my emotions. ... But here we are and römisch eins now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“). römisch eins am so deeply sorry that you felt this way. römisch eins do hope that römisch eins can one day convince you that you never ever had any reason to doubt me and that you owe your professional successes at ... entirely to your stellar performance and talents and to nothing else.”

Sie habe nun vorgeschlagen, einen professionellen Mediator aufzusuchen. B habe letztlich am ... zugestimmt: „B „Danke für das Gespräch. (...) And for the record: If we both come to the conclusion in ... that it is worth investing in our future work relationship, I am totally in favor of a mediator starting in ... of your choosing and that I will cover the costs for.“ Er habe ihr sogar sechs Tage Sonderurlaub gewährt, da die psychische Belastung bei ihr zunehmend gesundheitliche Stresssymptome ausgelöst habe. Sie habe nun vorgeschlagen, einen professionellen Mediator aufzusuchen. B habe letztlich am ... zugestimmt: „B: „Danke für das Gespräch. (...) And for the record: römisch eins f we both come to the conclusion in ... that it is worth investing in our future work relationship, römisch eins am totally in favor of a mediator starting in ... of your choosing and that römisch eins will cover the costs for.“ Er habe ihr sogar sechs Tage Sonderurlaub gewährt, da die psychische Belastung bei ihr zunehmend gesundheitliche Stresssymptome ausgelöst habe.

Ende ... seien sie auf einer Dienstreise in ... gewesen, um an Paneldiskussionen teilzunehmen und in einem Kurs an der Fachhochschule ... zu unterrichten. Die lange gemeinsame Autofahrt zum ersten Kurstag habe B genützt, um erneut über seine Gefühle zu sprechen. Sie habe ihn wiederholt ersucht, das Thema fallen zu lassen und die Mediation in ... abzuwarten. Diese Bitte habe B wiederum als Versuch gewertet, ihn zu verletzen. Nach dem Ende der Lehrveranstaltung habe er am Weg zum Auto die Fassung verloren. Er habe geklagt, dass er sich beim Kurs blamiert habe, weil sie die interessanteren Themen vortragen habe dürfen. Er habe plötzlich die Zusammenarbeit für beendet erklärt und ihr verboten, ihren Termin mit der ... in ... einige Tage später wahrzunehmen, er sei ihr Vorgesetzter und sie

habe zu tun, was er anordne. Es sei zu einem Streit gekommen, bei dem sie beide laut geworden seien. In den folgenden Tagen seien sie getrennt zur Lehrveranstaltung nach ... gefahren. Über die Kurstage hätten sie ein höflich distanziertes Arbeitsverhältnis gepflegt, obwohl B unentwegt auf eine Aussprache gedrängt habe und ihr laufend Nachrichten auf ihr privates Handy geschickt habe. In den Paneldiskussionen und Abendessen mit Projektpartner:innen habe sie ihr Möglichstes getan, um B ins beste Licht zu rücken. Er habe ihr für ihren Einsatz gedankt und sei wieder gut aufgelegt gewesen. Während der Woche habe er ihr ständig Nachrichten geschrieben, in denen er ihre Bedeutung für ... betont habe. Das ständige Oszillieren zwischen Bewunderung, Verliebtheit, Lob, Paranoia, Eifersucht und Aggression habe bei ihr Dauerstress erzeugt. Am Ende der Woche habe B eingeräumt, dass sie ihren Termin mit der ... wahrnehme. Sie habe B ersucht, die berufliche Kommunikation auf E-Mail zu verlagern, was er abgelehnt habe. Am ..., ihrem ... Termin, habe B sechs Mal versucht, sie anzurufen, bis er ihr die „dienstliche Weisung“ erteilt habe, ihn umgehend zurückzurufen. Das habe sie getan. B habe wutentbrannt in den Hörer geschrien, ihr Verhalten sei inakzeptabel, sie würde ... großen Schaden zufügen. Weiters habe er ihr mit „dienstrechtliche Konsequenzen“ gedroht. Sie habe entgegnet, dass sie Angst vor ihm habe und gebeten, per E-Mail zu kommunizieren. Sie habe versichert, ihm sofort nach dem Meeting eine Zusammenfassung über die Projekte per Email zukommen zu lassen. In Rage habe er ihr unterstellt, sich dem Gespräch zu entziehen und ihn dadurch zu verletzen und ihm Schaden zufügen zu wollen. Sie habe gesagt, dass sie Angst vor ihm habe, weil sie als Untergebene seinen Anschuldigungen, Übergriffen und Aggressionen ausgeliefert sei. Über den Begriff „Übergriff“ habe er empört reagiert und ihr verboten, sein Verhalten so zu beschreiben, da es „seiner Karriere schaden könnte“. Danach sei sein Ton gemäßigter geworden und er habe rührselig an ihre Freundschaft appelliert. Am nächsten Tag habe B eine Richtigstellung (Email vom ...) verfasst, um klarzumachen, dass sie ... keinen Schaden zugefügt habe.

Für den ... habe B ein weiteres Mitarbeiterinnengespräch im Café ... angeordnet und in diesem Gespräch zugegeben, als Vorgesetzter schwere Fehler gemacht zu haben. Sein Verhalten sei darin begründet, dass er sich von ihr verlassen gefühlt habe. Er könne sich sein Leben ohne sie schlichtweg nicht mehr vorstellen. Sie habe wiederholt, dass sie noch immer der Einschätzung sei, er habe sich in sie verliebt. Er habe versichert, dass er sie „liebe wie eine Schwester“. Sie habe mitgeteilt, dass sie Angst habe, er würde sie aus Rache ob der emotionalen Zurückweisung kündigen. Er habe sich entschuldigt und versichert, dass sie sich nach der Rückkehr an den Dienstort mit einem Mediator zusammensetzen würden. Sie seien mit der Abmachung verblieben, keine persönlichen Gespräche mehr zu führen und nicht mehr zu zweit in einem Raum zu sein, bis sie sich durch die Mediation bereit fühle, ins gemeinsame Büro zurückzukehren. Es seien rührselige WhatsApp Nachrichten vom ... gefolgt: „B: „I want to show that I am a valuable helpful person one that you can rely on. That we are a team and that we together are a force. That people need to fear and that nobody can drive a wedge between us? A: For that, we need to rebuild trust and a proper work environment. I'm happy that we are undergoing the mediation to try to accomplish just that. ... B: I think you are the coolest person on the planet but you need to just give me a chance and I will shine and be good and make you feel safe“Für den ... habe B ein weiteres Mitarbeiterinnengespräch im Café ... angeordnet und in diesem Gespräch zugegeben, als Vorgesetzter schwere Fehler gemacht zu haben. Sein Verhalten sei darin begründet, dass er sich von ihr verlassen gefühlt habe. Er könne sich sein Leben ohne sie schlichtweg nicht mehr vorstellen. Sie habe wiederholt, dass sie noch immer der Einschätzung sei, er habe sich in sie verliebt. Er habe versichert, dass er sie „liebe wie eine Schwester“. Sie habe mitgeteilt, dass sie Angst habe, er würde sie aus Rache ob der emotionalen Zurückweisung kündigen. Er habe sich entschuldigt und versichert, dass sie sich nach der Rückkehr an den Dienstort mit einem Mediator zusammensetzen würden. Sie seien mit der Abmachung verblieben, keine persönlichen Gespräche mehr zu führen und nicht mehr zu zweit in einem Raum zu sein, bis sie sich durch die Mediation bereit fühle, ins gemeinsame Büro zurückzukehren. Es seien rührselige WhatsApp Nachrichten vom ... gefolgt: „B: „I want to show that römisch eins am a valuable helpful person one that you can rely on. That we are a team and that we together are a force. That people need to fear and that nobody can drive a wedge between us? A: For that, we need to rebuild trust and a proper work environment. I'm happy that we are undergoing the mediation to try to accomplish just that. ... B: römisch eins think you are the coolest person on the planet but you need to just give me a chance and römisch eins will shine and be good and make you feel safe“

Per Email vom ... habe B allerdings ohne Vorwarnung ab sofort ihre Anwesenheitspflicht im Büro angeordnet. Sie habe ihn an ihre Vereinbarung erinnert, und er habe geantwortet: „Ich verhandle sicher nicht mit einem Mediator die gesetzlichen Rahmenbedingungen unseres Berufes. Wenn du mir hier erklärst, dass du dich nicht an die Gesetze der Republik, bzw. an die Weisungen der Zentrale halten willst, hat ein Mediator keinen Sinn.“

Zusammen mit dem Stress der letzten Monate habe diese Nachricht bei ihr eine Panikattacke mit einem schweren Migräneanfall ausgelöst. Sie sei zu Boden gefallen, habe sich den Kopf aufgeschlagen und sei erst nach ein paar Sekunden wieder zu sich gekommen. Sie habe unverzüglich einen Termin bei einem Neurologen wahrgenommen, der eine durch anhaltende psychische Stressbelastung ausgelöste Panikattacke gepaart mit Migräne diagnostiziert habe sowie weitere Symptome wie Herzrasen, depressive Verstimmungen und Schlafstörungen. Dr. ... habe einen sofortigen Krankenstand verschrieben und etliche Monate Ruhe empfohlen, um „Distanz von ihrem toxischen Arbeitsklima zu gewinnen.“ Sie habe die Krankmeldung an B weitergeleitet und alle Projektpartner:innen über einen längeren Krankenstand informiert. B habe nach der Krankmeldung weiterhin auf ihr privates Handy persönliche, bedrängende Nachrichten geschrieben. So habe er ihr am ... (auszugsweise) geschrieben: „B: I have an idea how everything will be good again once you feel better. Will send you proposal on Friday. ... Werde ein Google Doc anfangen für eine Übereinkunft, wo ich alles reinschreibe, was ich glaube was dir wichtig sein könnte, plus Garantien so dass das nie wieder von mir verändert werden kann, gültig ab dem Zeitpunkt wo du wieder gesund bist. Du kannst natürlich alles hinzufügen und ändern.“ B: „... es wird alles gut.“... Ich verspreche es dir.“ Je t'ai compris.“ ... Du bist ein außergewöhnlicher Mensch und ich werde dich in Zukunft konsequent so behandeln.“... Wir drehen den Spieß einfach um, sodass du dich nie wieder mir ausgeliefert fühlst, sondern umgekehrt ich dir. Ich werde dafür sorgen, dass du nie wieder Angst hast sondern dich sicher fühlst und wertgeschätzt. Und ich werde alle meine Versprechungen einhalten weit über ... hinaus. Wenn es dir wieder gut geht, wird alles anders.“ ... Du wirst sehen ich werde dir das Tag für Tag unter Beweis stellen.“ Am ... habe er hinzugefügt: „I am sorry for everything. I don't you to forgive me but you should know that I am sorry and don't know what to do.“ Sie habe wiederholt darum gebeten, ihren Krankenstand zu respektieren und habe - soweit möglich - ihre Projekte auch im Krankenstand gemanagt. Zusammen mit dem Stress der letzten Monate habe diese Nachricht bei ihr eine Panikattacke mit einem schweren Migräneanfall ausgelöst. Sie sei zu Boden gefallen, habe sich den Kopf aufgeschlagen und sei erst nach ein paar Sekunden wieder zu sich gekommen. Sie habe unverzüglich einen Termin bei einem Neurologen wahrgenommen, der eine durch anhaltende psychische Stressbelastung ausgelöste Panikattacke gepaart mit Migräne diagnostiziert habe sowie weitere Symptome wie Herzrasen, depressive Verstimmungen und Schlafstörungen. Dr. ... habe einen sofortigen Krankenstand verschrieben und etliche Monate Ruhe empfohlen, um „Distanz von ihrem toxischen Arbeitsklima zu gewinnen.“ Sie habe die Krankmeldung an B weitergeleitet und alle Projektpartner:innen über einen längeren Krankenstand informiert. B habe nach der Krankmeldung weiterhin auf ihr privates Handy persönliche, bedrängende Nachrichten geschrieben. So habe er ihr am ... (auszugsweise) geschrieben: „B: römisch eins have an idea how everything will be good again once you feel better. Will send you proposal on Friday. ... Werde ein Google Doc anfangen für eine Übereinkunft, wo ich alles reinschreibe, was ich glaube was dir wichtig sein könnte, plus Garantien so dass das nie wieder von mir verändert werden kann, gültig ab dem Zeitpunkt wo du wieder gesund bist. Du kannst natürlich alles hinzufügen und ändern.“ B: „... es wird alles gut.“... Ich verspreche es dir.“ Je t'ai compris.“ ... Du bist ein außergewöhnlicher Mensch und ich werde dich in Zukunft konsequent so behandeln.“... Wir drehen den Spieß einfach um, sodass du dich nie wieder mir ausgeliefert fühlst, sondern umgekehrt ich dir. Ich werde dafür sorgen, dass du nie wieder Angst hast sondern dich sicher fühlst und wertgeschätzt. Und ich werde alle meine Versprechungen einhalten weit über ... hinaus. Wenn es dir wieder gut geht, wird alles anders.“ ... Du wirst sehen ich werde dir das Tag für Tag unter Beweis stellen.“ Am ... habe er hinzugefügt: „I am sorry for everything. römisch eins don't you to forgive me but you should know that römisch eins am sorry and don't know what to do.“ Sie habe wiederholt darum gebeten, ihren Krankenstand zu respektieren und habe - soweit möglich - ihre Projekte auch im Krankenstand gemanagt.

Im Folgenden führte A aus, dass B und sie die Rückflüge von ... nach ... an unterschiedlichen Tagen gebucht hätten, was B missfallen habe, was folgender Chat vom ... zeige: „B: „Sag mir bitte nur, dass mein Rückflug schon voll war oder irgendeinen anderen Grund sonst bin ich traurig ... A: Ich flieg an einem anderen Tag zurück ...“. Als sie am ... am Flughafen ... B vor dem Schalter angetroffen habe, sei sie daher geschockt gewesen. Am Gate habe sie sich vor ihm versteckt und im Flieger habe sie das Flugpersonal infomiert, dass sie aufgrund der sexuellen Belästigung durch ihren Vorgesetzten im Krankenstand sei. Sie habe einen Platz mit viel Distanz zu B bekommen.

Zurück in der ... sei sie - trotz ihres Krankenstands - von B täglich auf WhatsApp und per Email kontaktiert worden. Er habe auch ihrem Gatten geschrieben und versucht, diesen zu überreden, ihn zu treffen.

Sie habe schließlich eine auf Opferschutz in „me too“ Fällen spezialisierte Anwaltskanzlei aufgesucht. Die Einschätzung sei gewesen, dass es sich um ein „standard sexual harassment case“ handle. Auf den Rat einer Freundin (und

ehemaligen ...) habe sie sich an die Gleichstellungsbeauftragte des BMEIA gewandt und am ... ein vertrauliches Beratungsgespräch mit ... gehabt und ihr die Übergriffe von B im Detail geschildert. Auf Anraten ... habe sie ihre Beschwerde nicht explizit als „sexuelle“ Belästigung eingebracht, weil - so die Gleichbehandlungsbeauftragte - es ja „keine körperlichen Übergriffe gegeben“ habe, und deswegen sei es ihrer Meinung nach keine sexuelle Belästigung. Auf die Frage, ob sie (A) davor geschützt sei, ihre Anstellung zu verlieren, habe die Gleichbehandlungsbeauftragte geantwortet, dass ihr bei einer „Falschaussage gekündigt werden“ könne. Die Beweislast liege bei ihr, sie sollte sich über die möglichen Konsequenzen im Klaren sein, bevor sie einen Schritt setze. Sie sei durch diese Aussagen eher abgeschreckt gewesen, habe aber beschlossen, sich trotzdem zu beschweren. Sie habe sich jedoch an den Rat gehalten, Bs Verhalten nicht als sexuelle Belästigung zu bezeichnen und am ... eine offizielle Beschwerde wegen Belästigung, Bullying, Bossing und unangebrachtem Verhalten am Arbeitsplatz durch ihren Vorgesetzten bei der Personalabteilung des BMEIA eingebracht. Die stellvertretende Leiterin der Personalabteilung des BMEIA, Botschafterin X, habe die Prüfung der Unterlagen veranlasst und ihr „nach psychologischer Evaluierung von B“ mitgeteilt, diesen als Konsul und Dienststellenleiter von ... suspendieren zu wollen. In einem ersten Telefonat habe sich Botschafterin X nach ihrem Wohlbefinden erkundigt und gefragt, ob B jemals „handgreiflich“ geworden sei. Sie habe verneint, dass er sie körperlich sexuell belästigt habe, habe jedoch die psychologische Machtausübung, die cholerischen Anfälle und die unerwünschten Liebesbekundungen sowie das Stalking im Flugzeug erwähnt. Das BMEIA habe bis zu ihrem Dienstende ... keine Abhilfe geleistet und nicht genug unternommen, um sie vor den Übergriffen und letztlich der Rufschädigung durch B zu schützen. Nachdem sie die Beschwerde gegen ihn eingereicht habe, sei ihr ans Herz gelegt worden, ihren Krankenstand bis ... zu verlängern, nach Angaben des Ministeriums für ihre Genesung, aber insbesondere auch, um eine Klärung zu erwirken und B einen geordneten Rückzug zu ermöglichen. Botschafterin X habe ihr angeordnet, über die Beschwerde zu schweigen und den Vorfall mit Diskretion zu behandeln. Sie habe erklärt, sich daran halten zu wollen, sofern sich B auch daran halte. Dieser habe allerdings ab dem Zeitpunkt, in dem er über ihre Beschwerde informiert worden sei, begonnen Unwahrheiten über sie zu verbreiten. So habe er beispielsweise gegenüber dem ...-Team der ... behauptet, dass sie sich in der Zentrale grundlos über ihn beschwert habe, um ihn loszuwerden und ihre Karriereambitionen verfolgen zu können. Es sei ihr zugetragen worden, dass er außerdem meine, sie habe ihn ausgenutzt, um ein Visum zu bekommen. Das Team der ... habe ihr keine Gelegenheit zu einem klärenden Gespräch geboten. Das habe sich mit dem Autor ... wiederholt. Von allen Seiten sei an sie herangetragen worden, was B herumerzähle, und sie sei dieser Diffamierung ausgeliefert gewesen. Anstatt Bs sofortige Suspendierung einzuleiten, um ihre Beschwerde zu legitimieren, sei dies während ihrer Rekonvaleszenz bis zum Ende des Jahres ... hinausgezögert worden. Diese vier Monate von ihrer Beschwerde bis zur angeblichen Suspendierung hätten es B ermöglicht, die Deutungshoheit innerhalb ihrer Netzwerke und bei ... zu erlangen, während sie im Krankenstand mit niemandem kommuniziert habe. Nach ihrem Wiedereinstieg ... sei ihr von der Personalabteilung angetragen worden, von zu Hause zu arbeiten, da sich B im Büro aufhalte. Aus Angst ihm zu begegnen, habe sie außerdem Veranstaltungen gemieden. Sie habe die Personalabteilung wiederholt darum ersucht, B den Besuch von Veranstaltungen ihres Arbeitsbereichs zu untersagen, doch die Zentrale habe entgegnet, dass er nicht daran gehindert werden könne, an Events teilzunehmen, außerdem sei er der Dienststellenleiter und habe Priorität. Die Zentrale habe keinerlei Interesse gezeigt, sie als „lokale Ortskraft“ zu schützen, da sie nach deren Verständnis nicht zu den Diplomatin:innen gehört habe. Als sie Botschafterin X per Email vom ... davon in Kenntnis gesetzt habe, dass B verbreite, sie habe ihn aus Karriereambitionen loswerden wollen, sei die Antwort der Personalabteilung gewesen, man könne ihn nicht daran hindern, mit Menschen zu reden. Ihr sei jedoch strengstens untersagt worden, mit irgendjemandem über die Vorfälle zu sprechen. Nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand habe sie feststellen müssen, dass alle Arbeitskolleg:innen bei ... den Kontakt zu ihr abgebrochen hatten, auf keinem der Kanäle habe sie mit ihnen in Kontakt treten können, um eine Klärung zu erwirken. Ihre Kollegin ... habe ihr am ..., nachdem B ... verlassen habe, gesagt, dass er das gesamte Büro gegen sie aufgehetzt habe, ihr (...) sei eine Kontaktaufnahme zu ihr untersagt worden. ..., der bei ihrem Wiedereinstieg die Organisation bereits verlassen gehabt habe, habe ein Gespräch verweigert. Kollegin ... habe nicht einmal mehr auf ihre emails geantwortet. Ihre Reputation sei unwiderruflich zerstört worden. Die ... wolle nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten, der Zugang zum Hauptsponsor von „...“ sei ihr von SC ... per „offiziell verakteter Weisung“ verboten worden. „...“ sei in ihrer Abwesenheit aufgelöst worden, ... habe ihr die Teilnahme an zukünftigen ... Meetings entzogen. ... neuer interimistischer Konsul ... sei an ihrer Stelle (ab ...) als Vertreter Österreichs eingesetzt worden, er sei an der raschen Auflösung von „...“ interessiert gewesen. Ihre „junior Kollegin“ ... sei von B zum Deputy Director von ... ernannt worden. Das BMEIA habe dazu lediglich geäußert, dass er nie das Recht gehabt habe, diesen

Titel zu vergeben. Ihre Beschwerden seien von der Zentrale laufend heruntergespielt worden. Sie habe sich daher an den (ehem.) österreichischen Botschafter in ..., ..., gewandt, der ihr geraten habe, sich an Personalchefin ..., an SC ... und letztlich auch direkt an das Kabinett des Ministers zu wenden. SC ... habe sich geweigert, mit ihr zu reden, Botschafterin X habe zunehmend genervt und ungeduldig auf ihre Emails und in den vielen Telefonaten reagiert. Eingeschüchtert und aus Angst ihre Anstellung zu gefährden, habe sie es aufgegeben, ... und das Kabinett von Bundesminister ... über das Verhalten der Personalabteilung zu informieren. Sie habe schließlich eine auf Opferschutz in „me too“ Fällen spezialisierte Anwaltskanzlei aufgesucht. Die Einschätzung sei gewesen, dass es sich um ein „standard sexual harassment case“ handle. Auf den Rat einer Freundin (und ehemaligen ...) habe sie sich an die Gleichstellungsbeauftragte des BMEIA gewandt und am ... ein vertrauliches Beratungsgespräch mit ... gehabt und ihr die Übergriffe von B im Detail geschildert. Auf Anraten ... habe sie ihre Beschwerde nicht explizit als „sexuelle“ Belästigung eingebracht, weil - so die Gleichbehandlungsbeauftragte - es ja „keine körperlichen Übergriffe gegeben“ habe, und deswegen sei es ihrer Meinung nach keine sexuelle Belästigung. Auf die Frage, ob sie (A) davor geschützt sei, ihre Anstellung zu verlieren, habe die Gleichbehandlungsbeauftragte geantwortet, dass ihr bei einer „Falschaussage gekündigt werden“ könne. Die Beweislast liege bei ihr, sie sollte sich über die möglichen Konsequenzen im Klaren sein, bevor sie einen Schritt setze. Sie sei durch diese Aussagen eher abgeschreckt gewesen, habe aber beschlossen, sich trotzdem zu beschweren. Sie habe sich jedoch an den Rat gehalten, Bs Verhalten nicht als sexuelle Belästigung zu bezeichnen und am ... eine offizielle Beschwerde wegen Belästigung, Bullying, Bossing und unangebrachtem Verhalten am Arbeitsplatz durch ihren Vorgesetzten bei der Personalabteilung des BMEIA eingebracht. Die stellvertretende Leiterin der Personalabteilung des BMEIA, Botschafterin römisch zehn, habe die Prüfung der Unterlagen veranlasst und ihr „nach psychologischer Evaluierung von B“ mitgeteilt, diesen als Konsul und Dienststellenleiter von ... suspendieren zu wollen. In einem ersten Telefonat habe sich Botschafterin römisch zehn nach ihrem Wohlbefinden erkundigt und gefragt, ob B jemals „handgreiflich“ geworden sei. Sie habe verneint, dass er sie körperlich sexuell belästigt habe, habe jedoch die psychologische Machtausübung, die cholerischen Anfälle und die unerwünschten Liebesbekundungen sowie das Stalking im Flugzeug erwähnt. Das BMEIA habe bis zu ihrem Dienstende ... keine Abhilfe geleistet und nicht genug unternommen, um sie vor den Übergriffen und letztlich der Rufschädigung durch B zu schützen. Nachdem sie die Beschwerde gegen ihn eingereicht habe, sei ihr ans Herz gelegt worden, ihren Krankenstand bis ... zu verlängern, nach Angaben des Ministeriums für ihre Genesung, aber insbesondere auch, um eine Klärung zu erwirken und B einen geordneten Rückzug zu ermöglichen. Botschafterin römisch zehn habe ihr angeordnet, über die Beschwerde zu schweigen und den Vorfall mit Diskretion zu behandeln. Sie habe erklärt, sich daran halten zu wollen, sofern sich B auch daran halte. Dieser habe allerdings ab dem Zeitpunkt, in dem er über ihre Beschwerde informiert worden sei, begonnen Unwahrheiten über sie zu verbreiten. So habe er beispielsweise gegenüber dem ...-Team der ... behauptet, dass sie sich in der Zentrale grundlos über ihn beschwert habe, um ihn loszuwerden und ihre Karriereambitionen verfolgen zu können. Es sei ihr zugetragen worden, dass er außerdem meine, sie habe ihn ausgenutzt, um ein Visum zu bekommen. Das Team der ... habe ihr keine Gelegenheit zu einem klärenden Gespräch geboten. Das habe sich mit dem Autor ... wiederholt. Von allen Seiten sei an sie herangetragen worden, was B herumerzähle, und sie sei dieser Diffamierung ausgeliefert gewesen. Anstatt Bs sofortige Suspendierung einzuleiten, um ihre Beschwerde zu legitimieren, sei dies während ihrer Rekonvaleszenz bis zum Ende des Jahres ... hinausgezögert worden. Diese vier Monate von ihrer Beschwerde bis zur angeblichen Suspendierung hätten es B ermöglicht, die Deutungshoheit innerhalb ihrer Netzwerke und bei ... zu erlangen, während sie im Krankenstand mit niemandem kommuniziert habe. Nach ihrem Wiedereinstieg ... sei ihr von der Personalabteilung angetragen worden, von zu Hause zu arbeiten, da sich B im Büro aufhalte. Aus Angst ihm zu begegnen, habe sie außerdem Veranstaltungen gemieden. Sie habe die Personalabteilung wiederholt darum ersucht, B den Besuch von Veranstaltungen ihres Arbeitsbereichs zu untersagen, doch die Zentrale habe entgegnet, dass er nicht daran gehindert werden könne, an Events teilzunehmen, außerdem sei er der Dienststellenleiter und habe Priorität. Die Zentrale habe keinerlei Interesse gezeigt, sie als „lokale Ortskraft“ zu schützen, da sie nach deren Verständnis nicht zu den Diplomat:innen gehört habe. Als sie Botschafterin römisch zehn per Email vom ... davon in Kenntnis gesetzt habe, dass B verbreite, sie habe ihn aus Karriereambitionen loswerden wollen, sei die Antwort der Personalabteilung gewesen, man könne ihn nicht daran hindern, mit Menschen zu reden. Ihr sei jedoch strengstens untersagt worden, mit irgendjemandem über die Vorfälle zu sprechen. Nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand habe sie feststellen müssen, dass alle Arbeitskolleg:innen bei ... den Kontakt zu ihr abgebrochen hatten, auf keinem der Kanäle habe sie mit ihnen in Kontakt treten können, um eine Klärung zu erwirken. Ihre Kollegin ... habe ihr am ..., nachdem B ...

verlassen habe, gesagt, dass er das gesamte Büro gegen sie aufgehetzt habe, ihr (...) sei eine Kontaktaufnahme zu ihr untersagt worden. ..., der bei ihrem Wiedereinstieg die Organisation bereits verlassen gehabt habe, habe ein Gespräch verweigert. Kollegin ... habe nicht einmal mehr auf ihre emails geantwortet. Ihre Reputation sei unwiderruflich zerstört worden. Die ... wolle nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten, der Zugang zum Hauptsponsor von „...“ sei ihr von SC ... per „offiziell verakteter Weisung“ verboten worden. „...“ sei in ihrer Abwesenheit aufgelöst worden, ... habe ihr die Teilnahme an zukünftigen ... Meetings entzogen. ... neuer interimistischer Konsul ... sei an ihrer Stelle (ab ...) als Vertreter Österreichs eingesetzt worden, er sei an der raschen Auflösung von „...“ interessiert gewesen. Ihre „junior Kollegin“ ... sei von B zum Deputy Director von ... ernannt worden. Das BMEIA habe dazu lediglich geäußert, dass er nie das Recht gehabt habe, diesen Titel zu vergeben. Ihre Beschwerden seien von der Zentrale laufend heruntergespielt worden. Sie habe sich daher an den (ehem.) österreichischen Botschafter in ..., ..., gewandt, der ihr geraten habe, sich an Personalchefin ..., an SC ... und letztlich auch direkt an das Kabinett des Ministers zu wenden. SC ... habe sich geweigert, mit ihr zu reden, Botschafterin römisch zehn habe zunehmend genervt und ungeduldig auf ihre Emails und in den vielen Telefonaten reagiert. Eingeschüchtert und aus Angst ihre Anstellung zu gefährden, habe sie es aufgegeben, ... und das Kabinett von Bundesminister ... über das Verhalten der Personalabteilung zu informieren.

Anfang ... habe Botschafterin X - nachdem sie von ihr regelmäßig über Bs Vergeltungsakte informiert worden sei - zusammen mit Amtspsychologin ... eine Dienstreise nach ... unternommen. Die Projektpartner:innen sollten befragt werden, um „die Situation zu kalmieren“. In der Woche vor der Dienstreise habe sie von einer Kollegin (namentlich genannt) erfahren, dass B ihre von Sektionsleiterin ... angeordnete Abwesenheit bei den ... Meetings dazu genutzt habe, zu erzählen, sie hätte ihn für ihr Visum missbraucht und versucht, ihn mit einer Beschwerde loszuwerden. Die Personalabteilung habe ihn jedoch verteidigt. In den zwei Tagen ihrer Befragungen habe Botschafterin X - mit einer Ausnahme - keinen einzigen ihrer Kontakte befragt. Botschafterin X habe von einem „Konflikt“ gesprochen, und davon, dass B die Situation ganz anders sehe als sie (A) und die Wahrheit wohl in der Mitte liege. Am ... sei sie von Botschafterin X und ... im Mitarbeiterinnengespräch im Café ... darüber informiert worden, dass ihr von nun an der Zugang zu ... untersagt sei und es fortan keine Gelder für das ... geben werde. Ihr Status als Leiterin des ... sei damit de facto abgeschafft worden, auch wenn sie sich formell weiterhin „Head of ...“ nennen habe dürfen. Botschafterin X habe geäußert, dass der Umstand, dass sie das ... geleitet und ein diplomatisches Visum bekommen habe, eine „Anomalie“ sei, die es nie wieder geben werde. Das Visum werde auch bestimmt nicht verlängert werden, der Konflikt mit B habe illustriert, dass Ortskräfte, die keine ausgebildeten Diplomaten:innen seien, dieser Rolle nicht gewachsen seien. Damit sei die Verantwortung für die Situation ausschließlich ihr zur Last gelegt worden. Im Rahmen ihres einzigen Gesprächs in ... am ... habe Botschafterin X wiederholt von einem „Konflikt“ gesprochen, den es zu „kalmieren“ gelte. Botschafterin X habe signalisiert, dass sie B schon seit vielen Jahren gut kenne und der Ansicht sei, dass sie beide an dem Konflikt gleichermaßen Schuld tragen würden. Weiters habe Botschafterin X geäußert, dass B innerhalb des BMEIA als „Grenzüberschreiter“ bekannt sei, seine Methoden aber effizient seien. Abschließend, fast in einem Nebensatz, habe sie erfahren, dass Bs Suspendierung in eine Karenzierung abgeändert worden sei, er hätte darum gebeten. Auf ihren Einwand, dass er sich einer sexuellen Belästigung schuldig gemacht habe und eine Suspendierung die einzig richtige Reaktion wäre, habe Botschafterin X geantwortet, dass B versichert habe, sie nur wie eine Schwester geliebt zu haben. Außerdem hätte sie durch ihre Beschwerde die Situation unnötig eskaliert und damit ... Reputation geschadet, man hätte „das auch intern lösen können“. Es sei offenkundig gewesen, dass nicht ihr Schutz angestrebt werde, sondern die Interessen der Berufsdiplomaten:innen verteidigt würden. Über ihre Beschwerde sei in weiterer Folge ein Mantel des Schweigens gebreitet worden. Es seien ihr zwei Leiterinnen der Zentrale vorgesetzt worden (... und ...), die sich bei jeder Gelegenheit auf Bs Seite geschlagen hätten. Mit ... sei B seines Amtes enthoben und ... als interimistischer Konsul eingesetzt worden. B sei ein ehrenvoller Abgang gesichert worden - er sei von ... für seine Verdienste gefeiert worden - und habe sich in ein Sabbatical verabschieden dürfen, um einen lukrativen Job in ... zu suchen. Ohne Geld und ohne Partnerschaften und mit der ihr von B zugefügten Rufschädigung habe niemand mehr mit ihr arbeiten wollen. Dennoch habe B seine Hetze und seine Drohung, sie beruflich zu vernichten fortgesetzt. Anfang ... habe Botschafterin römisch zehn - nachdem sie von ihr regelmäßig über Bs Vergeltungsakte informiert worden sei - zusammen mit Amtspsychologin ... eine Dienstreise nach ... unternommen. Die Projektpartner:innen sollten befragt werden, um „die Situation zu kalmieren“. In der Woche vor der Dienstreise habe sie von einer Kollegin (namentlich genannt) erfahren, dass B ihre von Sektionsleiterin ... angeordnete Abwesenheit bei den ... Meetings dazu genutzt habe, zu erzählen, sie hätte ihn für ihr Visum missbraucht und versucht, ihn mit einer Beschwerde loszuwerden. Die Personalabteilung habe ihn jedoch verteidigt. In den zwei Tagen ihrer Befragungen habe Botschafterin römisch zehn - mit einer Ausnahme -

keinen einzigen ihrer Kontakte befragt. Botschafterin römisch zehn habe von einem „Konflikt“ gesprochen, und davon, dass B die Situation ganz anders sehe als sie (A) und die Wahrheit wohl in der Mitte liege. Am ... sei sie von Botschafterin römisch zehn und ... im Mitarbeiterinnengespräch im Café ... darüber informiert worden, dass ihr von nun an der Zugang zu ... untersagt sei und es fortan keine Gelder für das ... geben werde. Ihr Status als Leiterin des ... sei damit de facto abgeschafft worden, auch wenn sie sich formell weiterhin „Head of ...“ nennen habe dürfen. Botschafterin römisch zehn habe geäußert, dass der Umstand, dass sie das ... geleitet und ein diplomatisches Visum bekommen habe, eine „Anomalie“ sei, die es nie wieder geben werde. Das Visum werde auch bestimmt nicht verlängert werden, der Konflikt mit B habe illustriert, dass Ortskräfte, die keine ausgebildeten Diplomaten:innen seien, dieser Rolle nicht gewachsen seien. Damit sei die Verantwortung für die Situation ausschließlich ihr zur Last gelegt worden. Im Rahmen ihres einzigen Gesprächs in ... am ... habe Botschafterin römisch zehn wiederholt von einem „Konflikt“ gesprochen, den es zu „kalmieren“ gelte. Botschafterin römisch zehn habe signalisiert, dass sie B schon seit vielen Jahren gut kenne und der Ansicht sei, dass sie beide an dem Konflikt gleichermaßen Schuld tragen würden. Weiters habe Botschafterin römisch zehn geäußert, dass B innerhalb des BMEIA als „Grenzüberschreiter“ bekannt sei, seine Methoden aber effizient seien. Abschließend, fast in einem Nebensatz, habe sie erfahren, dass Bs Suspendierung in eine Karenzierung abgeändert worden sei, er hätte darum gebeten. Auf ihren Einwand, dass er sich einer sexuellen Belästigung schuldig gemacht habe und eine Suspendierung die einzig richtige Reaktion wäre, habe Botschafterin römisch zehn geantwortet, dass B versichert habe, sie nur wie eine Schwester geliebt zu haben. Außerdem habe sie durch ihre Beschwerde die Situation unnötig eskaliert und damit ... Reputation geschadet, man hätte „das auch intern lösen können“. Es sei offenkundig gewesen, dass nicht ihr Schutz angestrebt werde, sondern die Interessen der Berufsdiplomaten:innen verteidigt würden. Über ihre Beschwerde sei in weiterer Folge ein Mantel des Schweigens gebreitet worden. Es seien ihr zwei Leiterinnen der Zentrale vorgesetzt worden (... und ...), die sich bei jeder Gelegenheit auf Bs Seite geschlagen hätten. Mit ... sei B seines Amtes enthoben und ... als interimistischer Konsul eingesetzt worden. B sei ein ehrenvoller Abgang gesichert worden - er sei von ... für seine Verdienste gefeiert worden - und habe sich in ein Sabbatical verabschieden dürfen, um einen lukrativen Job in ... zu suchen. Ohne Geld und ohne Partnerschaften und mit der ihr von B zugefügten Rufschädigung habe niemand mehr mit ihr arbeiten wollen. Dennoch habe B seine Hetze und seine Drohung, sie beruflich zu vernichten fortgesetzt.

Nachdem sie Anfang des Jahres ... von ihrer Schwangerschaft erfahren habe, habe sie zur „Covid-Vorsorge“ und weil es sich um eine Risikoschwangerschaft gehandelt habe, an keinen Veranstaltungen mehr teilgenommen, wohingegen B die Gelegenheit genutzt habe, ihr ihre berufliche Zukunft weiter zu verbauen, was ihr regelmäßig aus verschiedenen Quellen zu Ohren gekommen sei. Anfang ... habe sie ihren neuen Vorgesetzten ... kennengelernt. Gleich zu Beginn ihres Gesprächs habe er gesagt, dass er nichts über die Details des „Vorfalls“ zwischen B und ihr wisse und auch kein Interesse habe, darüber informiert zu werden. Trotz dieses expliziten Desinteresses habe sie ... in den folgenden sechs Monaten darüber informiert, dass B Unwahrheiten über sie verbreite, sie sich nicht wehren könne und ihre Arbeit so verunmöglicht werde. Es sei aber vergebens gewesen, B sei nicht in die Schranken gewiesen worden, sie habe von ... zu hören bekommen, man könne B ja nicht verbieten zu reden, sie sollte sich besser auf ihr Baby konzentrieren und die Sache vergessen. So habe sie ihre Zeit als Leiterin des ... bis zum Ablauf ihres Visums gefristet, mit ... sei ihre Anstellung bei ... einvernehmlich beendet worden. Im Gegensatz zu B, der eine neue lukrative Stelle gefunden habe, müsse sie sich einen neuen Karriereweg suchen.

Sie beantrage daher die Überprüfung des Vorliegens von (sexueller) Belästigung durch ihren ehemaligen Vorgesetzten B sowie mangelnde Abhilfe dagegen und eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch ihren ehemaligen Arbeitgeber, das BMEIA.

Auf Ersuchendes Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) übermittelte das BMEIA mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Vorwurf, nicht angemessene Abhilfe (im Sinne des B-GIBG) geschaffen zu haben, Bs Stellungnahme zu den Vorwürfen sowie Stellungnahmen von Personen aus dem dienstlichen Umfeld von B und A an das BMEIA aufgrund deren Beschwerde im Jahr ... Auf Ersuchendes Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz: Senat) übermittelte das BMEIA mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Vorwurf, nicht angemessene Abhilfe (im Sinne des B-GIBG) geschaffen zu haben, Bs Stellungnahme zu den Vorwürfen sowie Stellungnahmen von Personen aus dem dienstlichen Umfeld von B und A an das BMEIA aufgrund deren Beschwerde im Jahr ...

Einleitend wies das BMEIA darauf hin, dass das schuldhaftes Unterlassen einer angemessenen Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß § 8 Absatz 1 Z 2 B-GIBG einerseits das Vorliegen einer solchen voraussetze und

andererseits die Kenntnis des Dienstgebers davon. Im gegenständlichen Fall sei weder eine sexuelle Belästigung vorgelegen, noch eine dahingehende Behauptung der Antragstellerin gegenüber dem BMEIA als Dienstgeber. Die Antragstellerin habe Bullying, Bossing, (allgemeine) Belästigung und unangebrachtes Verhalten behauptet. Werde eine Gleichbehandlungsbeauftragte um ein vertrauliches Gespräch ersucht (wie im gegenständlichen Fall), so könnten dessen Inhalte keinesfalls zu einem dem Dienstgeber zurechenbaren Kenntnisstand führen und damit auch keine Handlungspflicht begründen. Die Antragstellerin habe auch auf Rückfragen seitens der Personalabteilung betont, dass es sich nicht um sexuelle Belästigung handle, einer nachträglichen „Umwidmung“ im Antrag an die B-GBK könne keine Bedeutung zukommen. Ergänzend werde auf Bs Stellungnahme, inkl. der zehn Beilagen dazu, verwiesen.

Im Folgenden werde dargestellt - beginnend mit ... (dem Zeitpunkt von As Beschwerde beim BMEIA) - wie umfassend sich die Dienstbehörde mit der Abklärung der Situation befasst habe. Einleitend wies das BMEIA darauf hin, dass das schuldhafte Unterlassen einer angemessenen Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung gemäß Paragraph 8, Absatz 1 Ziffer 2, B-GIBG einerseits das Vorliegen einer solchen voraussetze und andererseits die Kenntnis des Dienstgebers davon. Im gegenständlichen Fall sei weder eine sexuelle Belästigung vorgelegen, noch eine dahingehende Behauptung der Antragstellerin gegenüber dem BMEIA als Dienstgeber. Die Antragstellerin habe Bullying, Bossing, (allgemeine) Belästigung und unangebrachtes Verhalten behauptet. Werde eine Gleichbehandlungsbeauftragte um ein vertrauliches Gespräch ersucht (wie im gegenständlichen Fall), so könnten dessen Inhalte keinesfalls zu einem dem Dienstgeber zurechenbaren Kenntnisstand führen und damit auch keine Handlungspflicht begründen. Die Antragstellerin habe auch auf Rückfragen seitens der Personalabteilung betont, dass es sich nicht um sexuelle Belästigung handle, einer nachträglichen „Umwidmung“ im Antrag an die B-GBK könne keine Bedeutung zukommen. Ergänzend werde auf Bs Stellungnahme, inkl. der zehn Beilagen dazu, verwiesen., Im Folgenden werde dargestellt - beginnend mit ... (dem Zeitpunkt von As Beschwerde beim BMEIA) - wie umfassend sich die Dienstbehörde mit der Abklärung der Situation befasst habe.

Nach As Beschwerde vom ... hätten die Leiterin der Personalsektion ... und die Leiterin der Personalabteilung Botschafterin X mit B Gespräche geführt. Dessen Auslandsverwendung hätte planmäßig im ... enden sollen, nach den Gesprächen habe er mit Email vom ... an Botschafterin X um seine frühzeitige Einberufung zurück nach ... mit ... ersucht. Die Einberufung sei schon zwei Tage später mit Bescheid vom ... verfügt worden. Da sich A zum Zeitpunkt ihrer Beschwerde noch im Krankenstand befunden habe und ihr anschließend bis zur Einberufung von B Home-Office ermöglicht worden sei, sei die Trennung von Anfang an und durchgehend gegeben gewesen. Darüber hinaus sei die dienstliche Kommunikation von A über die vorgesetzte Abteilung ... in der ...sektion gelaufen, A sei seitens der Leiterin dieser Sektion ... am ... eine dahingehende Email übermittelt worden. Trotz dieser Maßnahmen habe sich das Spannungsverhältnis nicht völlig gelöst, denn beide Seiten hätten weiterhin die Zentrale befasst, es sei die Verbreitung von Gerüchten im Umfeld von ... im Raum gestanden, zum Teil seien auch „Vergeltungsakte“ angedeutet worden. Botschafterin X und die Arbeitspsychologin ... seien daher vom ... bis ... in ... gewesen und hätten Gespräche mit Bediensteten, Projektkolleg:innen und weiteren Personen sowie mit A und B geführt. [Anmerkung des Senates: Das BMEIA führte Zusammenfassungen dieser Gespräche sowie die „Einschätzung(en)“ der Gesprächspartner:innen der Person A und der Situation an.] Nach As Beschwerde vom ... hätten die Leiterin der Personalsektion ... und die Leiterin der Personalabteilung Botschafterin römisch zehn mit B Gespräche geführt. Dessen Auslandsverwendung hätte planmäßig im ... enden sollen, nach den Gesprächen habe er mit Email vom ... an Botschafterin römisch zehn um seine frühzeitige Einberufung zurück nach ... mit ... ersucht. Die Einberufung sei schon zwei Tage später mit Bescheid vom ... verfügt worden. Da sich A zum Zeitpunkt ihrer Beschwerde noch im Krankenstand befunden habe und ihr anschließend bis zur Einberufung von B Home-Office ermöglicht worden sei, sei die Trennung von Anfang an und durchgehend gegeben gewesen. Darüber hinaus sei die dienstliche Kommunikation von A über die vorgesetzte Abteilung ... in der ...sektion gelaufen, A sei seitens der Leiterin dieser Sektion ... am ... eine dahingehende Email übermittelt worden. Trotz dieser Maßnahmen habe sich das Spannungsverhältnis nicht völlig gelöst, denn beide Seiten hätten weiterhin die Zentrale befasst, es sei die Verbreitung von Gerüchten im Umfeld von ... im Raum gestanden, zum Teil seien auch „Vergeltungsakte“ angedeutet worden. Botschafterin römisch zehn und die Arbeitspsychologin ... seien daher vom ... bis ... in ... gewesen und hätten Gespräche mit Bediensteten, Projektkolleg:innen und weiteren Personen sowie mit A und B geführt. [Anmerkung des Senates: Das BMEIA führte Zusammenfassungen dieser Gespräche sowie die „Einschätzung(en)“ der Gesprächspartner:innen der Person A und der Situation an.]

A sei im Gespräch am ... erklärt worden, wie ihre Eingabe im ... behandelt worden sei, dass sich B einsichtig gezeigt, einer räumlichen Trennung zugestimmt und um seine Einberufung mit Jahresende ... gebeten habe. Darüber sei A

überrascht gewesen. Sie habe gesagt, B habe verbreitet, dass sie ihn den Job gekostet habe, „nachdem was er alles für sie getan habe“. Er invertiere die Opfer-Täter-Rolle, sie leide unter seinem Narrativ, sie müsse sich rechtfertigen, Projektpartner würden sich von ihr abwenden. Durch das Home Office werde sie isoliert und ihre Kommunikationsmöglichkeiten würden eingeschränkt. A habe erwähnt, dass diese „Belästigung“ nach ...-Recht als „sexuelle Belästigung“ gewertet werde, anders als im österreichischen Recht. Sie habe insgesamt 800 Seiten an Chat-Verläufen, sie habe sich bei ihrer Eingabe auf das Notwendigste beschränkt, um B nicht „unnötig zu schaden“. Mit ihrer Eingabe habe sie sich schützen wollen, sie habe keinen anderen Ausweg mehr gesehen. Sie habe nie Bs Job übernehmen wollen, ihr sei klar, dass das nicht möglich wäre. Jetzt habe sie das Gefühl, dass sie durch die Beschwerde stigmatisiert werde. Botschafterin X habe klargestellt, dass A nicht bestraft werde, der Normalzustand mit den regulären Rahmenbedingungen werde wahrscheinlich ab ... mit der interimistischen Leitung hergestellt werden. Weiters sei die (neuerliche) Klarstellung erfolgt, dass es den Titel ... eigentlich nie gegeben habe, der Titel sei nie mit der Zentrale abgestimmt worden. Den Titel Head of ... dürfe A weiterführen. Insgesamt sei der Eindruck entstanden, dass A wenig Einsicht in die allgemeinen dienstlichen Rahmenbedingungen habe und sich über manche administrativen Vorgaben und Einschränkungen (Visa, Sonderurlaub, Arbeitszeiten...) nicht im Klaren sei.

A sei im Gespräch am ... erklärt worden, wie ihre Eingabe im ... behandelt worden sei, dass sich B einsichtig gezeigt, einer räumlichen Trennung zugestimmt und um seine Einberufung mit Jahresende ... gebeten habe. Darüber sei A überrascht gewesen. Sie habe gesagt, B habe verbreitet, dass sie ihn den Job gekostet habe, „nachdem was er alles für sie getan habe“. Er invertiere die Opfer-Täter-Rolle, sie leide unter seinem Narrativ, sie müsse sich rechtfertigen, Projektpartner würden sich von ihr abwenden. Durch das Home Office werde sie isoliert und ihre Kommunikationsmöglichkeiten würden eingeschränkt. A habe erwähnt, dass diese „Belästigung“ nach ...-Recht als „sexuelle Belästigung“ gewertet werde, anders als im österreichischen Recht. Sie habe insgesamt 800 Seiten an Chat-Verläufen, sie habe sich bei ihrer Eingabe auf das Notwendigste beschränkt, um B nicht „unnötig zu schaden“. Mit ihrer Eingabe habe sie sich schützen wollen, sie habe keinen anderen Ausweg mehr gesehen. Sie habe nie Bs Job übernehmen wollen, ihr sei klar, dass das nicht möglich wäre. Jetzt habe sie das Gefühl, dass sie durch die Beschwerde stigmatisiert werde. Botschafterin römisch zehn habe klargestellt, dass A nicht bestraft werde, der Normalzustand mit den regulären Rahmenbedingungen werde wahrscheinlich ab ... mit der interimistischen Leitung hergestellt werden. Weiters sei die (neuerliche) Klarstellung erfolgt, dass es den Titel ... eigentlich nie gegeben habe, der Titel sei nie mit der Zentrale abgestimmt worden. Den Titel Head of ... dürfe A weiterführen. Insgesamt sei der Eindruck entstanden, dass A wenig Einsicht in die allgemeinen dienstlichen Rahmenbedingungen habe und sich über manche administrativen Vorgaben und Einschränkungen (Visa, Sonderurlaub, Arbeitszeiten...) nicht im Klaren sei. ,

B habe im Gespräch am ... ein „gewisses Managementversagen“ in Bezug auf A zugegeben, vor allem durch die zu enge, freundschaftliche Beziehung, er habe bestimmt seine Rolle als Chef „verwischt“. Er habe A allerdings nicht belästigt, drangsaliert oder bedrängt, er habe auch nie Gegenleistungen von ihr erwartet, die Beziehung habe keine sexuelle oder romantische Komponente gehabt, er sei von As Kreativität beeindruckt gewesen. Er wolle ihr nicht mehr begegnen, sie habe versucht, ihn hinauszudrängen, sei wohl eifersüchtig gewesen, sie habe mehr Aufmerksamkeit und eine bessere Bezahlung gewollt. B habe (erneut) versucht, „Detailvorfälle/Vorwürfe aus der Beschwerde“ zu besprechen, seine Sorge sei gewesen, verklagt zu werden, und er habe Angst gehabt, dass A seinen Ruf zerstören werde, sie mache ihn bei Kontakten vor Ort schlecht. Um den Konflikt nicht weiter zu eskalieren, habe B folgender Sprachregelung zugestimmt: „Ich möchte über diese Sache nicht mehr reden.“

B habe angegeben, seinen Dienst im ... in ... nicht antreten zu können, er werde einen Antrag auf Karenzurlaub für sechs Monate stellen. Er sei bereit, sich zu verpflichten, keinen Kontakt mit ... oder mit Projektpartnern zu haben bzw. sich aus dem ... Bereich ganz rauszuhalten. Im Falle von zufälligen Begegnungen mit A würde er sofort den Ort verlassen.

B habe „nur sehr punktuelle Einsicht in sein Fehlverhalten“ gezeigt.

Die Einschätzung der Arbeitspsychologin sei gewesen, dass sich der „Konflikt“ zwischen den Betroffenen seit ... entwickelt habe. Es sei eine Mediation in den Raum gestellt, aber der Zeitpunkt dafür in die Zukunft verschoben worden. Die Kommunikation sei „schleifenförmig erfolgt“, mit „oft wiederholenden, langatmigen Ausführungen, in denen mangelnde Einsicht durchscheint“. A habe mit ihrer Beschwerde diese Schleifen durchbrochen. Beide Betroffene seien belastet und würden unter gesundheitlichen Problemen leiden, beide seien in psychologischer Betreuung. Mit dieser langen Vorgeschichte und dieser Eskalation gebe es derzeit keine Aussicht auf Erfolg einer

Intervention, weshalb die räumliche Trennung, die die Kommunikationsmöglichkeiten einschränke, das beste Mittel sei, um die Belastungen zu reduzieren. Die Trennung habe sich aber so ausgewirkt, dass jeder versuche, sich im eigenen Netzwerk zu rechtfertigen. Diese Eigendynamik müsse nun „eingefangen“ werden. Es werde empfohlen, die Kommunikation über den Sachverhalt so gut es gehe zu unterbinden, keiner sollte über diesen Konflikt mit Dritten sprechen. B verstehe zwar die Vorwürfe, er bringe sie aber nicht direkt mit seinem Verhalten in Verbindung und unterstelle A „eine gewisse Absicht“, obwohl „eindeutige Sachverhalte vorliegen, für die keine Ausreden oder Erklärungen gelten“. B könne Dinge nicht ruhen lassen. Es sei für ihn quälend, die Beschwerde nicht gesehen zu haben, es sei allerdings anzunehmen, dass er ansonsten auf der Widerlegung der einzelnen Punkte beharren würde, was seine Einsicht nicht weiter fördern würde. Für B wäre ein Ortswechsel die beste Lösung, es sollte keine Überschneidungen mit dem Umfeld von ... geben. Auch die von ihm gewünschte Karenzierung könne in Betracht gezogen werden.

Nach diesen umfassenden Erhebungen hätten sich für die Personalabteilung folgende Handlungsempfehlungen ergeben, die auch umgesetzt worden seien:

- Kommunikation von Seiten A und B gegenüber Dritten einschränken, B habe zugestimmt. Nach diesen umfassenden Erhebungen hätten sich für die Personalabteilung folgende Handlungsempfehlungen ergeben, die auch umgesetzt worden seien; • Kommunikation von Seiten A und B gegenüber Dritten einschränken, B habe zugestimmt.
- Herstellung des „Normalzustandes“ für A, deren Arbeitsbedingungen und -umfeld sich bisher deutlich von jenen unterschieden hätten, die für eine sur place-Bedienstete angemessen seien.

Mit der Dienstreise im ... habe die Personalabteilung „neuerlich zeitnahe, umfassend und angemessen reagiert“, als die erste vom Ressort erzielte Lösung von A und B teilweise unterlaufen worden sei. Bs Karenzierungswunsch - anstelle einer Einberufung - sei aufgrund seiner familiären Situation nachvollziehbar gewesen. In Bezug auf die Trennung von A sei eine Karenzierung ebenso effektiv wie eine Einberufung gewesen. B sei daher mit Bescheid vom ... für den Zeitraum ... bis ... unter Entfall der Bezüge gemäß § 75 Abs. 1 BDG karenziert worden. Am ... habe er einen begründeten Antrag auf Verlängerung der Karenzierung eingebracht, dem mit Bescheid vom ... entsprochen worden sei.

An diese Ausführungen anschließend legte das BMEIA Stellungnahmen von der Leiterin der Personalabteilung (in der Folge Botschafterin X), der Arbeitspsychologin ..., ..., der Leiterin der Abteilung ... und der Referatsleiterin ... dar, die im Wesentlichen wie folgt lauteten: • Herstellung des „Normalzustandes“ für A, deren Arbeitsbedingungen und -umfeld sich bisher deutlich von jenen unterschieden hätten, die für eine sur place-Bedienstete angemessen seien. , Mit der Dienstreise im ... habe die Personalabteilung „neuerlich zeitnahe, umfassend und angemessen reagiert“, als die erste vom Ressort erzielte Lösung von A und B teilweise unterlaufen worden sei. Bs Karenzierungswunsch - anstelle einer Einberufung - sei aufgrund seiner familiären Situation nachvollziehbar gewesen. In Bezug auf die Trennung von A sei eine Karenzierung ebenso effektiv wie eine Einberufung gewesen. B sei daher mit Bescheid vom ... für den Zeitraum ... bis ... unter Entfall der Bezüge gemäß Paragraph 75, Absatz eins, BDG karenziert worden. Am ... habe er einen begründeten Antrag auf Verlängerung der Karenzierung eingebracht, dem mit Bescheid vom ... entsprochen worden sei., An diese Ausführungen anschließend legte das BMEIA Stellungnahmen von der Leiterin der Personalabteilung (in der Folge Botschafterin römisch zehn), der Arbeitspsychologin ..., ..., der Leiterin der Abteilung ... und der Referatsleiterin ... dar, die im Wesentlichen wie folgt lauteten:

Botschafterin X hielt einleitend fest, dass sie als Leiterin der Personalabteilung erstmals eine Ansprechstelle für sexuelle Belästigung eingerichtet habe. Unmittelbar nach As Beschwerde im ... wegen „Belästigung, Bullying, Bossing und unangebrachtem Verhalten am Arbeitsplatz“ durch B habe sie A in einem ersten telefonischen Gespräch die Unterstützung der Personalabteilung versichert. A habe in diesem Gespräch, wie auch in den Folgegesprächen, explizit angegeben, dass es sich bei dem unangebrachten Verhalten durch B nicht um sexuelle Belästigung gehandelt habe. Sie sei besorgt gewesen, B wieder treffen zu müssen, daher der Krankenstand, und habe auf keinen Fall gewollt, dass ihre Beschwerde und die damit übermittelten Transkripte von WhatsApp Nachrichten B übermittelt werden. Sie (Botschafterin X) habe A zugesichert, dass sie nicht mehr mit B physisch zusammenkommen oder in irgendeiner Form kommunizieren müsse. Angesichts des bevorstehenden dienstlichen ...-Aufenthalts von B Anfang ... sei ihr mitgeteilt worden, dass man ihn in ... mit den Vorwürfen konfrontieren wolle, was A befürwortet habe. Eine Anordnung an A, über den Vorfall zu schweigen, habe es nicht gegeben, es sei aber im Laufe der Monate an beide Seiten appelliert worden, Partner von ... möglichst nicht zu involvieren. Nachdem beide Seiten immer wieder mit Klagen gedroht hätten, sei das BMEIA vor allem um Deeskalation bemüht gewesen. Botschafterin römisch zehn hielt einleitend fest, dass sie

als Leiterin der Personalabteilung erstmals eine Ansprechstelle für sexuelle Belästigung eingerichtet habe. Unmittelbar nach As Beschwerde im ... wegen „Belästigung, Bullying, Bossing und unangebrachtem Verhalten am Arbeitsplatz“ durch B habe sie A in einem ersten telefonischen Gespräch die Unterstützung der Personalabteilung versichert. A habe in diesem Gespräch, wie auch in den Folgegesprächen, explizit angegeben, dass es sich bei dem unangebrachten Verhalten durch B nicht um sexuelle Belästigung gehandelt habe. Sie sei besorgt gewesen, B wieder treffen zu müssen, daher der Krankenstand, und habe auf keinen Fall gewollt, dass ihre Beschwerde und die damit übermittelten Transkripte von WhatsApp Nachrichten B übermittelt werden. Sie (Botschafterin römisch zehn) habe A zugesichert, dass sie nicht mehr mit B physisch zusammenkommen oder in irgendeiner Form kommunizieren müsse. Angesichts des bevorstehenden dienstlichen ...-Aufenthalts von B Anfang ... sei ihr mitgeteilt worden, dass man ihn in ... mit den Vorwürfen konfrontieren wolle, was A befürwortet habe. Eine Anordnung an A, über den Vorfall zu schweigen, habe es nicht gegeben, es sei aber im Laufe der Monate an beide Seiten appelliert worden, Partner von ... möglichst nicht zu involvieren. Nachdem beide Seiten immer wieder mit Klagen gedroht hätten, sei das BMEIA vor allem um Deeskalation bemüht gewesen.

Im ... sei B (in ...) von Botschafterin X und der Arbeitspsychologin in einer Reihe von Gesprächen anhand der Beschwerde und den Transkripten kommuniziert worden, dass sein Verhalten gegenüber seiner Mitarbeiterin inadäquat sei und er sich damit klar außerhalb des Rahmens eines regulären Arbeitsverhältnisses bewegt habe. B habe sich von den Vorwürfen derart erschüttert gezeigt, dass eine psychologische Betreuung und ein Folgegespräch am nächsten Tag sichergestellt worden seien. Er habe um seine vorzeitige Einberufung angesucht. Zu As Schutz sei ihr mit dem Tag ihrer Beschwerde zugestanden worden, von zuhause aus zu arbeiten, solange B am Dienort sei. Als sich trotz räumlicher Trennung und der Einschaltung einer Abteilung der ...sektion als inhaltliche Ansprechperson für beide Seiten keine Entspannung abgezeichnet habe, hätten sie (Botschafterin X) und die Arbeitspsychologin ... im ... eine Dienstreise nach ... unternommen, um mit den Betroffenen, dem näheren Umfeld wie auch einigen Stakeholdern zu sprechen. Bei der Auswahl der Gesprächspartner:innen sei Botschafterin X weder Empfehlungen von B noch von A gefolgt. Im Sinne einer Deeskalation und um den Ruf von ... nicht zu beschädigen, sei beiden Seiten nahegelegt worden, keine weiteren Vorwürfe zu erheben. Botschafterin X habe im Hinblick auf die von B geschürten (falschen) Erwartungen von A betreffend die Leitung eines ... klargestellt, dass es in ... kein ... gebe, sondern nur ein ... Büro, das in erster Linie der ... und damit auch dem ...bereich gewidmet sei, „Head of ...“ sei eine Bezeichnung, aber keine Leitungsfunktion. Botschafterin X habe A weder den Zugang zu Sektionsleiterin ... untersagt, noch sei sie für die Entscheidungen der ...sektion betreffend die Aktivitäten des „...“ die richtige Ansprechperson gewesen. Sie habe auch nicht versucht, den Status Quo wiederherzustellen. Die von beiden Seiten über die Beschwerde hinausgehenden mündlich vorgebrachten Anschuldigungen und Vorwürfe habe weder Botschafterin X noch die Arbeitspsychologin verifizieren können. Botschafterin X habe nicht behauptet, dass A die Situation intern lösen hätte können, im Gegenteil sei B immer wieder damit konfrontiert worden, dass er seiner Rolle als Führungskraft nicht gerecht geworden sei. Der Vorwurf des „Protégierens eines Diplomaten“ werde entschieden zurückgewiesen, die frühzeitige Einberufung von B sei eine Folge von As Beschwerde gewesen. Im ... sei B (in ...) von Botschafterin römisch zehn und der Arbeitspsychologin in einer Reihe von Gesprächen anhand der Beschwerde und den Transkripten kommuniziert worden, dass sein Verhalten gegenüber seiner Mitarbeiterin inadäquat sei und er sich damit klar außerhalb des Rahmens eines regulären Arbeitsverhältnisses bewegt habe. B habe sich von den Vorwürfen derart erschüttert gezeigt, dass eine psychologische Betreuung und ein Folgegespräch am nächsten Tag sichergestellt worden seien. Er habe um seine vorzeitige Einberufung angesucht. Zu As Schutz sei ihr mit dem Tag ihrer Beschwerde zugestanden worden, von zuhause aus zu arbeiten, solange B am Dienort sei. Als sich trotz räumlicher Trennung und der Einschaltung einer Abteilung der ...sektion als inhaltliche Ansprechperson für beide Seiten keine Entspannung abgezeichnet habe, hätten sie (Botschafterin römisch zehn) und die Arbeitspsychologin ... im ... eine Dienstreise nach ... unternommen, um mit den Betroffenen, dem näheren Umfeld wie auch einigen Stakeholdern zu sprechen. Bei der Auswahl der Gesprächspartner:innen sei Botschafterin römisch zehn weder Empfehlungen von B noch von A gefolgt. Im Sinne einer Deeskalation und um den Ruf von ... nicht zu beschädigen, sei beiden Seiten nahegelegt worden, keine weiteren Vorwürfe zu erheben. Botschafterin römisch zehn habe im Hinblick auf die von B geschürten (falschen) Erwartungen von A betreffend die Leitung eines ... klargestellt, dass es in ... kein ... gebe, sondern nur ein ... Büro, das in erster Linie der ... und damit auch dem ...bereich gewidmet sei, „Head of ...“ sei eine Bezeichnung, aber keine Leitungsfunktion. Botschafterin römisch zehn habe A weder den Zugang zu Sektionsleiterin ... untersagt, noch sei sie für die Entscheidungen der ...sektion betreffend die Aktivitäten des „...“ die richtige Ansprechperson gewesen. Sie habe auch

nicht versucht, den Status Quo wiederherzustellen. Die von beiden Seiten über die Beschwerde hinausgehenden mündlich vorgebrachten Anschuldigungen und Vorwürfe habe weder Botschafterin römisch zehn noch die Arbeitspsychologin verifizieren können. Botschafterin römisch zehn habe nicht behauptet, dass A die Situation intern lösen hätte können, im Gegenteil sei B immer wieder damit konfrontiert worden, dass er seiner Rolle als Führungskraft nicht gerecht geworden sei. Der Vorwurf des „Protegerens eines Diplomaten“ werde entschieden zurückgewiesen, die frühzeitige Einberufung von B sei eine Folge von As Beschwerde gewesen.

Die Arbeitspsychologin gab an, dass ihres Wissens keine „psychologische Evaluierung“ durchgeführt worden sei, diagnostische Aussagen, wie von A zitiert, könnten schon alleine deshalb ausgeschlossen werden. A habe Betreuungsgespräche in Anspruch genommen. Das Gespräch am ... sei kein „Mitarbeiterinnengespräch“ gewesen, sondern ein Gespräch zur „Einschätzung der Personalsituation“.

Y (Anmerkung: Nachfolger von B vor Ort) gab an, sowohl A als auch B gegenüber von Beginn an klargestellt zu haben, dass er keine Stellung beziehen werde. Er habe aber natürlich darauf geachtet, dass die Auflagen der Karenzierung für B eingehalten würden, so habe er ihn in größerer Distanz vom Büro zur Übernahme abgelaufener Pässe getroffen, damit es zu keinem Zusammentreffen mit A kommen könne.

Er habe nicht gesagt, dass A die Sache vergessen sollte, sondern einmal in einem Telefonat die positiven Herausforderungen mit dem erwarteten Baby erwähnt und angemerkt, dass sie auch an positive Entwicklungen (Arbeitserfolge etc.) denken solle. Die Aussage, dass er als interimistischer Konsul kein Interesse gehabt habe, A bei weiteren Projekten zu unterstützen, sodass sie ihre Zeit als Leiterin des ... die Zeit bis zum Auslaufen des Visums „fristen“ habe müssen, entspreche nicht den Tatsachen. A habe ihn gleich zu Beginn über die offenen Projekte informiert und ihn den Projektpartnern vorgestellt, bei den regelmäßigen Teambesprechungen sei sie - meist online, da im Homeoffice - eingebunden gewesen, und sie habe von ihm laufend Updates bekommen. A habe als Head of ... an diversen Projekten (weiter)gearbeitet [Anm.: Projekte wurden aufgezählt]. Da eine Fortführung des ... nach dem Ende der Tätigkeit von A für ... nicht vorgesehen gewesen sei, sei naturgemäß der Schwerpunkt in der Fertigstellung laufender Projekte gelegen. Y (Anmerkung: Nachfolger von B vor Ort) gab an, sowohl A als auch B gegenüber von Beginn an klargestellt zu haben, dass er keine Stellung beziehen werde. Er habe aber natürlich darauf geachtet, dass die Auflagen der Karenzierung für B eingehalten würden, so habe er ihn in größerer Distanz vom Büro zur Übernahme abgelaufener Pässe getroffen, damit es zu keinem Zusammentreffen mit A kommen könne. , Er habe nicht gesagt, dass A die Sache vergessen sollte, sondern einmal in einem Telefonat die positiven Herausforderungen mit dem erwarteten Baby erwähnt und angemerkt, dass sie auch an positive Entwicklungen (Arbeitserfolge etc.) denken solle. Die Aussage, dass er als interimistischer Konsul kein Interesse gehabt habe, A bei weiteren Projekten zu unterstützen, sodass sie ihre Zeit als Leiterin des ... die Zeit bis zum Auslaufen des Visums „fristen“ habe müssen, entspreche nicht den Tatsachen. A habe ihn gleich zu Beginn über die offenen Projekte informiert und ihn den Projektpartnern vorgestellt, bei den regelmäßigen Teambesprechungen sei sie - meist online, da im Homeoffice - eingebunden gewesen, und sie habe von ihm laufend Updates bekommen. A habe als Head of ... an diversen Projekten (weiter)gearbeitet [Anm.: Projekte wurden aufgezählt]. Da eine Fortführung des ... nach dem Ende der Tätigkeit von A für ... nicht vorgesehen gewesen sei, sei naturgemäß der Schwerpunkt in der Fertigstellung laufender Projekte gelegen.

Z, Leiterin der Abt. ... und stv. Leiterin der Sektion ..., führte aus, dass ... und sie A nicht „vorgesetzt“ worden seien, sondern habe die Abteilung ... gemäß den Richtlinien der Auslandskultur die ... Programme und Projekte zu prüfen, was ... als Referatsleiterin und sie als Abteilungsleiterin getan hätten. As Aussage, sie hätten sich „bei jeder Gelegenheit auf Bs Seite geschlagen“, sei nicht nachvollziehbar. In einem auf Ersuchen von A stattgefundenen Gespräch zu den Projekten von ... habe A die Vorfälle mit B erwähnt, worauf ihr mitgeteilt worden sei, dass dafür die Personalabteilung der primäre Ansprechpartner sei.

Die Referatsleiterin bestätigte die Angaben der Leiterin der Abt. ...Z, Leiterin der Abt. ... und stv. Leiterin der Sektion ..., führte aus, dass ... und sie A nicht „vorgesetzt“ worden seien, sondern habe die Abteilung ... gemäß den Richtlinien der Auslandskultur die ... Programme und Projekte zu prüfen, was ... als Referatsleiterin und sie als Abteilungsleiterin getan hätten. As Aussage, sie hätten sich „bei jeder Gelegenheit auf Bs Seite geschlagen“, sei nicht nachvollziehbar. In einem auf Ersuchen von A stattgefundenen Gespräch zu den Projekten von ... habe A die Vorfälle mit B erwähnt, worauf ihr mitgeteilt worden sei, dass dafür die Personalabteilung der primäre Ansprechpartner sei., Die Referatsleiterin bestätigte die Angaben der Leiterin der Abt. ...

