

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. August 2009 über das am 4. Februar 2008 eingelangte Verlangen der Regionalanwaltschaft ... (R-GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), durch **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:

Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin – abgesehen von einer etwa vierjährigen Unterbrechung – bereits seit 1974 für die X-Aktiengesellschaft ... tätig gewesen sei. Etwa im Jahr 2005 habe der Antragsgegner, ein Arbeitskollege der Antragstellerin, begonnen sie sexuell zu belästigen, indem er ihr immer wieder sehr nahe gekommen sei, sie gedrückt und dabei zu ihr gesagt habe: „Du taugst mir.“ Wenn die Antragstellerin ihn zurechtgewiesen habe, habe er bloß entgegnet, dass er ... und eben Südländer sei.

Der Antragsgegner sei ihr immer wieder bis in den Waschraum in der Damentoilette gefolgt. Er habe sie immer wieder gedrückt und geküsst. Auch im Mai 2007 sei der Antragsgegner der Antragstellerin bis in den Waschraum gefolgt, wo er sie gedrückt und am Hals geküsst habe. Nach diesem Vorfall habe sich die Antragstellerin bei ih-

rem Vorgesetzten über die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners beschwert. Dieser habe ihre Vorwürfe nicht ernst genommen und sie gefragt, warum sie denn so empfindlich sei.

Mehrere Male habe der Antragsgegner der Antragstellerin erzählt, dass er von ihr geträumt habe, er aber nicht näheres dazu sagen könne, da dies eine „heiße Sache“ gewesen sei und sie „so einiges mit ihm gemacht“ habe. Bei einem anderen Vorfall habe der Antragsgegner die Antragstellerin in sein Bürozimmer gerufen, um ihr etwas auf seinem Notebook zu zeigen. Er habe ihr die Animation einer Frau gezeigt, welche sich nackt ausgezogen und plötzlich in einen Mann verwandelt habe.

Am 8. November 2007 habe die Antragstellerin den Leiter der Landesdirektion ..., Herrn C, über die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners informiert sowie darüber, dass ihr Vorgesetzter ihre Beschwerde über den Antragsgegner nicht ernst genommen und sie zudem selbst sexuell belästigt habe. Am selben Tag habe Herr C der Antragstellerin für den 12. November 2007 nachmittags einen Termin für ein klärendes Gespräch mit ihm, Herrn D und dem Betriebsrat, Herrn E, in Aussicht gestellt. Am Morgen des 12. November 2007 sei der Antragsgegner in den Büroraum der Antragstellerin gekommen, hinter ihren Schreibtisch getreten, habe sie gedrückt und am Hals geküsst. Die Antragstellerin habe auf die psychische Belastung - an ihrem Arbeitsplatz von zwei Männern sexuell belästigt worden zu sein - mit gesundheitlichen Beschwerden reagiert, weshalb sie sich im Laufe des 12. November 2007 vom Arzt habe krank schreiben lassen. Die Antragstellerin sei bis zum 23. Jänner 2008 im Krankenstand gewesen. Im Weiteren sei ihr ab 24. Jänner 2008 bis vorläufig 31. März 2008 eine Dienstfreistellung mit vollen Bezügen genehmigt worden.

Das von Herrn C für den 12. November 2007 initiierte Gespräch habe wegen des Gesundheitszustandes der Antragstellerin nicht stattfinden können. Über Vermittlung der R-GAW habe auf Wunsch der Antragstellerin in der Landesdirektion ... am 10. Jänner 2008 ein Gespräch stattgefunden, an welchem Herr C, Herr Mag. F ..., Herr Mag. G ..., die Antragstellerin, ihre rechtsfreundliche Vertreterin, Frau RAⁱⁿ Dr.ⁱⁿ H, Frau Mag.^a I (Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ...) sowie in getrennten Sitzungen der Antragsgegner und Herr D teilgenommen haben.

Im Laufe des Gespräches habe der Antragsgegner angegeben, ihn habe das Interventionsschreiben der Regionalanwältin sehr überrascht und er habe zunächst gedacht, dass es darin um die Anschuldigungen gegen Herrn D ginge. Weiters habe er

bestritten, der Antragstellerin jemals nahe gekommen zu sein oder sie sexuell belästigt zu haben.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antraggegners, Herrn B, bestritt dieser die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Zum Vorhalt, dass der Antragsgegner etwa im Jahr 2005 begonnen habe, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, indem er ihr immer wieder nahe gekommen sei, sie gedrückt und geküsst habe, werde ausgeführt, dass der Antragsgegner der Antragstellerin nicht einmal an ihrem Geburtstag bzw. bei Anlässen, wie Weihnachtsfeiern - wie es bei Gratulationen durchaus üblich sei - geküsst oder gedrückt habe. Darüber hinaus habe die Antragsgegnerin den Antragsgegner in der gesamten Dauer der Zusammenarbeit niemals zu Recht gewiesen. Der Antragsgegner habe seit ca. 10 Jahren, somit seit Beginn der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin sein Verhalten ihr gegenüber nicht geändert und dieses habe stets einer korrekten Begegnung unter Arbeitskollegen entsprochen. Im gegenseitigen Einvernehmen der Antragstellerin, des Antragsgegners, aber auch anderer Mitarbeiter/innen habe ein über die rein geschäftliche Zusammenarbeit hinausgehendes gutes Arbeitsklima geherrscht, welches neben der Verrichtung der notwendigen Tätigkeiten auch Raum für private - unverfängliche - Gespräche gelassen habe. Dies habe sich schon darin geäußert, dass die Mitarbeiter/innen mehrheitlich das Du-Wort untereinander verwenden.

Die Antragstellerin sei mit ihrem Ehegatten auf einen Kurzbesuch in das im Eigentum des Antragsgegners stehende Ferienhaus ... gekommen. Die Antragstellerin habe in weiterer Folge mit dem Antragsgegner sogar erörtert, ob nicht sie und ihr Gatte im Ferienhaus des Antragsgegners die Urlaubszeit verbringen könnten. Dies hätte die Antragstellerin wohl kaum gemacht, wenn sie privat Distanz zum Antragsgegner gesucht hätte, da er sie während der Arbeitszeit sexuell belästigt habe.

Dem Antragsgegner werde vorgeworfen, dass er der Antragstellerin immer wieder in den Waschraum der Damentoilette gefolgt sei und sie dort gedrückt oder geküsst habe. Der Antragsgegner sei der Antragstellerin niemals in den Waschraum der Damentoilette gefolgt und habe sie daher dort auch weder gedrückt noch geküsst. Auch im Mai 2007 sei er der Antragstellerin nicht in die Damentoilette gefolgt und sei es daher auch nicht zu den vorgeworfenen Handlungen gekommen. Erstaunlich sei in diesem Zusammenhang, dass die Antragstellerin erst ein 3/4 Jahr nach diesem ver-

meintlich vorgekommenen gravierenden Vorfall derartige Beschuldigungen gegen den Antragsgegner erhoben habe. Es werde behauptet, dass sich die Antragstellerin nach erwähntem Vorfall im Mai 2007 bei Herrn D über die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners beschwert habe. Diese Behauptung sei unrichtig und auch nicht wirklich lebensnah und nachvollziehbar, zumal die Antragstellerin auch Herrn D vorwerfe, sie schon vor Mai 2007 erheblich sexuell belästigt zu haben.

Weiters werde dem Antragsgegner vorgehalten, dass er der Antragstellerin mitgeteilt habe, er habe von ihr geträumt, wobei er nichts Näheres dazu sagen könne, da dies "eine heiße Sache gewesen" sei und sie "so einiges mit ihm gemacht habe". Der Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin niemals derartige Äußerungen getätigt und niemals etwaige Träume mit der Antragstellerin erörtert. Vorgeworfen werde dem Antragsgegner weiters, dass er der Antragstellerin in seinem Bürozimmer auf einem Notebook eine unanständige Animation gezeigt habe. Dazu werde ausgeführt, dass auch dieser Vorwurf wiederum diffus und ohne Angabe auch nur eines annäherungsweise Zeitraumes lediglich in den Raum gestellt werde. Letztendlich werde dem Antragsgegner noch vorgeworfen, dass er die Antragstellerin am 12. November 2007 an ihrem Schreibtisch gedrückt und sie am Hals geküsst habe. Auch dieser Vorfall werde bestritten und die Behauptung zurückgewiesen. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin - wie bereits oben ausgeführt - nicht geküsst bzw. gedrückt.

Auffällig sei in diesem Zusammenhang, dass - wie sich auch aus dem Akt Herr D ergebe – die Antragstellerin die Vorwürfe erst zu einem Zeitpunkt aufgebracht habe, in dem ihr unmittelbar Vorgesetzter berechtigterweise und entsprechend seinem Dienstvertrag und seiner Pflicht gegenüber dem Arbeitgeber die Antragstellerin hilfsweise auch in der Zulassungsstelle einsetzen habe wollen. Die sich daraus ergebende Umstrukturierung der Arbeit und Änderung im Arbeitsumfeld der Antragstellerin sei dieser offensichtlich derart zuwider gewesen, sodass sie letztendlich gegen ihren unmittelbar Vorgesetzten, aber auch gegen den Antragsgegner mit den vorliegenden falschen Vorwürfen vorgegangen sei. Zudem werde ausgeführt, dass es gerade die Antragstellerin gewesen sei, welche unter anderem durch ein intimes Verhältnis zu ihrem ehemaligen Vorgesetzten, aber auch durch diverse Bemerkungen zum Antragsgegner bzw. zu anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen, die Grenze zwischen respektvoller Zusammenarbeit und privaten Verhältnissen laufend überschritten habe. Dies bedeute, dass selbst wenn die Vorwürfe stimmen würden, bzw. auch nur ein Teil zutreffend wäre, diese mit privaten oder die sexuelle Sphäre betreffenden Tatsa-

chen erfüllte Arbeitsatmosphäre durch die Antragstellerin verursacht worden sei. So habe die Antragstellerin unter anderem gegenüber dem Antragsgegner geäußert, dass sie stolz darauf sei, mit ihrem Alter keinen Büstenhalter zu benötigen und habe den Antragsgegner dazu auch um seine Meinung gefragt. Ebenso habe die Antragstellerin, welche durchwegs feminin und die weibliche Seite betonend gekleidet gewesen sei, den Antragsgegner um seine Meinung zu neuen Bekleidungsstücken gefragt.

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 den Antragsgegner 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 persön-

lich nach objektiven Kriterien ein 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.

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 widersprechenden Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Für den Senat I der GBK ist der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen auf Grund der glaubwürdigen Schilderungen in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar. Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass ihr Arbeitskollege einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat und es auch zu verbalen Belästigungen gekommen ist. So hat der Antragsgegner wiederholt ihre körperliche Nähe gesucht, indem er die Antragstellerin umarmt und geküsst hat. Daneben war die Antragstellerin noch den verbalen Belästigungen des Antragsgegners - „Zeig mir deinen Busen, weil das gibt es nicht, dass du mit deinem Alter noch so einen Busen hast, ohne dass er operiert ist.“, „Heute habe ich schon wieder von dir geträumt, aber ich kann dir das nicht sagen, das war so

eine heiße Sache.“ - ausgesetzt. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Die Antragstellerin hat durch ihr abweisendes Verhalten gegen die körperlichen Übergriffe ihres Arbeitskollegen zum Ausdruck gebracht, dass sie so ein Verhalten nicht duldet und es ihre Würde verletzt. Im Oktober 2007 hat sich die Antragstellerin – also vor der Eskalation der Situation im November 2007 – auf einem Betriebsausflug einem Arbeitskollegen anvertraut. Da die Antragstellerin nicht nur vom Antragsgegner, sondern auch von ihrem Vorgesetzten, sexuell belästigt worden ist, hat sich die Antragstellerin schließlich an den Leiter der Landesdirektion ... gewandt.

Der Antraggegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. 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 Antraggegner/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.

In seiner Stellungnahme und in der mündlichen Befragung vor dem erkennenden Senat gab der Antraggegner an, dass die Antragstellerin die Vorwürfe gegen ihn vermutlich deshalb erhoben habe, um ihre ähnlichen Vorwürfe, die sie gegen ihren Vorgesetzten, Herrn D, erhoben gehabt habe, zu unterstreichen und glaubwürdiger darzustellen. Hinsichtlich des Gespräches am 10. Jänner 2008 in der Landesdirektion ... gab der Antragsgegner an, dass er gefragt worden sei, was sexuelle Belästigung sei. Nach Angaben des Antragsgegners habe er damit noch nie zu tun gehabt, habe es daher nicht gewusst und um eine Erklärung gebeten, auf Grund dieser er festgestellt habe, dass der Begriff der Belästigung sehr weit gefasst sei und darunter solche Sachen fallen, an die man gar nicht denke. Der Antragsgegner ist gegenüber dem erkennenden Senat bei der Aussage geblieben, dass es niemals zu Übergriffen gegenüber der Antragstellerin in deren Intimsphäre gekommen sei.

Der Antragsgegner konnte den erkennenden Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft ge-

machten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Es ist für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, dass die Antragstellerin nur deshalb den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen den Antragsgegner erhoben hat, um einer Tätigkeit zu entgehen, die ihr von ihrem Vorgesetzten vorgeschrieben wurde und die sie nicht erledigen wollte. Die Antragstellerin hat in der Befragung selbst angegeben, dass die Arbeit in der ... Teil ihrer Arbeitsplatzbeschreibung sei. Sie habe sich nicht geweigert, diese Arbeit zu erledigen, aber sie habe neben ihren sonstigen Aufgaben keine Zeit gehabt, diese zusätzlichen Arbeiten durchzuführen. Die Antragstellerin konnte ihre Angaben durch ein dem Senat I der GBK vorliegendes E-Mail vom 5. November 2007 belegen, in dem sie geschrieben hat, dass sie „natürlich die Vertretung der Zustellungsstelle übernimmt“. Im Ermittlungsverfahren wurden vom Antragsgegner keine glaubwürdigen Argumente vorgebracht, wieso sich die Antragstellerin eine derartige Verschwörung ausdenkt, um einer für sie „unangenehmen“ Arbeit zu entgehen.

Im Ermittlungsverfahren gab die befragte Antragstellerin an, dass der Antraggegner sie morgens im Kundenraum ... abgeschmust oder „Schatzi“ genannt habe. Die Antragstellerin führte weiters aus, dass der Antragsgegner und sie im ehemaligen Bürogebäude ... räumlich getrennt waren. Nach der Zusammenlegung in das Gebäude der Landesdirektion ..., haben die Belästigungen erst mit dem Ausscheiden des ehemaligen Vorgesetzten, Herrn J, begonnen. Nach Angaben der Antragstellerin haben die Mitarbeiter/innen Respekt vor Herrn J gehabt und gewusst, dass er ein derartiges Verhalten nicht hingenommen hätte.

Die dem Senat I der GBK vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen bestätigen die Angaben der Antragstellerin. Der Senat I der GBK hebt die Aussage einer Auskunftsperson hervor, welche wahrgenommen habe, wie der Antragsgegner die Antragstellerin umarmt, das heißt, den Arm um die Schulter gelegt habe, woraufhin die Antragstellerin laut und deutlich zum Antragsgegner gesagt habe: „Schleich dich einmal, das mag ich nicht.“ Die Auskunftsperson gab weiters an, dass sie dieselbe Aussage seitens der Antragstellerin gegenüber dem Antragsgegner zu einem anderen Zeitpunkt nochmals gehört habe.

Weitere Auskunftspersonen gaben an, dass die Antragstellerin eine absolut loyale, sehr gewissenhafte Mitarbeiterin gewesen sei.

Das vom Senat I der GBK durchgeführte Verfahren hat ergeben, dass die von der Antragstellerin geschilderten Übergriffe die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten, und ihre psychische und physische Gesundheit angegriffen haben. Die getätigten Aussagen und die geschilderten Vorfälle haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen, um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den Arbeitsplatz zu verlieren, und/oder die Auszahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, ist es 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 die Antragstellerin nicht sofort ein Verlangen an den Senat I der GBK gestellt, sondern zunächst ihrer Arbeit weiter nachgegangen ist. Erst als die Situation am Arbeitsplatz für die Antragstellerin vollkommen unerträglich geworden ist, hat sie sich getraut, den Vorfall dem Leiter der Landesdirektion offiziell mitzuteilen. 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. In der herrschenden Judikatur (vgl. 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b) und Lehre (vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415)) herrscht ebenso die Auffassung, dass Belästiger/innen Sexualität einsetzen, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt eine **sexuelle Belästigung** der Antragstellerin **durch einen Arbeitskollegen** vor.

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. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht Folge geleistet, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

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 Antraggegner, Herrn B, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens Euro 720,- hohen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG.

Wien, 11. August 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK