

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Februar 2010 über den am 4. August 2008 eingelangten Antrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für ... (AK ...) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), im Falle einer **sexuellen Belästigung durch Dritte**, es die **Arbeitgeberin unterlassen** hat, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG angemessene Abhilfe** zu schaffen sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X HandelsgmbH**, sowie im Weiteren durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch einen **Dritten, Herrn B**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch schuldhaftes Unterlassen im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG von der X HandelsgmbH diskriminiert worden ist.
3. Weiters kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch X HandelsgmbH diskriminiert worden ist.

- 4. Der Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts durch Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG durch X HandelsgmbH diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Antrag der AK... wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin am 21. März 2007 mit der Firma X (1. Antragsgegnerin) ein Lehrverhältnis im Lehrberuf Großhandelskauffrau begründet habe. Die Antragstellerin sei hauptsächlich in der Filiale Y ausgebildet worden, sei aber auch sehr häufig in der Filiale in Z zum Einsatz gewesen. Die Antragstellerin sei schon ab der Probezeit von ihrem Arbeitskollegen, Herrn B, mit anzüglichen Bemerkungen und Redensarten, wie z.B. „die kann eh nur schnackeln“ konfrontiert worden. Weiters habe die Antragstellerin gegenüber der AK ... angegeben, dass der Ton in der Filiale durch abfällige und herabwürdigende Bemerkungen über Frauen geprägt gewesen sei. „Männerwitze“ mit verächtlichen Pointen in Anwesenheit und Hörweite der Antragstellerin sollen keine Seltenheit gewesen sein. So soll in Hörweite der Jugendlichen eine Diskussion über die Größe von männlichen Geschlechtsorganen statt gefunden haben. Daraufhin habe sich die Antragstellerin ihrem Vater anvertraut, dieser habe sich mit dem Ausbildner, Herrn C, etwa Mitte August 2007 in Verbindung gesetzt und habe ihn ersucht, wirksame Maßnahmen zur Bereinigung der Situation zu ergreifen. Am 3. September 2007 sei der Antragstellerin eine von Herrn D verfasste Aktennotiz vorgelegt worden. Die Antragstellerin sollte darauf mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie die Anschuldigung wegen sexueller Belästigung, insbesondere gegen Herrn B (2. Antragsgegner), widerrufen, weil es sich um ein Missverständnis gehandelt habe. Die Antragstellerin habe ihre Unterschrift auf diesem Schriftstück ausdrücklich verweigert. Es sei danach zu einem weiteren Gespräch mit Herrn E gekommen, der nochmals klar gemacht habe, dass er nicht wünsche, dass seine Tochter mit dergleichen Redensarten konfrontiert werde. Nach den Angaben der Antragstellerin sei der 2. Antragsgegner danach zwar von der Antragstellerin räumlich getrennt worden, jedoch habe er danach ihre Arbeit in unsachlicher Weise kritisiert. Für die Antragstellerin sei das Betriebsklima so unerträglich geworden, dass sie schließlich die Auflösung des Lehrverhältnisses angestrebt habe. Das Lehrverhältnis sei somit mit Ablauf des 30. November 2008 im Einvernehmen aufgelöst worden. Weiters sei anzumerken, dass die zeitwei-

lige Versetzung nach Z eine erhebliche Erschwernis für den Lehrling und für deren Vater bezüglich der Wegzeit und der Erreichbarkeit der dortigen Betriebsstätte dargestellt habe. Frau A habe die zeitweilige Versetzung nach Z als benachteiligend empfunden, da sie nach ihren Angaben den Bus um 4:30 Uhr erreichen musste, um pünktlich um 7 Uhr die Arbeit in Z antreten zu können. Diese Versetzung stand mit einer Maßnahme, wie sie das Gleichbehandlungsgesetz im § 6 Abs 1 Z 2 des GIBG verlangt, in keinem Zusammenhang.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei in der Zeit vom 21. März 2007 – 30. November 2007 in der Filiale Y, als Lehrling Großhandelsfrau beschäftigt gewesen. Das Lehrverhältnis sei mit 30. November 2007 einvernehmlich gelöst worden. Es sei für die Antragsgegnerin verwunderlich, dass die zeitweilige Tätigkeit der Antragstellerin in der Niederlassung in Z noch nie ein Thema gewesen sei und schon gar nicht als Akt der Benachteiligung thematisiert worden sei. Die Unternehmensstruktur der 1. Antragsgegnerin sei derart, dass die Filiale in Z die Hauptniederlassung für den Bereich „Ost“ sei, so dass die Filiale in Y nur eine Zweigniederlassung von Z darstelle. Schon vor der Aufnahme des Lehrverhältnisses sei thematisiert worden, dass ein Lehrling bei der Antragsgegnerin die Bereiche Einkauf, Logistik, Schauraum, Lager (= Abholmarkt) und Telefonverkauf kennenlernen solle. Dass die Bereiche Einkauf und Logistik sowie Telefonverkauf nur in Z vorhanden seien, sei von Anfang an klar gewesen. Dies sei so gegenüber der Antragstellerin und ihrem Vater kommuniziert worden und sie hätten sich damit einverstanden gezeigt, dass die Antragstellerin einen Teil ihrer Ausbildung in der Niederlassung in Z verbringen würde. So sei sie in der Zeit vom 29. Mai – 6. Juni 2007, 3. September – 5. September 2007, 10. September – 12. September 2007 sowie am 20. November 2007 in der Filiale Z dienstzugeteilt gewesen. Auch die anderen Lehrlinge der 1. Antragsgegnerin hätten – vereinbarungsgemäß – einen Teil ihrer Lehrzeit in Z verbracht. Der Vorwurf der Benachteiligung auf Grund der zeitweiligen Tätigkeit in Z entbehre daher jeder Grundlage.