Die Leiterin der ... Sektion von ... bis ... übermittelte dem Senat per mail vom ... (unaufgefordert) eine Stellungnahme

zur Person B. Zusammengefasst hielt ... fest, dass sie B seit ... kenne und ihn als empathiefähigen und zuvorkommenden Menschen wahrgenommen habe. Er habe versucht, A zu fördern und habe vor allem ihre Sichtbarkeit nach außen unterstützt. Bei einer Veranstaltung in ... im ... mit drei Außenministern sei A auf Empfehlung von B öffentlich aufgetreten, man habe fast den ganzen Tag miteinander verbracht, und es habe keinen Hinweis auf eine angespannte zwischenmenschliche Situation gegeben, weshalb es überrascht habe, dass A kurz danach ihr Dossier mit Vorwürfen im BMEIA eingebracht habe. Sie (...) kenne die Vorwürfe zwar nicht, sie verstehe aber nicht, was A damit bezwecken habe wollen. Es stelle sich die Frage, warum sie, wenn sie sich eine Verhaltensänderung gewünscht habe, oder die Situation so unerträglich gewesen sei, kein Gespräch mit jemandem aus der Sektion ... gesucht habe.

Zum besseren Verständnis führte das BMEIA aus, dass höhere Positionen an ausländischen Dienstorten stets mit entsandten Bediensteten des höheren oder gehobenen Auswärtigen Dienstes besetzt würden, für weitere, zumeist im Assistenzbereich zu verortende Tätigkeiten würden Ortskräfte (Sur-Place-Bedienstete) wie z.B. die Antragstellerin beschäftigt. Vor diesem Hintergrund seien As Erwartungshaltungen hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung ebenso wenig nachvollziehbar wie ihre Darstellungen, dass - ihr Vorgesetzter - B, sich in „ihre“ Aufgaben einmischen habe wollen, oder dass ihr Leitungsbedienstete der Zentrale „vorgesetzt“ worden seien. Das Unverständnis für die unterschiedlichen Aufgabengebiete von entsandten Ressortbediensteten (in Leitungsfunktionen) und ihnen zuarbeitenden Ortskräften sowie für das dem Verhältnis zwischen Zentrale und den Vertretungsbehörden im Ausland könnte der Ausgangspunkt für die situative Unzufriedenheit der Antragstellerin und den daraus resultierenden Konflikt gewesen sein.

As sonstige Arbeitsbedingungen seien in keiner Weise diskriminierend gewesen, das würden die Aussagen der Personen aus dem Arbeitsumfeld zeigen, A sei „eher durch ihre Persönlichkeit der Ausgangspunkt von Konflikten“. Zum besseren Verständnis führte das BMEIA aus, dass höhere Positionen an ausländischen Dienstorten stets mit entsandten Bediensteten des höheren oder gehobenen Auswärtigen Dienstes besetzt würden, für weitere, zumeist im Assistenzbereich zu verortende Tätigkeiten würden Ortskräfte (Sur-Place-Bedienstete) wie z.B. die Antragstellerin beschäftigt. Vor diesem Hintergrund seien As Erwartungshaltungen hinsichtlich ihrer Karriereentwicklung ebenso wenig nachvollziehbar wie ihre Darstellungen, dass - ihr Vorgesetzter - B, sich in „ihre“ Aufgaben einmischen habe wollen, oder dass ihr Leitungsbedienstete der Zentrale „vorgesetzt“ worden seien. Das Unverständnis für die unterschiedlichen Aufgabengebiete von entsandten Ressortbediensteten (in Leitungsfunktionen) und ihnen zuarbeitenden Ortskräften sowie für das dem Verhältnis zwischen Zentrale und den Vertretungsbehörden im Ausland könnte der Ausgangspunkt für die situative Unzufriedenheit der Antragstellerin und den daraus resultierenden Konflikt gewesen sein. , As sonstige Arbeitsbedingungen seien in keiner Weise diskriminierend gewesen, das würden die Aussagen der Personen aus dem Arbeitsumfeld zeigen, A sei „eher durch ihre Persönlichkeit der Ausgangspunkt von Konflikten“.

A sei auch nicht sexuell belästigt worden, sie habe selbst außer Streit gestellt, eine solche gegenüber dem BMEIA behauptet zu haben, und sie habe auch wiederholt über Rückfragen seitens der Personalabteilung betont, dass es sich gerade nicht um sexuelle Belästigung handle oder gehandelt habe. Auch von den zuvor zitierten Auskunftspersonen habe keine einzige eine sexuelle Belästigung angeführt.

A sei auch nicht sexuell belästigt worden, sie habe selbst außer Streit gestellt, eine solche gegenüber dem BMEIA behauptet zu haben, und sie habe auch wiederholt über Rückfragen seitens der Personalabteilung betont, dass es sich gerade nicht um sexuelle Belästigung handle oder gehandelt habe. Auch von den zuvor zitierten Auskunftspersonen habe keine einzige eine sexuelle Belästigung angeführt.,

B ging in seiner Stellungnahme vom ... zunächst auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung ein, da A ihren Antrag auf Basis der Einschätzung einer Anwaltskanzlei ... lautend auf sexuelle Belästigung formuliert hatte. Die dahingehenden Ausführungen von B müssen nach Abänderung der Beschwerdebehauptung auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht wiedergegeben werden, festgehalten sei, dass B angab, reinen Gewissens eine sexuelle Belästigung zweifelsfrei ausschließen zu können, eine solche habe die Antragstellerin im Jahr ... laut Angaben des BMEIA sogar selbst ausgeschlossen. Er sei auch nie in sie verliebt gewesen, die für ihn überraschende Frage im Rahmen der Aussprache am ..., ob er nicht romantische Gefühle für sie entwickelt habe, habe er betroffen verneint, am ... habe er ihr geschrieben: „... I hope things are clear to you now and you don't have any doubts anymore.“ Ein Gespräch wenige Tage davor, in dem er ihr gestanden haben soll, sie zu lieben und alles für sie aufgeben zu wollen, habe nie stattgefunden. Trotz dieser Klarstellung habe A in ihrer Beschwerde ... an das BMEIA versucht, eine emotionale

Zurückweisung aus nicht näher genannten Avancen zu konstruieren. Er habe A nur wie eine Schwester geliebt und ihr dies auch gesagt. Im ... habe sie an ihn geschrieben: „«Du hast mir in den letzten ... Jahren die Augen geöffnet für eine Welt, die so viel größer ist als mein eigener Tellerrand. Mir bricht das Herz beim Gedanken, das aufgeben zu müssen. Dich aufgeben zu müssen. Unserer Traumschlösser beraubt zu werden. Ich weiß mittlerweile, dass unsere Freundschaft nicht an diesen Job gekoppelt ist. Aber einen Partner in Crime wie dich, den gibt's nur einmal“

Zum Nachweis dafür, dass er sich auch nicht des Tatbestandes der „(nicht-sexuellen) Belästigung“ schuldig gemacht und nie Verhaltensweisen an den Tag gelegt habe, welche eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hätten, gab B die Einschätzungen seiner Mitarbeiter:innen seine Person und A betreffend wieder. Der Tenor der Beobachtungen war, dass A viel Aufmerksamkeit benötige, selbstzentriert und ohne Rücksicht auf das Interesse anderer Teammitglieder agiere, jede Konkurrenz bekämpfe, mit ihren Mitarbeiter:innen nicht kommuniziere, unabgesprochen mit ... Partner:innen Kontakt aufnehme, sodass die Planungen durcheinandergeraten seien, und dass sie B mitunter provoziere. B wurde als jemand beschrieben, dessen Führungsverhalten vorbildlich sei; er sei fair, jeder im Team habe sich auf ihn verlassen können. Er fördere seine Mitarbeiter:innen, auch A; er sei auch ein harmoniebedürftiger Mensch. Sein Verhalten sei respektvoll und angemessen.

B führte aus, dass er A aufgrund ihrer Fähigkeiten ab ... immer größere Verantwortung übertragen habe [Anm.: Wurde näher ausgeführt] und bestrebt gewesen sei, sie zu motivieren und das von ihr beklagte mangelnde Selbstvertrauen durch Wertschätzung und konstant positives Feedback auszugleichen. Dies habe nachträglich betrachtet jedoch dazu geführt, dass ihre anfängliche Unsicherheit und Bescheidenheit einer Überheblichkeit gewichen sei und ihr Verhalten ihm gegenüber ab Jahresbeginn ... egozentrisch und feindselig geworden sei und streckenweise auch paranoide Züge angenommen habe. Auf Druck von A habe er sich für ein A1-Visum, auch für ihren Mann, eingesetzt. Sobald die Visum-Angelegenheit Ende ... positiv erledigt gewesen sei, habe sie damit begonnen, Konflikte vom Zaun zu brechen. Als die Zentrale nicht die Bezeichnung „Direktorin“ des ..., sondern lediglich die Bezeichnung „Leiterin“ erlaubt habe, habe A ihm vorgeworfen, er habe sich nicht genug eingesetzt.

Zwischen A und ihm habe sich eine „innige Freundschaft sowie ein enges Vertrauensverhältnis entwickelt“, welches - trotz der später eskalierenden Spannungen - bis weit ... fortbestanden habe. A habe ihn als ihren „dritten Bruder“ und als einen ihrer engsten Freunde bezeichnet, auch zu ihrem Ehepartner habe sich ein freundschaftliches Verhältnis entwickelt [Anm.: Belege dafür wurden genannt]. Die Chat-Nachrichten zwischen A und ihm aus den Jahren ... bis ... seien in einem „herzlichen, liebevollen Ton gehalten, ohne jedoch je die Grenze einer platonischen Freundschaft zu überschreiten.“ A habe ihm zahlreiche Dinge aus ihrem Privatleben anvertraut und seinen Rat auch in sehr persönlichen Angelegenheiten gesucht [Anm.: Wurde näher ausgeführt]. B ging in seiner Stellungnahme vom ... zunächst auf den Vorwurf der sexuellen Belästigung ein, da A ihren Antrag auf Basis der Einschätzung einer Anwaltskanzlei ... lautend auf sexuelle Belästigung formuliert hatte. Die dahingehenden Ausführungen von B müssen nach Abänderung der Beschwerdebehauptung auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht wiedergegeben werden, festgehalten sei, dass B angab, reinen Gewissens eine sexuelle Belästigung zweifelsfrei ausschließen zu können, eine solche habe die Antragstellerin im Jahr ... laut Angaben des BMEIA sogar selbst ausgeschlossen. Er sei auch nie in sie verliebt gewesen, die für ihn überraschende Frage im Rahmen der Aussprache am ..., ob er nicht romantische Gefühle für sie entwickelt habe, habe er betroffen verneint, am ... habe er ihr geschrieben: „... römisch eins hope things are clear to you now and you don't have an doubts anymore.“ Ein Gespräch wenige Tage davor, in dem er ihr gestanden haben soll, sie zu lieben und alles für sie aufgeben zu wollen, habe nie stattgefunden. Trotz dieser Klarstellung habe A in ihrer Beschwerde ... an das BMEIA versucht, eine emotionale Zurückweisung aus nicht näher genannten Avancen zu konstruieren. Er habe A nur wie eine Schwester geliebt und ihr dies auch gesagt. Im ... habe sie an ihn geschrieben: „«Du hast mir in den letzten ... Jahren die Augen geöffnet für eine Welt, die so viel größer ist als mein eigener Tellerrand. Mir bricht das Herz beim Gedanken, das aufgeben zu müssen. Dich aufgeben zu müssen. Unserer Traumschlösser beraubt zu werden. Ich weiß mittlerweile, dass unsere Freundschaft nicht an diesen Job gekoppelt ist. Aber einen Partner in Crime wie dich, den gibt's nur einmal“, Zum Nachweis dafür, dass er sich auch nicht des Tatbestandes der „(nicht-sexuellen) Belästigung“ schuldig gemacht und nie Verhaltensweisen an den Tag gelegt habe, welche eine einschüchternde, feindselige, entwürdigende, beleidigende oder demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hätten, gab B die Einschätzungen seiner Mitarbeiter:innen seine Person und A betreffend wieder. Der Tenor der Beobachtungen war, dass A viel Aufmerksamkeit benötige, selbstzentriert und ohne Rücksicht auf das Interesse anderer Teammitglieder agiere, jede Konkurrenz bekämpfe, mit ihren Mitarbeiter:innen nicht

kommuniziere, unabgesprochen mit ... Partner:innen Kontakt aufnehme, sodass die Planungen durcheinandergeraten seien, und dass sie B mitunter provoziere. B wurde als jemand beschrieben, dessen Führungsverhalten vorbildlich sei; er sei fair, jeder im Team habe sich auf ihn verlassen können. Er fördere seine Mitarbeiter:innen, auch A; er sei auch ein harmoniebedürftiger Mensch. Sein Verhalten sei respektvoll und angemessen. , B führte aus, dass er A aufgrund ihrer Fähigkeiten ab ... immer größere Verantwortung übertragen habe [Anm.: Wurde näher ausgeführt] und bestrebt gewesen sei, sie zu motivieren und das von ihr beklagte mangelnde Selbstvertrauen durch Wertschätzung und konstant positives Feedback auszugleichen. Dies habe nachträglich betrachtet jedoch dazu geführt, dass ihre anfängliche Unsicherheit und Bescheidenheit einer Überheblichkeit gewichen sei und ihr Verhalten ihm gegenüber ab Jahresbeginn ... egozentrisch und feindselig geworden sei und streckenweise auch paranoide Züge angenommen habe. Auf Druck von A habe er sich für ein A1-Visum, auch für ihren Mann, eingesetzt. Sobald die Visum-Angelegenheit Ende ... positiv erledigt gewesen sei, habe sie damit begonnen, Konflikte vom Zaun zu brechen. Als die Zentrale nicht die Bezeichnung „Direktorin“ des ..., sondern lediglich die Bezeichnung „Leiterin“ erlaubt habe, habe A ihm vorgeworfen, er habe sich nicht genug eingesetzt. , Zwischen A und ihm habe sich eine „innige Freundschaft sowie ein enges Vertrauensverhältnis entwickelt“, welches - trotz der später eskalierenden Spannungen - bis weit ... fortbestanden habe. A habe ihn als ihren „dritten Bruder“ und als einen ihrer engsten Freunde bezeichnet, auch zu ihrem Ehepartner habe sich ein freundschaftliches Verhältnis entwickelt [Anm.: Belege dafür wurden genannt]. Die Chat-Nachrichten zwischen A und ihm aus den Jahren ... bis ... seien in einem „herzlichen, liebevollen Ton gehalten, ohne jedoch je die Grenze einer platonischen Freundschaft zu überschreiten.“ A habe ihm zahlreiche Dinge aus ihrem Privatleben anvertraut und seinen Rat auch in sehr persönlichen Angelegenheiten gesucht [Anm.: Wurde näher ausgeführt].

Bis heute sehe er das Zerwürfnis ... als rein professionellen Konflikt um Macht und Anerkennung, er habe nie verstanden, weshalb er A als Vorgesetzter und Freund enttäuscht haben sollte. Da sie sich zunehmend darüber beklagt habe, dass sie ein „unterbezahltes und ausgebeutetes, weibliches Opfer der männlich dominierten Arbeitswelt“ sei, habe er ihr klarzumachen versucht, dass er ein überzeugter Vertreter der Gleichbehandlung und von seiner Ehefrau, einer ... anerkannten Gender-Expertin, über die Herausforderungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinlänglich sensibilisiert sei.

Im ... habe A enormen Druck auf ihn bezüglich einer Gehaltserhöhung ausgeübt. Der Umstand, dass die Zentrale eine solche abgelehnt habe, habe bei A zu „enormer Wut“ und zu einem riesigen Konflikt geführt. Bis heute sehe er das Zerwürfnis ... als rein professionellen Konflikt um Macht und Anerkennung, er habe nie verstanden, weshalb er A als Vorgesetzter und Freund enttäuscht haben sollte. Da sie sich zunehmend darüber beklagt habe, dass sie ein „unterbezahltes und ausgebeutetes, weibliches Opfer der männlich dominierten Arbeitswelt“ sei, habe er ihr klarzumachen versucht, dass er ein überzeugter Vertreter der Gleichbehandlung und von seiner Ehefrau, einer ... anerkannten Gender-Expertin, über die Herausforderungen bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt hinlänglich sensibilisiert sei. , Im ... habe A enormen Druck auf ihn bezüglich einer Gehaltserhöhung ausgeübt. Der Umstand, dass die Zentrale eine solche abgelehnt habe, habe bei A zu „enormer Wut“ und zu einem riesigen Konflikt geführt.

A habe ihn auch zunehmend als Rivalen gesehen und verlangt, er solle sich aus dem ...bereich zurückziehen, da sie sich durch seine Präsenz in ihren Ambitionen gefährdet gefühlt habe. Im Rückblick betrachtet habe er offensichtlich nicht rechtzeitig bemerkt, dass sie einen Machtkampf ausgetragen und ihn manipuliert habe.

Sie habe ihm anvertraut, dass es schwer für sie sei, ihre Karriere ... nicht fortsetzen zu können und habe sich zunehmend ins Home Office zurückgezogen, wobei sie oft stundenlang nicht erreichbar gewesen sei, sodass er befürchtet habe, die Dienstaufsicht nicht mehr wahrnehmen zu können. Sie habe sich mehr und mehr vom ... Team abgewandt und diesem Informationen vorenthalten bzw. die Kommunikation verweigert.

Ab ... habe sich A zunehmend als Opfer der patriarchalischen Gesellschaft, verkörpert vom Außenministerium, gesehen. Nach ihrer Beschwerde [Anm.: ...] habe sie ihr LinkedIn Profil und somit ihre Berufsbezeichnung auf „Diplomat“ geändert, was er sich nur damit erklären könne, dass sie durch seine Eliminierung zur Leiterin des ... Büros aufsteigen und über diesen Umweg Diplomatin werden habe wollen.

A habe ihm nie konkrete Vorwürfe gemacht, sondern ihm immer nur ganz allgemein vermittelt, dass sie ihre Arbeitssituation als unbefriedigend empfinde. Mit der Zeit habe sie zunehmend ihm die Hauptschuld dafür gegeben. Am Höhepunkt des Streites habe sie ihm in einem Telefonat ... vorgeworfen, ihr gegenüber zweimal „übergriffig“

gewesen zu sein. Die Vorwürfe seien absurd gewesen und bei ihrer letzten Aussprache am ... wieder zurückgenommen worden. Wenige Tage vor ihrem Krankenstand, am ..., hätten sie einen Chat-Dialog geführt, aus welchem zusammenfassend hervorgehe, wie er den Konflikt eingeschätzt habe: Sie hätten offenbar beide Angst voreinander gehabt, wobei er nicht verstanden habe, was ihm A konkret vorgeworfen habe, sie habe immer das Gespräch abgebrochen, sobald er sie konkret gefragt habe, was eigentlich das Problem sei. Jedenfalls sei er bis zum Schluss zu einer Mediation bereit gewesen. Sie habe ihm anvertraut, dass es schwer für sie sei, ihre Karriere ... nicht fortsetzen zu können und habe sich zunehmend ins Home Office zurückgezogen, wobei sie oft stundenlang nicht erreichbar gewesen sei, sodass er befürchtet habe, die Dienstaufsicht nicht mehr wahrnehmen zu können. Sie habe sich mehr und mehr vom ... Team abgewandt und diesem Informationen vorenthalten bzw. die Kommunikation verweigert. , Ab ... habe sich A zunehmend als Opfer der patriarchalischen Gesellschaft, verkörpert vom Außenministerium, gesehen. Nach ihrer Beschwerde [Anm.: ...] habe sie ihr LinkedIn Profil und somit ihre Berufsbezeichnung auf „Diplomat“ geändert, was er sich nur damit erklären könne, dass sie durch seine Eliminierung zur Leiterin des ... Büros aufsteigen und über diesen Umweg Diplomatin werden habe wollen. , A habe ihm nie konkrete Vorwürfe gemacht, sondern ihm immer nur ganz allgemein vermittelt, dass sie ihre Arbeitssituation als unbefriedigend empfinde. Mit der Zeit habe sie zunehmend ihm die Hauptschuld dafür gegeben. Am Höhepunkt des Streites habe sie ihm in einem Telefonat ... vorgeworfen, ihr gegenüber zweimal „übergriffig“ gewesen zu sein. Die Vorwürfe seien absurd gewesen und bei ihrer letzten Aussprache am ... wieder zurückgenommen worden. Wenige Tage vor ihrem Krankenstand, am ..., hätten sie einen Chat-Dialog geführt, aus welchem zusammenfassend hervorgehe, wie er den Konflikt eingeschätzt habe: Sie hätten offenbar beide Angst voreinander gehabt, wobei er nicht verstanden habe, was ihm A konkret vorgeworfen habe, sie habe immer das Gespräch abgebrochen, sobald er sie konkret gefragt habe, was eigentlich das Problem sei. Jedenfalls sei er bis zum Schluss zu einer Mediation bereit gewesen.

In der Folge zitierte B aus Chats im ...:

B: „Aber du musst mich nur wie einen normalen Menschen behandeln, nichteinmal wie einen Freund und du kannst alles von mir haben. Aber ich bin nicht dein Diensthote und ich hab ein Recht darauf, über die Geschehnisse im Büro informiert zu werden, Rückfragen zu stellen, etc

[...] A: und ich lecke meine eigenen Wunden.

[...] B: Ich kann einfach nicht verstehen warum du mich so verfolgst. Was ich eigentlich getan habe

[...] A: ... Es ist nicht und war nie in meinem Interesse und/oder Teil meiner Natur, dich schlecht zu behandeln. Wenn du das so empfindest, gilt es bestimmt mit einem Mediator zu konferieren, woher dieses Gefühl leitet.

[...] A: Ich fühle mich von dir verfolgt, unterdrückt, und in die Ecke gedrängt.

[...] A: Was hab ich dir jemals getan außer alles was ich hab in diese Organisation zu stecken?

[...] A: Mit dieser Argumentation kommen wir nicht weiter

[...] A: Es braucht einen Mediator

[...] B: Ja es braucht einen Mediator aber ich will dir nur sagen dass ich dich nicht wegdrängen will und ich dich sogar fördern ... will,

[...] B: Du siehst mich als eine Bedrohung und behandelst mich wie einen bösen schlechten Menschen, ...B: „Aber du musst mich nur wie einen normalen Menschen behandeln, nicht einmal wie einen Freund und du kannst alles von mir haben. Aber ich bin nicht dein Diensthote und ich hab ein Recht darauf, über die Geschehnisse im Büro informiert zu werden, Rückfragen zu stellen, etc , [...] A: und ich lecke meine eigenen Wunden. , [...] B: Ich kann einfach nicht verstehen warum du mich so verfolgst. Was ich dir eigentlich getan habe , [...] A: ... Es ist nicht und war nie in meinem Interesse und/oder Teil meiner Natur, dich schlecht zu behandeln. Wenn du das so empfindest, gilt es bestimmt mit einem Mediator zu konferieren, woher dieses Gefühl leitet., [...] A: Ich fühle mich von dir verfolgt, unterdrückt, und in die Ecke gedrängt., [...] A: Was hab ich dir jemals getan außer alles was ich hab in diese Organisation zu stecken?, [...] A: Mit dieser Argumentation kommen wir nicht weiter , [...] A: Es braucht einen Mediator , [...] B: Ja es braucht einen Mediator aber ich will dir nur sagen dass ich dich nicht wegdrängen will und ich dich sogar fördern ... will, , [...] B: Du siehst mich als eine Bedrohung und behandelst mich wie einen bösen schlechten Menschen, ...

[...] A: Du fühlst dich angegriffen. Ich fühle mich angegriffen. Du fühlst dich respektlos behandelt. Ich fühle mich respektlos behandelt. Ich habe Angst. Du hast Angst. Es bringt nichts - so kommen wir nicht weiter

[...] A: Same. Ich gebe alles für ... und du fühlst dich von mir bedroht

[...] B: Wovor hast du Angst? Bitte WO V O R?????

[...] B: Ich hau dich nicht raus ...! Niemals!

[...] A: ..., darum gehts mir nicht

[...] B: Ich tu dir nix und hab dir auch nie was getan

[...] A: Machen wir hier bitte Schluss - es endet immer in derselben Sackgasse

[...] B: Ich hab in all dieser Zeit immer geschaut dass du im Mittelpunkt stehst

[...] A: Ich habe sichergestellt, dass du als head dieses office glänzt

[...] B: Aber was wirfst du mir vor? Ich quäle mich damit und verstehe es einfach nicht

[...] A: Don't you see - its the same reproach.

[...] B: What did I do???????

[...] A: What did I do to deserve this? [...] A: Du fühlst dich angegriffen. Ich fühle mich angegriffen. Du fühlst dich respektlos behandelt. Ich fühle mich respektlos behandelt. Ich habe Angst. Du hast Angst. Es bringt nichts - so kommen wir nicht weiter , [...] A: Same. Ich gebe alles für ... und du fühlst dich von mir bedroht , [...] B: Wovor hast du Angst? Bitte WO römisch fünf 0 R?????, [...] B: Ich hau dich nicht raus ...! Niemals!, [...] A: ..., darum gehts mir nicht, [...] B: Ich tu dir nix und hab dir auch nie was getan, [...] A: Machen wir hier bitte Schluss - es endet immer in derselben Sackgasse , [...] B: Ich hab in all dieser Zeit immer geschaut dass du im Mittelpunkt stehst, [...] A: Ich habe sichergestellt, dass du als head dieses office glänzt, [...] B: Aber was wirfst du mir vor? Ich quäle mich damit und verstehe es einfach nicht, [...] A: Don't you see - its the same reproach., [...] B: What did römisch eins do???????, [...] A: What did I do to deserve this?

Zu As Darstellung und Vorwurf, er hätte seinen Flug von ... nach ... umgebucht und sie dadurch gestalkt, gab B an, er habe zwar gewusst, dass A an diesem Tag zurückfliegen, aber nicht, welchen Flug sie nehmen werde. Er habe seine Rückreise verschieben müssen, weil er wegen As Krankenstand in ... Projekte besprechen habe müssen. Auf dem Flug von ... nach ... habe er sie nicht gesehen, im Flugzeug von ... nach ... habe er sie von weitem den Gang entlang kommen sehen und ihr getextet: „[...] : Liebe ...: ich hab dich hier am Flugzeug gesehen. Ich habe null Absicht dich anzusprechen.“ Da A dann eine Flugbegleiterin angesprochen und in seine Richtung gezeigt habe, habe er noch einmal getextet: „[...] : Ich werde warten bis du ausgestiegen bist und nicht den Diplomatschalter nehmen ... [...] mach dir bitte keine Sorgen ich hab null Interesse an einer Begegnung.“ Er habe A während des gesamten Fluges und auch beim Aussteigen nicht gesehen.

In ihrer neuen Beschwerde [Anm.: bei der B-GBK] habe A behauptet, er hätte sie zu Abendessen mit Kerzenlicht und Wein eingeladen - in ihrer Beschwerde an das BMEIA habe sie übrigens noch keinen Anstoß an diesen Treffen genommen -, um über seine Gefühle zu sprechen. Diese Abende hätte er „quality time“ genannt, formal hätte es sich um „working dinners“ gehandelt, sie habe sich nicht getraut, sich diesen Abenden zu entziehen. Diese Darstellung sei falsch, die Initiative zu diesen Treffen sei von A ausgegangen. Im ... habe sie einen Musterentwurf für einen Arbeitskalender für ... erstellt, worin ein monatliches Treffen mit ihm nach der Dienstzeit vorgesehen gewesen sei. Der Ausdruck „Quality Time“ stamme von A, sie habe ihm erklärt, sie verwende ihn für private Treffen mit Freunden aus der Arbeitswelt. Ihre Treffen hätten im offenen Essbereich des ... vor den Augen der Mitarbeiter:innen und anderen Mitgliedern von ... stattgefunden. Es sei gut möglich, dass einmal eine Kerze aus der Gemeinschaftsküche angezündet worden sei, als sie sich mitgebrachtes Essen geteilt hätten. Bei diesen Treffen habe er meist As Erzählungen über ihr Vorleben als ... zugehört und wenig über sich selbst gesprochen.

As Behauptung, er habe ihr gedroht, sie „privat und professionell“ zu vernichten, bestritt B. Es sei umgekehrt gewesen, A habe ihm im Telefonat am ... mit „Mutually assured destruction“ und „notfalls“ auch mit „slander“ (Verleumdung) gedroht.

B bestritt weiters, die „physische und psychische Nähe“ von A gesucht zu haben. Zutreffend sei, dass er von ihr im ... eine Anwesenheitspflicht im - offenen und dicht besiedelten - eingefordert habe, nachdem er den Verdacht gehabt habe, dass sie in der Dienstzeit Freizeitaktivitäten nachgehe (...). Weiters habe das BMEIA nach Ende der Pandemie wieder Anwesenheitspflicht eingeführt, und habe er diese als Dienststellenleiter umzusetzen gehabt. In ihrer neuen Beschwerde [Anm.: bei der B-GBK] habe A behauptet, er hätte sie zu Abendessen mit Kerzenlicht und Wein eingeladen - in ihrer Beschwerde an das BMEIA habe sie übrigens noch keinen Anstoß an diesen Treffen genommen -, um über seine Gefühle zu sprechen. Diese Abende hätte er „quality time“ genannt, formal hätte es sich um „working dinners“ gehandelt, sie habe sich nicht getraut, sich diesen Abenden zu entziehen. Diese Darstellung sei falsch, die Initiative zu diesen Treffen sei von A ausgegangen. Im ... habe sie einen Musterentwurf für einen Arbeitskalender für ... erstellt, worin ein monatliches Treffen mit ihm nach der Dienstzeit vorgesehen gewesen sei. Der Ausdruck „Quality Time“ stamme von A, sie habe ihm erklärt, sie verwende ihn für private Treffen mit Freunden aus der Arbeitswelt. Ihre

Treffen hätten im offenen Essbereich des ... vor den Augen der Mitarbeiter:innen und anderen Mitgliedern von ... stattgefunden. Es sei gut möglich, dass einmal eine Kerze aus der Gemeinschaftsküche angezündet worden sei, als sie sich mitgebrachtes Essen geteilt hätten. Bei diesen Treffen habe er meist As Erzählungen über ihr Vorleben als ... zugehört und wenig über sich selbst gesprochen. , As Behauptung, er habe ihr gedroht, sie „privat und professionell“ zu vernichten, bestritt B. Es sei umgekehrt gewesen, A habe ihm im Telefonat am ... mit „Mutually assured destruction“ und „notfalls“ auch mit „slander“ (Verleumdung) gedroht. , B bestritt weiters, die „physische und psychische Nähe“ von A gesucht zu haben. Zutreffend sei, dass er von ihr im ... eine Anwesenheitspflicht im - offenen und dicht besiedelten - eingefordert habe, nachdem er den Verdacht gehabt habe, dass sie in der Dienstzeit Freizeitaktivitäten nachgehe (...). Weiters habe das BMEIA nach Ende der Pandemie wieder Anwesenheitspflicht eingeführt, und habe er diese als Dienststellenleiter umzusetzen gehabt.

Zu As Vorbringen, es habe stundenlange Dienstgespräche gegeben, in denen er über seine Gefühle gesprochen habe, führte B aus, dass die ständigen Konflikte oft längere Aussprachen erforderlich gemacht hätten. Der Großteil der Dienstgespräche sei im Zeichen eines enormen Arbeitspensums mit minimalsten Ressourcen gestanden.

As Darstellung, er habe eine enge Freundschaft angestrebt, die dann unerwünschte und unangemessene Formen angenommen habe, sei falsch. Nach As Anstellung im ... habe er zunächst ein freundlich-distanziertes Verhältnis zu ihr gehabt, das erst im Zuge der Zusammenarbeit zu einer engen Freundschaft geworden sei, die allerdings nie unangemessene Formen angenommen habe. A selbst habe ihm im ... mitgeteilt, sie beide würde eine „tiefe Freundschaft“ verbinden, die sich zunächst vor allem im intellektuellen Austausch manifestiert habe. A habe ihre Freundschaft immer wieder zum Thema gemacht und sie instrumentalisiert, im ... habe sie mit dem Ende der Freundschaft gedroht, falls er sie nicht zu einem Termin bei der Bürgermeisterin von ... mitnehmen würde.

Zusammenfassend wird festgehalten, dass B angab, er habe mitunter As Vorhaben (waren genannt), die sie ohne sein Wissen begonnen habe, „in die richtigen Bahnen lenken“ müssen. Wenn sie eine „Kollaboration“ gestartet habe, ohne ihn zu informieren, sei er irritiert und gekränkt gewesen, was wohl nicht als Eifersucht zu deuten sei. Umgekehrt habe auch A „gelegentlich empfindlich“ reagiert, wenn er sie in wichtige Gespräche nicht einbezogen habe. Vergeltungsmaßnahmen seinerseits habe es nie gegeben, er habe lediglich von A verbreitete Unwahrheiten richtiggestellt. Im Gegensatz zu ihr habe er keinen einzigen Schritt gesetzt, um sie am beruflichen Fortkommen zu hindern.

Bs Statement zur „Suspendierung“ muss nicht wiedergegeben werden, da es sich bei Einberufungen, Suspendierungen und Karenzierungen um Maßnahmen des Dienstgebers handelt und das BMEIA dazu eine Stellungnahme abgab.

Die von A behaupteten „Übergriffe“, nämlich er habe 1.) am ... seinen Kopfhörer auf den Schreibtisch geworfen und 2) sie in ... am ... wüst beschimpft, bestritt B ebenfalls. Der „Kopfhörer-Vorfall“ sei eine unangemessene emotionale Reaktion gewesen, für die er sich entschuldigte habe, aber kein „Übergriff“. Es sei dazu gekommen, weil A seine Teilnahme an der Jurysitzung im Rahmen von ... nicht gefallen habe und sie es abgelehnt habe, die Einreichungen gemeinsam durchzugehen. Sie habe diese allein durchgesehen und am Abend mitgeteilt, dass sie keine Zeit mehr für eine Besprechung hätte. Darüber sei er wütend geworden und habe seine Kopfhörer auf seinen Schreibtisch fallen lassen und schweigend das Sitzungszimmer verlassen.

Zum Streit auf dem Parkplatz in ... im ... führte B aus, es sei geplant gewesen, dass sie vom ... bis zum ... gemeinsam unterrichten und am ... an einer Podiumsdiskussion in ... teilnehmen. Am Abend des ... habe A zunächst angekündigt, dass sie nicht mehr an allen Tagen mit ihm gemeinsam unterrichten wolle, wogegen er protestiert habe. Dann habe sie verlangt, für sie eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. Nachdem er ihr gesagt habe, dass das unrealistisch und unangemessen sei, habe sie mitgeteilt, dass sie am ... alleine zur ... fahren werde und ihm verbiete, das Festival-Team zu treffen. Darauf habe er entgegnet, dass er sich das als Leiter des ... nicht verbieten lasse, woraufhin ihn A wüst beschimpft und angeschrien habe, er solle sich entfernen. Er sei allein nach ... zurückgefahren. Während des restlichen Kurses habe sie ihn keines Blickes gewürdigt.

As Darstellung, er habe eine enge Freundschaft angestrebt, die dann unerwünschte und unangemessene Formen angenommen habe, sei falsch. Nach As Anstellung im ... habe er zunächst ein freundlich-distanziertes Verhältnis zu ihr gehabt, das erst im Zuge der Zusammenarbeit zu einer engen Freundschaft geworden sei, die allerdings nie unangemessene Formen angenommen habe. A selbst habe ihm im ... mitgeteilt, sie beide würde eine „tiefe Freundschaft“ verbinden, die sich zunächst vor allem im intellektuellen Austausch manifestiert habe. A habe ihre Freundschaft immer wieder zum Thema gemacht und sie instrumentalisiert, im ... habe sie mit dem Ende der

Freundschaft gedroht, falls er sie nicht zu einem Termin bei der Bürgermeisterin von ... mitnehmen würde. , Zusammenfassend wird festgehalten, dass B angab, er habe mitunter As Vorhaben (waren genannt), die sie ohne sein Wissen begonnen habe, „in die richtigen Bahnen lenken“ müssen. Wenn sie eine „Kollaboration“ gestartet habe, ohne ihn zu informieren, sei er irritiert und gekränkt gewesen, was wohl nicht als Eifersucht zu deuten sei. Umgekehrt habe auch A „gelegentlich empfindlich“ reagiert, wenn er sie in wichtige Gespräche nicht einbezogen habe. Vergeltungsmaßnahmen seinerseits habe es nie gegeben, er habe lediglich von A verbreitete Unwahrheiten richtiggestellt. Im Gegensatz zu ihr habe er keinen einzigen Schritt gesetzt, um sie am beruflichen Fortkommen zu hindern. , Bs Statement zur „Suspendierung“ muss nicht wiedergegeben werden, da es sich bei Einberufungen, Suspendierungen und Karenzierungen um Maßnahmen des Dienstgebers handelt und das BMEIA dazu eine Stellungnahme abgab. , Die von A behaupteten „Übergriffe“, nämlich er habe 1.) am ... seinen Kopfhörer auf den Schreibtisch geworfen und 2) sie in ... am ... wüst beschimpft, bestritt B ebenfalls. Der „Kopfhörer-Vorfall“ sei eine unangemessene emotionale Reaktion gewesen, für die er sich entschuldigte habe, aber kein „Übergriff“. Es sei dazu gekommen, weil A seine Teilnahme an der Jurysitzung im Rahmen von ... nicht gefallen habe und sie es abgelehnt habe, die Einreichungen gemeinsam durchzugehen. Sie habe diese allein durchgesehen und am Abend mitgeteilt, dass sie keine Zeit mehr für eine Besprechung hätte. Darüber sei er wütend geworden und habe seine Kopfhörer auf seinen Schreibtisch fallen lassen und schweigend das Sitzungszimmer verlassen. , Zum Streit auf dem Parkplatz in ... im ... führte B aus, es sei geplant gewesen, dass sie vom ... bis zum ... gemeinsam unterrichten und am ... an einer Podiumsdiskussion in ... teilnehmen. Am Abend des ... habe A zunächst angekündigt, dass sie nicht mehr an allen Tagen mit ihm gemeinsam unterrichten wolle, wogegen er protestiert habe. Dann habe sie verlangt, für sie eine Gehaltserhöhung durchzusetzen. Nachdem er ihr gesagt habe, dass das unrealistisch und unangemessen sei, habe sie mitgeteilt, dass sie am ... alleine zur ... fahren werde und ihm verbiete, das Festival-Team zu treffen. Darauf habe er entgegnet, dass er sich das als Leiter des ... nicht verbieten lasse, woraufhin ihn A wüst beschimpft und angeschrien habe, er solle sich entfernen. Er sei allein nach ... zurückgefahren. Während des restlichen Kurses habe sie ihn keines Blickes gewürdigt. ,

Das letzte Treffen sei von beiden Seiten „versöhnlich“ gewesen und habe mit emotionalen Entschuldigungen von A geendet, As Textnachrichten vom selben Tag würden belegen, dass es auf beiden Seiten die Hoffnung gegeben habe, dass diese Aussprache zu einer dauerhaften Versöhnung führen werde. -„Ich entschuldige mich für die Anschuldigungen und andere Verzweiflungsakte. Ich wünsche mir ebenfalls eine harmonische und unkomplizierte Zusammenarbeit und blicke der Mediation mit Hoffnung entgegen!“ Abschließend habe sie geschrieben: „For the records: I never stopped liking you.“ Das letzte Treffen sei von beiden Seiten „versöhnlich“ gewesen und habe mit emotionalen Entschuldigungen von A geendet, As Textnachrichten vom selben Tag würden belegen, dass es auf beiden Seiten die Hoffnung gegeben habe, dass diese Aussprache zu einer dauerhaften Versöhnung führen werde. -„Ich entschuldige mich für die Anschuldigungen und andere Verzweiflungsakte. Ich wünsche mir ebenfalls eine harmonische und unkomplizierte Zusammenarbeit und blicke der Mediation mit Hoffnung entgegen!“ Abschließend habe sie geschrieben: „For the records: römisch eins never stopped liking you.“

Abschließend führte B aus, er wolle in Abstimmung mit seiner rechtsfreundlichen Vertretung nicht näher auf die Verfehlungen von A eingehen. Durch ihr Verhalten seien ihm in den letzten Jahren zahlreiche Schäden entstanden. [Anm.: die Details werden nicht wiedergegeben, weil für die Beurteilung der behaupteten Belästigung nicht relevant.] A sei sicher kein Opfer, das Gegenteil sei der Fall. Ihre genaue Motivation, ihren ehemaligen Vorgesetzten und Mentor derartigen Attacken auszusetzen, sei ihm bis heute nicht klar, er könne aber belegen, dass sie sich mit ihrer ursprünglichen Beschwerde gewisse Vorteile für ihre Karriere versprochen habe, die allerdings nicht eingetreten seien. Zahlreiche Personen könnten seine Darstellung des Konflikts bezeugen.

In der Sitzung des Senates I der B-GK am ... klärte die Senatsvorsitzende A (deren Befragung in Anwesenheit ihres Vaters als Vertrauensperson getrennt von den Vertreter:innen des BMEIA und von B erfolgte) zunächst über den Unterschied der sexuellen Belästigung und der Belästigung aufgrund des Geschlechts auf (§§ 8 und 8a B-GIBG), worauf A die Belästigung aufgrund des Geschlechts geltend machte [Anm.: Lt. A qualifizierte eine Anwaltskanzlei in ... Bs Verhalten als „standard sexual harassment case“, deshalb der Antrag lautend auf „sexuelle Belästigung“]. In der Sitzung des Senates römisch eins der B-GK am ... klärte die Senatsvorsitzende A (deren Befragung in Anwesenheit ihres Vaters als Vertrauensperson getrennt von den Vertreter:innen des BMEIA und von B erfolgte) zunächst über den Unterschied

der sexuellen Belästigung und der Belästigung aufgrund des Geschlechts auf (Paragraphen 8 und 8 a B-GIBG), worauf A die Belästigung aufgrund des Geschlechts geltend machte [Anm.: Lt. A qualifizierte eine Anwaltskanzlei in ... Bs Verhalten als „standard sexual harassment case“, deshalb der Antrag lautend auf „sexuelle Belästigung“].

Im Folgenden werden nur jene Ausführungen von A angeführt, die nicht bereits Teil des schriftlichen Vorbringens sind, und das nur insoweit, als die Ausführungen für die Beurteilung der Behauptung der Belästigung und Diskriminierung im Sinne des B-GIBG relevant sind.

A legte dem Senat eine (undatierte) Nachricht von B an sie sowie eine Zusammenfassung aus den insgesamt 736 Seiten umfassenden WhatsApp-Nachrichten vor [Anm.: Die Dokumente wurden als „Vorlage der AS am ... (I)“ und „Vorlage der AS am ... (II)“ zum Akt genommen]. Bevor sie begann die Chats vorzulesen, führte sie aus, dass die letzten drei Jahre für sie psychisch schwer zu ertragen gewesen seien. Es habe nicht „den einen“ Vorfall, sondern wiederholt Vorfälle gegeben. Die Motivation von B sei gewesen, seine Reputation und seinen Ruf zu retten und ihr den maximalen Schaden zuzufügen. Ihr Ziel sei, dass mit diesem Verfahren dieser Zustand endlich aufhöre. Als sie physisch und psychisch am Ende und im Krankenstand gewesen sei, habe B nicht aufgehört sie zu kontaktieren und sie zwanzig Mal am Tag angerufen. Auch ihren Mann und ihre Brüder habe er angerufen. A legte dem Senat eine (undatierte) Nachricht von B an sie sowie eine Zusammenfassung aus den insgesamt 736 Seiten umfassenden WhatsApp-Nachrichten vor [Anm.: Die Dokumente wurden als „Vorlage der AS am ... (römisch eins)“ und „Vorlage der AS am ... (römisch zwei)“ zum Akt genommen]. Bevor sie begann die Chats vorzulesen, führte sie aus, dass die letzten drei Jahre für sie psychisch schwer zu ertragen gewesen seien. Es habe nicht „den einen“ Vorfall, sondern wiederholt Vorfälle gegeben. Die Motivation von B sei gewesen, seine Reputation und seinen Ruf zu retten und ihr den maximalen Schaden zuzufügen. Ihr Ziel sei, dass mit diesem Verfahren dieser Zustand endlich aufhöre. Als sie physisch und psychisch am Ende und im Krankenstand gewesen sei, habe B nicht aufgehört sie zu kontaktieren und sie zwanzig Mal am Tag angerufen. Auch ihren Mann und ihre Brüder habe er angerufen.

Aus den rund 800 Seiten mit Chat-Nachrichten sei ersichtlich, dass sich B ca. 100 Mal für sein Fehlverhalten entschuldigt und rund 50 Mal Besserung versprochen habe.

B und sie hätten zu Beginn eine echte Freundschaft gehabt, sie habe ihn als Mentor gesehen. Wie ein Frosch im kochend werdenden Wasser habe sie aber nicht bemerkt, wie die Situation immer heißer um sie herum geworden sei, sprich wie sie die Grenzen zwischen Freundschaft und Beruf nicht mehr ziehen habe können. Immer wieder habe er sie aus dem ... (in dem acht Personen gearbeitet hätten) geholt und in Konferenzräumen und Konferenz-Telefonzellen ohne Fenster oder Einsichtsmöglichkeit isoliert, um dort stundenlang, Schulter an Schulter und Oberschenkel an Oberschenkel sitzend, mit ihr zu sprechen. Es habe ein distanzloses Machtgefüge bestanden. So habe sich B zum Beispiel zum ... Festival im Jahr ... eingeladen, nachdem sie von der Organisation eingeladen worden sei, ... Sie habe diese Reise mit ihren beiden Brüdern antreten wollen, B sei mitgekommen, er habe eine Dienstreise daraus machen wollen. Zwischen ihren Brüdern und ihr sei dann der „running gag“ entstanden, dass B der dritte Bruder sei. Im Folgenden zeigte A auf einem tablet Fotos von B während des Festivals mit offenem Hemd und im Lederrock auf einem Holzbock reitend, im Netzhemd sowie in einer griechischen Toga, die Skulptur eines überdimensionierten Penis umarmend. Über ihren Auftritt bei diesem Festival habe er einen derart überschwänglichen Bericht geschrieben, dass ihn - laut B - die Direktorin des ... gefragt habe, ob er in sie verliebt sei. Ab diesem Zeitpunkt habe es keine Grenzen seinerseits mehr zu ihrem Mann, ihren engsten Freunden und ihren Brüdern gegeben.

Auf die Frage, wann sie zu B auf Distanz gegangen sei, antwortete A, mit dem Zeitpunkt ihrer Beschwerde beim BMEIA [Anm.: ...].

Im Folgenden las A aus WhatsApp-Nachrichten aus dem Jahr ... vor.

Die Inhalte unterscheiden sich nicht von jenen Chats, die A in ihrem Antrag anführte, B beschrieb darin A wortreich und überschwänglich als seine beste Mitarbeiterin, die alles richtigmache, er bewundere sie, sie sei „The best, and smartest and most professional colleague ...“ und auch „friend ...“, er schreibt: „Ich hab dich lieb“, wäre er der Pabst, würde er sie sofort heiligsprechen - „Santissima!“

Auf die Frage, was für sie ein akzeptabler Abschluss der Angelegenheit wäre, antwortete A, das BMEIA sollte in einer offiziellen Stellungnahme den Vorfall konkret benennen und die Darstellung der Situation als „Konflikt“ als Fehler eingestehen. Sie wäre mit einer Art schriftlicher „Ehrenerklärung“ durch das BMEIA und B einverstanden, die sie ihren Projektpartnern vorlegen könnte, wodurch ihre Reputation wiederhergestellt wäre. B solle auch bekennen,

Unwahrheiten verbreitet zu haben, um seine Reputation zu retten. Das Fehlverhalten sollte explizit als geschlechtsspezifische Belästigung benannt werden. Es gehe ihr darum, dass sie rehabilitiert und ihr nicht das Gefühl gegeben werde, dass nichts vorgefallen sei. A wiederholte, dass B nicht suspendiert worden sei, sondern noch vier Monate im Büro bleiben habe können, während sie im Home Office arbeiten habe müssen und mit niemanden reden habe dürfen. Damit habe er die Deutungshoheit erlangt, was auch die Statements der Mitarbeiterinnen zeigen würden, die aufgrund der Hierarchie von ihm eingeschüchtert gewesen seien. Die Situation sei konstant trivialisiert, bagatellisiert und als Konflikt zwischen Mitarbeiter:innen heruntergespielt worden. Ihr sei das Gefühl gegeben worden, dass sie wahnsinnig sei und sich alles einbilde. Ihr Name sei von der Homepage verschwunden, während B rehabilitiert worden sei, er habe seine Stelle „mit Applaus“ und „großem Newsletter“ zurücklegen können. Dies entspreche nicht dem Grundsatz, dass man nach einer Beschwerde nicht benachteiligt werden dürfe. Ihr seien alle Privilegien, Gelder, die leitende Funktion weggenommen worden. Das zeige ganz klar, dass keine Abhilfe geschaffen worden sei.

Abschließend verwies A auf die vorgelegten Unterlagen, die belegen würden, wie oft sie B um Distanz gebeten habe.

Die Gleichbehandlungsbeauftragte (in der Folge GBB) führte aus, dass A im ersten Telefonat mit ihr klargestellt habe, dass es sich nicht um sexuelle Belästigung handle.

Auf die Frage, ob sie A auf den Tatbestand der Belästigung aufgrund des Geschlechtes hingewiesen habe, antwortete die GBB, nein, weil A dies nicht ins Treffen geführt habe. Sie habe gesagt, dass sie B nicht schaden wolle, weil sie freundschaftlich eng verbunden gewesen seien und dass es nicht um eine sexuelle Belästigung gehe. Sie (die GBB) habe also die Beschwerde inkl. diverser Chatprotokolle an die Leiterin der Personalabteilung weitergeleitet. Es habe dann noch einen telefonischen Kontakt gegeben, A habe ihr dabei mitgeteilt, dass sie sehr gute und verständnisvolle Gespräche mit der Personalabteilung geführt habe. Außerdem sei A über die gesetzten Schritte, etwa über die räumliche Trennung, informiert worden, darüber sei sie sehr froh gewesen. Etwas später sei sie von A gefragt worden, ob sie es gut finden würde, wenn sie die Fakten richtigstellen und in ihrem Bekanntenkreis über die Vorfälle sprechen würde. Sie habe davon abgeraten, interne Angelegenheiten hinauszutragen. Danach sei sie von A nicht mehr mit der Angelegenheit befasst worden.

Auf die Frage, ob sie auch mit jemandem vom BMEIA ein Gespräch gehabt habe, antwortete die GBB, die Leiterin der Personalabteilung habe sie informiert, dass Gespräche gesucht würden, und später sei sie über die gesetzten Schritte informiert worden.

Die Frage, ob im Gespräch mit A hervorgekommen sei, was A B vorwerfe, beantwortete die GBB mit Ja, A habe betont, dass es sich nicht um sexuelle Belästigung handle, und für sie (die GBB) habe sich die Frage einer sexuellen Belästigung gar nicht gestellt.

Auf die Frage, was ihre Meinung als Gleichbehandlungsbeauftragte zu der Angelegenheit sei, antwortete die GBB, dass diese Art der Kommunikation - von beiden Seiten - nicht in Ordnung sei. Es stelle sich die Frage, warum so kommuniziert worden sei und warum man diese Art der Kommunikation nicht schon früher beendet habe, wenn es tatsächlich so gewesen sein sollte, dass beide diese Kommunikation nicht gewollt haben.

Auf die Frage, ob sie ein Abhängigkeitsverhältnis erkenne, antwortete die GBB, das könne sie nicht beurteilen, ihr Eindruck sei gewesen, dass sich zwei Personen völlig verlaufen hätten und sich die Situation derart emotionalisiert habe, dass sie nicht mehr „herausgekommen“ seien. Auf die Frage, was ihre Meinung als Gleichbehandlungsbeauftragte zu der Angelegenheit sei, antwortete die GBB, dass diese Art der Kommunikation - von beiden Seiten - nicht in Ordnung sei. Es stelle sich die Frage, warum so kommuniziert worden sei und warum man diese Art der Kommunikation nicht schon früher beendet habe, wenn es tatsächlich so gewesen sein sollte, dass beide diese Kommunikation nicht gewollt haben. , Auf die Frage, ob sie ein Abhängigkeitsverhältnis erkenne, antwortete die GBB, das könne sie nicht beurteilen, ihr Eindruck sei gewesen, dass sich zwei Personen völlig verlaufen hätten und sich die Situation derart emotionalisiert habe, dass sie nicht mehr „herausgekommen“ seien.

Die Leiterin der Personalabteilung teilte mit, dass sie As Beschwerde, inkl. Chatprotokoll, im ... per mail von der GBB erhalten habe. Nachdem sie diese gelesen habe, habe sie A kontaktiert, sich erkundigt wie es ihr gehe und ihr gesagt, dass ihre Beschwerde ernst genommen werde. Für sie (Leiterin der Personalabteilung) sei die Trennung vorrangig gewesen, da sich A schrecklich unwohl gefühlt habe und aus den Unterlagen hervorgegangen sei, dass das Verhalten von B unangebracht gewesen sei. In der Beschwerde sei nichts von sexueller Belästigung gestanden. Sie habe ein bis zwei „romantische Inhalte“ registriert und nachgefragt, wie diese zu verstehen seien, worauf A die sexuelle Belästigung

explizit ausgeschlossen und gesagt habe, dass sie Distanz und Hilfe brauche, aber B nicht schaden wolle. Sie habe A gefragt, ob es in Ordnung sei, wenn B im Rahmen seines Aufenthaltes in ... [Anm.: Anfang ...] vom BMEIA mit den Vorwürfen konfrontiert werde, und A habe zugestimmt. B sei dann im Gespräch mit der Sektionsleiterin und einer Psychologin klargemacht worden, dass sein Verhalten - wie es aus dem Chatprotokoll hervorgehe - als Vorgesetzter unangebracht sei. A sei im Krankenstand in ... gewesen, sie habe sich in Behandlung befunden und virtuell zur Psychologin des BMEIA Kontakt gehabt.

Auf die Frage, ob das BMEIA berücksichtigt habe, dass das B-GIBG zwischen sexueller Belästigung und geschlechtsbezogener Belästigung unterscheide, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, sie habe aufgrund dessen, was sie gelesen habe, befunden, dass es kein adäquates Verhalten sei. Sie habe die Thematik der geschlechtsbezogenen Belästigung „am Radar gehabt“ und sei zu dem Schluss gekommen, dass eine Trennung von A und B erfolgen müsse, weil er sich nicht adäquat verhalten habe. Das BMEIA habe von der vorangegangenen konsensualen, engen und von der Norm abweichenden Partnerschaft nichts gewusst. Es sei offenbar Dienstliches und Privates vermischt worden, B habe seinen Fehler eingesehen. Sie und Mitarbeitende des BMEIA seien extra im ... für drei Tage nach ... geflogen, um die Situation zu kalmieren und die Menschen im beruflichen Umfeld über ihre Eindrücke zu befragen. Eine Bedienstete des ... habe erzählt, dass sich schon jeder gedacht habe, dass dies irgendwann nicht mehr gut gehen werde, weil es sich um eine „extrem energetische und kreative“, außerhalb der Norm befindliche berufliche Partnerschaft gehandelt habe. Es sei nie von einer romantischen Beziehung gesprochen worden. Es sei A nicht verboten worden, darüber zu sprechen, sondern es sei beiden vermittelt worden, dass es am besten wäre, nichts nach außen zu tragen, sondern das Gespräch mit dem BMEIA bzw. mit ihr zu suchen. Es sei jedoch schwierig gewesen, die Situation zu managen, da beide rückgemeldet hätten, dass sich die andere Person nicht daranhalte. Es sei klar gewesen, dass A geschützt und B einberufen werden müsse. Er habe zunächst eingesehen, dass er sich als Vorgesetzter nicht so verhalten hätte dürfen, dann sei er jedoch mehr in die Offensive gegangen und habe die Situationen abgestritten. A sei nicht gezwungen worden, im Home Office zu arbeiten, sondern habe schon zuvor im Home Office gearbeitet, was im Ausland unzulässig sei, aber B habe es erlaubt. Man habe A deshalb gesagt, dass sie weiter im Home Office bleiben könne, sodass sie sich nicht mit B auseinandersetzen müsse. Die beschriebenen cholerischen Ausbrüche habe A erst im ..., als sie in ... gewesen seien, geschildert. Es habe sich aber nicht um einen für A (physisch) bedrohlichen Vorfall gehandelt. Es sei eine Arbeitspsychologin hinzugezogen worden, weil man gesehen habe, dass A sich nach den Geschehnissen wieder aufrichten, und B zur Einsicht verholten werden müsse.

Auf die Frage, ob disziplinarische Schritte nicht in Erwägung gezogen worden seien, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, man habe auch die dienstrechtliche Seite besprochen, der Fokus sei aber darauf gelegen, A zu schützen und die beiden zu trennen, es sei klar gewesen, dass man B aus ... abziehen müsse. Nachdem er aber in ... Familie gehabt habe, habe man entschieden, dass er noch bis ... in ..., aber nicht an seinem Arbeitsplatz, bleiben könne. Danach habe B um Karenz angesucht. Diese sei ihm unter der Auflage gewährt worden, dass er sich von A fernhalte, und er habe „das“ unterschrieben. Es sei eine Übergangsphase von ein paar Monaten gewesen, in denen A B nicht mehr sehen habe müssen und ihren Job behalten habe.

Auf Nachfrage gab die Leiterin der Personalabteilung an, dass B dienstrechtlich ermahnt worden sei.

Dienstgebervertreter D gab an, dass die Aussagen von A und B widersprüchlich gewesen seien, man habe jedoch einen Konflikt verorten können. Das BMEIA sei primär gegen B vorgegangen, weil er der Vorgesetzte gewesen sei, er habe unterschreiben müssen, dass er sich von A fernhalten werde.

Auf den Vorhalt, dass er dennoch seine Sicht des Konflikts weitererzählt habe, bemerkte die Leiterin der Personalabteilung, dass dies auch A getan habe.

Auf Nachfrage gab die Leiterin der Personalabteilung an, dass sie A über die Maßnahmen gegen B in Kenntnis gesetzt habe, weil sie mehrmals wöchentlich telefoniert hätten. Sie wisse nicht, ob sie konkret das Wort „Ermahnung“ verwendet habe, sie habe A jedoch mitgeteilt, dass B über sein unzulässiges Verhalten belehrt worden sei und dass er einberufen werde.

Auf Nachfrage gab die Leiterin der Personalabteilung an, dass keine Disziplinaranzeige erstattet worden sei. Der Dienstgebervertreter D ergänzte, dass man im Falle einer Belehrung und Ermahnung im „Konsumtionsbereich des Disziplinarrechts“ sei. B hätte als Dienststellenleiter den Konflikt bereinigen müssen, habe dies jedoch über sieben Monate hinweg nicht getan und auch nicht das BMEIA kontaktiert. Er habe aber seine Managementschwächen

eingesehen, womit eine Belehrung und Ermahnung ausreichend gewesen wäre. Auf Nachfrage gab die Leiterin der Personalabteilung an, dass sie A über die Maßnahmen gegen B in Kenntnis gesetzt habe, weil sie mehrmals wöchentlich telefoniert hätten. Sie wisse nicht, ob sie konkret das Wort „Ermahnung“ verwendet habe, sie habe A jedoch mitgeteilt, dass B über sein unzulässiges Verhalten belehrt worden sei und dass er einberufen werde. Auf Nachfrage gab die Leiterin der Personalabteilung an, dass keine Disziplinaranzeige erstattet worden sei. Der Dienstgebervertreter D ergänzte, dass man im Falle einer Belehrung und Ermahnung im „Konsumtionsbereich des Disziplinarrechts“ sei. B hätte als Dienststellenleiter den Konflikt bereinigen müssen, habe dies jedoch über sieben Monate hinweg nicht getan und auch nicht das BMEIA kontaktiert. Er habe aber seine Managementschwächen eingesehen, womit eine Belehrung und Ermahnung ausreichend gewesen wäre.

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur Stärkung der Position und Wiederherstellung der Reputation von A erfolgt seien, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, dass die Stelle in ... keine „normale“ Botschaft sei, sondern ein ... Sie habe mit den Personen vor Ort gesprochen und wisse nicht, was sie in der Angelegenheit sonst tun hätte sollen. Der Dienstgebervertreter D wies darauf hin, dass das BMEIA nicht auf Vorfälle im Jahr ..., als B bereits karniert gewesen sei, reagieren habe können, denn von diesen habe man keine Kenntnis gehabt.

Auf die Frage, welche Maßnahmen zur Stärkung der Position und Wiederherstellung der Reputation von A erfolgt seien, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, dass die Stelle in ... keine „normale“ Botschaft sei, sondern ein ... Sie habe mit den Personen vor Ort gesprochen und wisse nicht, was sie in der Angelegenheit sonst tun hätte sollen. Der Dienstgebervertreter D wies darauf hin, dass das BMEIA nicht auf Vorfälle im Jahr ..., als B bereits karniert gewesen sei, reagieren habe können, denn von diesen habe man keine Kenntnis gehabt. ,

Die Leiterin der Personalabteilung führte aus, dass man im Jahr ... in ... mit einigen Partnern im Umfeld gesprochen habe, und die Situation sich anders dargestellt habe als sie jetzt von A dargestellt werde. Sie hätten dennoch versucht, A zu vermitteln, dass man sie schützen wolle. Man habe ihr nicht das Gefühl geben wollen, dass sie als Sur-Place-Bedienstete nichts wert sei. Nachdem B ihr so viel versprochen habe, hätten sie versucht, A zu erklären, dass sie ... leiterin nur dann werden könne, wenn sie eine Aufnahmeprüfung beim BMEIA mache, aktuell jedoch „nur“ eine - sehr gute und kreative - Ortskraft sei. B habe in ihr Erwartungen hervorgerufen, ohne dass er dazu befugt gewesen wäre. Der interimistische Leiter von ... habe dann eine Korrektur vornehmen müssen.

Auf die Frage, warum der interimistische Leiter im Stakeholderkreis nicht klargestellt habe, dass A eine berechtigte Beschwerde erhoben habe, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, sie glaube, dass er das getan habe, und überdies habe sie B, wenn ihr A mitgeteilt habe, dass er mit jemandem über die Sache gesprochen habe, sofort angerufen und gesagt, dass er dies unterlassen solle. B habe ihr wiederum von Fällen berichtet, in denen A schlecht über ihn gesprochen habe. Es sei in der Praxis sehr schwer, bei vielen bestehenden Kontakten ein (einziges) Narrativ herauszugeben. A habe auf Social Media Zitate und Verweise über eine sexuelle Belästigung verbreitet, woraufhin B mitgeteilt habe, dass er von allen darauf angesprochen worden sei. Er habe sich gefragt, weshalb A das mache, wo sie doch gesagt habe, dass keine sexuelle Belästigung vorliege. Sie habe mit den Stakeholdern im Umfeld (z. B. WKO) gesprochen und über die Einberufung berichtet, es sei schwer gewesen, auf das jeweilige Vorgehen zu reagieren.

Der Dienstgebervertreter E führte aus, dass Dienstgebervertreter nicht in die Öffentlichkeit gehen und über Disziplinarverfahren oder disziplinarrechtliche Angelegenheiten sprechen könnten. Die Leiterin der Personalabteilung führte aus, dass man im Jahr ... in ... mit einigen Partnern im Umfeld gesprochen habe, und die Situation sich anders dargestellt habe als sie jetzt von A dargestellt werde. Sie hätten dennoch versucht, A zu vermitteln, dass man sie schützen wolle. Man habe ihr nicht das Gefühl geben wollen, dass sie als Sur-Place-Bedienstete nichts wert sei. Nachdem B ihr so viel versprochen habe, hätten sie versucht, A zu erklären, dass sie ... leiterin nur dann werden könne, wenn sie eine Aufnahmeprüfung beim BMEIA mache, aktuell jedoch „nur“ eine - sehr gute und kreative - Ortskraft sei. B habe in ihr Erwartungen hervorgerufen, ohne dass er dazu befugt gewesen wäre. Der interimistische Leiter von ... habe dann eine Korrektur vornehmen müssen. , Auf die Frage, warum der interimistische Leiter im Stakeholderkreis nicht klargestellt habe, dass A eine berechtigte Beschwerde erhoben habe, antwortete die Leiterin der Personalabteilung, sie glaube, dass er das getan habe, und überdies habe sie B, wenn ihr A mitgeteilt habe, dass er mit jemandem über die Sache gesprochen habe, sofort angerufen und gesagt, dass er dies unterlassen solle. B habe ihr wiederum von Fällen berichtet, in denen A schlecht über ihn gesprochen habe. Es sei in der Praxis sehr schwer, bei vielen bestehenden Kontakten ein (einziges) Narrativ herauszugeben. A habe auf Social Media Zitate und Verweise über eine sexuelle Belästigung verbreitet, woraufhin B mitgeteilt habe, dass er von allen darauf angesprochen worden sei. Er habe sich gefragt, weshalb A das mache, wo sie doch gesagt habe, dass keine sexuelle Belästigung vorliege. Sie

habe mit den Stakeholdern im Umfeld (z. B. WKO) gesprochen und über die Einberufung berichtet, es sei schwer gewesen, auf das jeweilige Vorgehen zu reagieren., Der Dienstgebervertreter E führte aus, dass Dienstgebervertreter nicht in die Öffentlichkeit gehen und über Disziplinarverfahren oder disziplinarrechtliche Angelegenheiten sprechen könnten.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass behördenintern general- und spezialpräventiv gehandelt werden müsse, replizierte die Leiterin der Personalabteilung, man habe versucht, die dienstrechtlichen Vorgaben und die menschliche Seite miteinzubeziehen, wobei zu beachten gewesen sei, dass in ... jeder Vorwurf für ... Klagen verwendet werden könne.

Die GBB gab an, dass sie im ... oder ... nochmals ein Gespräch mit A geführt habe, und diese habe gesagt, dass sie sich gut betreut fühle. Sie habe sich auch für die Gespräche mit der Leiterin der Personalabteilung und der Arbeitspsychologin und für das Home Office bedankt. Irgendwann danach habe aber A etwas auf Social Media gepostet, und darauf habe B reagiert.

Der Dienstgebervertreter D wiederholte, dass der Dienstgeber konkretes disziplinarrechtliches Vorgehen nicht gegenüber unbeteiligten Mitarbeitenden kommunizieren dürfe. Man habe daher den Mitarbeitenden und Kontakten außerhalb lediglich mitteilen können, dass B ab ... nicht mehr in dieser Funktion vor Ort sein werde.

Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass behördenintern general- und spezialpräventiv gehandelt werden müsse, replizierte die Leiterin der Personalabteilung, man habe versucht, die dienstrechtlichen Vorgaben und die menschliche Seite miteinzubeziehen, wobei zu beachten gewesen sei, dass in ... jeder Vorwurf für ... Klagen verwendet werden könne., Die GBB gab an, dass sie im ... oder ... nochmals ein Gespräch mit A geführt habe, und diese habe gesagt, dass sie sich gut betreut fühle. Sie habe sich auch für die Gespräche mit der Leiterin der Personalabteilung und der Arbeitspsychologin und für das Home Office bedankt. Irgendwann danach habe aber A etwas auf Social Media gepostet, und darauf habe B reagiert., Der Dienstgebervertreter D wiederholte, dass der Dienstgeber konkretes disziplinarrechtliches Vorgehen nicht gegenüber unbeteiligten Mitarbeitenden kommunizieren dürfe. Man habe daher den Mitarbeitenden und Kontakten außerhalb lediglich mitteilen können, dass B ab ... nicht mehr in dieser Funktion vor Ort sein werde.,

Zusammengefasst gaben die Dienstgebervertreter:innen an, dass die Vorgehensweise auch aus heutiger Sicht richtig erscheine. Man habe sich bemüht, in einer sehr komplexen Situation B das Fehlverhalten aufzuzeigen und eine Verhaltensänderung zu erwirken.

Auf die Frage, ob A ein positives Dienstzeugnis erhalten habe, antwortete der Dienstgebervertreter D, dass das BMEIA keine wertenden Beschreibungen vornehme, sondern nur die Ein- und Austrittsdaten und die Zuständigkeit angebe.

Die Vorsitzende führte aus, dass ein Gutachten des Senates kein für beide Seiten zufriedenstellendes Ergebnis bieten werde. Die Frage sei, ob zumindest die Möglichkeit bestehe, in einem Schriftstück (etwa einem Dienstzeugnis oder einer Art von „Ehrenerklärung“) As Tätigkeit entsprechend zu würdigen, um Abhilfe für eine allfällige Rufschädigung auf Grund der Beschwerdeerhebung zu bieten.

Der Dienstgebervertreter D sicherte zu, diese Möglichkeit zu prüfen.

Bs Befragung erfolgte in Anwesenheit seiner rechtsfreundlichen Vertreterin ...

Die Vorsitzende brachte zunächst B zur Kenntnis, dass A bei ihrer heutigen Befragung ein Konvolut von WhatsApp Nachrichten vorgelegt habe, woraufhin Bs rechtsfreundliche Vertretung beantragte, diese B zur Verfügung zu stellen. Weiters wies Bs rechtsfreundliche Vertretung auf die zahlreichen von B namhaft gemachten Auskunftspersonen hin, woraufhin die Vorsitzende erklärte, dass der Senat nur dann Auskunftspersonen befrage, wenn aufgrund der beiderseitigen Vorbringen kein für die Beurteilung der behaupteten Belästigung und Diskriminierung hinreichender Eindruck von der Situation gewonnen werden könne und Auskunftspersonen diesen Eindruck aufgrund ihrer Anwesenheit bei Vorfällen vermitteln könnten. Die Vorsitzende teilte weiters mit, dass A heute darüber aufgeklärt worden sei, dass der Senat keinen Anhaltspunkt für eine sexuelle Belästigung, sondern für eine Belästigung aufgrund des Geschlechts gesehen habe, A habe Bs Verhalten auch als geschlechtsbezogene Belästigung verstanden und ihren Antrag dahingehend geändert.

Auf Frage der Vorsitzenden, wann sich die – vorerst einvernehmlich - enge Nahebeziehung, die deutlich enger gewesen sei als zwischen einem Vorgesetzten und einer Mitarbeiterin üblich, geändert habe, antwortete B, im ... Bei der Zusammenarbeit an einem Artikel habe A auf seine Änderungsvorschläge für Formulierungen sehr emotional reagiert

und ihm vorgeworfen, dass er versuche, ihre Stimme zu unterdrücken. Da habe er das Gefühl gehabt, dass die berufliche Zusammenarbeit extrem schwierig geworden sei, weil A jede Art von Interaktion seinerseits als eine Einschränkung interpretiert habe. A habe im Laufe des Jahres ... zunehmend von ihm gefordert, sich aus dem Arbeitsbereich zurückzuziehen.

Auf Nachfrage nach dem Auslöser für die zunehmend schwierigere Zusammenarbeit antwortete B, dass es einen zeitlichen Zusammenhang mit dem Jahr ... gebe, als er sich auf As Ersuchen im BMEIA um eine Arbeitserlaubnis für sie und ihren Mann eingesetzt habe. Dies habe an ihren Kräften gezehrt, da es im Außenministerium viel Widerstand gegeben habe, es habe sie aber auch zusammengeschweißt. Er habe ein Jahr lang versucht, eine Lösung zu finden, was in der Zentrale Verärgerung hervorgerufen habe, weil er sich so sehr eingesetzt habe, und A sei über die Dauer dieses Prozesses verärgert gewesen, und er habe sich sehr geärgert, dass er dafür verantwortlich gemacht werde. Er wolle Spekulationen vermeiden, aber man könnte interpretieren, dass A alles erreicht habe und nun für sie die nächste Phase im Vordergrund gestanden sei. Aus seiner Sicht habe sie nicht mehr akzeptiert, dass sie gemeinsam den ... bereich betreuen und er ihr Vorgesetzter sei und die Dienstaufsicht über sie habe. Es sei eine Art Rivalität gewesen, die von ihr ausgegangen und die Wurzel der zunehmenden Konflikte gewesen sei. Sie habe zu ihm gesagt, die Leute würden glauben, dass sie seine rechte Hand sei, den „credit“ würde immer er bekommen. Er solle sich zurückziehen und ihr das Feld überlassen. Er habe versucht, partnerschaftlich und auf Augenhöhe darüber zu sprechen und As Anliegen so weit wie möglich entgegenzukommen. Er habe auch verstanden, dass sie sich einen Namen machen wollen, da sie nach der Zeit für „...“ in ... tätig habe sein wollen. Im Nachhinein betrachtet wäre wohl eine Mediation oder die Einschaltung der Zentrale notwendig gewesen, um den Konflikt zu lösen. Er habe die Zentrale nicht eingeschaltet, weil diese wegen des Visums schon so verärgert gewesen sei und er gedacht habe, dass er damit ihnen beiden und dem Projekt schaden würde. Er habe sich in einer Zwickmühle gesehen. Er habe proaktiv eine Mediation - die er auch selbst bezahlt hätte - angestrebt, weil für ihn die Konflikte völlig unverständlich gewesen seien. Seine einzige Bedingung sei gewesen, dass in der Mediation die Regeln des BMEIA und die Gesetze der Republik nicht verhandelt würden. Auf Frage der Vorsitzenden, wann sich die - vorerst einvernehmlich - enge Nahebeziehung, die deutlich enger gewesen sei als zwischen einem Vorgesetzten und einer Mitarbeiterin üblich, geändert habe, antwortete B, im ... Bei der Zusammenarbeit an einem Artikel habe A auf seine Änderungsvorschläge für Formulierungen sehr emotional reagiert und ihm vorgeworfen, dass er versuche, ihre Stimme zu unterdrücken. Da habe er das Gefühl gehabt, dass die berufliche Zusammenarbeit extrem schwierig geworden sei, weil A jede Art von Interaktion seinerseits als eine Einschränkung interpretiert habe. A habe im Laufe des Jahres ... zunehmend von ihm gefordert, sich aus dem Arbeitsbereich zurückzuziehen. Auf Nachfrage nach dem Auslöser für die zunehmend schwierigere Zusammenarbeit antwortete B, dass es einen zeitlichen Zusammenhang mit dem Jahr ... gebe, als er sich auf As Ersuchen im BMEIA um eine Arbeitserlaubnis für sie und ihren Mann eingesetzt habe. Dies habe an ihren Kräften gezehrt, da es im Außenministerium viel Widerstand gegeben habe, es habe sie aber auch zusammengeschweißt. Er habe ein Jahr lang versucht, eine Lösung zu finden, was in der Zentrale Verärgerung hervorgerufen habe, weil er sich so sehr eingesetzt habe, und A sei über die Dauer dieses Prozesses verärgert gewesen, und er habe sich sehr geärgert, dass er dafür verantwortlich gemacht werde. Er wolle Spekulationen vermeiden, aber man könnte interpretieren, dass A alles erreicht habe und nun für sie die nächste Phase im Vordergrund gestanden sei. Aus seiner Sicht habe sie nicht mehr akzeptiert, dass sie gemeinsam den ...bereich betreuen und er ihr Vorgesetzter sei und die Dienstaufsicht über sie habe. Es sei eine Art Rivalität gewesen, die von ihr ausgegangen und die Wurzel der zunehmenden Konflikte gewesen sei. Sie habe zu ihm gesagt, die Leute würden glauben, dass sie seine rechte Hand sei, den „credit“ würde immer er bekommen. Er solle sich zurückziehen und ihr das Feld überlassen. Er habe versucht, partnerschaftlich und auf Augenhöhe darüber zu sprechen und As Anliegen so weit wie möglich entgegenzukommen. Er habe auch verstanden, dass sie sich einen Namen machen wollen, da sie nach der Zeit für „...“ in ... tätig habe sein wollen. Im Nachhinein betrachtet wäre wohl eine Mediation oder die Einschaltung der Zentrale notwendig gewesen, um den Konflikt zu lösen. Er habe die Zentrale nicht eingeschaltet, weil diese wegen des Visums schon so verärgert gewesen sei und er gedacht habe, dass er damit ihnen beiden und dem Projekt schaden würde. Er habe sich in einer Zwickmühle gesehen. Er habe proaktiv eine Mediation - die er auch selbst bezahlt hätte - angestrebt, weil für ihn die Konflikte völlig unverständlich gewesen seien. Seine einzige Bedingung sei gewesen, dass in der Mediation die Regeln des BMEIA und die Gesetze der Republik nicht verhandelt würden.

Die Frage, ob es bei der Aufnahme ein On-Boarding zum Dienstrecht (Rechte und Pflichten) gegeben habe, bejahte B und führte weiter aus, dass er A auf das Dienstrecht hingewiesen habe, wenn sie Sachen verlangt habe, die

dienstrechtlich nicht in Ordnung gewesen seien. Er habe sie belehrt, dass es nicht angehe, in der Dienstzeit einen ... kurs zu machen. Er sei aber A entgegengekommen, weil er nicht gewollt habe, dass dieser Konflikt ihr Projekt zerstöre. Er habe versucht, den Konflikt mit Hilfe einer Mediation beizulegen. Er glaube nicht, dass er A hinsichtlich des Dienstrechts falsch informiert oder falsche Erwartungen in ihr geweckt habe. Es sei für beide völlig klar gewesen, was für A als Sur-Place-Bedienstete möglich sei und was nicht. Sie behaupte in der Beschwerde, dass er ihr zugesagt habe, sie könne Direktorin des ... werden, was nicht zutreffend sei. Er habe ihr gesagt, er werde den Antrag in der Zentrale stellen und diese werde entscheiden. Die Zentrale habe sie dann zum „Head“ gemacht. Er habe dienstrechtlich nichts Falsches in Aussicht gestellt. Er wisse nicht, wie A darauf gekommen sei, dass sie die Leitung des ... übernehmen könnte, seine Idee sei es nicht gewesen. Er wisse auch nicht, warum er dafür verantwortlich sein sollte, dass sie im ... nach der Beschwerde „die Fantasie“ gehabt habe, sich ohne Préalable Diplomatin zu nennen.

Die Vorsitzende replizierte, dass A gesagt habe, sie habe sich so genannt, weil er sie so bezeichnet habe, sie habe seine Bezeichnung nur übernommen. B replizierte darauf, dass er firm genug sei, um zu wissen, was dies völker- und dienstrechtlich bedeute, er habe mit Sicherheit nicht gesagt, dass A Diplomatin sei. A habe sich wohl als ...botschafterin gesehen.

Auf den Hinweis, dass er aber in der WhatsApp-Nachricht vom ... [Anm.: Seite 1 der Vorlage der Antragstellerin in der Senatssitzung] geschrieben habe, ihre Ernennung zum Direktor stehe unmittelbar bevor, führte B aus, dass er A versprochen habe, sich dafür in der Zentrale einzusetzen. Er habe auch bis zum Schluss bei den Verantwortlichen in der Zentrale darauf gedrängt, dass sie diesen Titel erhalte, und es sei ihm dies auch bis zum Schluss in Aussicht gestellt worden. Er habe A über die Prozesse Auskunft gegeben und ihr gesagt, dass es gut ausschaue. Versprochen in dem Sinne, dass er so getan hätte als könne er darüber bestimmen, habe er es nicht. Letztlich habe er vom Kabinett einen Anruf bekommen, dass dies doch nicht möglich sei.

Auf die Frage nach dem Zeithorizont der Mediation führte B aus, dass sie für ... geplant gewesen sei, A habe sich jedoch ab ... im Krankenstand befunden. Es habe ab dann, abgesehen von den Nachrichten, in denen er geschrieben habe, ob sie reden könnten, keinen direkten Kontakt gegeben. Sie habe ihm auch mit allem möglichen gedroht und er habe schlicht Angst bekommen.

Auf Frage, ob die Beschwerde für ihn überraschend gewesen sei und wann er davon erfahren habe, antwortete B, dass ihm natürlich alles Mögliche geschwant habe, weil A den Kontakt zu ihm abgebrochen und Drohungen ausgestoßen habe. Es habe Ende .../Anfang ... einen Termin mit der Leiterin der Personalabteilung in der Zentrale gegeben, er sei davon ausgegangen, dass es um seine Verwendung in der Zeit nach ... gehen werde, man habe ihm jedoch eröffnet, dass es Vorwürfe gebe und ihm diese in groben Zügen geschildert. Er sei zu keiner Stellungnahme aufgefordert worden, er habe die Stellungnahme gegen den ausdrücklichen Willen der Zentrale abgegeben, weil er nicht genau gewusst habe, was die Vorwürfe seien, und ihm nicht die Möglichkeit gegeben worden sei, seine Sicht zu schildern. Man habe ihm lediglich kommuniziert, dass es ein viel zu nahes Verhältnis zwischen ihm und A gegeben habe und sie unzählige WhatsApp-Nachrichten vorgelegt habe, genaueres habe er in seiner Stellungnahme (zum Kenntnisstand ...) aufgelistet. Er sei mündlich ermahnt worden.

Abschließend führte B (auf Nachfrage) aus, dass er persönlich noch eine Möglichkeit sehe, den Konflikt friedlich aus der Welt zu schaffen.

Im weiteren Verlauf wurde über die Möglichkeit, Durchführbarkeit und über die Rahmenbedingungen einer Mediation gesprochen. Letztlich bot Bs rechtsfreundliche Vertretung an, einen Mediationsvorschlag mit den Konditionen von B zu übermitteln. Die Schlichtung solle das Ziel haben, ein gemeinsames Papier zu erarbeiten.

Bs rechtsfreundliche Vertretung beantragte für den Fall, dass keine Einigung erzielt werde eine weitere Befragung von B.

Der Dienstgebervertreter D führte abschließend zum Thema Visum aus, einen Monat nachdem A das Visum bekommen habe, hätten die Probleme angefangen. Zu As Vorbringen, das BMEIA habe die Täterschaft nie in Abrede gestellt, sei festzuhalten, dass das BMEIA niemals von Täterschaft gesprochen habe. Man habe jedoch gesehen, dass A sehr fordernd gewesen sei und B darauf eingegangen sei. Die Einschätzung des BMEIA sei gewesen, dass es sich um Fehlverhalten im Management bzw. in der Führung handle, und das sei entsprechend gehandelt worden. Man habe die Angelegenheit nicht als geschlechterspezifische oder sexuelle Belästigung oder als Diskriminierung gesehen.

Per Email vom ... wurde Bs Mediationsvorschlag A und dem BMEIA übermittelt. A lehnte den Vorschlag ab. Das BMEIA teilte per Schreiben vom ... mit, dass A ein Dienstzeugnis des Österreichischen Konsulats ... übermittelt werde.

Festzuhalten ist, dass letztlich alle Vergleichsbemühungen gescheitert sind.

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 Gemäß Paragraph 8, Absatz eins, B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

Gemäß § 8 Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Gemäß Paragraph 8, Absatz 2, Ziffer eins, 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 eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Gemäß § 8a Abs. 1 B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen Gemäß Paragraph 8 a, Absatz eins, B-GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

Gemäß § 8a Abs. 2 Z 1 B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt. Gemäß Paragraph 8 a, Absatz 2, Ziffer eins, B-GIBG liegt eine geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG Nr. 65/2004 ist die geschlechtsbezogene Belästigung eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes, die ohne Bezug auf die sexuelle Belästigung erfolgt. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Die entsprechenden Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, sie können in mündlichen und schriftlichen Äußerungen, Gesten usw. bestehen. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumwelt bewirken oder dies zumindest bezwecken. Für Mobbing typisch ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum. Zentrales Beurteilungskriterium ist die Machtausübung und die daraus resultierende (potenzielle) Änderung des Verhaltens der belästigten Person. Nach den Erläuterungen zur Novelle des B-GIBG Nr. 65 aus 2004, ist die geschlechtsbezogene Belästigung eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes, die ohne Bezug auf die sexuelle Belästigung erfolgt. Geschlechtsbezogene Belästigung ist eine der möglichen Erscheinungsformen von Mobbing. Die

entsprechenden Verhaltensweisen können verschiedene Formen annehmen, sie können in mündlichen und schriftlichen Äußerungen, Gesten usw. bestehen. Sie müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Arbeitsumwelt bewirken oder dies zumindest bezwecken. Für Mobbing typisch ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum. Zentrales Beurteilungskriterium ist die Machtausübung und die daraus resultierende (potenzielle) Änderung des Verhaltens der belästigten Person.

Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte, um eine gedeihliche Zusammenarbeit zu ermöglichen und ein vertrauenswürdiges Bild der Aufgabenerfüllung nach außen zu vermitteln. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist daher nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Die Verletzung der Würde setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität der Beeinträchtigung voraus.

Die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, d.h. bezogen auf die Gefühlswelt der „betroffenen Person“ zu beurteilen, und sie muss für den Belästiger:die Belästigerin erkennbar sein.

Unabhängig von der subjektiven Unerwünschtheit kann ein Verhalten als (sexuelle) Belästigung qualifiziert werden, wenn es (objektiv) unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und eine negative Arbeitsatmosphäre schafft oder schaffen soll. Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger aber gravierender Zwischenfall den Tatbestand der (sexuellen) Belästigung erfüllen.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin:ein Antragsteller im Falle einer behaupteten (sexuellen) Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Der Täter oder die Täterin bzw. die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr:ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Gemäß der Beweislastregel des Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat eine Antragstellerin:ein Antragsteller im Falle einer behaupteten (sexuellen) Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Der Täter oder die Täterin bzw. die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass die von ihr:ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Gemäß § 4 Z 6 B-GIBG darf niemand aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert werden. Gemäß Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG darf niemand aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis unmittelbar oder mittelbar bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert werden.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin:ein Antragsteller die ihr:ihm zugefügte Diskriminierung glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Gemäß der Beweislastregel des Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat eine Antragstellerin:ein Antragsteller die ihr:ihm zugefügte Diskriminierung glaubhaft zu machen. Die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers hat darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

As ursprünglicher Antrag lautete (u.a.) auf Feststellung einer sexuellen Belästigung durch B. Da sich für den Senat aus der Gesamtheit ihrer 21-seitigen Ausführungen, insbesondere auch aus den darin zitierten WhatsApp Nachrichten (und sodann in toto vorgelegten knapp 800 Seiten Chatprotokolle) nicht ergab, dass B ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt hätte (auch nicht aus einer Verliebtheit im Sinne einer romantischen Anziehung heraus), brachte die Senatsvorsitzende A in der Senatssitzung am ... die Tatbestände „sexuelle Belästigung“ und „Belästigung aufgrund des Geschlechtes“ im B-GIBG zur Kenntnis. A änderte daraufhin ihren Antrag auf Prüfung einer Belästigung aufgrund des Geschlechtes.

Es ist daher nicht näher auf den Tatbestand der sexuellen Belästigung einzugehen, es sei denn, es ist zum besseren Verständnis erforderlich.

Zusammengefasst sah sich A durch folgende Verhaltensweisen von B aufgrund des Geschlechts belästigt:

Ihr Vorgesetzter B, mit dem sie eine enge freundschaftliche, nahezu geschwisterliche, Beziehung verbunden habe, habe mit ... begonnen, sich in As Tätigkeitsbereich einzumischen, indem er gedrängt habe, in ihre Meetings einbezogen

zu werden und versucht habe, ihre Position bei Projektpartner:innen zu untergraben. Sein Verhalten sei zunehmend von Besitzdenken im Hinblick auf ihren – von ihm zugestandenen großen Anteil am Erfolg - und Eifersucht auf Projektpartner geprägt gewesen. Nachdem sie ihm ihre tiefe Betroffenheit durch dieses Verhalten kommuniziert habe, habe er sie im ... ersucht, ein Video von ihm aufzunehmen, in dem er versprochen habe, sein Verhalten zu ändern, im Falle einer Wiederholung dieses „toxischen Musters“ sollte sie ihm dieses Video vorspielen.

B habe Gespräche als „dienstlich“ angeordnet, in denen dann – nebeneinander auf engem Raum - stundenlang über seine Gefühle und Ängste geredet worden sei. Es sei A immer wieder kurz gelungen, seine Bedenken zu zerstreuen, wenige Tage später habe der Kreislauf aber in unzähligen Chatnachrichten von Neuem begonnen. Dies habe sie psychisch belastet und es ihr auch erschwert, ihre Arbeit ihren eigenen Ansprüchen gemäß zu erledigen.

B habe alle zwei Wochen mit ihr alleine einen Abend verbringen wollen, und dies auch mit Nachdruck eingefordert. Diese Abende seien formell als „Working Dinner“ tituiert worden, hätten sich jedoch graduell zu privaten Treffen bei Kerzenlicht entwickelt, in denen B lange über seine Gefühle gesprochen habe.

Im Laufe des ... sei es zunehmend zu Auseinandersetzungen gekommen, als A sich gegen diese Art der Kommunikation verwahrte, allerdings sei B mittlerweile vorsichtiger geworden und habe die Kommunikation häufiger über Telefon abwickeln wollen und sie immer wieder zu kontaktieren versucht. Seine Wutanfälle hätten sie verängstigt. Sie habe angeboten, dass er die Leitung der ... Projekte übernehmen solle, und gebeten, per Email zu kommunizieren, um die langwierigen Gespräche zu vermeiden.

Am Abend des ... habe B wutentbrannt darüber, dass sie das Büro verlassen habe wollen, seinen Kopfhörer auf den Tisch geschmettert und sei aus dem Zimmer gestürmt. Spätestens nach diesem Vorfall sei seine Obsession für sie bedrohlich geworden und sie habe eine Mediation vorgeschlagen, und B habe dieser zugestimmt.

B habe für den Fall, dass sie versuchen sollte, sich ihm dieser Art von Konversation zu entziehen, mit ihrer privaten und professionellen „Vernichtung“ („retaliation“) gedroht.

Sie habe die Übergriffe und Forderungen ertragen, weil eine Kündigung von Seiten ihres Vorgesetzten zur Folge gehabt hätte, dass ihr Mann (ein ...) und sie den Aufenthaltstitel/Visum verloren hätten und das Land verlassen hätten müssen.

Im Zuge einer Dienstreise nach ... sei es Ende ... zu einem Streit darüber zwischen ihnen im Zusammenhang mit Vorträgen gekommen. B habe gesagt, er sei ihr Vorgesetzter, sie habe zu tun, was er anordne. In den folgenden Kurstagen habe er unentwegt auf eine Aussprache gedrängt und ihr laufend Nachrichten auf ihr privates Handy geschickt. Am ... habe er sechs Mal versucht (während des ... Termins) anzurufen, dann habe er ihr die „dienstliche Weisung“ erteilt, ihn umgehend zurückzurufen. Bei ihrem Anruf habe er in den Hörer geschrien und „dienstrechtliche Konsequenzen“ angedroht. Im Rahmen ihres Gespräches am ... (in ...) hätten sie festgelegt, keine persönlichen Gespräche mehr zu führen und nicht mehr zu zweit in einem Raum zu sein, bis sie sich durch die Mediation bereit fühle, ins gemeinsame Büro zurückzukehren. Am ... seien „rührselige“ WhatsApp Nachrichten gefolgt. Per Email vom ... habe B allerdings ihre Anwesenheit im Büro ab sofort angeordnet und gesagt, dass ein Mediator keinen Sinn habe, wenn sie sich nicht an die Gesetze und Weisungen der Zentrale halten wolle. Zusammen mit dem Stress der letzten Monate habe diese Nachricht bei ihr eine Panikattacke mit einem Migräneanfall ausgelöst. Der konsultierte Neurologe habe einen sofortigen Krankenstand verschrieben und mehrere Monate Ruhe empfohlen. Nach der Krankmeldung habe B weiterhin auf ihr privates Handy persönliche, bedrängende Nachrichten geschrieben.

A glaubte weiters, dass B seinen Rückflug in ... auf den Tag ihres Rückfluges umgebucht habe. Zurück in ... sei sie - trotz ihres Krankenstands - von ihm täglich auf WhatsApp und per Email kontaktiert worden. Er habe auch ihrem Gatten geschrieben und versucht, diesen zu überreden, ihn zu treffen. Sie habe schließlich eine Anwaltskanzlei aufgesucht und mit ... beim BMEIA eine Beschwerde eingebracht.

B stellte die von A dargelegten Inhalte der Chatnachrichten und des von A am ... aufgenommenen Videos weder in seiner schriftlichen Stellungnahme, noch bei seiner Befragung durch den Senat am ... in Abrede. Er begründete die ausufernde Kommunikation mit seiner Mitarbeiterin damit, dass sich die „innige Freundschaft“ und das „enge Vertrauensverhältnis“ in einen Konflikt um Macht und Anerkennung gewandelt hätte, weil ihn A zunehmend als Rivalen gesehen habe, deshalb habe sie ihn auch manipuliert. Sie habe ihre Arbeitssituation als unbefriedigend empfunden und ihm dafür die Schuld gegeben. Die ständigen Konflikte hätten längere Aussprachen erforderlich gemacht.

Die Darstellung der „working dinners“ als Abendessen mit Kerzenlicht und Wein sei falsch, die Initiative für die Treffen sei von A ausgegangen, der Ausdruck „Quality Time“ stamme von ihr. Die Treffen hätten im offenen Essbereich des ... stattgefunden. Ab ... habe er von A Anwesenheit im ... eingefordert, weil er den Verdacht gehabt habe, dass sie in der Dienstzeit Freizeitaktivitäten nachgehe. Überdies habe er als Dienststellenleiter die vom BMEIA nach der Pandemie wieder eingeführte Anwesenheitspflicht umzusetzen müssen.

Bei den von A dargestellten Vorfällen im ... (Kopfhörer auf den Tisch knallen und Vorfall auf dem Parkplatz im ...) habe es sich um eine unangemessene Reaktion und um einen Streit gehandelt, aber nicht um „Übergriffe“.

Seinen Flug von ... nach ... habe er umgebucht, weil er wegen As Krankenstand in ... Projekte besprechen habe müssen.

A sei kein Opfer, das Gegenteil sei der Fall. Ihre genaue Motivation, ihn derartigen Attacken auszusetzen, sei ihm bis heute nicht klar, sie habe sich jedenfalls mit ihrer ursprünglichen Beschwerde beim BMEIA Vorteile für ihre Karriere versprochen.

Aufgrund des von A dem Senat zum Nachweis ihrer Darstellungen und Behauptungen vorlegten Konvolutes mit transkribierten WhatsApp Nachrichten kann (beginnend mit dem Zeitpunkt, in dem A das Verhalten ihres Vorgesetzten als unangenehm wahrzunehmen begann) zusammengefasst an Hand von einigen wenigen prägnanten Beispielen aus den Chatnachrichten zum Verlauf der Beziehung festgestellt werden:

Am ... schrieb B an A, sie sei ein großartiger Mensch, sie bedeute ihm sehr viel, er bewundere ihre beruflichen Leistungen grenzenlos, sie könne sich auf seine private und professionelle Loyalität verlassen usw.

In dem von A am ... aufgenommenen Video versprach B, A das Feld zu überlassen und ihr nie wieder den Vorwurf zu machen, dass er nicht gesehen werde; er werde ihr nie wieder ein schlechtes Gewissen machen und ein Alptraum für sie sein. Er habe „das“ „wirklich sehr, sehr schlecht gemacht“; „I won't be a problem anymore“.

Am ... schrieb B, er finde es toll, wie A ihre Arbeit (offenbar an einem anstrengenden Tag) mache, ihre Ideen und Initiativen seien ein Genuss, sie sei visionär, klug, elegant usw. Er denke fest an sie und sei wahnsinnig dankbar für alles, was sie für ... leiste. Er könne von ihr lernen und frage sich bei fast jeder Problemstellung, was sie machen würde. Er verspreche, etwaige Hindernisse bei der Erfüllung ihrer Ziele aus dem Weg zu räumen. Sie sei „einfach cool“ usw.

Am ... schrieb B, er habe das Gefühl, drei verschiedene Leben gleichzeitig zu leben und sei so froh, dass es A gebe usw.

Am ... schrieb B im Rahmen eines Chats, in dem er A ermunterte, sich nicht zu viele Gedanken über ihre Kommunikation zu machen und ihre Ziele im Auge zu behalten: „... I only wish there would be a pill or a surgery or a simple breathing technique for“ Am ... schrieb B im Rahmen eines Chats, in dem er A ermunterte, sich nicht zu viele Gedanken über ihre Kommunikation zu machen und ihre Ziele im Auge zu behalten: „... römisch eins only wish there would be a pill or a surgery or a simple breathing technique for“

Am ... schrieb B u.a., sie sei unglaublich faszinierend, nett und sympathisch, sie sei einer der wichtigsten Menschen in seinem Leben geworden, er sei wahnsinnig dankbar für das Privileg so viel Zeit mit ihr verbringen zu dürfen; er wisse, dass er das nicht überstrapazieren dürfe, er sei sich der Notwendigkeit von Grenzen zu Ihrem Schutz absolut bewusst usw.

Am ... schrieb B u.a., A sei ein Wunder für ...

Am ... (im Zuge einer rund zweistündigen (neuerlichen) Auseinandersetzung wegen Zuständigkeiten) schrieb B u.a.: „I understand that. I feel it is toxic too and I take responsibility for it. ... I want to be your friend. I want to keep this friendship. It's my biggest priority. The second that you stay and feel motivated ...“ Am ... (im Zuge einer rund zweistündigen (neuerlichen) Auseinandersetzung wegen Zuständigkeiten) schrieb B u.a.: „I understand that. römisch eins feel it is toxic too and römisch eins take responsibility for it. ... römisch eins want to be your friend. römisch eins want to keep this friendship. It's my biggest priority. The second that you stay and feel motivated ...“

Am ..., nachdem A B angeboten hatte, das ... Projekt zu übernehmen („Please take it - the project ...“) wurde in einem gut 1stündigen Chat über die Form der weiteren Zusammenarbeit diskutiert.

Am ..., nach dem „Vorfall“ mit den Kopfhörern“, entschuldigte sich B: „...Mein Verhalten war inakzeptabel. (...) Ich hab die Nerven verloren. (...) Ich hatte mich so auf den Nachmittag gefreut. (...) Ich hab alles verhaut. Kann ich noch kurz entschuldigen? Ich kann das nicht mehr gutmachen. Ich hab einfach die Nerven verloren. Bitte pass auf dich auf. Es tut

mir so Leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid. Es tut mir so leid" usw.

Am ... schrieb B: You are hurting me. I am not saying anything bad about you other than YOU ARE HURTING ME!!! I have no idea why but you are hurting me. You are hurting me because you think you can. And you are right. You can. I have no defenses against you. So here we are." Am ... schrieb B: You are hurting me. römisch eins am not saying anything bad about you other than YOU ARE HURTING ME!!! römisch eins have no idea why but you are hurting me. You are hurting me because you think you can. And you are right. You can. römisch eins have no defenses against you. So here we are."

Am ... schrieb B u.a.: „I feel so embarrassed ... and angry with myself that I spoke so much to you about my emotions. ... But here we are and I now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“). I am so deeply sorry that you felt this way. "Am ... schrieb B u.a.: „I feel so embarrassed ... and angry with myself that römisch eins spoke so much to you about my emotions. ... But here we are and römisch eins now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“). römisch eins am so deeply sorry that you felt this way. "

Im Rahmen des Chats am... versichern B und A einander, sich zu bemühen, mit Hilfe der Mediation das verlorengegangene Vertrauen wiederherzustellen und damit auch ein gutes Arbeitsklima.

Per Email vom ... ordnete B As Anwesenheit im Büro an und erklärte, eine Mediation habe keinen Sinn, wenn sie sich nicht an die Gesetze bzw. Weisungen halten wolle.

Am ... schrieb B u.a., er werde eine „Übereinkunft“ skizzieren, gültig ab dem Zeitpunkt, zu dem A wieder gesund sei, und er versicherte ihr:

„I ... es wird alles gut.“ ... „Ich verspreche es dir.“ ... „Du bist ein außergewöhnlicher Mensch und ich werde dich in Zukunft konsequent so behandeln. ...“

Am ... fügte B hinzu: „I am sorry for everything. I don't you to forgive me but you should know that I am sorry and don't know what to do.“ Am ... fügte B hinzu: „I am sorry for everything. römisch eins don't you to forgive me but you should know that römisch eins am sorry and don't know what to do.“

Zweifellos sind derartige Nachrichten eines Vorgesetzten an seine Mitarbeiterin absolut unangemessen, weil distanzlos, und zwar auch dann, wenn ein ursprünglich partnerschaftliches Arbeitsverhältnis einen engen freundschaftlichen Charakter angenommen hat. Die Unangemessenheit der Inhalte der Nachrichten von B gegenüber seiner Mitarbeiterin stand auch für die Verantwortlichen im BMEIA von Beginn an fest, sie attestierten B „Managementversagen“ (auf die Einschätzung des BMEIA wird noch eingegangen).

A war überzeugt, dass Besitzdenken, Eifersucht und eine „Obsession“ für sie (und auch Verliebtheit) die Motive für Bs Verhalten ihr gegenüber waren, B ortete einen Machtkampf aufgrund von Rivalität (dies hielt B auch expliziert in einem ausführlichen Schreiben an A (vorgelegt in der Senatssitzung) fest). Es kann dahingestellt bleiben, welche Motive und Absichten B für die überschwänglichen, hochlobenden und hochemotionalen Botschaften und Erklärungen A gegenüber hatte, ein derart (durchgehend) privater Ton ist jedenfalls in dienstlichem Zusammenhang unangebracht und wird umso mehr dann belästigend, wenn die Bedienstete in der Folge wieder dienstliche Distanz und einen sachlichen Ton einfordert.

Es erübrigt sich, näher darauf einzugehen, dass derart hoch emotionalisierte Nachrichten an einen Mitarbeiter, zu dem eine enge freundschaftliche Beziehung bestanden hätte, nach der Lebenserfahrung – wenn man von einer sexuellen Konnotation absieht auch nach einem Streit - nicht geschrieben worden wären. Die Nachrichten und Botschaften an A haben eindeutig eine geschlechtsbezogene und geschlechtsstereotype Komponente. Die Bewunderung für die Kompetenz eines Mitarbeiters und Sympathiebekundungen für diesen als Mensch wären nicht mit einer Begeisterung zum Ausdruck gebracht worden, die mit ihren überschwänglichen Komplimenten Assoziationen an Verliebtheit hervorruft.

Abgesehen vom Ton der Nachrichten waren auch deren Länge oder Dauer und Häufigkeit unangemessen, und es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Intensität der Inhalte und die Notwendigkeit als Untergebene darauf zu antworten nicht für die betroffene Person (zumindest) irritierend ist und im Laufe der Zeit zermürend und daher unerwünscht wird. Es ist der psychischen und physischen Gesundheit von Mitarbeitenden nicht zuträglich, weil verunsichernd, wenn permanent Kompetenzen verhandelt, Vorwürfe (etwa über mangelnde Einbindung in Projekte)

erhoben, Direktiven (etwa betreffend den Informationsfluss) ausgegeben und getroffene Vereinbarungen und Anordnungen wieder zurückgenommen werden, wenn erkannt wird, dass man als Vorgesetzte:r zu weit gegangen ist. Der permanente Wechsel zwischen überschwänglichem Lob und Kritik an der Vorgehensweise einer Mitarbeiterin (oder eines Mitarbeiters) bewirkt ebenso Verunsicherung wie sich wiederholende Schuldeingeständnisse und Bitten um Verzeihung. A gab ihrem Vorgesetzten mehrfach zu verstehen, dass ihre Zusammenarbeit unter diesen Bedingungen, vor allem aufgrund der permanenten Gespräche mit dem immer gleichen Thema (ihrer Freundschaft und (hauptsächlich) Bs Verletzungen), immer belastender geworden war, und hätte B als Führungskraft auch ohne dezidierten Hinweis darauf wissen müssen, dass sein Verhalten unpassend und von A nicht gewünscht ist. Der Senat erkennt in Bs Verhalten gegenüber A eindeutig den Versuch einer ins Private gehenden Vereinnahmung, und ist eine derartige Vorgehensweise für die betroffene Person entwürdigend und kann (subjektiv) auch als emotional manipulierend und schließlich beleidigend wahrgenommen werden. Auch indem B A abwechselnd auf ein Podest hob und ihr Vorwürfe machte und sie praktisch permanent zur Kommunikation drängte, wobei er sich am Ende doch auf seine Vorgesetztenfunktion berief und berufen konnte, verletzte er die Würde seiner Mitarbeiterin (auch wenn er dies wohl nicht beabsichtigte) und schuf damit für sie ein demütigendes und letztlich gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld.

Zur von A vorgebrachten Androhung einer „Vergeltung“ in der Nachricht vom ... hält der Senat fest, dass er aus dem Wort „retaliation“ in dem Satz „But here we are and I now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“) nicht die Androhung einer Vergeltung erkennen kann. Zur von A vorgebrachten Androhung einer „Vergeltung“ in der Nachricht vom ... hält der Senat fest, dass er aus dem Wort „retaliation“ in dem Satz „But here we are and römisch eins now have to find a course that reassures you without being too nice („overly emotional“) or the opposite („retaliation“) nicht die Androhung einer Vergeltung erkennen kann.

Ob B seinen Flug von ... nach ... auf den ... umgebucht hatte, um im selben Flieger zurückzufliegen wie A (und ihm damit eine weitere belästigende Handlung vorgeworfen werden könnte) konnte vom Senat nicht verifiziert werden. Dies gilt auch für einzelne Aussagen über Vorfälle, die nicht außer Streit stehen. Darauf einzugehen erübrigte sich aber für den Senat, weil aus der vorgelegten Korrespondenz ein Kommunikationsmuster beidseitig ersichtlich ist, das den Tatbestand der geschlechtsbezogenen Belästigung plakativ und glaubhaft darlegt.

Der Senat kam aufgrund des Antrages von A, der übermittelten WhatsApp Nachrichten, der schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen von B und des BMEIA zu dem Ergebnis, dass Bs Verhalten gegenüber A im Jahr ... eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 8a Z 1 B-GIBG darstellt. Der Senat kam aufgrund des Antrages von A, der übermittelten WhatsApp Nachrichten, der schriftlichen und mündlichen Stellungnahmen von B und des BMEIA zu dem Ergebnis, dass Bs Verhalten gegenüber A im Jahr ... eine Belästigung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Paragraph 8 a, Ziffer eins, B-GIBG darstellt.

Zu As Vorwurf der mangelnden Abhilfe des BMEIA gegen diese Belästigung ist festzuhalten:

Vertreterinnen des BMEIA führten Gespräche mit A, B, Bediensteten und Projektkolleg:innen in ... und in Mit B wurde umgehend seitens der Dienstbehörde ein Rechtsverdeutlichungsgespräch zum Umgang mit Mitarbeiterinnen geführt und ihm eine mündliche Ermahnung erteilt. Von diesen Abhilfemaßnahmen wurde A nicht in Kenntnis gesetzt. A und B wurden überdies dadurch getrennt, dass A nach dem Krankenstand bis zur Einberufung von B Home Office „ermöglicht“ wurde, wie es das BMEIA nannte, A empfand es eher als ein Drängen ins Home Office, das ihr keine Sicherheit vor Rufschädigung bot, dass sie eine böswillige und unzutreffende Beschwerde gegen ihren Vorgesetzten erhoben habe. B sollte laut Dienstbehörde nicht an seinem Arbeitsplatz bleiben und sich von A „fernhalten“, was er auch unterschrieben habe.

A erhoffte sich hingegen eine sofortige Suspendierung von B als nach außen hin sichtbare Sanktion, das BMEIA fand, in Bezug auf die Trennung von A sei eine Karenzierung ebenso effektiv wie eine Einberufung. Jedenfalls wurde B vom ... bis ..., per Bescheid vom ..., karenziert, die Karenzierung wurde (auf Antrag) verlängert (bis zu welchem Zeitpunkt wurde nicht angegeben). Die Karenzierung wurde von A als unzureichend empfunden, denn in den rund vier Monaten, die sie im Krankenstand (bzw. sodann im Home Office?) zubrachte, habe B gegenüber den Stakeholdern und Projektpartner:innen die Deutungshoheit über das Geschehen aus seiner Sicht - wie oben befürchtet - erlangt, während sie isoliert gewesen sei. Er habe von ihrer Beschwerde „herumerzählt“, und dass sie unbegründet sei, er habe Unwahrheiten über sie verbreitet und ihren Ruf beschädigt.

Das BMEIA vermeinte auch in der Sitzung des Senates, auf der Basis des damaligen Wissens richtig vorgegangen zu sein. B wurde belehrt und (mündlich) ermahnt, was - so der Dienstgebervertreter D - ausreichend gewesen sei, da B seine „Managementschwäche“ (als solche wurde die hoch emotionalisierte Kommunikation lediglich gedeutet) eingesehen habe.

Unzweifelhaft nahm das BMEIA As Beschwerde von Anfang an ernst. Es wurden neben B Bedienstete, Stakeholder und Projektmitarbeitende befragt, B wurde ermahnt, er musste versprechen, sich von A fernzuhalten. B wurde zunächst einberufen (und dann auf seinen Wunsch karenziert), die bereits mit ... verfügte Einberufung wurde aber erst durch Karenzierung mit ... wirksam. Es mag sein, dass nicht unverzüglich eine geeignete Person für die interimistische Leitung der Dienststelle zu Verfügung stand, es ist aber eine Tatsache, dass die weitere Präsenz von B und die Absenz von A im Umfeld von ... in der Dienststelle den Anschein erwecken konnte, dass sich A nicht richtig verhalten habe. Es ist wohl zutreffend und auch nachvollziehbar, dass von konkreten Informationen nach Außen über disziplinarische Maßnahmen abzusehen ist, jedoch verlangt die angemessene Abhilfe auch, dass die betroffene Person über die getätigten Abhilfemaßnahmen informiert wird, um ihr die notwendige Sicherheit zu bieten, dass der Dienstgeber alle angemessenen Maßnahmen/Sanktionen ergreift, um eine Fortsetzung der Belästigung hintanzuhalten. Genauso ist das Benachteiligungsverbot des B-GIBG (§ 20b) zu beachten, wonach eine Beschwerde wegen Belästigung zu keinen sonstigen Nachteilen für die betroffene Person führen darf, wozu auch Rufschädigung zu rechnen ist. Es ist lebensnah, dass letztere sehr wahrscheinlich ist, sobald die Beschwerde bekannt wird und die Abhilfemaßnahmen eher den Eindruck erwecken, dass die Beschwerde nur zu negativen Folgen für die Betroffene führt, nicht aber (auch) für den Beschuldigten. Das BMEIA hätte über das Mindestmaß der Abhilfe bei geschlechtsbezogener Belästigung (Trennung) hinausgehen und im Umfeld von ... - auch ohne Datenschutzverletzung - zumindest kommunizieren können, dass A weiterhin eine geschätzte Mitarbeiterin ist und ihr keine Verantwortung für Bs Ab- bzw. Rückzug anzulasten ist. Dies hätte vorausgesetzt, dass die Verantwortlichen im BMEIA den Tatbestand der Belästigung aufgrund des Geschlechtes (als eine Dienstpflichtverletzung nach § 9 B-GIBG) gekannt hätten (was offenbar nicht der Fall war, denn der Begriff Belästigung aufgrund des Geschlechtes kommt in keiner Stellungnahme des BMEIA vor, und A wurde auch nicht darüber informiert und in diese Richtung befragt). Bs Verhalten wurde bloß als „Managementversagen“ gesehen, und es wurde auch ein „Konflikt“ in den Raum gestellt, was den Eindruck erweckt, dass sich auch die zweite in Rede stehende Person nicht richtig verhalten hat. So kann festgehalten werden, dass das BMEIA A zwar aus dem Einflussbereich von B abzog und mit der Vorgabe, nichts über die Angelegenheit nach außen zu tragen, versuchte, Gerüchte hintanzuhalten, es wurde aber aktiv kein Schritt „für“ A gesetzt, um ihre beruflichen Chancen - so weit möglich - zu erhalten. Die Vorgehensweise des BMEIA beim Versuch, in der Angelegenheit lediglich nach außen hin „einen Konflikt zu kalmieren“, lässt erkennen, dass Schadensbegrenzung in erster Linie in Bezug auf B - und zu Recht auch in Ansehung des Rufes des Konsulats - angedacht war (womit nicht gesagt werden soll, dass B an den Pranger gestellt werden hätte sollen), nicht aber in gleicher Weise auch in Ansehung des Rufes der von Belästigung betroffenen Person. Unzweifelhaft nahm das BMEIA As Beschwerde von Anfang an ernst. Es wurden neben B Bedienstete, Stakeholder und Projektmitarbeitende befragt, B wurde ermahnt, er musste versprechen, sich von A fernzuhalten. B wurde zunächst einberufen (und dann auf seinen Wunsch karenziert), die bereits mit ... verfügte Einberufung wurde aber erst durch Karenzierung mit ... wirksam. Es mag sein, dass nicht unverzüglich eine geeignete Person für die interimistische Leitung der Dienststelle zu Verfügung stand, es ist aber eine Tatsache, dass die weitere Präsenz von B und die Absenz von A im Umfeld von ... in der Dienststelle den Anschein erwecken konnte, dass sich A nicht richtig verhalten habe. Es ist wohl zutreffend und auch nachvollziehbar, dass von konkreten Informationen nach Außen über disziplinarische Maßnahmen abzusehen ist, jedoch verlangt die angemessene Abhilfe auch, dass die betroffene Person über die getätigten Abhilfemaßnahmen informiert wird, um ihr die notwendige Sicherheit zu bieten, dass der Dienstgeber alle angemessenen Maßnahmen/Sanktionen ergreift, um eine Fortsetzung der Belästigung hintanzuhalten. Genauso ist das Benachteiligungsverbot des B-GIBG (Paragraph 20 b,) zu beachten, wonach eine Beschwerde wegen Belästigung zu keinen sonstigen Nachteilen für die betroffene Person führen darf, wozu auch Rufschädigung zu rechnen ist. Es ist lebensnah, dass letztere sehr wahrscheinlich ist, sobald die Beschwerde bekannt wird und die Abhilfemaßnahmen eher den Eindruck erwecken, dass die Beschwerde nur zu negativen Folgen für die Betroffene führt, nicht aber (auch) für den Beschuldigten. Das BMEIA hätte über das Mindestmaß der Abhilfe bei geschlechtsbezogener Belästigung (Trennung) hinausgehen und im Umfeld von ... - auch ohne Datenschutzverletzung - zumindest kommunizieren können, dass A weiterhin eine geschätzte Mitarbeiterin ist und ihr keine Verantwortung für Bs Ab- bzw. Rückzug anzulasten ist. Dies hätte vorausgesetzt, dass die Verantwortlichen im BMEIA den Tatbestand

der Belästigung aufgrund des Geschlechtes (als eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 9, B-GIBG) gekannt hätten (was offenbar nicht der Fall war, denn der Begriff Belästigung aufgrund des Geschlechtes kommt in keiner Stellungnahme des BMEIA vor, und A wurde auch nicht darüber informiert und in diese Richtung befragt). Bs Verhalten wurde bloß als „Managementversagen“ gesehen, und es wurde auch ein „Konflikt“ in den Raum gestellt, was den Eindruck erweckt, dass sich auch die zweite in Rede stehende Person nicht richtig verhalten hat. So kann festgehalten werden, dass das BMEIA A zwar aus dem Einflussbereich von B abzog und mit der Vorgabe, nichts über die Angelegenheit nach außen zu tragen, versuchte, Gerüchte hintanzuhalten, es wurde aber aktiv kein Schritt „für“ A gesetzt, um ihre beruflichen Chancen - so weit möglich - zu erhalten. Die Vorgehensweise des BMEIA beim Versuch, in der Angelegenheit lediglich nach außen hin „einen Konflikt zu kalmieren“, lässt erkennen, dass Schadensbegrenzung in erster Linie in Bezug auf B - und zu Recht auch in Ansehung des Rufes des Konsulats - angedacht war (womit nicht gesagt werden soll, dass B an den Pranger gestellt werden hätte sollen), nicht aber in gleicher Weise auch in Ansehung des Rufs der von Belästigung betroffenen Person.

Verlässliche Anhaltspunkte für eine Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen finden sich im Vorbringen und in den vorliegenden Bescheinigungsmitteln nicht.

Der Senat stellt daher fest, dass das BMEIA zwar Abhilfemaßnahmen getroffen hat, aber nicht ausreichend im Sinne der nach § 8a Abs. 1 B-GIBG gebotenen angemessenen Abhilfe. Der Senat stellt daher fest, dass das BMEIA zwar Abhilfemaßnahmen getroffen hat, aber nicht ausreichend im Sinne der nach Paragraph 8 a, Absatz eins, B-GIBG gebotenen angemessenen Abhilfe.

Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß 4 Z 6 B-GIBG konnte der Senat nicht feststellen. Eine Diskriminierung von A aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 4, Ziffer 6, B-GIBG konnte der Senat nicht feststellen.

Wien, März 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at