jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2018/2/13 B-GBK I/200/18

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.02.2018

Norm

§8 (1) Z1 B-GlBG
§8 (1) Z2 B-GlBG
§20b B-GlBG
§4 Z7 B-GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sexuelle Belästigung, mangelnde Abhilfe, Benachteiligungsverbot, Beendigung des Dienstverhältnisses

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I

hat in der Sitzung am ... über den Antrag von A (=Antragstellerin), in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass 1.) das Verhalten ihres Vorgesetzten B ihr gegenüber eine sexuelle Belästigung gemäß § 8 (1) Z 1 B-GlBG darstelle, dass 2.) die Österreichische Post AG keine angemessene Abhilfe gemäß § 8 (1) Z 2 B-GlBG geschaffen habe und dass 3.) die Kündigung ihres Dienstverhältnisses einen Verstoß gegen das B-GlBG darstelle, folgendes

Gutachten

beschlossen:

1.) Das Verhalten von B stellt eine sexuelle Belästigung von A gemäß § 8 (1) Z 1 B-GlBG dar.

2.) Die X hat schuldhaft nicht die in § 8 (1) Z 2 B-GlBG geforderte angemessene Abhilfe geschaffen.

3.) Die Kündigung des Dienstverhältnisses von A stellt einen Verstoß gegen § 20b iVm§ 4 Z 7 B-GlBG dar.

Begründung

Der Antrag von A, eingebracht von ihrem rechtsfreundlichen Vertreter, ..., langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein.

Folgendes wurde ausgeführt: Seit ... sei es immer wieder zu „sexuellen Aufforderungen" durch den unmittelbaren Vorgesetzten von A, den ...leiter B, über WhatsApp gekommen. A habe anfänglich auch „'mitgespielt"', weil sie „das" einerseits als Spaß aufgefasst habe, und andererseits habe sie sich nicht als „'blöde Zicke"' außerhalb des Teams stellen wollen. Sie habe deshalb die „'Aufforderungen' teilweise lustig, teilweise gar nicht kommentiert". Als A letztendlich jeglichen sexuellen Kontakt mit B abgelehnt habe, habe das Auswirkungen auf ihre Beschäftigung gehabt.

Entgegen der Zusage sei sie nicht als seine Stellvertreterin eingesetzt, sondern plötzlich „‘umgangen‘“ worden, jegliche Kommunikation mit ihr sei eingestellt worden. Daraufhin habe sich A an den unmittelbaren Vorgesetzten von B, den … leiter für X, C gewandt. Dieser habe A an die Frauenbeauftragte … verwiesen. Zwischenzeitlich sei A am … durch Vertreter ihres Dienstgebers befragt worden. (Anmerkung: Die darüber verfasste Niederschrift war dem Antrag angeschlossen). In weiterer Folge sei sie dienstfrei gestellt worden. B sei nach wie vor an der bisherigen Dienststelle beschäftigt, es seien also keine ausreichenden und geeigneten Maßnahmen gesetzt worden, um die sexuelle Belästigung von A hintan zu halten. Die Dienstfreistellung von A sei keine angemessene Abhilfe, zwischenzeitlich befinde sie sich im Krankenstand und nehme psychologische Hilfe in Anspruch.

Es werde eine Prüfung der Vorfälle im Hinblick auf § 8 (sexuelle Belästigung) bzw.§ 8a B-GlBG (Belästigung auf Grund des Geschlechtes) beantragt.

Dem Antrag angeschlossen waren: „Ausschnitte aus dem App-Verkehr“ zwischen A und B; die Dienstfreistellung vom … durch die …leitung der Österreichischen Post AG (im Folgenden kurz Post); die Niederschrift über die Befragung von A am …; das Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft an die Post - konkret an den …chef …, an den …leiter von … und an die …leiterin ….

Bei den Ausschnitten aus dem App-Verkehr handelt es sich um „Anfragen“ von B an A für ein Abendessen, unterlegt mit Abbildungen eines erigierten Penis, und um ablehnende Antworten von A, einmal unterlegt mit der Hinteransicht eines Schafes oder einer Ziege.

Das erwähnte Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) an die Post (vom …) erging, nachdem A ursprünglich bei dieser Institution Unterstützung gesucht hatte. A hatte folgenden Sachverhalt dargelegt:

Sie sei seit … als Zustellerin und stellvertretende Teamleiterin am Standort X beschäftigt. Im … habe ihr …leiter B damit begonnen, im Team Späße mit Bezug zur sexuellen Sphäre zu machen. Im Laufe der Zeit hätten sich die „Späße“ auf A „reduziert“, und B habe sie aufgefordert, mit ihm zu schlafen, wobei er ihr (per WhatsApp) diverse Penisabbildungen geschickt habe. Nachdem B As Ablehnungen ignoriert habe, habe sie ihm ein Bild mit dem Hinterteil eines Schafes und eines von einer alten Frau geschickt, um unmissverständlich klar zu machen, dass sie an einer sexuellen Beziehung nicht interessiert sei. Auch diese Form der Ablehnung habe B ignoriert, er habe A sogar zu verstehen gegeben, dass sie es besser in der Arbeit hätte, wenn sie mit ihm schlafen würde. Als A jemanden für die Reparatur ihres Autos gesucht habe, habe B vorgeschlagen, es gratis zu reparieren, wenn sie mit ihm schlafen würde. A habe sich dann an jemand anderen gewandt, und ab diesem Zeitpunkt habe sich Bs Verhalten verändert. Er habe A von jeder Kommunikation abgeschnitten und jemand anderen als Stellvertreter eingesetzt. A habe sich an C gewandt und dieser habe mit B Rücksprache gehalten. Am … sei es zu einem Gespräch gekommen, bei dem A vorgehalten worden sei, sich alles nur einzubilden. Sowohl B als auch A seien dienstfrei gestellt worden, A sei an die Gleichbehandlungsbeauftragte … verwiesen worden.

Aus dem Schreiben geht hervor, dass die GAW der Post mitteilte, dass ein Dienstgeber verpflichtet ist, angemessene Abhilfe bei sexuellen Belästigungen zu schaffen, was bedeutet, dass ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen ist. Die Freistellung von A stelle - so die GAW - keine solche dar.

Laut der Niederschrift über die Befragung von A am … habe diese Folgendes angegeben (wiedergegeben wird nur, was nicht bereits im Antrag enthalten ist): Sie sei seit … von ihrem Ehemann geschieden, C „bzw. das Unternehmen“ hätten sie danach sehr unterstützt. Im … habe B gesagt, sie habe wohl schon länger keinen Sex gehabt, er könne ihr „dabei helfen“. Sie wisse das deshalb so genau, weil sie „‘Schwanzbilder‘“ vom … auf WhatsApp habe, sowohl vom privaten als auch vom Diensthandy von B geschickt. Sie sei damit einverstanden, dass alle bei ihrer Befragung Anwesenden (… von der …leitung …, … und … von der Gewerkschaft als Vertrauensperson von A) in ihr Privathandy schauen. Alle hätten daher gesehen, dass es sich um Fotos mit sexuellem Inhalt handle. Das erste stamme vom …, die letzte Nachricht sei mit … datiert.

Auf die Frage, ob sie gesagt habe, dass sie solche Fotos nicht wolle, habe A geantwortet, sie habe das angedeutet, ausdrücklich gesagt habe sie zu B, er solle besser auf seine Familie und seine Frau schauen. Am … habe sie z. B. geschrieben: “‘Du musst Deine Frau schätzen.‘“ Sie habe B zwei „schiache Photos“ als Ablehnung geschickt. Das eine habe den „Hintern eines Tieres und das andere die Vagina einer alten Frau“ gezeigt. Dazu habe sie geschrieben: „‘das kannst Du haben, aber nicht mich.‘“ Seit der Sache mit dem Auto sei alles „schief“ gelaufen.- B habe die Gratisreparatur angeboten, wenn sie mit ihm schlafe. Sie habe gesagt, sie hätte den falschen Job, wenn sie das machen würde. Am

nächsten Tag habe sie gut hörbar Kollegen … (von einem anderen Team) gefragt, ob er das Auto reparieren könne und was das koste. Etwas später habe sie etwas Dienstliches von B gebraucht, und er habe gesagt, sie solle zu … gehen. Seit diesem Zeitpunkt habe B nicht mehr mit ihr kommuniziert. Er habe ihr z. B. nicht bestätigt, dass ihre Information über ihren Pflegeurlaub bei ihm angekommen sei, und von seinem Pflegeurlaub habe er sie nicht informiert, obwohl sie seine Stellvertreterin gewesen sei. Er habe für drei Tage … zu seinem Stellvertreter gemacht, was er ihr aber nicht gesagt habe. Das sei für sie die Bestätigung gewesen, dass er sie aus dem Unternehmen hinausdrängen wolle. Auch über die Rayons habe er sie nicht informiert. Alle hätten „etwas dazubekommen", nur sie nicht. Auf die Frage, weshalb C nicht früher informiert habe, habe A geantwortet, dass sie damals noch davon ausgegangen sei, dass sich die Situation wieder normalisieren und B ihre Ablehnung akzeptieren würde.

Abschließend gab A an, sie wolle „Gerechtigkeit" und sie wolle nicht mehr mit B zusammenarbeiten. Sie habe sich nichts zu Schulden kommen lassen und sehe nicht ein, dass sie ihren Arbeitsplatz verlassen müsse. Für sie wäre denkbar, dass B in der Zustellbasis bleibe, aber in einem anderen Team arbeite, solange er sie in Ruhe lasse. Ein Wechsel in eine andere Zustellbasis komme für sie auch wegen ihrer Tochter nicht in Frage, denn von der Zustellbasis X könne sie ihre Tochter in der Pause in den Kindergarten bringen. Auch … befürwortete diese Lösung, jedenfalls dürfe es zu keiner Schlechterstellung von A kommen.

Mit Schreiben vom … teilte die rechtsfreundliche Vertretung von A mit, dass die Post das Dienstverhältnis mit Wirksamkeit … gekündigt habe. Der „Personalausschuss" habe der Kündigung widersprochen. Es handle sich um eine „Motivkündigung", A habe eine gerichtliche Klage eingebracht und beantrage bei der B-GBK, die Kündigung im Hinblick auf eine Verletzung des B-GlBG zu prüfen.

Auf Ersuchen der B-GBK vom … gab der rechtsfreundliche Vertreter von B, …, mit … folgende Stellungnahme zu As Antrag ab: Die Vorwürfe seien allesamt unbegründet. A sei vor … Jahren ins Team gekommen, bislang habe es zwischen B und ihr keine Probleme gegeben. Zum Zeitpunkt ihrer Scheidung sei A „jedoch psychisch sehr labil und hochgradig depressiv" gewesen. B habe empfohlen, einen Psychiater aufzusuchen, was A mit dem Hinweis abgelehnt habe, sie habe dafür nicht das nötige Geld. „Allein aus diesem Grund, sohin um A auf andere Gedanken zu bringen" habe B „auch an sie diverse „'Spaßfotos'" über WhatsApp, wie es im übrigen Kollegenkreis üblich" sei, geschickt. A habe diesen Umstand begrüßt und solche Fotos sogar aktiv nachgefragt. Sie habe diese Fotos immer wieder im Kollegenkreis herumgezeigt, mit Bemerkungen wie „'Schau, der bringt mich zum Lachen!'" Es sei keinesfalls so, dass sie „'nur mitgespielt'" habe, wie sie nun behaupte. Bei diesen Fotos, die „auch an viele andere Kollegen gingen", seien auch Fotos dabei gewesen, auf welchen männliche Geschlechtsteile von unbekannten Personen zu sehen gewesen seien. Diese Fotos habe B „jedoch ohne jeglichen sexuellen Hintergrund gesendet, sondern wollte damit lediglich A aufheitern." Sie habe das auch richtig verstanden und B „im Gegenzug zB. ein Foto von einer 80jährigen breitbeinigen Frau geschickt." A habe B sogar aufgefordert, ihr „'noch geilere Fotos'" zu senden, was er „wohlweislich unterlassen" habe. A habe niemals gesagt, dass sie die Übermittlung derartiger Fotos nicht wünsche und sich dadurch belästigt fühle o. Ä. Sie sei „sogar nicht davor zurückgeschreckt", einmal B vor Dienstbeginn aus eigenem, ohne dass er es verlangt hätte, ein Nacktfoto von sich selbst zu zeigen.

Im Nachhinein betrachtet scheine As Vorgangsweise und die Nachfrage nach weiteren Fotos geradezu geplant, um ihm später einen Vorwurf machen zu können. Offenkundig wolle sie die …leitung übernehmen, sie habe gegenüber Kollegen schon Überlegungen angestellt, was passieren werde, wenn sie …leiterin sei und dass sie die Kündigung von B vorantreiben werde. Der Vorwurf, sie sei plötzlich nicht - wie versprochen - als Stellvertreterin von B eingesetzt worden, entbehre jeglicher Grundlage, B sei gar nicht in der Position, einen Stellvertreter bestellen zu können. Der eigentliche Grund dafür, dass A nicht als Stellvertreterin eingesetzt worden sei, sei der, dass sie angegeben habe, nicht mit dem Moped fahren zu wollen, was sie als Stellvertreterin in diesem Rayon tun hätte müssen.

Ein Angebot, gegen Sex As Auto zu reparieren, habe B nie unterbreitet. A habe ihn wiederholt um Rat gefragt, das Auto dann aber regelmäßig bei einem „ungarischen Kollegen" reparieren lassen.

As Vorbringen, sie sei dienstfrei gestellt worden und B sei nach wie vor an der bisherigen Dienststelle, sei unrichtig. Unmittelbar nach Erhebung der Vorwürfe seien beide dienstfrei gestellt worden. Nach den Einvernahmen durch den Dienstgeber sei beiden mitgeteilt worden, sie könnten in einem anderen Rayon wieder arbeiten. Bei der Post gebe es keine fixe Rayonzuteilung, man könne daher auch einen Rayon nicht verlieren. B habe dem Vorgesetzten sogar gesagt, dass A wieder ihren alten Rayon bekommen solle. Seitens der Post seien beide gleich behandelt worden, A habe die

Möglichkeit wieder zu arbeiten nicht wahrgenommen, sie „zog es nämlich vor ..., in den Krankenstand zu gehen". In diesem Zusammenhang werde nochmals darauf hingewiesen, dass A bereits seit ihrer Scheidung psychisch labil gewesen sei und „die nunmehrigen Vorwürfe keinesfalls ausschlaggebend für eine allfällige psychologische Behandlung" sein könnten. Auffällig sei, dass im Gegensatz zum Scheidungszeitpunkt jetzt Geldmangel keine Rolle spiele.

B habe A nicht sexuell belästigt, er habe sie „über die Maßen unterstützt". Obwohl grundsätzlich um 6:00 Uhr Dienstbeginn sei, habe er A zugestanden später zu beginnen, damit sie ihre Tochter um 7:00 Uhr in den Kindergarten bringen könne. Fallweise habe sie mit dem Dienstfahrzeug nach Hause fahren dürfen.

Bs Stellungnahme angeschlossen waren eine Zeugenliste (13 Bedienstete wären bereit zu bestätigen, dass die Vorwürfe zu Unrecht erhoben worden seien) sowie die Niederschrift über die Befragung von B am ... durch ... in Anwesenheit von ... und .... B führte demnach Folgendes aus (wiedergegeben wird nur, was nicht bereits in der Stellungnahme an die B-GBK enthalten ist): Er habe A 4 oder 5 Fotos geschickt, das sei „der größte Fehler seines Lebens" gewesen. „Das" habe er „nur A geschickt". Er wisse nicht mehr, ob vom Diensthandy oder privat, möglicherweise auch von beiden, er habe den Chatverlauf gelöscht. A habe z. B. geantwortet: „Das ist aber ein schönes Ding". Seine Frau habe den Chatverlauf auf „FB" und auf WhatsApp auch gelesen, sie habe ihn gebeten, „nur nicht mehr solche Dinge zu schreiben". „Auch unter Männern erfolgen solche Nachrichten".

Zur Stellvertretung durch ... gab B an, dass es für sechs ...leiter zwei Stellvertreter gebe, ... und A. C habe ... (von einem anderen Team) zur Vertretung eingeteilt, weil er der einzige gewesen sei, der keine Einschulung benötigt habe, A habe immer gesagt, sie wolle nicht mit dem Moped zustellen, und sein Rayon sei ein „Mopedrayon".

Mit Schreiben der B-GBK vom ... wurde C über As Antrag informiert und um eine Mitteilung über die Reaktionen der Dienstgeberseite auf As Vorwürfe und um die Begründung dafür, dass A dienstfrei gestellt wurde, während B nach wie vor an der Zustellbasis X Dienst versehe, ersucht. Weiters wurde um die Übermittlung der Niederschrift über die Einvernahme von B ersucht. Es erfolgte keinerlei Reaktion auf das Ersuchen der Kommission.

Die ...leiterin und der ...chef wurden von der Anhängigkeit des Verfahrens und vom Ersuchen um eine Stellungnahme an C informiert.

Am ... fand eine Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) statt, an der A, ihre rechtsfreundliche Vertreterin ..., ... und ... als Dienstgebervertreter sowie B mit seinem rechtsfreundlichen Vertreter ... teilnahmen.

Die Befragung von A und B erfolgte getrennt.

A führte aus, sie habe im ... bei der Post zu arbeiten begonnen. Sie habe sich um einen „Autorayon" bemüht, weil sie schon zwei Mopedunfälle gehabt habe. Ungefähr ... Jahre nach Dienstantritt sei sie in das Team von B gekommen, einen Autorayon in Traiskirchen. Im Team seien 5 oder 6 Männer und zwei Frauen gewesen, man habe sich sehr gut verstanden. Sie sei damals noch verheiratet gewesen. Als es dann zu Eheproblemen gekommen sei, hätten die anderen das natürlich bemerkt. Noch als sie verheiratet gewesen sei, habe B mitunter gefragt, ob sie mit etwas trinken gehe. Sie habe das ursprünglich nicht ernst genommen. Dann sei sie geschieden worden, sei umgezogen, und durch den Stress habe sie in zwei Monaten 16 Kilo abgenommen. Dann habe B begonnen, Bemerkungen zu machen wie, sie habe „einen geilen Arsch", „du bist so geil geworden, du hast sicher lange keinen Sex mehr gehabt, das kann ich dir geben". Sie habe immer gedacht, das Gerede werde schon aufhören, sie habe diesen Job gebraucht. Dann habe ihr B auf WhatsApp diese Bilder geschickt und gefragt, ob ihr das gefalle, ob sie „das" nicht zu schätzen wisse. Sie habe zurückgeschrieben, er sollte seine Frau schätzen, worauf er gesagt habe, sie sei eine Spielverderberin. Er habe ihr versprochen, es werde ihr in der Arbeit besser gehen, wenn sie mit ihm schlafen würde. B habe gewusst, welchen Weg sie mit dem Auto nehme und wenn sie sich begegnet seien, sei er immer stehen geblieben und habe Sachen gesagt wie: „Na was ist Puppe, gehen wir heute Abend weg, braucht ja keiner wissen...". Es seien ständig SMS gekommen oder etwas auf WhatsApp, vom Firmenhandy und auch vom privaten Handy. Nach der Therapie, die sie mittlerweile gemacht habe, wisse sie, dass es nicht richtig gewesen sei, dass sie nie ausdrücklich geschrieben habe, er solle aufhören damit. Sie habe wirklich gedacht, das Ganze würde einmal aufhören und in den normalen Zustand übergehen.

Dann habe sie ein Pickerl für ihr Auto gebraucht und das vor den Kollegen erwähnt. B sei zu ihr gekommen und habe gesagt, wenn sie mit ihm schlafen würde, würde sie von ihm ein Pickerl umsonst bekommen. Das sei für sie zu viel

gewesen, denn er habe damit ja gesagt, dass sie eine Hure sei. Am nächsten Tag habe sie einen Kollegen gebeten, bewusst im Beisein von B, ihr Auto fit für das Pickerl zu machen, sie habe signalisieren wollen: „Lass mich jetzt in Ruhe“. Am gleichen Tag habe sie von B etwas gebraucht, dienstlich, deshalb sei sie zu ihm gegangen, und er habe gesagt: „Geh zum ..., mit mir hast du nichts mehr zu reden“. Von diesem Tag an habe er kein Wort mehr mit ihr geredet. Wenn er den Kolleginnen und Kollegen etwas zu sagen gehabt habe, habe er sie „herausgeholt“ und ihnen gesagt, was es zu sagen gegeben habe, und dann habe er gesagt: „Nichts zur A sagen“. Die Kollegen und Kolleginnen hätten ihr das erzählt. Er habe sie komplett von den Informationen ausgeschlossen, obwohl sie seine Vertretung gewesen sei. Dann sei der Moment gekommen, in dem ihr ihre Familie und Freunde geraten haben, etwas zu unternehmen, denn B wolle sie offenbar rausschmeißen. Sie habe C über drei Tage hinweg geschrieben, dass sie mit ihm reden müsse. Diese SMS, gesendet vom Firmenhandy, habe sie noch. C habe ihr zu verstehen gegeben, dass er keine Zeit habe. Sie habe auch wissen wollen, weshalb ... die Vertretung von B übernommen habe, aber es sei keine Reaktion erfolgt. Sie habe dann C geschrieben, dass sie, wenn er ihr nicht zuhören wolle, eine Frauenbeauftragte brauche. Er habe geantwortet, sie solle zur Gewerkschaft gehen. Sie sei aber nicht Gewerkschaftsmitglied gewesen. Sie habe ihm dann wieder geschrieben und nach drei Tagen habe er sie angehört. Sie seien bei dem Gespräch allein gewesen, C sei es nicht gut dabei gegangen. B habe frei gehabt und C habe vorgeschlagen, bis Montag zu warten, bis B wieder da sei, damit er sich verteidigen könne. Sie habe dem Vorschlag zugestimmt. Am Montag in der Früh sei sie in Cs Büro gerufen worden. ..., seine Stellvertreterin, und B seien schon dort gewesen. Mehr oder weniger hätten sie alle versucht, sie „fertig zu machen“. B habe vorgebracht, ...könne bezeugen, dass sie gesagt habe, er (B) solle sie küssen. C habe dann ... ins Büro gerufen und dieser habe gesagt, er habe so etwas nie gehört. Sie sei „total fertig“ gewesen und habe zu weinen begonnen, habe aber gesagt, sie lasse sich von ihnen nicht fertig machen, sie werde die Sache offiziell machen und wolle jetzt eine Telefonnummer von einer Frauenbeauftragten der Post. C habe dann ... angerufen, sie von der Sache in Kenntnis gesetzt und dann habe er ihr die Nummer von ... gegeben. Sie habe dann lange mit der Frauenbeauftragten telefoniert, die ihr letztlich geraten habe, den Betriebsarzt zu konsultieren, denn es sei alles auf ihre Scheidung zurückzuführen. Sie sei wegen ihrer Scheidung psychisch labil und sie bilde sich alles ein. C habe ihr auch die Telefonnummer vom Betriebsarzt gegeben. Dann habe man ihr mitgeteilt, dass B freigestellt sei. Sie solle zurückkommen, als Vertretung, und die Leute einteilen. Das habe sie gemacht. Um 12:00 Uhr sei sie angerufen worden, sie solle sofort in die Basis kommen, sie sei auch freigestellt. Sie habe nach dem Grund gefragt und habe mit ... reden wollen. C habe ... angerufen und dann sei sie freigestellt worden. Sie habe ihre Sachen hingelegt und noch mit der Frauenbeauftragten telefoniert, die gesagt habe, das sei halt so, sie solle sich an den Betriebsarzt wenden. Der Betriebsarzt habe sie angerufen und zu ihr nach Hause kommen wollen. Damit sei sie nicht einverstanden gewesen, sie habe nämlich nicht gewollt, dass ihre Kinder etwas mitbekommen. Dann habe der Betriebsarzt gesagt, sie solle zu ihm nach Hause kommen, und dann habe er ein Treffen bei M...(Lokal) vorgeschlagen. Sie habe alles abgelehnt und sei zur Arbeiterkammer gegangen, und von dort sei sie an die B-GBK verwiesen worden. Am ... sei sie in die Zentrale gerufen worden, und bei ihrer Einvernahme habe sie gesagt, dass sie nicht mit B zusammenarbeiten könne, aber sie könne in derselben Basis arbeiten wie er. Es sei ihr damals nicht bewusst gewesen, welche psychischen Folgen das für sie haben werde. Die Frauenbeauftragte habe gesagt, man müsse eine gute Lösung fürs Unternehmen finden, auf ihre Frage, was mit einer menschlichen Lösung sei habe sie keine Antwort bekommen. C habe dann angerufen, sie könne wieder ihren Dienst antreten. Als sie in die Basis gekommen sei, habe er gesagt, sie werde in ein anderes Team kommen, und sie habe ihn gefragt, warum er sie bestrafe, warum sie nicht weiter ihren Rayon und ihr Team haben könne. C habe geantwortet, weil sie „beide Scheiße gebaut“ hätten. Das seien seine Worte gewesen. Er habe gesagt, er werde ihr einen anderen Rayon geben, er werde ihr bis 16:00 Uhr Bescheid sagen. Sie habe bis 16:30 Uhr gewartet, sie sei komplett am Boden gewesen, aufgrund ihrer psychischen Verfassung habe sie sich um 16:30 Uhr krank gemeldet. Nach einer Woche habe C sie angerufen und gesagt, sie solle arbeiten kommen, sonst müsse man sich etwas einfallen lassen. Sie sei aber dazu nicht in der Lage gewesen, sie habe sich nicht vorstellen können, mit B zusammenzuarbeiten. Im Endeffekt habe sie die Kündigung bekommen.

Auf die Frage, weshalb ihr „ihr Rayon“ so wichtig gewesen sei, antwortete A, weil sie ihre Tochter in der Früh in den Kindergarten bringen habe müssen, und sie habe „mit der Post“ ausgemacht, dass sie in der Früh ihre Pause so machen könne, dass sie ihre Tochter in den Kindergarten bringen könne. Sie sei von der Arbeit weggefahren, habe die Tochter in den Kindergarten gebracht und dann sei sie wieder zurückgekommen, so habe niemand einen Nachteil gehabt. Sie habe ihre Arbeit gern gemacht und sei in den ... Jahren nie im Krankenstand gewesen, obwohl sie Kinder habe. Sie habe einfach ihre Arbeit machen wollen, sie wolle in der Arbeit nicht gefragt werden, ob sie nicht Sex haben

wolle. Sie habe das „Ziegen-Foto“ und das Foto von einer alten Frau an B geschickt, um ihm verständlich zu machen: „Du bekommst nichts von mir und ich will nichts von Dir.“ Die Fotos und Texte, die er geschickt habe, seien für sie beleidigend gewesen. Sie habe ihm nie Nacktfotos von sich geschickt oder gezeigt, sie habe solche Fotos gar nicht.

Die Senatsvorsitzende ersuchte nun den Vertreter X der Post, ..., die Situation aus der Sicht des Dienstgebers darzustellen. Der Dienstgebervertreter X erkundigte sich zunächst nach der gesetzlichen Grundlage des Verfahrens vor der B-GBK (obwohl er bereits in zwei anderen Verfahren als Dienstgebervertreter der Post an Sitzungen der B-GBK teilnahm (...) und seitens der vom gegenständlichen Antrag informierten Vertreter bzw. der Vertreterin des Unternehmens (..., ..., ...) die Zuständigkeit der B-GBK nicht thematisiert worden war. Nachdem der Dienstgebervertreter X über die Grundlage für die Anwendbarkeit des B-GlBG, nämlich das Postbetriebsverfassungsgesetz, informiert worden war, wurde er um eine Stellungnahme zum vorliegenden Fall ersucht. Er führte aus, er gehe davon aus, dass ohnehin schon alles vorgebracht worden sei, er fasse daher zusammen: Das ...management sei für sämtliche sexuelle Belästigungen zuständig, wenn man von Vorwürfen erfahre, gehe man ihnen nach. Man habe am ..., einem Montag, davon erfahren, am ... seien A und B dienstfrei gestellt worden. Das sei ein standardmäßiges Vorgehen, weil man ja nicht wisse, was an Vorwürfen dran sei. Man habe dann umgehend A und B befragt und darüber Niederschriften verfasst. Man habe versucht, sich ein objektives Bild zu machen. A habe - das stehe auf der ersten Seite - gesagt, was sie auch heute gesagt habe, nämlich, dass das Unternehmen bzw. C sie sehr unterstützt hätten. Zu den Fotos habe A bei ihrer Befragung gesagt, dass sie B auch „zwei schiache Fotos geschickt“ habe, das eine sei das Foto eines Tieres gewesen und das andere die Vagina einer alten Frau. Er habe diese Fotos gesehen. Auf der zweiten Seite der Niederschrift sei vermerkt, dass A gesagt habe, dass C sich in dieser Situation um sie gekümmert habe. Man - sie seien ein Vierer-Team gewesen - habe überlegt, was zu tun sei. Da A zugegeben habe, selbst auch „schiache Fotos“ geschickt zu haben und da sie auch gesagt habe, es wäre für sie denkbar, dass B, solange er sie in Ruhe lasse, in derselben Zustellbasis, aber in einem anderen Team arbeite, habe man sowohl B als auch A in ein anderes Team versetzt. Das sei - er hoffe er stoße da bei der Kommission auf offene Ohren - „im Sinne der Gleichbehandlung“ erfolgt. Am ... am Nachmittag sei die Dienstfreistellungen aufgehoben worden, am ... hätte A zu arbeiten beginnen sollen, sie sei aber in den Krankenstand gegangen.

Auf die Frage, ob sich auch B belästigt gefühlt habe, sodass „Gleichbehandlung“ geboten gewesen wäre, antwortete der Dienstgebervertreter X, beide hätten Fotos geschickt, und das sei weder von B, noch von A in Ordnung gewesen, und da habe man die Gleichbehandlung darin gesehen, beide in ein anderes Team zu versetzen.

Auf die Frage, ob B als unmittelbarer Vorgesetzter von A nicht eine gewisse Verantwortung gegenüber seiner Mitarbeiterin habe, antwortete der Dienstgebervertreter Y, da müsse man unterscheiden: Die fachliche Verantwortung liege beim ...leiter, die disziplinäre Verantwortung beim ...leiter, das sei im gegenständlichen Fall C.

Auf die Frage, weshalb A gekündigt worden sei, antwortete der Dienstgebervertreter X, die Kündigung sei ausschließlich auf Grund des Krankenstandes erfolgt. A sei eine sogenannte KV-neu-Mitarbeiterin und für diese gebe es ein „Fehlzeitmanagement“, in welches Personen „automatisch reinrutschen“, wenn der Krankenstand länger dauere. Dann werde geprüft, die Grundregel sei, dass bei einem Krankenstand zwischen einem und zwei Monaten „die Kündigung eingeleitet“ werde. A sei ab dem ... im Krankenstand gewesen, und man habe bei ihr „überlange“ mit der Kündigung zugewartet, nämlich bis zum .... Das sei mehr als österreichweit und unternehmensweit üblich.

Auf die Frage, ob die Ursache einer Krankheit unerheblich sei, antwortete der Dienstgebervertreter X, dass Dienstgeber ja die Ursache einer Erkrankung nicht erfahren würden, es werde nur eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vorgelegt.

Auf die Frage, was dann Gegenstand der Prüfung sei, antwortete der Dienstgebervertreter X, die Prüfung erfolge nach einer „Kündigungsanfrage“. Manchmal komme eine Kündigungsanfrage schon nach einem Krankenstand von zwei Tagen, und dann werde geprüft, ob eine Kündigung ausgesprochen werden könnte oder sollte, nach zwei Tagen erfolge üblicherweise keine Kündigung.

Auf die Frage, ob die Krankenstandstage aus mehreren Krankenständen zusammengezählt würden, antwortete der Dienstgebervertreter X, da gebe es nichts zusammenzuzählen, denn die Kündigungsanfrage komme automatisch und er sehe, wie lange jemand im Krankenstand sei. Bei A habe er gesehen, dass sie seit ... im Krankenstand sei, und er habe in ihrem Fall - wie schon ausgeführt - extra lange zugewartet.

A führte aus, dass sie bei jeder Verlängerung des Krankenstandes gesagt habe, dass es ihr psychisch nicht gut gehe.

Deshalb habe sie auch gewusst, dass sie ihre Arbeit nicht ordentlich machen könne. Man müsse bei dieser Art von Arbeit sehr genau sein, bei tausenden Briefen müsse man aufpassen, keinen Fehler zu machen.

Die rechtsfreundliche Vertreterin von A gab an, dass sie die Post mehrfach ersucht habe, B und A zu trennen. Sie habe nicht verstanden, warum beide versetzt worden seien. Es hätte gereicht, B zu versetzen und A an ihrem Arbeitsplatz zu lassen, damit sie weiterhin ihr Kind in den Kindergarten bringen könne.

Auf die Frage der Vorsitzenden, weshalb C dem Ersuchen der B-GBK um eine Stellungnahme nicht nachgekommen sei, antwortete der Dienstgebervertreter X, er könnte das eruieren, er glaube, er habe C gesagt, dass „wir das betreuen". Auf den Hinweis der Vorsitzenden, dass aber auch kein anderer Vertreter oder keine andere Vertreterin des Unternehmens eine Stellungnahme abgegeben habe, sagte der Dienstgebervertreter X, er „bilde sich ein", dass er „etwas geschickt" habe. Festzuhalten ist, dass keine schriftliche Stellungnahme beim Senat der B-GBK einlangte.

Befragung von B:

Auf die Frage der Vorsitzenden, wie es dazu gekommen sei, dass er die in Rede stehenden Fotos verschickt habe, ob das üblich sei, ob er auch anderen Kolleginnen oder Kollegen solche Fotos schicke, antwortete B, das sei „einfach üblich, dass so ein Blödsinn hin- und hergeschickt" werde, es denke sich auch niemand etwas dabei, weil das einfach – „unter Anführungszeichen" - Spaß und lustig sein solle,„diese Fotos bekommt jeder, der in dieser Gruppe ist, wir haben eine eigene Gruppe." Er sei da mittlerweile nicht mehr dabei, das Ganze sei von Anfang an ein Blödsinn gewesen. Am Anfang habe A ja auch alles lustig empfunden, es gebe genug Zeugen dafür, dass sie ihn gefragt habe, ob er noch bessere oder noch schönere Fotos habe. Sie habe auch jedem erzählt, dass er der einzige sei, mit dem sie reden könne und der sie zum Lachen bringe. Nach der Scheidung sei A sehr angeschlagen gewesen.

Auf die Frage, ob er Namen von Kollegen nennen könne, denen er auch solche Fotos geschickt habe, antwortete B: ..., ... Sie seien so eine Gruppe und da würden sie hin- und herschicken; man schicke aber nicht immer alles allen, sondern einmal schicke man ein Foto dem und dann wieder dem.

Auf die Frage, ob solche Fotos in der Dienstzeit geschickt würden, antwortete B: „Es wird einfach geschickt und wenn wir dann zusammensitzen oder gegen Dienstende, das geht bis am Abend, auch in der privaten Zeit, am Abend wird geschickt."

B gab an dieser Stelle an, dass einige Kollegen und Kolleginnen in einer Art Protokoll aufgeschrieben hätten, „wie sie das Ganze empfunden haben", und er legte die Ausführungen von ... und ... über As angebliches Verhalten bei einer Weihnachtsfeier ihm gegenüber vor.

Auf die Frage, wie es dann dazu gekommen sei, dass die Situation eskaliert sei, führte B aus, das sei gewesen, als er beschlossen habe, nur mehr dienstlich mit A zu reden. Er habe nämlich „nebenbei" eine KFZ-Werkstatt und A sei immer mit dem Auto zu ihm gekommen. Sie habe ihr Auto aber immer nur anschauen lassen, reparieren habe sie es dann bei einem Kollegen lassen. Irgendwann habe es ihm gereicht, und als sie dann etwas von ihm gebraucht habe, habe er gesagt, sie solle doch zu jenem Kollegen gehen, zu dem sie sonst auch immer gehe. Da habe sie ihn vor allen angeschrien. Das sei der „Knackpunkt" gewesen, er habe beschlossen, nur mehr dienstlich mit ihr zu reden. Und dann sei das auf einmal gekommen, dass sie sich sexuell belästigt fühle, also ungefähr nach einem halben Jahr.

Auf die Frage, wie sie in der Zwischenzeit kommuniziert hätten, antwortete B: „Nur das Nötigste". Es sei möglich, dass sie „ein paar Informationen" erst später bekommen habe als andere, sie habe aber alles erfahren. Die Kommunikation sei jedenfalls rein dienstlich gewesen.

Auf die Frage nach dem in seiner Stellungnahme erwähnten Nacktfoto von A, sagte B, er habe noch einen Auszug auf Facebook, da habe sie ihm geschrieben, dass sie ihm das Foto zeigen wolle, denn schicken wolle sie so ein Foto nicht, das wäre zu persönlich. Auf die Frage, ob es dann dazu gekommen sei, antwortete B, ja, sie habe ihm das Foto dann in der Früh gezeigt. Auf die Frage, ob er sich dadurch belästigt gefühlt habe, antwortete B mit Nein, und führte weiter aus. „Da war auch von mir niemals irgendein sexueller Hintergrund ... ich bin seit 16 Jahren in einer glücklichen Beziehung, wir haben zwei Kinder und ein Haus ... und alles. Ich würde nicht einmal eine Sekunde auf die Idee kommen, dass ich mein ganzes Leben aufs Spiel setze."

Auf die Frage, welches Motiv A für ihre Behauptung der sexuellen Belästigung haben könnte, antwortete B, A habe einem Arbeitskollegen geschrieben, dass sie das alles jetzt melden werde, sie werde entscheiden, ob er gekündigt werde oder nicht, sie werde eine Versetzung vorschlagen, und wenn sie dann ...leiterin sei, werde sie den Kollegen zum

Stellvertreter machen, der Kollege habe ihm das Chat-Protokoll geschickt.

Auf die Frage, ob er den Chat-Verlauf vorlegen könne, antwortete B, leider nicht, er habe probiert, alles von WhatsApp zurückzuholen, aber solange es nicht um Mord oder solche Sachen gehe, habe man da keine Chance. B fuhr fort, A habe es „nervlich nicht vertragen", dass er nur mehr dienstlich mit ihr spreche. Aber obwohl sie nur mehr dienstlich miteinander verkehrt seien, habe er ihr zugestanden, ihre kleine Tochter zum Kindergarten zu bringen. Dienstbeginn sei um 6:00 Uhr und das Kind müsse um 7:00 Uhr im Kindergarten sein. Normal gebe es das nicht, dass man ein Auto ausborge und mit dem Dienstauto irgendwohin fahre. Er habe aber gesagt: „Okay, passt."

Der Dienstgebervertreter Y fragte, ob A das Kind mit dem Dienstauto in den Kindergarten gebracht habe, und B antwortete, teilweise sei sie mit dem Dienstauto gefahren, wenn ihr Auto kaputt gewesen sei, sonst sei sie mit dem Privatauto gefahren.

Auf die Frage, ob er A angeboten habe, mit ihr ins Bett zu gehen, antwortete B: „Nein, niemals, da soll mich jetzt der Blitz treffen." Zu ihrem Vorbringen, nämlich er hätte gesagt, er würde ihr Auto kostenlos reparieren, wenn sie mit ihm Sex habe, wolle er sagen, dass er genug hübsche, alleinstehende Frauen als Kundinnen habe, und nicht einmal da würde er auf so eine Idee kommen, eben weil er ein glückliches Privatleben habe. Es sei eigenartig, dass A auf einmal, nach ca. einem Jahr, draufgekommen sei, dass die Fotos eine Belästigung seien. Wenn ihm jemand sage, egal ob Mann oder Frau, dass er/sie solche Fotos nicht wolle, dann sei das kein Thema, dann höre er auf damit.

Auf die Frage, ob es schon vorgekommen sei, dass jemand „Halt" gesagt habe, antwortete B: „Es gibt schon Videos, wo dann manche sagen, die sind schon grauslich das brauchst mir nicht schicken." Dann höre man natürlich auf damit, aber da fühle sich keiner belästigt. Seine Frau finde es nicht schlimm, dass man solche Fotos schicke, aber dass er die Fotos einer Fremden geschickt habe, da habe sie ihm schon gesagt, er solle damit aufpassen. Aber die Warnung seiner Frau sei zu spät gekommen, denn A habe damals schon dem einen Kollegen geschrieben, dass sie jetzt genug gegen ihn in der Hand habe.

Auf die Frage, ob diese angebliche Nachricht an den Kollegen vor der Autoreparatur gekommen sei oder später, antwortete B, es sei danach gewesen.

Auf die Frage, ob es richtig sei, dass er dann A nicht mehr als Stellvertreterin eingesetzt habe, antwortete B, diese Möglichkeit habe er gar nicht. Eine Stellvertreterin oder ein Stellvertreter müsse ja auch die anderen ...leiter vertreten, und daher werde alles mit C und mit den anderen ...leitern besprochen, er allein könne da nichts machen.

Abschließend gab B an, es falle ihm noch ein, dass ihm A bei der Weihnachtsfeier „zuwigstiegn" sei, sie habe sich immer zu ihm gesetzt, obwohl er ihr dann schon gesagt habe: „also A bitte". Er habe dann einen Kollegen gebeten, sich zwischen sie zu setzen, die Leute hätten „schon gschaut`". Weiters sagte B: „Ich bereue nicht, dass ich ihr das geschickt habe, aber dass es so weit gekommen ist, dass ich geglaubt habe bei ihr kann man das, und dann ist ein Punkt erreicht worden, dass sie mir so das Messer ins Kreuz haut."

Der rechtsfreundliche Vertreter von B wollte noch auf die „Untersuchung" der Post zu sprechen kommen, aber die Vorsitzende lehnte ein weiters Vorbringen mit Hinweis ab, dass dem Senat die Niederschriften über die Befragungen vorliegen und die Vertreter der Post heute Gelegenheit zu einer Stellungnahme gehabt hätten.

Die B-GBK hat erwogen:

Gemäß § 8 Abs. 1 B-GlBG 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-GlBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GlBG hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller im Fall einer behaupteten

sexuellen Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der sexuellen Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nach den Erläuterungen zum B-GlBG sind unter einem „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten“ „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen. Dass das Übermitteln von Abbildungen von Geschlechtsorganen ein „der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten“ darstellt bedarf keiner weiteren Erläuterung. Die Ausführungen von B in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, es habe sich um „‘Spaßfotos‘“ gehandelt, um Fotos „ohne jeglichen sexuellen Hintergrund“, die A aufheitern sollten, ist angesichts der gegenständlichen Abbildungen geradezu skurril.

A bestritt nicht, einige Zeit in dem Sinn „mitgespielt“ zu haben, als sie die Übermittlung der Nachrichten mit den Fotos nicht dezidiert abgelehnt habe, weil sie gehofft ab, B werde schon irgendwann damit aufhören. Glaubwürdig schilderte A ihre Situation, nämlich dass sie als geschieden Frau mit einer kleinen Tochter auf den Job angewiesen gewesen sei und auch nicht als „Zicke“ angesehen werden habe wollen. Das Zuwarten und Hoffen auf ein Ende der Belästigungen erscheint - nachvollziehbarer Weise angesichts der Reaktionen vieler Dienstgeber – betroffenen Frauen als einzige Möglichkeit ihren Berufsalltag zumindest für einige Zeit bewältigen zu können und beweist nicht im Geringsten, dass die Nachrichten erwünscht gewesen, oder nicht als unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig empfunden worden wären. Besonders der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und von Kolleginnen und Kollegen untereinander von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Davon kann im vorliegenden Fall wohl keine Rede sein.

Wenn A letztendlich B unter die Hinteransicht eines Schafes oder einer Ziege schrieb: „Das kannst haben …“, so ist das ganz eindeutig als Ablehnung auf seine eindeutigen „Einladungen“ - wie auf WhatsApp dokumentiert - erkennbar. Dass diese Abbildung auch vulgär war (die Abbildung einer alten Frau, die ebenfalls B zugesendet wurde, liegt dem Senat nicht vor), ändert nichts an der unmissverständlichen Aussage, nämlich dass A kein (sexuelles) Interesse an B hat.

Für die Behauptung von B, A hätte ihm ein Nacktfoto von sich gezeigt, gibt es nicht den geringsten Beweis, As Aussage, sie habe nicht einmal ein Nacktfoto von sich, wirkte absolut glaubwürdig.

Dass das Übermitteln von Nachrichten mit Bildern wie den gegenständlichen durch einen Kollegen/eine Kollegin oder gar durch einen Vorgesetzten/eine Vorgesetzte eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft, steht wohl außer Zweifel.

Der Senat I der B-GBK stellt daher fest, dass B A durch die Übermittlung der genannten Text- und Bildnachrichten gemäß § 8 B-GlBG sexuell belästigt hat. Es kann dahin gestellt bleiben, ob B A auch das Angebot machte, gegen Sex ihr Auto zu reparieren, unwahrscheinlich erscheint es nicht.

Zu As Vorbringen, B habe sie in Folge der Ablehnung seiner sexuellen „Angebote“ benachteiligt, indem er sie nicht (mehr) als seine Stellvertreterin eingesetzt und ihr Informationen vorenthalten habe, ist festzuhalten, dass dieser Umstand, selbst wenn er den Tatsachen entsprechen sollte, keine Diskriminierung nach dem B-GlBG darstellen würde. -Eine Verletzung des „Benachteiligungsverbotes“ des § 20b B-GlBG liegt vor, wenn eine Dienstnehmerin/ein Dienstnehmer von einem Vertreter/einer Vertreterin des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes benachteiligt wird, und A hatte zum damaligen Zeitpunkt noch keinen solchen Schritt gesetzt (abgesehen davon, dass nachvollziehbar dargelegt wurde, dass ein Teamleiter/eine Teamleiterin nicht allein einen Stellvertreter/eine Stellvertreterin einsetzen kann, sondern nur in Absprache mit dem …leiter/der …leiterin).

Wie bereits erwähnt (vgl. Seite 17) liegt gemäß § 8 Abs. 1 B-GlBG eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (auch) vor, wenn Vertreter/innen des Dienstgebers es schuldhaft unterlassen, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen.

Vorneweg ist festzuhalten, dass das schriftliche Ersuchen des Senates um eine Stellungnahme an C unbeantwortet blieb, ebenso die diesbezügliche Mitteilung an das …büro, namentliche an …. Zur diesbezüglichen Äußerung des Dienstgebervertreters X in der Senatssitzung am …, nämlich er „bilde“ sich „ein“, dass er „etwas geschickt“ habe, ist zu sagen, dass gegenüber der B-GBK keine schriftliche Stellungnahme abgegeben wurde, und auch die nachgefragten Niederschriften wurden nicht von der Post, sondern von der Antragstellerin und vom Beschuldigten übermittelt.

Auf Grund der Aussagen des Dienstgebervertreters X in der Sitzung des Senates ergibt sich folgendes Bild (vgl. Seite 11, 12, 13): Am ... erfuhr das ...management von den Vorwürfen, am ... wurden A und B dienstfrei gestellt, am ... wurden sie zu den Vorfällen befragt. Da A zugab, selbst auch „schiache Fotos“ geschickt zu haben und da sie keinen Einwand gegen eine Weiterbeschäftigung von B in derselben Zustellbasis (aber in einem anderen Team) hatte, wurden beide in ein anderes Team versetzt. Das sei - der Dienstgebervertreter X hoffte in diesem Punkt bei der Kommission auf offene Ohren zu stoßen - „im Sinne der Gleichbehandlung“ erfolgt -, denn das Übermitteln der Fotos sei weder von B, noch von A in Ordnung gewesen. Am ... wurden die Dienstfreistellungen aufgehoben, am ... hätte A zu arbeiten beginnen sollen, sie meldete sich jedoch krank.

Der Senat stellt dazu fest, dass die „Versetzung“ von A in ein anderes Team nicht nachvollziehbar ist. A schickte B nicht von sich aus, aus irgendwelchen sexuellen Motiven oder Interessen heraus besagte Fotos mit der Bemerkung, „das“ könne er haben. Eben diese Anmerkung lässt eindeutig erkennen, dass A eine reine „Abwehrhandlung“ setzte. Daran ändert auch der Umstand nichts, dass es sich um vulgäre Fotos handelte. Dienstgeber sind verpflichtet, angemessen Abhilfe gegen sexuelle Belästigungen zu schaffen und haben für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu sorgen. Eine Bestrafung, etwa in Form einer „Versetzung“ der sexuell belästigten Person für eine dem Niveau der Belästigung angeglichene Abwehrhandlung, stellt keine angemessen Abhilfe dar. Da sich B nicht (sexuelle) belästigt fühlte, wäre seine Versetzung in ein anderes Team ausreichend gewesen.

Die Zuteilung von A zu einem anderen Team stellt daher einen Verstoß gegen § 8 (1) Z 2 B-GlBG dar.

Im Zusammenhang mit der Kündigung von As Dienstverhältnis durch die Post hält der Senat Folgendes fest:

Gemäß § 20b B-GlBG dürfen Dienstnehmerinnen/Dienstnehmer durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

A wandte sich letztlich, nachdem B - offenbar als Strafe dafür, dass sie ihr Auto nicht von ihm reparieren ließ - die dienstliche Kommunikation mit ihr eingeschränkt hatte (er gestand ein, „nur das Nötigste“ mit ihr geredet zu haben, sodass sie möglichicherweise einige Informationen verzögert bekommen habe), an ihren Vorgesetzten C. Es wurden das „...management“ informiert, die „Einvernahmen“ am 5... durchgeführt, die Dienstfreistellungen ausgesprochen, die „Versetzungen“ verfügt und letztlich wurde das Dienstverhältnis von A gekündigt.

Der Dienstgebervertreter X führte in der Sitzung des Senates aus (vgl. Seite 12, 13), dass die Kündigung ausschließlich auf Grund des Krankenstandes erfolgt sei. A sei eine sogenannte KV-neu-Mitarbeiterin gewesen und bei diesen werde nach einem Krankenstand zwischen einem und zwei Monaten „die Kündigung eingeleitet“. A sei ab dem ... im Krankenstand gewesen und am ... sei die Kündigung erfolgt. Dass 2½ Monate zugewartet worden sei, sei länger als österreichweit und unternehmensweit üblich.

Dazu ist Folgendes zu bemerken: A war seit ... bei der Post als Zustellerin beschäftigt, ihrer - unwidersprochenen - Aussage nach war sie vor dem ... nie im Krankenstand. Die Ursache des Krankenstands und vor allem seine lange Dauer war nicht nur die erfolgte sexuelle Belästigung, sondern auch die Versetzung in ein anderes Team, womit A so behandelt wurde wie ihr Belästiger. A wurde ebenfalls in ein anderes Team versetzt, und zwar „im Sinne der Gleichbehandlung“ – wie der Dienstgebervertreter X es ausdrückte –, weil auch sie zwei Fotos geschickt habe, die „nicht in Ordnung“ gewesen seien. Diese Vorgehensweise kommt - wie oben ausgeführt - einer Bestrafung der Belästigten gleich. Auch wenn der Dienstgeber für gewöhnlich Art und Ursache einer Erkrankung nicht kennt, weil - wie der Dienstgebervertreter X ausführte - nur eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vorgelegt wird, die Ursache von As Erkrankung war der Dienstgebervertreter X bzw. „dem ...management“ bekannt. Auch wurde die Post laut der rechtsfreundlichen Vertretung von A mehrfach ersucht, B und A zu trennen, man hätte sie auf ihrem Arbeitsplatz lassen können, auch im Hinblick auf ihre Betreuungssituation. Schließlich brachte A den Antrag bei der B-GBK ein, worüber die Post mit Schreiben vom ... informiert wurde, dennoch wurde am ... ihr Dienstverhältnis gekündigt.

Angesichts der vorliegenden Umstände kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Kündigung nicht in erster Linie wegen des langen Krankenstands ausgesprochen wurde, sondern dass sie als Reaktion auf As Beschwerde gegen B bzw. die Post und auf die Einleitung des Verfahrens vor der B-GBK erfolgte. Es liegt daher ein Verstoß gegen § 20b iVm § 4 Z 7 B-GlBG vor.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche nach dem B-GlBG wird verwiesen.

Empfehlungen:

Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, den Bediensteten ernsthaft das Verbot der sexuellen Belästigung zu kommunizieren, und zwar sowohl den Zustellern und Zustellerinnen (Beschwerden kommen hauptsächlich aus diesem Bereich) als auch den Bediensteten die Personal(management)aufgaben wahrzunehmen haben. Ein respektvoller Umgang mit und innerhalb der Belegschaft und die Einhaltung von Verhaltensregeln sollten in einem Unternehmen wie der Post AG eine Selbstverständlichkeit sein.

Wien, Februar 2018

Zuletzt aktualisiert am

20.04.2018

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at