Die 1. Antragsgegnerin weise den Vorwurf, es schuldhaft unterlassen zu haben, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, dezidiert zurück. Schon während der Probezeit habe es seitens der 1. Antragsgegnerin

Überlegungen gegeben, dass Lehrverhältnis vorzeitig aufzulösen. Der Grund dafür sei gewesen, dass sich die Antragstellerin zumeist unmotiviert gezeigt habe und jegliche Tätigkeit, die sie verrichten sollte, in Frage gestellt habe. Aus diesem Grund sei am 14. Mai 2008 ein Gespräch zwischen Herrn D (Standortleiter Y), Herrn C (Verkaufsleiter Ost und Ausbilder) und Herrn E geführt worden, in dem auf diese Problematik hingewiesen worden sei. Herr E habe gemeint, auf seine Tochter hinzuwirken, und dass ihre Leistung in Zukunft besser werden würde. Man habe sich seitens der 1. Antragsgegnerin entschlossen, der Antragstellerin eine weitere Chance zu geben und habe ihr Lehrverhältnis über die Probezeit aufrechterhalten. Da sich die Leistungen der Antragstellerin nicht gebessert hätten, sei es etwa Mitte August 2007 zu einem weiteren Gespräch zwischen Herrn C und Herrn E gekommen. In diesem Gespräch seien allerdings nicht die jetzt zum Thema des Antrages gemachten Vorwürfe besprochen (zu diesem Zeitpunkt habe die Firma noch nichts von diesen gewusst) worden, sondern es sei um die Arbeitsauffassung der Antragstellerin gegangen. Während ihrer Lehrtätigkeit bei der Antragsgegnerin sei sie nicht sonderlich motiviert und sei vor allem darauf aus gewesen, „Dienst nach Vorschrift zu verrichten“. Jegliche Tätigkeit, die über ihren Aufgabenbereich hinausgegangen sei, sei von ihr abgelehnt worden. So sei als Beispiel die Weigerung, ihr eigenes Faxgerät mit Papier nachzufüllen, genannt. Weiters habe es Probleme gegeben, da die Antragstellerin die im Lager tätigen Arbeiter immer wieder als „Lagerhackler“ bezeichnet habe, deren Tätigkeit sie sehr gering geschätzt habe. Eine zu verrichtende Arbeit im Lager habe sie mit den sinngemäßen Worten, „Wozu haben wir denn diese Hilfshackler drüben?“, abgelehnt. Auch sei erörtert worden, dass die Antragstellerin regelmäßig sehr freche Antworten gegenüber den Kollegen/inne gegeben habe. Herr E habe sich in diesem Gespräch nicht einsichtig gezeigt und habe gemeint, dass seine Tochter unschuldig sei. Herr C habe daher in weiterer Folge angeboten, dass die Fortführung des Lehrverhältnisses in die Filiale in Z zu verlegen, wenn sich die Zustände nicht beiderseitig verbessern würden. Eine etwaige sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin sei jedenfalls nicht Gegenstand dieses Gesprächs gewesen. Ende August sei es zu einer Auseinandersetzung zwischen der Antragstellerin und Herrn B gekommen, wobei es hier wiederum um das Thema Papiernachfüllen beim Faxgerät gegangen sei. Auf Grund dieses Vorfalles hätten Herr C und Herr D die Antragstellerin zu einem Gespräch gebeten, das am 3. September 2007 stattgefunden habe. Im Laufe des Gespräches habe die Antragstellerin Herrn D gebeten, den Raum zu ver-

lassen und habe Herrn C mitgeteilt, dass über sie gesagt werde, sie könne „eh nur schnackeln“ und es würden auch „Männerwitze“ in ihrer Gegenwart erzählt werden. Da in diesem Gespräch Herr B und Herr F dezidiert genannt worden seien, habe kurz darauf Herr D ein Gespräch mit den zwei genannten Personen geführt. Beide hätten die oben dargestellten Vorfälle dementiert und hätten angeführt, keinesfalls die Antragstellerin in der von ihnen vorgeworfenen Art sexuell belästigt zu haben. Herr F habe allerdings eingeräumt, dass der Umgangston im Lager rauer sei und es durchaus vorkomme, dass in der Unterhaltung zwischen den Installateuren oder den Mitarbeitern aus dem Lager „Männerwitze“ erzählt worden seien. Er habe sich an keine Situation erinnern könne, in der die Antragstellerin von ihrer Rauchpause kommend durch den Aufenthaltsraum Richtung Büro gegangen sei und ein derartiges Gespräch mithören haben können. Sie sei allerdings nicht einbezogen worden, sondern sei nur zufällig im Raum und keinesfalls Adressatin von solchen Gesprächen gewesen. Daraufhin sei von der Firma am 3. September 2007 ein Gespräch organisiert worden, an dem die Antragstellerin, Herr B, Herr F, Herr D und Herr C teilgenommen hätten. Die Antragstellerin habe sich dabei in Widersprüche verstrickt, habe zunächst gemeint, dass abfällige Äußerungen in der Teeküche, dann vor dem Kaffeeautomaten geäußert worden wären, einmal habe sie auch Herrn D beschuldigt anwesend gewesen zu sein, dann wiederum nicht. Am Ende des Gespräches habe die Antragstellerin gemeint, dass sie nicht mit Sicherheit sagen könne, ob etwaige von ihr mitgehörten „Männerwitze“ sie betroffen hätten. Nach diesem Gespräch sei eine Aktennotiz angefertigt worden, worin festgehalten worden sei, dass im Gespräch die Anschuldigungen nicht länger aufrecht gehalten worden seien. Entgegen der Ausführungen im Antrag sei es nicht so gewesen, dass die Antragstellerin die Unterschrift verweigert habe. Vielmehr sei ihr zugestanden worden, die Aktennotiz nach Hause mitzunehmen, dies mit ihrem Vater zu besprechen und am nächsten Tag unterschrieben wieder mitzubringen. In weiterer Folge habe es von der Firma die Dienstweisung gegeben, dass Herr B und die Antragstellerin nicht mehr alleine in einem Raum anwesend sein dürfen. Des Weiteren sei die Antragstellerin auch angewiesen worden die – ohnehin geringe – Arbeit im Lager gänzlich zu streichen, sodass es keine Kontakte mehr zwischen der Antragstellerin, Herrn B und etwaigen anderen Mitarbeitern im Lager geben könne. Auch ihre Rauchpause habe die Antragstellerin nunmehr in die Teeküche verlagert, die keinen direkten Zugang zum Lager aus gehabt habe. Das Lehrverhältnis sei nach dem angeführten Gespräch fortgesetzt wor-

den. Es sei kurz darauf im September 2007 zu einem weiteren Gespräch mit Herrn E gekommen, in dem noch einmal generell das weitere Lehrverhältnis besprochen worden sei. Das Lehrverhältnis habe sich in Folge ohne besondere Auffälligkeiten (mit Ausnahme des weiterhin mäßigen Arbeitseinsatzes) gestaltet, es habe zu keiner Zeit festgestellt werden können, dass sich die Antragstellerin in irgendeiner Weise eingeschüchtert fühle. Im September und Oktober 2007 sei die Antragstellerin einige Male von Herrn C gefragt worden, wie es ihr gehe, und ob alles in Ordnung sei. Sie habe dies jedes Mal bestätigt und habe sich nach außen zufrieden gezeigt. Ende November 2007 sei die 1. Antragsgegnerin von Herrn E kontaktiert worden, dass seine Tochter eine einvernehmliche Lösung wolle. In einem Telefonat mit Herrn C habe Herr E keinen speziellen Grund angegeben, nur, dass sich seine Tochter in der Firma nicht wohl fühle. Die Vorwürfe hinsichtlich der sexuellen Belästigungen seien nicht erwähnt worden. Herr E habe angegeben, dass seine Tochter eine neue Lehrstelle hätte. Zum letzten Arbeitstag sei noch auszuführen, dass die Antragstellerin von ihrem Vater abgeholt worden sei und man sich noch gegenseitig „alles Gute“ gewünscht habe.

