

Gbk 2024/8/19 B-GBK I/324/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.08.2024

Norm

§8 Abs1 Z2 B-GIBG

§8 Abs1 Z3 B-GIBG

1. B-GIBG § 8 heute
2. B-GIBG § 8 gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
3. B-GIBG § 8 gültig von 01.07.2004 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 8 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

1. B-GIBG § 8 heute
2. B-GIBG § 8 gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
3. B-GIBG § 8 gültig von 01.07.2004 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 8 gültig von 13.02.1993 bis 30.06.2004

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

sexuelle Belästigung

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 von B, gemäß § 8 B-GIBG sexuell belästigt wurde, sowie dass der Vertreter des Dienstgebers keine angemessene Abhilfe gegen diese sexuelle Belästigung schuf, folgendes 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 von B, gemäß Paragraph 8, B-GIBG sexuell belästigt wurde, sowie dass der Vertreter des Dienstgebers keine angemessene Abhilfe gegen diese sexuelle Belästigung schuf, folgendes

Gutachten

beschlossen:

- 1.) Das Verhalten von B stellt eine sexuelle Belästigung von A gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG dar. 1.) Das Verhalten von B stellt eine sexuelle Belästigung von A gemäß Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, B-GIBG dar.
- 2.) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat schuldhaft nicht die in § 8 Abs. 1 Z 2 B-GIBG geforderte angemessene Abhilfe zeitgerecht geschaffen. 2.) Das Bundesministerium für Landesverteidigung hat schuldhaft nicht

die in Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 2, B-GlBG geforderte angemessene Abhilfe zeitgerecht geschaffen.

Begründung

Der Antrag von A langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Die Antragstellerin führte darin im Wesentlichen aus:

Die Antragstellerin habe eine Lehre in Y in Form einer verkürzten Lehre begonnen. Im Zuge der ersten unangenehmen Begegnung mit B habe ihr dieser während Reinigungstätigkeiten an das Gesäß gefasst, wobei sie ihm klar zu verstehen gegeben habe, dass sie dieses unangebrachte Verhalten nicht möchte und es melden werde, sollte dieses nochmal vorkommen. Sie habe den Fall nicht gemeldet aber sich ... und ... anvertraut. Es sei danach längere Zeit nichts passiert ist, mit Ausnahme von gelegentlichen unangenehmen Blicken und Meldungen. Im ..., als sie bei einer Inventur ... auf eine Leiter steigen habe müssen, seien wieder unangebrachte Meldungen von B erfolgt und er sei hinter der Leiter stehen geblieben um auf ihr Gesäß zu starren. Sie habe ihm ausdrücklich gesagt er sollte dies lassen und vorbeigehen, was auch ohne Probleme möglich gewesen wäre. Kurz vor der Mittagspause habe sie zu ihrem Kollegen X ... gesagt, wir lassen es gut sein und machen nach der Mittagspause mit der Inventur weiter. Kollege X sei vor ihr ... aus dem Lager ..., dann sei die Antragstellerin hinausgegangen und dann B. Als B hinter ihr gestanden sei, während Kollege X das ... zusperrte, habe B ihr so fest in den Hintern gekniffen, dass sie ihm als Reflex einen Schlag mit ihrem rechten Ellbogen in den Brustbereich gegeben habe. B habe sie nur verdutzt angesehen und sei wortlos weggegangen. Sie habe sich daraufhin zum Kollegen X umgedreht und gefragt, ob er das mitbekommen habe und er ihr zur Seite stehe, wenn sie das melde. Er habe das bejaht. Sie habe den Sachverhalt unmittelbar ihrem direkten Vorgesetzten, ..., melden wollen, dieser sei jedoch auf Mittagspause gewesen, weshalb sie sich in den Rauchercontainer, wo sie alleine gewesen sei, gesetzt habe und sich alles nochmal durch den Kopf gehen habe lassen. Sie habe dazwischen sogar geweint, weil sie wütend und auch ein wenig unsicher gewesen sei, was die Folgen sein würden. Nach der Mittagspause habe sie ihrem direkten Vorgesetzten die ganze Situation geschildert und gesagt, dass sei nicht das erste Mal gewesen. Er habe sie fassungslos angesehen und gemeint, er wisse nicht, was in dem Fall zu tun sei und habe Frau Z angerufen. Er habe sie zu Frau Z ins Büro geschickt, wo sie den Sachverhalt erneut habe schildern müssen. Auch habe sie erwähnt, dass sie B mit dem Ellbogen in den Brustbereich geschlagen habe, dass ihr das leidtue, es aber ein Reflex gewesen sei und sie hoffe, dass sie deswegen nicht mit Konsequenzen rechnen müsse, falls B einen blauen Fleck bekommen sollte. Frau Z habe gemeint, man müsse auf ... (in der Folge damaliger Dienststellenleiter) warten und eine Niederschrift anfertigen, was für die Antragstellerin den Eindruck erweckt habe, dass alles mit rechten Dingen zugehen würde. Ebenso habe die Antragstellerin gesagt, dass sie sich unsicher fühle, weil B zu ihr zwischen dem ersten und dem zweiten Mal gesagt habe, dass er wisse wo sie wohne. Als der damalige Dienststellenleiter eingetroffen sei habe sie den Sachverhalt ein drittes Mal schildern müssen, woraufhin dieser gefragt habe, ob B nicht verheiratet sei und Kinder habe. Man habe ihr eher das Gefühl gegeben, dass sie der Auslöser für das Fehlverhalten des Kollegen sei, als dass man ihr Unterstützung angeboten hätte. Der damalige Dienststellenleiter habe sich für das Verhalten von B entschuldigt. Es sei gesagt worden, dass ein solches Verhalten nicht geduldet werde und ein Gespräch mit B geführt werde. Sie sei dafür in das Büro des damaligen Dienststellenleiters beordert worden, wo auf der einen Seite der damalige Dienststellenleiter, Frau Z, Herr ... und B und sie auf der anderen Seite Platz gehabt haben. Sie sei weder gefragt worden, ob sie eine Vertrauensperson, die Personalvertretung oder gar einen rechtlichen Beistand hinzuziehen wolle, noch sei jemand von ihrer Abteilung oder ihrem Referat anwesend gewesen. Ihr sei mitgeteilt worden, dass B alles gestanden habe und dass eine Niederschrift angefertigt werden würde. B habe sich bei dem damaligen Dienststellenleiter und Frau Z entschuldigt, worauf diese gemeint habe, er müsse sich bei der Antragstellerin entschuldigen, was er gezwungenermaßen auch getan habe. Sie habe während des Gespräches wieder erwähnt, dass es nicht das erste Mal gewesen sei und dass so ein Verhalten nicht okay sei. Unter dem Druck des Gespräches und vermutlich auch, weil sie sich eher auf einer Anklagebank, als bei einer Aussprache befunden habe, habe sie sich zu der Meldung, sie wolle nicht mehr mit ihm arbeiten aber sie wolle auch nicht, dass er gekündigt werde, hinreißen lassen. Schließlich habe man ihr eher das Gefühl gegeben, dass ein verheirateter Mann, der noch dazu Kinder habe, so etwas ja niemals tun würde. Ihrer Bitte nicht mehr mit ihm arbeiten zu müssen sei man erst heuer, ..., nachgekommen. Der damalige Dienststellenleiter selbst habe gesagt, dass ein solches Verhalten eine fristlose Kündigung nach sich ziehe. Sie habe außerdem gedacht, dass Frau Z Frauenbeauftragte sei, da dies allen weiblichen Lehrlingen so mitgeteilt worden sei. Erst im Zuge der Niederschriften, die sie in ... habe machen müssen, habe sich herausgestellt, dass Frau Z gar nicht diese Funktion

bekleide. Diese Info habe nämlich das ... auch noch bei der ersten Niederschrift gehabt. Dass eine Niederschrift zu dem Vorfall tatsächlich angefertigt worden sei und diese bis Ende ... noch existiert habe, habe ihr Frau W bestätigt, auf der Niederschrift sei sogar eine Unterschrift von B gewesen. Dieses Schriftstück sei nicht mehr in der ... aufzufinden und angeblich habe Frau Z Frau W gegenüber gesagt, sie habe diese Niederschrift verschwinden lassen. Die Antragstellerin habe auch den damaligen Dienststellenleiter gefragt, ob sie mit den weiblichen Lehrlingen über den Sachverhalt reden dürfe, was ihr strikt untersagt worden sei. Die Situation mit B an derselben Dienststelle zu arbeiten sei seit dem zweiten Vorfall für sie sehr unangenehm gewesen, die erste Zeit habe sie sich regelmäßig übergeben. Im Jahr ... sei die Situation dann für sie nicht mehr tragbar gewesen, sie sei soweit gewesen einfach zu kündigen, um mit dem Thema abschließen zu können. Es sei für sie auch nicht verständlich, dass nicht einmal nach Kenntnis über den Vorfall präventiv etwas getan worden sei. Es habe keine Infobroschüren, Kurse oder leicht auffindbare Kontaktdaten zu Personen, an die man sich wenden könne, gegeben. Erschwerend für sie sei gewesen, dass zu dem Zeitpunkt mit ... (in der Folge Dienststellenleiter) ein neuer Dienststellenleiter übernommen habe, mit welchem sie noch nicht so viele Berührungspunkte gehabt habe und es sei ihr unangenehm gewesen, dass Thema wieder bereden zu müssen. In einem Gespräch am ... mit ihrem direkten Vorgesetzten habe sie unter Tränen und nach Luft ringend gesagt, dass sie hier nicht mehr arbeiten wolle, über eine Kündigung nachdenke, der Vorfall mit B für sie nach wie vor nicht abgeschlossen sei und die immer noch enge Zusammenarbeit mit B für sie nicht zumutbar sei. Ihr direkter Vorgesetzter habe sich entschuldigt und gefragt, ob er mit dem Dienststellenleiter ein Gespräch führen und ihm die Sachlage erklären solle. Am ... habe sich der Dienststellenleiter endlich für ihr Anliegen zuständig gefühlt, nachdem ihr direkter Vorgesetzter nochmal mit ihm das Gespräch gesucht habe. Der Dienststellenleiter habe gemeint, er kümmere sich um psychologische Betreuung für die Antragstellerin und nehme genauere Akteneinsicht in das von ihm selbst bestätigte Schriftstück vom ... Auch habe der Dienststellenleiter angemerkt, dass es möglich sei, dass das Schriftstück vielleicht bewusst zurückgehalten worden sei. Anfang ... habe sie dann mit der psychologischen Betreuung begonnen. Ihre Psychologin, ..., die im BMLV tätig sei, habe ihr dann einen Kontakt zu einem Anwalt, ..., welcher auch dem BMLV angehöre, zukommen lassen. Mit dem Anwalt habe sie auch Kontakt aufgenommen und er habe ihr versichert, dass der damalige, so wie der aktuelle Dienststellenleiter Anzeigepflicht gehabt hätte. Der Anwalt habe den Fall dann weiter gemeldet, da ihre Dienststelle sich wieder nicht zuständig gefühlt und bis ... immer noch nichts gemacht habe. Nachdem der Anwalt den Vorfall der nächsthöheren Dienststelle gemeldet habe, habe sie dreimal nach ... zu einer Niederschrift fahren müssen (... und ...), wo ihr immer wieder versichert worden sei, dass sie sich um nichts mehr kümmern müsse und das jetzt von ... übernommen werden würde und sie keine Anzeige machen müsse, weil das direkt vom ... an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werde. Am ... habe sie ... gegenüber erwähnt, dass die Situation für sie in der ... immer unangenehmer sei, dass sie wünschte, nie etwas gesagt zu haben und es besser gewesen wäre, einfach zu kündigen. Das Gerede von Kollegen, welches angeblich von B initiiert worden sei, setze ihr extrem zu und häufige Heulanfälle und Verzweiflung seien die Folge. B habe laut Aussagen von Kollegen behauptet, sie hätte mit ihm eine Affäre gehabt, er habe diese beendet und sie wolle ihm jetzt nur das Leben schwermachen. Die Antragstellerin habe eine Lehre in Y in Form einer verkürzten Lehre begonnen. Im Zuge der ersten unangenehmen Begegnung mit B habe ihr dieser während Reinigungstätigkeiten an das Gesäß gefasst, wobei sie ihm klar zu verstehen gegeben habe, dass sie dieses unangebrachte Verhalten nicht möchte und es melden werde, sollte dieses nochmal vorkommen. Sie habe den Fall nicht gemeldet aber sich ... und ... anvertraut. Es sei danach längere Zeit nichts passiert ist, mit Ausnahme von gelegentlichen unangenehmen Blicken und Meldungen. Im ..., als sie bei einer Inventur ... auf eine Leiter steigen habe müssen, seien wieder unangebrachte Meldungen von B erfolgt und er sei hinter der Leiter stehen geblieben um auf ihr Gesäß zu starren. Sie habe ihm ausdrücklich gesagt er sollte dies lassen und vorbeigehen, was auch ohne Probleme möglich gewesen wäre. Kurz vor der Mittagspause habe sie zu ihrem Kollegen römisch zehn ... gesagt, wir lassen es gut sein und machen nach der Mittagspause mit der Inventur weiter. Kollege römisch zehn sei vor ihr ... aus dem Lager ..., dann sei die Antragstellerin hinausgegangen und dann B. Als B hinter ihr gestanden sei, während Kollege römisch zehn das ... zusperrte, habe B ihr so fest in den Hintern gekniffen, dass sie ihm als Reflex einen Schlag mit ihrem rechten Ellbogen in den Brustbereich gegeben habe. B habe sie nur verdutzt angesehen und sei wortlos weggegangen. Sie habe sich daraufhin zum Kollegen römisch zehn umgedreht und gefragt, ob er das mitbekommen habe und er ihr zur Seite stehe, wenn sie das melde. Er habe das bejaht. Sie habe den Sachverhalt unmittelbar ihrem direkten Vorgesetzten, ..., melden wollen, dieser sei jedoch auf Mittagspause gewesen, weshalb sie sich in den Rauchercontainer, wo sie alleine gewesen sei, gesetzt habe und sich alles nochmal durch den Kopf gehen habe lassen. Sie habe dazwischen sogar geweint, weil sie wütend und auch ein wenig unsicher gewesen sei, was die

Folgen sein würden. Nach der Mittagspause habe sie ihrem direkten Vorgesetzten die ganze Situation geschildert und gesagt, dass sei nicht das erste Mal gewesen. Er habe sie fassungslos angesehen und gemeint, er wisse nicht, was in dem Fall zu tun sei und habe Frau Z angerufen. Er habe sie zu Frau Z ins Büro geschickt, wo sie den Sachverhalt erneut habe schildern müssen. Auch habe sie erwähnt, dass sie B mit dem Ellbogen in den Brustbereich geschlagen habe, dass ihr das leidtue, es aber ein Reflex gewesen sei und sie hoffe, dass sie deswegen nicht mit Konsequenzen rechnen müsse, falls B einen blauen Fleck bekommen sollte. Frau Z habe gemeint, man müsse auf ... (in der Folge damaliger Dienststellenleiter) warten und eine Niederschrift anfertigen, was für die Antragstellerin den Eindruck erweckt habe, dass alles mit rechten Dingen zugehen würde. Ebenso habe die Antragstellerin gesagt, dass sie sich unsicher fühle, weil B zu ihr zwischen dem ersten und dem zweiten Mal gesagt habe, dass er wisse wo sie wohne. Als der damalige Dienststellenleiter eingetroffen sei habe sie den Sachverhalt ein drittes Mal schildern müssen, woraufhin dieser gefragt habe, ob B nicht verheiratet sei und Kinder habe. Man habe ihr eher das Gefühl gegeben, dass sie der Auslöser für das Fehlverhalten des Kollegen sei, als dass man ihr Unterstützung angeboten hätte. Der damalige Dienststellenleiter habe sich für das Verhalten von B entschuldigt. Es sei gesagt worden, dass ein solches Verhalten nicht geduldet werde und ein Gespräch mit B geführt werde. Sie sei dafür in das Büro des damaligen Dienststellenleiters beordert worden, wo auf der einen Seite der damalige Dienststellenleiter, Frau Z, Herr ... und B und sie auf der anderen Seite Platz gehabt haben. Sie sei weder gefragt worden, ob sie eine Vertrauensperson, die Personalvertretung oder gar einen rechtlichen Beistand hinzuziehen wolle, noch sei jemand von ihrer Abteilung oder ihrem Referat anwesend gewesen. Ihr sei mitgeteilt worden, dass B alles gestanden habe und dass eine Niederschrift angefertigt werden würde. B habe sich bei dem damaligen Dienststellenleiter und Frau Z entschuldigt, worauf diese gemeint habe, er müsse sich bei der Antragstellerin entschuldigen, was er gezwungenermaßen auch getan habe. Sie habe während des Gespräches wieder erwähnt, dass es nicht das erste Mal gewesen sei und dass so ein Verhalten nicht okay sei. Unter dem Druck des Gespräches und vermutlich auch, weil sie sich eher auf einer Anklagebank, als bei einer Aussprache befunden habe, habe sie sich zu der Meldung, sie wolle nicht mehr mit ihm arbeiten aber sie wolle auch nicht, dass er gekündigt werde, hinreißen lassen. Schließlich habe man ihr eher das Gefühl gegeben, dass ein verheirateter Mann, der noch dazu Kinder habe, so etwas ja niemals tun würde. Ihrer Bitte nicht mehr mit ihm arbeiten zu müssen sei man erst heuer, ..., nachgekommen. Der damalige Dienststellenleiter selbst habe gesagt, dass ein solches Verhalten eine fristlose Kündigung nach sich ziehe. Sie habe außerdem gedacht, dass Frau Z Frauenbeauftragte sei, da dies allen weiblichen Lehrlingen so mitgeteilt worden sei. Erst im Zuge der Niederschriften, die sie in ... habe machen müssen, habe sich herausgestellt, dass Frau Z gar nicht diese Funktion bekleide. Diese Info habe nämlich das ... auch noch bei der ersten Niederschrift gehabt. Dass eine Niederschrift zu dem Vorfall tatsächlich angefertigt worden sei und diese bis Ende ... noch existiert habe, habe ihr Frau W bestätigt, auf der Niederschrift sei sogar eine Unterschrift von B gewesen. Dieses Schriftstück sei nicht mehr in der ... aufzufinden und angeblich habe Frau Z Frau W gegenüber gesagt, sie habe diese Niederschrift verschwinden lassen. Die Antragstellerin habe auch den damaligen Dienststellenleiter gefragt, ob sie mit den weiblichen Lehrlingen über den Sachverhalt reden dürfe, was ihr strikt untersagt worden sei. Die Situation mit B an derselben Dienststelle zu arbeiten sei seit dem zweiten Vorfall für sie sehr unangenehm gewesen, die erste Zeit habe sie sich regelmäßig übergeben. Im Jahr ... sei die Situation dann für sie nicht mehr tragbar gewesen, sie sei soweit gewesen einfach zu kündigen, um mit dem Thema abschließen zu können. Es sei für sie auch nicht verständlich, dass nicht einmal nach Kenntnis über den Vorfall präventiv etwas getan worden sei. Es habe keine Infobroschüren, Kurse oder leicht auffindbare Kontaktdaten zu Personen, an die man sich wenden könne, gegeben. Erschwerend für sie sei gewesen, dass zu dem Zeitpunkt mit ... (in der Folge Dienststellenleiter) ein neuer Dienststellenleiter übernommen habe, mit welchem sie noch nicht so viele Berührungspunkte gehabt habe und es sei ihr unangenehm gewesen, dass Thema wieder bereden zu müssen. In einem Gespräch am ... mit ihrem direkten Vorgesetzten habe sie unter Tränen und nach Luft ringend gesagt, dass sie hier nicht mehr arbeiten wolle, über eine Kündigung nachdenke, der Vorfall mit B für sie nach wie vor nicht abgeschlossen sei und die immer noch enge Zusammenarbeit mit B für sie nicht zumutbar sei. Ihr direkter Vorgesetzter habe sich entschuldigt und gefragt, ob er mit dem Dienststellenleiter ein Gespräch führen und ihm die Sachlage erklären solle. Am ... habe sich der Dienststellenleiter endlich für ihr Anliegen zuständig gefühlt, nachdem ihr direkter Vorgesetzter nochmal mit ihm das Gespräch gesucht habe. Der Dienststellenleiter habe gemeint, er kümmere sich um psychologische Betreuung für die Antragstellerin und nehme genauere Akteneinsicht in das von ihm selbst bestätigte Schriftstück vom ... Auch habe der Dienststellenleiter angemerkt, dass es möglich sei, dass das Schriftstück vielleicht bewusst zurückgehalten worden sei. Anfang ... habe sie dann mit der psychologischen Betreuung begonnen. Ihre Psychologin, ..., die im BMLV tätig sei, habe ihr dann einen Kontakt zu einem Anwalt, ..., welcher auch

dem BMLV angehöre, zukommen lassen. Mit dem Anwalt habe sie auch Kontakt aufgenommen und er habe ihr versichert, dass der damalige, so wie der aktuelle Dienststellenleiter Anzeigepflicht gehabt hätte. Der Anwalt habe den Fall dann weiter gemeldet, da ihre Dienststelle sich wieder nicht zuständig gefühlt und bis ... immer noch nichts gemacht habe. Nachdem der Anwalt den Vorfall der nächsthöheren Dienststelle gemeldet habe, habe sie dreimal nach ... zu einer Niederschrift fahren müssen (... und ...), wo ihr immer wieder versichert worden sei, dass sie sich um nichts mehr kümmern müsse und das jetzt von ... übernommen werden würde und sie keine Anzeige machen müsse, weil das direkt vom ... an die Staatsanwaltschaft weitergeleitet werde. Am ... habe sie ... gegenüber erwähnt, dass die Situation für sie in der ... immer unangenehmer sei, dass sie wünschte, nie etwas gesagt zu haben und es besser gewesen wäre, einfach zu kündigen. Das Gerede von Kollegen, welches angeblich von B initiiert worden sei, setze ihr extrem zu und häufige Heulanfälle und Verzweiflung seien die Folge. B habe laut Aussagen von Kollegen behauptet, sie hätte mit ihm eine Affäre gehabt, er habe diese beendet und sie wolle ihm jetzt nur das Leben schwermachen.

Zur Niederschrift des damaligen Dienststellenleiters: Sie habe dem Dienststellenleiter den Sachverhalt der sexuellen Belästigung geschildert, nicht dazu geschwiegen. Sie sei nicht von dem Dienststellenleiter gefragt worden, ob sie eine Anzeige wünsche und habe B nicht die Hand geschüttelt! Auch habe sie es nicht abgelehnt, dass eine Niederschrift gemacht werde, diese sei ja auch noch im ... existent gewesen. Sie habe sogar mehrfach gesagt, dass sie mit B nicht mehr arbeiten wolle. Es sei ihr sehr wohl von dem damaligen Dienststellenleiter gesagt worden, dass sie sich in Bezug auf diese sexuelle Belästigung nicht den anderen Kollegen gegenüber äußern dürfe.

Als sie am ... Dienst gehabt habe, habe sie keiner informiert, dass es sein könne, dass B wieder in den Dienst in der ... komme, ihr sei immer versichert worden, dass das nicht mehr passiere. Nachdem sie gesehen habe, dass B anwesend gewesen sei, habe sie das Gespräch mit dem Dienststellenleiter gesucht. Dieser sei sogar etwas laut geworden: was solle er denn machen, er habe selbst nicht gewusst, ob B wirklich heute komme. Von der Situation überfordert habe sie geheult und gesagt, dass man ihr versprochen habe nicht mehr mit dem Kollegen zusammenarbeiten zu müssen. B habe noch an dem Vormittag seine Sachen packen müssen und sei nach ... dienstzugeteilt worden. Am ... habe ihr ... telefonisch mitgeteilt, dass das Verfahren gegen B eingestellt worden sei. Die Situation und die Angst wieder mit dem Kollegen an derselben Dienststelle arbeiten zu müssen sei zu viel für sie gewesen. Sie sei von ... bis ... krankgeschrieben gewesen um etwas zur Ruhe zu kommen und sei seit diesem Monat im Bundesministerium für ... dienstzugeteilt. Sie habe dem ... eine Nachricht geschrieben, wo sie Ansprüche gelten machen könne und bis dato keine Antwort erhalten. B sei seit ... wieder auf ihrer Stammdienststelle tätig gewesen.

Dem Antrag waren folgende Beilagen angeschlossen: Niederschrift Beschuldigtenvernehmung B (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme A (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme X (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme A (...), Zeugeneinvernahme A LPD (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme ... (...), ... „Leiter“, Erledigung des ... „Umgang mit sexueller Belästigung im Österreichischen Bundesheer; Straf-, und disziplinarrechtliche Sensibilisierung“ (...), Unterlage „Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen“, Niederschrift Zeugeneinvernahme damaliger Dienststellenleiter (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme Frau Z (...), Ministerweisung Nr. 265/2022 des BMLV, Auszug straf- und disziplinarrechtlicher Bestimmungen, Erlass des BMLV (...), E-Mail von A an ... (...), Mitteilung über die Einstellung des Verfahrens (...). Dem Antrag waren folgende Beilagen angeschlossen: Niederschrift Beschuldigtenvernehmung B (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme A (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme römisch zehn (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme A (...), Zeugeneinvernahme A LPD (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme ... (...), ... „Leiter“, Erledigung des ... „Umgang mit sexueller Belästigung im Österreichischen Bundesheer; Straf-, und disziplinarrechtliche Sensibilisierung“ (...), Unterlage „Grundlagenseminar für Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen“, Niederschrift Zeugeneinvernahme damaliger Dienststellenleiter (...), Niederschrift Zeugeneinvernahme Frau Z (...), Ministerweisung Nr. 265 aus 2022, des BMLV, Auszug straf- und disziplinarrechtlicher Bestimmungen, Erlass des BMLV (...), E-Mail von A an ... (...), Mitteilung über die Einstellung des Verfahrens (...).

Wiedergegeben werden die Beilagen nur insofern, als darin enthaltene Ausführungen noch nicht im Antrag enthalten sind und diese für die Prüfung durch den Senat I der B-GBK von Relevanz waren: Wiedergegeben werden die Beilagen nur insofern, als darin enthaltene Ausführungen noch nicht im Antrag enthalten sind und diese für die Prüfung durch den Senat römisch eins der B-GBK von Relevanz waren:

Laut der Niederschrift über die Befragung von B am ... habe dieser zum Vorfall im Jahr ... Folgendes angegeben; Ich musste etwas in der ... ausfassen. Ich kann aber nicht mehr sagen, worum es sich gehandelt hat. Sie fragte, warum ich nicht bei ihr vorbeigehe. Da es aber in diesem Bereich sehr eng ist und ich sie dabei unweigerlich berührt hätte, lehnte

ich dies ab. Mein Wortlaut dazu war ungefähr, nein, weil dann würde ich bei ihr anstreifen, bzw. hätte mir sonst den Vorwurf gefallen lassen müssen ihr auf den Hintern zu schauen. Sie antwortete darauf egal, da das eh die anderen auch machen oder so ähnlich. Ich ging dann außen herum und A erklärte mir währenddessen, dass sie irgendwelche Datensätze für ... für mich angelegt habe. Nachdem ich meine Gegenstände ausgefasst hatte kam sie von der Leiter runter und stellte sich neben mich. Als sie neben mir stand deutete sie mit dem Finger auf Ihre Schulter während sie zu mir etwas wie „habe ich das nicht gut gemacht“ sagte. Auf mich machte das den Eindruck als würde sie ein Lob von mir erwarten. Danach wollten wir beide die ... verlassen. Ich befand mich hinter A. Da es in diesem Bereich sehr eng ist und wir gleichzeitig weggehen wollten streifte ich das Eck eines Regals. Daraufhin sagte ich geh weiter oder so ähnlich und klopfte reflexartig mit der Handrückenfläche auf den Hintern von A. A drehte sich daraufhin zu mir um und gab mir einen Faustschlag in die Magengegend. Aufgrund der gezeigten Reaktion war mir bewusst, dass A die Berührung als sexuelle Belästigung empfunden und ich damit eine Grenze überschritten habe. Ich bin mir nicht mehr sicher, ob ich mich zu diesem Zeitpunkt bereits für mein Verhalten entschuldigt habe, aber ich bilde mir ein, dass ich mich entschuldigt habe. Kollege X befand sich während des Vorfalls auch in der ... und hat soweit ich mich erinnern kann auch den Faustschlag von A mir gegenüber mitbekommen. Da er aber nach dem Vorfall bzw. seit dem Vorfall sehr reserviert mir gegenüber war und ist, gehe ich davon aus.“ Laut der Niederschrift über die Befragung von B am ... habe dieser zum Vorfall im Jahr ... Folgendes angegeben: „Ich musste etwas in der ... ausfassen. Ich kann aber nicht mehr sagen, worum es sich gehandelt hat. Sie fragte, warum ich nicht bei ihr vorbeigehe. Da es aber in diesem Bereich sehr eng ist und ich sie dabei unweigerlich berührt hätte, lehnte ich dies ab. Mein Wortlaut dazu war ungefähr, nein, weil dann würde ich bei ihr anstreifen, bzw. hätte mir sonst den Vorwurf gefallen lassen müssen ihr auf den Hintern zu schauen. Sie antwortete darauf egal, da das eh die anderen auch machen oder so ähnlich. Ich ging dann außen herum und A erklärte mir währenddessen, dass sie irgendwelche Datensätze für ... für mich angelegt habe. Nachdem ich meine Gegenstände ausgefasst hatte kam sie von der Leiter runter und stellte sich neben mich. Als sie neben mir stand deutete sie mit dem Finger auf Ihre Schulter während sie zu mir etwas wie „habe ich das nicht gut gemacht“ sagte. Auf mich machte das den Eindruck als würde sie ein Lob von mir erwarten. Danach wollten wir beide die ... verlassen. Ich befand mich hinter A. Da es in diesem Bereich sehr eng ist und wir gleichzeitig weggehen wollten streifte ich das Eck eines Regals. Daraufhin sagte ich geh weiter oder so ähnlich und klopfte reflexartig mit der Handrückenfläche auf den Hintern von A. A drehte sich daraufhin zu mir um und gab mir einen Faustschlag in die Magengegend. Aufgrund der gezeigten Reaktion war mir bewusst, dass A die Berührung als sexuelle Belästigung empfunden und ich damit eine Grenze überschritten habe. Ich bin mir nicht mehr sicher, ob ich mich zu diesem Zeitpunkt bereits für mein Verhalten entschuldigt habe, aber ich bilde mir ein, dass ich mich entschuldigt habe. Kollege römisch zehn befand sich während des Vorfalls auch in der ... und hat soweit ich mich erinnern kann auch den Faustschlag von A mir gegenüber mitbekommen. Da er aber nach dem Vorfall bzw. seit dem Vorfall sehr reserviert mir gegenüber war und ist, gehe ich davon aus.“

Laut der Niederschrift über die Befragung des damaligen Dienststellenleiters am ... habe dieser auf die Frage, welche Maßnahmen er unmittelbar nach Erhalt der Meldung über den Vorfall am ... gesetzt habe, angegeben „Nach dem Gespräch mit A: Gespräch mit B, zunächst ohne A. Dabei habe ich B mündlich ermahnt jegliche Körperkontakte zu unterlassen und immer einen ausreichenden Abstand einzunehmen. Während dem Gespräch mit A und B: Ich habe zunächst B nochmals mündlich ermahnt und ermahnt. Danach habe ich A nochmals gefragt, ob sie Anzeige erstatten möchte. Sie sagte, dass sie keine Anzeige haben will. Ich habe ihr auch eine niederschriftliche Aufnahme des Vorfalles angeboten. Dies lehnte sie ebenfalls entschieden ab. Als Sachverhalt stand für mich lediglich eine zufällige Berührung am Gesäß im Raum, da mir A keine weiteren Details mitteilen wollte. Daraufhin habe ich Frau Z angewiesen, einen schriftlichen Aktenvermerk über den Vorfall zu erstellen.“

Auf Vorhalt, dass es gemäß einer Niederschrift bei einem ehemaligen weiblichen Lehrling (...) zwischen ... und Juni ... auch zu sexuellen Belästigungen durch B gekommen sei und auf Frage, ob er als Dienststellenleiter Kenntnis oder den Verdacht über die Veranlagung des B betreffend sexuellen Belästigungen gehabt habe, antwortete der damalige Dienststellenleiter, dass dem nicht so sei und B sei diesbezüglich nie auffällig gewesen.

Auf Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme zum Antrag, in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Nachdem Anfang ... der dringende Tatverdacht bestand, dass A von B zweimal, im Zeitraum vom ... bis ..., während ihrer Lehrzeit und im ..., durch den Griff an ihr Gesäß und durch mehrmalige unsittliche bzw. anstößige Äußerungen sexuell belästigt wurde, sei als Sofortmaßnahme die Dienstzuteilung von B, vom ... bis ..., von seiner Dienststelle ...

(Dienstort ...) zur ... (Dienstort: ...) erfolgt.

Diese Dienstzuteilung sei von der ... aufgehoben worden, da sich B im Zeitraum vom ... bis ... im Krankenstand und vom ... bis ... im Erholungsurlaub befunden habe.

Für die Zeit vom ... bis ... sei für B seitens ... wieder eine Dienstzuteilung von seiner Dienststelle der ... zur ... verfügt worden.

Mit Wirksamkeit vom ... bis zum Ablauf des ... sei die Dienstzuteilung von A zum Bundesministerium für ... (...) erfolgt. Mittlerweile sei mit Wirksamkeit vom ... die Versetzung von Frau A in den Planstellenbereich des BM... verfügt worden.

Die Dienstzuteilung von B zur ... sei daher seitens ... mit Ablauf des ... vorzeitig aufgehoben worden.

Das ... habe, als zuständige Dienststelle für B folgende Maßnahmen gesetzt: Im Zuge der Kommandantenbesprechung am ... sei der Vortrag zum Thema "Frauen im männerdominierten Berufsbild" durch die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte in ... präsentiert worden. Der "Leitfaden gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" sei mit dem Hinweis auf zwingende Kenntnisnahme durch alle Bediensteten an die Dienststellen und ... verteilt worden. Eine periodische Sensibilisierung bei Kommandantenbesprechungen und die verpflichtende Belehrung bei Kaderfortbildungen sowie die Namhaftmachung je einer weiblichen Bediensteten als "Frauenbeauftragte" innerhalb ... in den Bundesländern ... und ... seien angeordnet worden.

Da das Verfahren gegen B von der Staatsanwaltschaft ... mit Schreiben vom ..., GZ ..., eingestellt worden sei, sei seitens der zuständigen Personalstelle ... keine Einleitung von weiteren Maßnahmen gegen B erfolgt.

Der Stellungnahme des BMLV war folgende Beilage angeschlossen: Benachrichtigung des Opfers über die Einstellung des Verfahrens (...).

Auf neuerliches Ersuchen der B-GBK übermittelte das BMLV mit Schreiben vom ... eine Stellungnahme von B vom ..., in der im Wesentlichen Folgendes ausgeführt wurde:

Hinsichtlich der seiner Ansicht nach unberechtigten Vorwürfe von A verweise er auf seine bisherigen Angaben. Es sei niemals zu einer Belästigung durch ihn gekommen. Das gegen ihn geführte Ermittlungsstrafverfahren sei ebenfalls bereits eingestellt. A schildere immer wieder unterschiedliche Varianten von tatsächlich nicht existenten Belästigungssituationen und möchte damit offenbar bezwecken, ihm zu schaden. Er habe und hatte auch niemals ein sexuelles Interesse an A und möchte mit dieser Dame nichts mehr zu tun haben. Zu allfälligen Gesprächen zwischen A und deren Vorgesetzten könne er keine Angaben machen, da ihm solche nicht bekannt seien.

An der Sitzung des Senates I der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am... nahmen die Antragstellerin mit einer Vertrauensperson, der Dienstgebervertreter ... sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMLV ... (in der Folge Vorsitzende der AGfGBF) teil. An der Sitzung des Senates römisch eins der B-GBK (im Folgenden kurz Senat) am ... nahmen die Antragstellerin mit einer Vertrauensperson, der Dienstgebervertreter ... sowie die Vorsitzende der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen im BMLV ... (in der Folge Vorsitzende der AGfGBF) teil.

Im Folgenden werden akademische Titel, Berufs- und Amtstitel nicht mehr genannt.

Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, auf welche Art und Weise sie von B innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren sexuell belästigt wurde, führte die Antragstellerin aus, im ... habe sie Inventur in der ... gemacht, weil Kollege X, ..., das nicht machen habe können. Die Inventur gehöre nicht zu ihrer Arbeitsplatzbeschreibung. Irgendwann sei B hereingekommen. Es seien wieder blöde Sprüche von ihm gelaufen. Sie sei auf der Leiter gestanden und habe zu ihm gesagt: „Geh doch bitte vorbei, es ist mehr als genug Platz“. Die beigelegten Bilder zeigen, dass definitiv genug Platz gewesen wäre, um vorbeizugehen. Weil ihr unwohl gewesen sei, habe sie zum Kollegen X gesagt, wir machen jetzt Mittagspause. Kollege X sei dann zuerst aus der ... hinaus zur Tür, sie dahinter, dann B. B habe ihr wieder in den Hintern gekniffen, so fest, dass es keine versehentliche Berührung gewesen sein könne und sie ihn mit ihrem rechten Ellbogen im Brustbereich gestoßen habe. Er habe sie dann verdutzt angeschaut und sei gegangen, ohne etwas gesagt oder sich entschuldigt zu haben. Sie habe Kollegen X gefragt, ob er das gesehen habe und er sie unterstützen würde, wenn sie eine Meldung mache. Er habe dies bestätigt. Das sei nicht das erste Mal gewesen, aber beim ersten Mal habe sie keinen Zeugen gehabt und es sei (von Dienstgeberseite her) nichts passiert. Auf Ersuchen der Vorsitzenden darzulegen, auf welche Art und Weise sie von B innerhalb der Verjährungsfrist von drei Jahren sexuell belästigt wurde,

fürhte die Antragstellerin aus, im ... habe sie Inventur in der ... gemacht, weil Kollege römisch zehn, ..., das nicht machen habe können. Die Inventur gehöre nicht zu ihrer Arbeitsplatzbeschreibung. Irgendwann sei B hereingekommen. Es seien wieder blöde Sprüche von ihm gelaufen. Sie sei auf der Leiter gestanden und habe zu ihm gesagt: „Geh doch bitte vorbei, es ist mehr als genug Platz“. Die beigelegten Bilder zeigen, dass definitiv genug Platz gewesen wäre, um vorbeizugehen. Weil ihr unwohl gewesen sei, habe sie zum Kollegen römisch zehn gesagt, wir machen jetzt Mittagspause. Kollege römisch zehn sei dann zuerst aus der ... hinaus zur Tür, sie dahinter, dann B. B habe ihr wieder in den Hintern gekniffen, so fest, dass es keine versehentliche Berührung gewesen sein könne und sie ihn mit ihrem rechten Ellbogen im Brustbereich gestoßen habe. Er habe sie dann verdutzt angeschaut und sei gegangen, ohne etwas gesagt oder sich entschuldigt zu haben. Sie habe Kollegen römisch zehn gefragt, ob er das gesehen habe und er sie unterstützen würde, wenn sie eine Meldung mache. Er habe dies bestätigt. Das sei nicht das erste Mal gewesen, aber beim ersten Mal habe sie keinen Zeugen gehabt und es sei (von Dienstgeberseite her) nichts passiert.

Auf die Frage in welcher Form es eine Zusammenarbeit mit B gegeben habe, sagte die Antragstellerin, die ganzen Jahre habe sie mit ihm zusammenarbeiten müssen, wenn sie Inventur gemacht habe in der ...

Nach der Tätigkeit von B gefragt, antwortete die Antragstellerin, er sei ihres Wissens als ... angestellt.

Auf Frage eines Mitglieds an die Antragstellerin, ob es möglich gewesen wäre, ihm ein anderes Aufgabenfeld zuzuweisen oder ob Sie sich ein anderes Aufgabenfeld gewünscht habe, antwortete sie, es wäre für sie möglich gewesen nur mehr Büroarbeit zu machen, dazu wäre sie gerne bereit gewesen. Aber im Gegenteil, es sei ein Schriftstück aufgesetzt worden, als der Kollege vom Lager auf Urlaub gewesen sei, dass sie dessen Vertretung machen müsse; und das obwohl P es genauso gut hätte machen können. Sie habe mehrfach gesagt, sie möchte mit diesem Menschen nicht zusammenarbeiten. Man habe auf sie keine Rücksicht genommen, das sei so über Jahre gegangen. Im Gegenteil sei es so gewesen, dass das Schriftstück, in dem B bestätigt habe, dass er sie sexuell belästigt habe, verschwunden sei. Von Frau W, die erst später in die ... gekommen sei, die sie aber vom Lehrlingssport gekannt habe und welche sie ersucht habe bitte nachzuschauen, ob dieses Schriftstück wirklich existiere, wisse sie, dass dieses Schriftstück existiert habe. Frau X habe später gegenüber Frau W zugegeben, dass sie dieses habe verschwinden lassen. Auf Frage eines Mitglieds an die Antragstellerin, ob es möglich gewesen wäre, ihm ein anderes Aufgabenfeld zuzuweisen oder ob Sie sich ein anderes Aufgabenfeld gewünscht habe, antwortete sie, es wäre für sie möglich gewesen nur mehr Büroarbeit zu machen, dazu wäre sie gerne bereit gewesen. Aber im Gegenteil, es sei ein Schriftstück aufgesetzt worden, als der Kollege vom Lager auf Urlaub gewesen sei, dass sie dessen Vertretung machen müsse; und das obwohl P es genauso gut hätte machen können. Sie habe mehrfach gesagt, sie möchte mit diesem Menschen nicht zusammenarbeiten. Man habe auf sie keine Rücksicht genommen, das sei so über Jahre gegangen. Im Gegenteil sei es so gewesen, dass das Schriftstück, in dem B bestätigt habe, dass er sie sexuell belästigt habe, verschwunden sei. Von Frau W, die erst später in die ... gekommen sei, die sie aber vom Lehrlingssport gekannt habe und welche sie ersucht habe bitte nachzuschauen, ob dieses Schriftstück wirklich existiere, wisse sie, dass dieses Schriftstück existiert habe. Frau römisch zehn habe später gegenüber Frau W zugegeben, dass sie dieses habe verschwinden lassen.

Auf Frage eines Senatsmitglieds, ob es danach noch Vorfälle mit B gegeben habe, sagte die Antragstellerin, Berührungen nein, Meldungen ja.

Gefragt, ob es Wahrnehmungen anderer Frauen in diese Richtung gegeben habe, gab die Antragstellerin an, ja, sie habe das allerdings erst voriges Jahr erfahren bei der Geburtstagsfeier mit einer ehemaligen Kollegin, die auch während der ganzen Lehrzeit über Jahre hinweg das Problem mit sexueller Belästigung durch B gehabt habe. Sie wisse, dass sie in ... ausgesagt habe. Ob ... etwas eingeleitet habe, könne sie nicht sagen.

Der Dienstgebervertreter führte aus, dass es eine Nulltoleranzpolitik bei sexueller Belästigung gebe. Durch die Frau Bundesministerin sei voriges Jahr allen Behörden und allen Dienststellen bekanntgegeben worden, dass eigene Meldemaßnahmen dafür eingeführt worden seien, um Vorfälle auf dem Dienstweg abzuarbeiten. In diesem Fall habe die Dienstbehörde das erste Mal am ... von diesem Fall erfahren. Nachdem er der Sachbearbeiter gewesen sei, habe er noch an diesem Tag veranlasst, dass die beiden Personen als Erstmaßnahme dienstlich und örtlich zu trennen seien, bis nähere Details vorlägen. Es sei eine Dienstzuteilung von B von der Dienststelle weg mit ... verfügt worden. Ab diesem Zeitpunkt dürfe kein persönliches Aufeinandertreffen im Dienst mehr stattgefunden haben. Es habe allerdings

kein Kasernenverbot für B gegeben. Deshalb könne man nicht überprüfen, ob er in der Kaserne gewesen sei und ob dort ein Aufeinandertreffen der beiden stattgefunden habe. Sonst sei veranlasst worden, dass jede Bedienstete eine Mitteilung bekommen habe, dass am ... ein Vortrag durch die stellvertretende Gleichbehandlungsbeauftragte für ... zum Thema „Frauen in männerdominierten Berufsfeldern“ durchgeführt werde und jeder männliche Bedienstete den Leitfaden gegen Belästigung am Arbeitsplatz zur Kenntnis nehmen müssen. Gegen den ehemaligen Dienststellenleiter sei Strafanzeige wegen Amtsmissbrauch bei der Staatsanwaltschaft eingebracht worden (wegen Unterlassung einer Anzeige und Meldung an die Dienstbehörde). Er selbst könne für die Zeit vor dem ... keine Angaben machen.

Auf die Frage, ob ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden sei, meinte der Dienstgebervertreter, der Bedienstete sei bereits im Ruhestand, die Staatsanwaltschaft habe das Verfahren eingestellt.

Auf nochmaligen Vorhalt eines disziplinarischen Überhangs, gab der Dienstgebervertreter an, der damalige Dienststellenleiter sei bereits im Ruhestand, das müsste der disziplinarrechtliche Vorgesetzte prüfen, das sei der Dienststellenleiter. Er gehe davon aus, dass dieser es zum Anlass genommen habe zu prüfen. Der Dienststellenleiter habe nichts gemacht, weil die Staatsanwaltschaft eingestellt habe.

Über Vorhalt, dass sich der Dienstgeber auch dessen Verhalten zurechnen lassen müsse, meinte der Dienstgebervertreter, er könne nur für die Dienstbehörde Auskunft geben, dass zu spät gemeldet worden sei. Er könne das Verhalten des Dienststellenleiters und der disziplinarrechtlich Verantwortlichen nicht in Frage stellen.

Die Vorsitzende der AGfGBF gab über Frage nach der Einbindung der Gleichbehandlungsbeauftragten an, der Erstkontakt sei erst mit der Einladung zu dieser Kommissionssitzung erfolgt. Weder die Gleichbehandlungsbeauftragte noch die Arbeitsgruppe seien vorher involviert worden. Erst dann, sei kommuniziert worden, dass Frau Z als Frauenbeauftragte dargestellt worden sei. Das sei unrichtig. Nachdem es einen Zeugen für den Vorfall gegeben habe, ein gemeinsames Gespräch mit Entschuldigung stattgefunden habe, sei das spätere Abstreiten aus Sicht der Gleichbehandlung unglaublich. Zu den in der Folge nicht gesetzten Maßnahmen des Dienstgebers sei man äußerst kritisch. Es habe keine generelle Belehrung an der Dienststelle zur weiteren Prävention gegeben. Es seien überhaupt keine Maßnahmen erkennbar, die spezialpräventiv gesetzt worden wären. Dislozierende Maßnahmen seien erst ... gesetzt worden. Zum Opferschutz habe es keine aktiven Maßnahmen gegeben, weder Beratung noch Begleitung von A. Es sei mangelnde Abhilfe durch den Dienstgeber erfolgt. Die bloße Einstellung des Ermittlungsverfahrens wegen Verjährung durch die Staatsanwaltschaft sei kein Indiz dafür, dass keine sexuelle Belästigung vorgelegen sei. Die Dienstbehörde sei sehr spät eingebunden worden. Aus Sicht der Gleichbehandlung wäre wünschenswert gewesen, Kenntnis von diesem Vorfall und den Folgewirkungen vor dem Verfahren vor der B-GBK (Sitzungseinladung) zu erlangen. Die Frauenbeauftragte und die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte sollten im Telefonverzeichnis der Dienststellen aufscheinen. Auch im Webseitenaufruf im Intranet sollte darauf hingewiesen werden, aber nicht alle Bediensteten hätten Zugang zum Intranet. Die Info müsse laut Frauenförderungsplan an den Dienststellen weitergegeben werden. Auch im Mitarbeiter:innengespräch hätte die Antragstellerin informiert werden müssen, an wen sie sich wenden könne.

Die Vorsitzende empfiehlt, schon beim Onboarding neue Mitarbeiter:innen, insbesondere Lehrlinge und Verwaltungspraktikant:innen, darauf hinzuweisen (am besten schriftlich), wer die zuständige Gleichbehandlungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte (Kontaktfrau) nach dem B-GIBG sei.

Die Vorsitzende der AGfGBF weist darauf hin, dass es wünschenswert wäre, bereits beim Kaderunterricht über das Verbot und die Prävention bei sexueller Belästigung und Mobbing zu unterrichten und auch Lehrlinge und Mitarbeiter:innen zu unterrichten, die Großteils keinerlei Info bekommen haben.

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 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.

Im vorliegenden Fall kam die Belästigung durch Dritte gem. § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG in Betracht, weil B ein Arbeitskollege von A, aber kein Vorgesetzter von ihr war. Weiters war - bejahendenfalls - zu prüfen, ob der damalige Dienststellenleiter bzw. der aktuelle Dienststellenleiter als dessen Nachfolger, an die sich die Antragstellerin mehrmals gewandt hatte, als Vertreter des BMLV die Pflicht zur angemessenen Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung schuldhaft verletzt hat. Im vorliegenden Fall kam die Belästigung durch Dritte gem. Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, B-GIBG in Betracht, weil B ein Arbeitskollege von A, aber kein Vorgesetzter von ihr war. Weiters war - bejahendenfalls - zu prüfen, ob der damalige Dienststellenleiter bzw. der aktuelle Dienststellenleiter als dessen Nachfolger, an die sich die Antragstellerin mehrmals gewandt hatte, als Vertreter des BMLV die Pflicht zur angemessenen Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung schuldhaft verletzt hat.

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

Nach den Erläuterungen zum B-GIBG sind unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen zu verstehen, die objektiv gesehen sexuell konnotiert sind. Der Begriff der Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist. Dieses Merkmal ist subjektiv, d.h. allein bezogen auf die „betroffene Person“ zu beurteilen. Subjektive Elemente auf Seiten des Belästigers: der Belästigerin sind hingegen irrelevant, es ist unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.

Das Verhalten muss weiter eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Die Arbeitsumwelt kann durch mehrere Belästigungshandlungen negativ verändert werden, es kann aber auch bereits durch eine einzelne Belästigungshandlung ein für die betroffene Person einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Umfeld geschaffen werden.

Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs. 2 B-GIBG hat eine Antragstellerin: ein Antragsteller in den Fällen 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 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 in den Fällen 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 dafürspricht, dass die von ihr: ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin behauptete, B habe ihr im ... mit seiner Hand auf ihr Gesäß gegriffen, wobei es sich nach ihrem Vorbringen bei der Berührung nicht um ein unabsichtlichen Vorbeistreifen, sondern ein deutlich spürbares Kneifen gehandelt habe. B bestritt den Vorfall und führte dazu aus, er habe aus einem engen Raum gleichzeitig mit der Antragstellerin weggehen wollen und dabei versehentlich mit seiner Handrückenfläche das Gesäß der Antragstellerin berührt.

Die Antragstellerin hat auf den Senat in ihrer Befragung einen glaubhaften und authentischen Eindruck gemacht und hat sich in ihrer Aussage nicht widersprochen. Aus dem Antrag und ihrem Vorbringen in der Sitzung ist erkennbar, dass das Verhalten von B – eine feste Berührung am Gesäß – der sexuellen Sphäre zugehörig ist, objektiv geeignet war,

ihre Würde zu beeinträchtigen, für die Antragstellerin subjektiv unerwünscht war und für sie eine einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hat. So gibt die Antragstellerin an, sich in der Zeit nach dem Vorfall an ihrem Arbeitsplatz derart unwohl gefühlt zu haben, dass sie sich mehrmals übergeben und geweint habe und letztlich, nachdem sie weiterhin mit B zusammenarbeiten musste, ernsthaft überlegte, ihr Dienstverhältnis zu beenden. Sie nahm schließlich auch psychotherapeutische Behandlung in Anspruch. Auf Grund ihrer authentischen Schilderung und ihrer offensichtlichen Betroffenheit bestand für den Senat kein Grund, am Wahrheitsgehalt ihrer Ausführungen zu zweifeln.

Demgegenüber war die (bloß schriftliche) Ausführung Bs (von dem sich der Senat sohin keinen persönlichen Eindruck verschaffen konnte), es habe sich nur um ein versehentliches Streifen mit der Handrückseite gehandelt, nach Ansicht des Senates vor dem Hintergrund der weiteren Vorgehensweise – gemeinsame Aussprache mitsamt Entschuldigung bei der Antragstellerin, zahlreiche Niederschriften, eine mündliche Ermahnung, letztlich Ressortwechsel, um weitere Zusammenkünfte zu vermeiden, etc. – nicht glaubwürdig.

Die Antragstellerin behauptete auch verbale Belästigungen, nämlich, dass B mehrfach sexistische Witze erzählt bzw. ebensolche Anspielungen gemacht habe, konnte diesbezügliche Ausführungen jedoch in ihrer Befragung nicht weiter konkretisieren. Mangels substantiierten Vorbringens konnte der Senat in diesem Punkt sohin keine sexuelle Belästigung feststellen.

Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen B wegen § 218 StGB (Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen) wurde wegen Verjährung eingestellt. Von den Tatbestandsvoraussetzungen des § 218 StGB und den entsprechenden Verjährungsfristen sind die Tatbestandsvoraussetzungen und Fristen des B-GIBG zu unterscheiden, wonach Gegenstand des B-GBK-Verfahrens jene Fälle (sexueller) Belästigung sind, die nicht länger als drei Jahre vor der Antragseinbringung zurückliegen (§ 23a Abs. 5 B-GIBG). Der gegenständliche Vorfall im ... war zum Zeitpunkt der Antragseinbringung im ... damit noch nicht im Sinne des B-GIBG verjährt. Das strafrechtliche Ermittlungsverfahren gegen B wegen Paragraph 218, StGB (Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen) wurde wegen Verjährung eingestellt. Von den Tatbestandsvoraussetzungen des Paragraph 218, StGB und den entsprechenden Verjährungsfristen sind die Tatbestandsvoraussetzungen und Fristen des B-GIBG zu unterscheiden, wonach Gegenstand des B-GBK-Verfahrens jene Fälle (sexueller) Belästigung sind, die nicht länger als drei Jahre vor der Antragseinbringung zurückliegen (Paragraph 23 a, Absatz 5, B-GIBG). Der gegenständliche Vorfall im ... war zum Zeitpunkt der Antragseinbringung im ... damit noch nicht im Sinne des B-GIBG verjährt.

Der Senat stellt daher fest, dass B die Antragstellerin gemäß § 8 Abs. 1 Z 3 B-GIBG sexuell belästigte, indem er mit seiner Hand fest auf ihr Gesäß griff. Der Senat stellt daher fest, dass B die Antragstellerin gemäß Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 3, B-GIBG sexuell belästigte, indem er mit seiner Hand fest auf ihr Gesäß griff.

Des Weiteren liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß § 8 Abs. 1 B-GIBG (auch) vor, wenn die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen. Dabei muss die Abhilfe umgehend und wirksam sein, weitere Belästigungshandlungen jedenfalls zu unterbinden. Des Weiteren liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes gemäß Paragraph 8, Absatz eins, B-GIBG (auch) vor, wenn die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen. Dabei muss die Abhilfe umgehend und wirksam sein, weitere Belästigungshandlungen jedenfalls zu unterbinden.

Die Antragstellerin meldete den Vorfall noch am selben Tag im ... bei ihrem direkten Vorgesetzten, ..., sowie dem damaligen Dienststellenleiter, ..., und ersuchte in weiterer Folge mehrfach darum, nicht mehr mit B zusammenarbeiten zu müssen. Diesem Ersuchen wurde über Monate bzw. Jahre, auch nach Eintritt des neuen Dienststellenleiters ..., nicht entsprochen. Auch sonst wurden keine spezialpräventiven Maßnahmen gesetzt oder die Antragstellerin über weitere Schritte informiert. Erst nachdem die Antragstellerin aufgrund der nach mehr als zwei Jahren für sie psychisch nicht mehr tragbaren Situation laut über eine Beendigung des Dienstverhältnisses nachdachte, nahm sich der Dienststellenleiter der Angelegenheit dahingehend an, dass die Antragstellerin psychologische Betreuung erhielt, welche sie auch zur internen juristischen Unterstützung weitervermittelte. Die Einbindung der zuständigen Personalstelle erfolgte erst dadurch im ..., welche schließlich auch eine sofortige Dienstzuteilung Bs von seiner bisherigen Dienststelle (...) weg zu einer neuen Dienststelle hin (...) veranlasste. Im Zusammenhang mit den danach erfolgten Abhilfemaßnahmen darf darauf hingewiesen werden, dass die Bestellung von Frauenbeauftragten

(Kontaktfrauen) gemäß § 35 Abs. 1 B-GIBG der:dem Vorsitzenden der AGfGBF obliegt, die:der in Ausübung dieser Funktion wie auch die Frauenbeauftragten weisungsfrei und unabhängig ist (§ 37 leg. cit.). Deren „Namhaftmachung“ entzieht sich daher einer „Anordnung“ von Dienstgeberseite (...). Um Verwechslungen zu vermeiden (wie in Ansehung von Frau Z) sollte für allenfalls vom Dienstgeber beauftragte Bedienstete, die als Anlaufstellen bei sexueller Belästigung dienen sollen, ein anderer Begriff gewählt werden als die verba legalia „Frauenbeauftragte (Kontaktfrau)“ der §§ 35 ff B-GIBG. Die Antragstellerin meldete den Vorfall noch am selben Tag im ... bei ihrem direkten Vorgesetzten, ..., sowie dem damaligen Dienststellenleiter, ..., und ersuchte in weiterer Folge mehrfach darum, nicht mehr mit B zusammenarbeiten zu müssen. Diesem Ersuchen wurde über Monate bzw. Jahre, auch nach Eintritt des neuen Dienststellenleiters ..., nicht entsprochen. Auch sonst wurden keine spezialpräventiven Maßnahmen gesetzt oder die Antragstellerin über weitere Schritte informiert. Erst nachdem die Antragstellerin aufgrund der nach mehr als zwei Jahren für sie psychisch nicht mehr tragbaren Situation laut über eine Beendigung des Dienstverhältnisses nachdachte, nahm sich der Dienststellenleiter der Angelegenheit dahingehend an, dass die Antragstellerin psychologische Betreuung erhielt, welche sie auch zur internen juristischen Unterstützung weitervermittelte. Die Einbindung der zuständigen Personalstelle erfolgte erst dadurch im ..., welche schließlich auch eine sofortige Dienstzuteilung Bs von seiner bisherigen Dienststelle (...) weg zu einer neuen Dienststelle hin (...) veranlasste. Im Zusammenhang mit den danach erfolgten Abhilfemaßnahmen darf darauf hingewiesen werden, dass die Bestellung von Frauenbeauftragten (Kontaktfrauen) gemäß Paragraph 35, Absatz eins, B-GIBG der:dem Vorsitzenden der AGfGBF obliegt, die:der in Ausübung dieser Funktion wie auch die Frauenbeauftragten weisungsfrei und unabhängig ist (Paragraph 37, leg. cit.). Deren „Namhaftmachung“ entzieht sich daher einer „Anordnung“ von Dienstgeberseite (...). Um Verwechslungen zu vermeiden (wie in Ansehung von Frau Z) sollte für allenfalls vom Dienstgeber beauftragte Bedienstete, die als Anlaufstellen bei sexueller Belästigung dienen sollen, ein anderer Begriff gewählt werden als die verba legalia „Frauenbeauftragte (Kontaktfrau)“ der Paragraphen 35, ff B-GIBG.

Der Senat stellt daher weiter fest, dass die Dienststellenleiter ... bzw. ... als Vertreter des BMLV es schuldhaft unterlassen haben, angemessene bzw. zeitgerechte angemessene Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung durch B zu schaffen, und dass die Antragstellerin dadurch auch im Sinne des § 8 Abs. 1 Z 2 B-GIBG vom Dienstgeber diskriminiert wurde. Der Senat stellt daher weiter fest, dass die Dienststellenleiter ... bzw. ... als Vertreter des BMLV es schuldhaft unterlassen haben, angemessene bzw. zeitgerechte angemessene Abhilfe gegen die sexuelle Belästigung durch B zu schaffen, und dass die Antragstellerin dadurch auch im Sinne des Paragraph 8, Absatz eins, Ziffer 2, B-GIBG vom Dienstgeber diskriminiert wurde.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 19 B-GIBG wird verwiesen. Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des Paragraph 19, B-GIBG wird verwiesen.

Wien, August 2024

Zuletzt aktualisiert am

22.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at