Voraussetzung für die Entstehung der Verpflichtung aus § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG sei, dass die Vorfälle dem/r Arbeitgeber/in tatsächlich zur Kenntnis gelangen. Die Antragsgegnerin sei erstmals Ende August 2007 von den Vorwürfen der Antragstellerin informiert worden. Es seien anschließend sofort Gespräche geführt worden, um den Sachverhalt zu erheben und auch Maßnahmen gesetzt, um etwaige sexuelle Belästigungen zu verhindern. So habe der 2. Antragsgegner – dem der Hauptvorwurf gemacht worden sei – nicht mehr alleine mit der Antragstellerin alleine in einem Raum sein dürfen. Auch sei der Antragstellerin angeboten worden, ihr Lehrverhältnis vollständig in Z fortsetzen zu können, so sie sich nicht in Y wohl fühle. Bisher habe es für die 1. Antragsgegnerin - auch auf Grund teilweise widersprüchlicher Aussagen der Antragstellerin – keinen Zweifel gegeben, an den Aussagen der beschuldigten Mitarbeiter zu zweifeln. Sollte im Verfahren vor dem Senat I der GBK jedoch festgestellt werden, dass tatsächlich sexuelle Belästigungen erfolgt seien, werde die 1. Antragsgegnerin selbstverständlich die Konsequenzen ziehen und die entsprechenden Mitarbeiter entlassen. Selbst dann könne der 1. Antragsgegnerin kein Verstoß iSd GIBG vorgeworfen werden, da die Firma erstmals Ende August 2007 von den Vorwürfen informiert worden sei und sodann geeignete Abhilfe geschaffen habe. Die gesetzlichen Verpflichtungen seien somit erfüllt worden. Ergänzend werde festgehalten,

dass bis dato von der Antragstellerin nur pauschale Vorwürfe getätigt worden seien. Es sei allerdings zu den Belästigungen noch nie im Detail vorgebracht worden, wann, wo und von wem sie stattgefunden hätten.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch** einen Dritten, Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird. Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers/der betroffenen Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsgebot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/-innen, die dieses Verbot verletzen, oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/-innen oder Vorgesetzte. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet verschuldensunabhängig.

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Hier wird auf das subjektives Empfinden abgestellt. Das heißt, ob er oder sie persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann

auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Abschließend ist folgendes festzuhalten: Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit teilweise widersprechenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat gegenüber glaubhaft machen, dass ihr Arbeitskollege sie mit der Äußerung, „sie kann eh nur schnackeln“, verbal belästigt hat. Daneben wurden von anderen Mitarbeitern in Anwesenheit der Antragstellerin sogenannte „Männerwitze“ bzw. frauenfeindliche Äußerungen gemacht. Für die Antragstellerin, die zum damaligen Zeitpunkt 15 Jahre gewesen ist, waren diese Bemerkungen äußerst unangenehm. Der Senat I der GBK hält die Angaben der Antragstellerin, dass sie sich zunächst nicht getraut hat, etwas den Äußerungen entgegenzusetzen, für glaubwürdig. Die Antragstellerin hat sich zum Zeitpunkt der Vorfälle im Probemonat befunden. Aus Angst um ihre Lehrstelle hat sie zunächst nichts zu diesen Vorfällen gesagt. Im vorliegenden Fall wurde vom erkennenden Senat die Tatsache, dass die Antragstellerin zum Zeitpunkt der Geschehnisse erst 15 Jahre alt war, mitberücksichtigt. Für Jugendliche bzw. Lehrlinge ist es erfahrungsgemäß besonders schwierig derartige Missstände aufzuzeigen. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt.

Demgegenüber hat der 2. Antragsgegner in seinem Vorbringen den Vorwurf der sexuellen Belästigung stets abgestritten. Der erkennende Senat verweist in diesem Zusammenhang auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insofern sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der 2. Antragsgegner hat in seiner Stellungnahme und in seiner mündlichen Befragung, als eines der möglichen Motive der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor dem Senat I der GBK, Streitigkeiten zwischen ihm und der Antragstellerin bezüglich des wiederholten Nichtvorhandenseins von Kopierpapier in den Mittelpunkt gestellt. Der 2. Antragsgegner hat der Antragstellerin die Anweisung gegeben, darauf zu achten, dass in Hinblick auf einlangende Bestellungen immer genügend Kopierpapier im Faxgerät vorhanden sei. Die Antragstellerin habe sich von ihm nichts sagen lassen wollen. Möglicherweise hätten die Vorwürfe etwas damit zu tun, dass seine Tochter in der Schule der Antragstellerin unterrichte. Sie sei als Lehrerin in einer Nebenklasse der Antragstellerin tätig. Es habe dort Schwierigkeiten mit dieser Familie gegeben.

Es ist für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, dass die Antragstellerin nur deshalb den Vorwurf der sexuellen Belästigung durch den Antragsgegner erhoben hat, um einer Tätigkeit zu entgehen, die die Antragstellerin nicht erledigen wollte. Die Antragstellerin hat in der Befragung selbst angegeben, dass sie und ihr Bruder an der Schule gewesen seien, an der die Tochter des 2. Antragsgegners unterrichtet habe. Außerdem habe sie den Eindruck gehabt, dass der 2. Antragsgegner, seitdem er davon gewusst habe, dass sie dieselbe Schule besucht habe, in der seine Tochter unterrichte, versucht habe, sie fertigzumachen. Im Ermittlungsverfahren konnte der Antragsgegner seinen Vorwurf in keiner Form belegen. Es wurde vom Antragsgegner kein einziges glaubwürdiges Argument vorgebracht, wieso der Lebensgefährte sich eine derartige Verschwörung ausdenkt, um einer angeblich für die Antragstellerin „unangenehmen“ Arbeit zu entgehen.

Im Laufe des Verfahrens wurden die Angaben der Antragstellerin durch die Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt, die alle übereinstimmend ausgesagt haben,

dass im Betrieb ein rauer Umgangston geherrscht hat. Einer der befragten Auskunftspersonen konnte nicht ausschließen, dass der 2. Antragsgegner eine derartige Äußerung gemacht habe. In der mündlichen Befragung konnte der 2. Antragsgegner letztlich nicht ausschließen, dass es zu den vorgeworfenen Äußerungen gekommen ist. Der 2. Antragsgegner betonte in seiner Aussage, dass derartige Äußerungen nie in Gegenwart der Antragstellerin gemacht worden seien. Dass es zu einem derartigen Vorfall gekommen ist, belegt auch der dem Senat I der GBK vorliegende Aktenvermerk. Es wäre ansonsten nie ein derartiger Aktenvermerk verfasst worden. Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als eine Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen. Die Antragstellerin hat zunächst aus Furcht um ihre Lehrstelle und auf Grund des mangelnden Wissens, dass eine sexuelle Belästigung auch verbal erfolgen kann, kein abweisendes Verhalten dem 2. Antragsgegner zum Ausdruck gebracht, dass sie so ein Verhalten nicht duldet und ihre Würde verletzt. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Auf Grund der glaubwürdigeren Angaben der Antragstellerin wäre es lebensfremd anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden, und daher nur erfunden worden sein könnten. Nach dem GIBG bedarf es – wie bereits ausgeführt – kein Verschulden. Es ist daher ausreichend, was der 2. Antragsgegner in Anwesenheit der Antragstellerin gemacht hat, ob er damit die Antragstellerin gemeint hat oder nicht, ist dabei nicht notwendig. Gerade bei Lehrlingen und Jugendliche ist ein besonderer Sorgfaltsmaßstab heranziehen.

Die getätigten Aussagen und geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem 2. Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt, und dadurch sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt hat. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlichen, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hin zu weisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestimmungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kollegen/innen und zwischen Mitarbeitern/innen sowie sich in Ausbildung befindenden Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Es ist für den Senat I der GBK auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso sich die Antragstellerin nicht sofort „getraut“ etwas gegen die verbale sexuelle Belästigung durch den 2. Antragsgegner zu unternehmen. Diese Intention verfolgt auch der österreichische Gesetzgeber, der im § 15 Abs. 1 GIBG eine Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund einer sexuellen Belästigung vorsieht. Auch in der herrschenden Judikatur¹ und Lehre² herrscht die Auffassung, dass Sexualität von Belästigern/innen eingesetzt wird, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Es liegt somit eine sexuelle Belästigung durch einen Arbeitskollegen gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der von der AK ... verlangten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Arbeitgeberin (1. Antragsgegnerin), X GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, ob diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte, eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, ist Nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des GIBG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt. Der/Die Arbeitgeber/in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht³ aufgefordert, in seinem/ihrer Betrieb Maßnahmen zu setzen, um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/innen zu schützen und wahren. Hierfür stehen dem/der Arbeitgeber/n auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel zur Verfügung. Ist der/die Belästiger/in Mitarbeiter/in, kommen räumliche Sicherheitsvorkehrungen oder aber etwa der Ausschluss dienstlicher Kontakte in Frage. Dem/Der Arbeitgeber/in steht die ganze Bandbreite von der Rüge über Abmahnung bis hin zur Kündigung offen. Um die Fortsetzung einer sexuellen Belästigung zu unterbinden, hat der/die Arbeitge-

¹ 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b

² vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f)

³ vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG

ber/in nach Prüfung der Sachlage über die entsprechenden Sanktionen zu entscheiden, die der Schwere des Fehlverhaltens angemessen sind (z.B. Versetzung, Freistellung, Gehaltskürzung, Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung). Eine sexuelle Belästigung durch Dritte darf sich niemals zum Nachteil für die betroffene Person auswirken. Nach dem GIBG besteht die Verpflichtung für den/die Arbeitgeber/in zur Schaffung angemessener Abhilfe. Eine sexuelle Belästigung durch eine/n Mitarbeiter/in ist eine Form von Arbeitnehmer/infehlverhalten, die den/die Arbeitgeber/in verpflichtet, sich damit zu befassen, wie er/sie es bei jeder Form von Fehlverhalten eines/einer Mitarbeiter/in tun sollte. Es bedarf daher Maßnahmen, die geeignet sind, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen in deren sexuelle Sphäre zu verhindern.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die 1. Antragsgegnerin erstmalig von den Vorwürfen der Antragstellerin, durch den 2. Antragsgegner verbal belästigt worden zu sein, in einem Gespräch erfahren hat. Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung selbst bestätigt, dass sie erst im Ende August 2007 ihren Lehrlingsausbildner von den Vorfällen erzählt hat. Es habe sie niemand in der Firma nach dem Arbeitsklima gefragt. Wenn es ihr allerdings nicht gutgehe, laufe sie mit einem Gesicht wie 14 Tage Regenwetter herum. Ihrer Ansicht sei dies sicherlich aufgefallen.

Alle befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass der Lehrlingsausbildner sofort nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe mit allen beteiligten Personen Gespräche geführt hat, um den Sachverhalt aufzuklären. Als Abhilfemaßnahme wurde vom Lehrlingsausbildner die mündliche Anweisung erteilt, dass sich der 2. Antragsgegner nicht mehr mit der Antragstellerin in einem Raum aufhalten darf. Außerdem wurde der Antragstellerin angeboten, wenn sie das möchte und sich in der Filiale in Y unwohl fühle, ihre Ausbildung in Z fortzusetzen. Im Verfahren versicherte die 1. Antragsgegnerin gegenüber dem Senat I der GBK glaubhaft, wenn diese eine sexuelle Belästigung durch einen ihrer Mitarbeiter/innen feststelle, das Arbeitsverhältnis mit diesem Mitarbeiter unverzüglich zu beenden. Die Befragungen ergaben, dass sich der 2. Antragsgegner daran gehalten hat, und sich nicht der Antragstellerin genähert hat. Die Antragstellerin kritisierte in der mündlichen Befragung, dass der 2. Antragsgegner sich nicht ganz daran gehalten habe, da er trotzdem durch den Raum gegangen sei, wenn sie sich in diesem Raum aufgehalten habe. Weder die Antragstellerin noch die befragten Auskunftspersonen teilten dem erkennenden Senat mit, dass der 2. An-

tragsgegner gegenüber der Antragstellerin nach dem Bekanntwerden der verbalen Belästigung sich absichtlich im selben Raum wie die Antragstellerin aufgehalten hat, sie auf irgendeine Weise „verfolgt“ oder sonst zudringlich geworden wäre. Dass der 2. Antragsgegner zeitweisedurch einen Raum gegangen ist, in dem sich auch die Antragstellerin befunden hat, wird sich aus praktikablen Gründen nur schwer verhindern lassen. Dem Senat I der GBK wurde vom Lehrlingsausbildner glaubhaft geschildert, dass seine Dienstanweisung eingehalten worden ist. Dies wurde von allen Auskunftspersonen bestätigt. Dass sich der 2. Antragsgegner manchmal im selben Raum wie die Antragstellerin befunden, weil er etwas holen musste, ändert nichts daran, dass die 1. Antragsgegnerin eine geeignete Maßnahme gesetzt hat, um die Antragstellerin vom Belästiger zu trennen. Daneben gab es von der 1. Antragsgegnerin das freiwillige Angebot das gesamte Lehrverhältnis in Z zu absolvieren. Die Antragstellerin hat in der Befragung bekräftigt, dass eine Fortsetzung des Lehrverhältnisses in Z nicht in Frage komme. Da diese von der 1. Antragsgegnerin angedachte Maßnahme von der Antragstellerin aus persönlichen Gründen abgelehnt worden ist, kam es nicht zu dieser Versetzung. In Bezug auf den vorliegenden Aktenvermerk ist anzumerken, dass von der 1. Antragsgegnerin bestritten worden ist, dass man die Antragstellerin dazu zwingen habe wollen, diesen Aktenvermerk sofort ohne Rücksprache mit ihren Eltern zu unterschreiben. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der erkennende Senat zur Ansicht, dass die Angaben der 1. Antragsgegnerin glaubwürdiger als die der Antragstellerin gewesen sind. Es erschienen die Angaben der Antragstellerin diesbezüglich wenig plausibel, wenn sich die 1. Antragsgegnerin so sehr bemüht hat, geeignete Abhilfemaßnahmen für die Antragstellerin zu setzen, sei sie aber gleichzeitig unter Druck setzt, um die Anschuldigungen zurückzunehmen.

Die 1. Antragsgegnerin hat sich den Bestimmungen des GIBG entsprechend bemüht, im Sinne der Antragstellerin entsprechende Abhilfemaßnahmen zu treffen. Im Laufe des Verfahrens wurde vom Lehrlingsausbildner wiederholt darauf hingewiesen, dass sich die Antragstellerin jederzeit mit ihren Problemen an ihn wenden hätte können. Daneben hatte der Vater der Antragstellerin die Handynummer des Lehrlingsausbildners, um ihn bei allfälligen Problemen jederzeit erreichen zu können.

Es liegt daher **kein schuldhaftes Unterlassen der 2. Antragsgegnerin** im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte gegenüber der Antragstellerin **angemessene Abhilfe zu schaffen** vor.

Der Senat I der GBK regt jedoch an, dass die 1. Antragsgegnerin in Hinkunft im Fällen von sexuellen Belästigungen keine „Aktenvermerke“ vorzulegen, in denen Vorwürfe wieder zurückgenommen werden sollen. Eine derartige Vorgehensweise kann insbesondere bei Lehrlingen in Hinblick auf das GIBG bedenklich erscheinen.

Weiters wurde die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die 1. Antragsgegnerin, X GmbH, verwirklicht worden ist, folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung. Im vorliegenden Fall ist es zu einer einvernehmlichen Lösung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

Es war zunächst zweifelhaft, ob die Antragstellerin auf Grund einer Drucksituation das Arbeitsverhältnis einvernehmlich beendet hat. Auf Grund der Bestimmungen des GIBG darf es bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu keinerlei Diskriminierung kommen. Der Senat I der GBK überprüfte daher die Umstände für das Zustandekommen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraus-

setzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass der Vater der Antragstellerin sich im November 2007 bei der 1. Antragsgegnerin mit der Bitte um eine einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses seiner Tochter gemeldet hat. Die Antragstellerin hat in ihrer Befragung angegeben, dass es nicht zu einer „Versetzung“ gekommen sei, weil sie vorher gegangen sei. Der Vorschlag zur einvernehmlichen Auflösung ist – unbestrittenerweise - ausschließlich von der Antragstellerin bzw. von ihrem Vater gekommen. Aus den Befragungen der beteiligten Auskunftspersonen ergab sich, dass von Seiten der 1. Antragsgegnerin keinerlei Druck auf die Antragstellerin ausgeübt worden ist, dass sie ihre Lehrstelle aufgibt. Die Antragstellerin hat von sich aus eine neue Lehrstelle gesucht.

Der Senat I der GBK gewann im Laufe des Verfahrens den Eindruck, dass die Antragstellerin ihr Lehrverhältnis mit der 1. Antragsgegnerin auch deshalb beendet hat, weil es ihr nicht gefallen hat, nach Z zu pendeln, obwohl dies ein Teil ihres Lehrvertrages gewesen ist. Das Verfahren ergab eindeutig, dass von Seiten der 1. Antragsgegnerin die Antragstellerin ihr Lehrverhältnis hätte fortsetzen können, obwohl man ihren Leistungen nicht ganz zufrieden gewesen ist. Die Angaben der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Arbeitsleistungen waren widersprüchlich. Einerseits bekräftigte sie wiederholt, dass niemand ihre Arbeit kritisiert habe, andererseits teilte die Antragstellerin dem erkennenden Senat mit, dass der Lehrlingsausbildner immer etwas auszusetzen gehabt habe. Dieser sei mit ihren Leistungen bzw. ihrem Notendurchschnitt von 2,9 unzufrieden gewesen. Sie sollte sich in der Berufsschule verbessern. Die Antragstellerin dürfte gewisse ihr aufgetragene Aufgaben nicht habe erfüllen wollen. Es dürfte Schwierigkeiten bei der Erfüllung von unangenehmen Arbeiten gegeben haben. Die Antragstellerin hat in ihrer Einvernahme gemeint, dass nach dem Bekanntwerden der Vorfälle man einen „Pick“ auf sie gehabt habe, und sie deshalb zum Arbeiten ins Lager gesteckt habe. Da habe sie sich halt die Finger schmutzig gemacht. Der Senat I der GBK gewann im Laufe des Verfahrens den Eindruck, dass auf beiden Seiten zwar auf beiden Seiten gewisse Befindlichkeiten mitgespielt haben, aber die Antragstellerin aus eigenem Antrieb heraus sich eine neue Lehrstelle gesucht habe.

Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbot gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/-in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss. Die AK ... bemängelte in ihrem Antrag an den Senat I der GBK, die zeitweilige Versetzung nach Z, die eine erhebliche Erschwernis in Hinblick auf Wegzeit und Erreichbarkeit der Betriebsstätte für die Antragstellerin dargestellt habe. Diese Situation habe sie als benachteiligend empfunden.

Die Initiative zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses ist unbestrittenerweise von der Antragstellerin ausgegangen. Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und den Schilderungen der befragten Auskunftspersonen sieht es der erkennende Senat als erwiesen an, dass die 1. Antragsgegnerin die Antragstellerin nicht in ihrem Arbeitsverhältnis nachteilig behandelt hat. Die „zeitweilige Versetzung“ der Antragstellerin nach Z war im Lehrvertrag vorgesehen, und zwar dass 2/3 der Lehrzeit in Y und 1/3 der Lehrzeit in Z zu absolvieren sind. Dies wurde von der Antragstellerin bzw. ihrem Vater akzeptiert. Es muss der Antragsteller bereits zu diesem Zeitpunkt bewusst gewesen sein, dass sie, um ihre Lehre erfolgreich abschließen zu können, auch in Z tätig zu sein. Es wurde ja von ihrem Vater unterschrieben. Es hat sich Herr D für die Antragstellerin dahingehend eingesetzt, dass sie keinen Blockunterricht machen muss, sondern nur ein Tag in der Woche in die Filiale nach Z muss, da er dies für sinnvoller gehalten hat. Von Seiten der 1. Antragsgegnerin war ursprünglich ange-dacht gewesen, dass die Antragstellerin erhält. Dies wurde, weil auch die Antragstellerin und ihre Eltern dagegen gewesen seien, nicht durchgeführt.

Die Antragstellerin hat bereits vor ihrer Beschwerde in Z gearbeitet. Die Versetzung nach Z ist folglich nicht als eine benachteiligende Handlung anzusehen. Aus Sicht

der Antragstellerin sei dies aber als eine Zumutung anzusehen gewesen. Für die 1. Antragsgegnerin wäre auch ein späterer Arbeitsbeginn möglich gewesen, wenn es die Antragstellerin gewünscht hätte.

Im Weiteren ist auf die freiwillig zustande gekommene einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses hinzuweisen. Es ergaben sich auch keine anderen Hinweise dafür, dass es auf Grund der Meldung einer sexuellen Belästigung durch den 2. Antragsgegner es zu Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis der Antragstellerin gekommen ist. So konnte die Antragstellerin ihre Lehre ungestört bis zur Beendigung ihres Arbeitsvertrages fortsetzen. Nach den Angaben der Antragstellerin hat der Lehrlingsausbildner beispielsweise zu der Antragstellerin gesagt, als diese ihm mitgeteilt habe, dass sie sich wegen der sexuellen Belästigung durch den 2. Antragsgegner an die AK wenden werde, dass dies ihr gutes Recht sei. Aus der Sicht des Senates I der GBK ist es nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens zu keinen benachteiligenden Reaktionen iSd GIBG durch die Arbeitgeberin gekommen.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es daher zu **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gegenüber der Antragstellerin gekommen.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem 2. Antragsgegner, Herrn B, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Der 2. Antragsgegner wird auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG gemäß § 12 Abs. 11 GIBG gegenüber Antragstellerin verpflichtet, einen angemessen, mindestens auf Euro 720,- gehenden Schadenersatz zu leisten.

23. Februar 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK