

**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 29. März 2010 über das am 19. Dezember 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** durch einen **Dritten, Herrn B** ( BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) 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 Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.**

**Entscheidungsgründe:**

Im Antrag der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) von 10. Juni — 9. September 2008 bei der X GmbH zunächst in der Filiale Y beschäftigt, in weiterer Folge in der Filiale Z, tätig gewesen sei. Das Dienstverhältnis sei durch Zeitablauf beendet worden. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter und Leiter der Filiale Y sei Herr B (Antragsgegner) gewesen. Die Antragstellerin sei bereits eine Woche nach Beginn ihres Dienstverhältnisses vom Antragsgegner mit unangenehmen Situationen konfrontiert worden. So habe er ihr Küsschen nachgeschickt und habe versucht, sie auf die Stirn zu küssen. Außerdem habe er ihr Kosenamen gegeben. Dies sei der Antragstellerin unangenehm gewesen, habe deshalb versucht, so gut wie möglich auszuweichen, und habe die Annäherungen weitgehend ignoriert. Am 1. Juli

2008 sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Nach Dienstschluss sei die Antragstellerin vom Antragsgegner unter dem Vorwand zu sich gerufen worden, ihr die Funktionsweisen der Alarmanlage erklären zu wollen. Die Alarmanlage befinde sich neben der Lagertüre. Im Zuge dessen sei sie zwischen Herrn B und der Tür gestanden. Dort habe er die Antragstellerin an den Hüften gefasst und habe ihr einen Kuss auf den Mund gegeben. Daraufhin sei die Antragstellerin zurückgewichen, worauf er nachgefragt habe, ob sie ihm nicht „ein gescheites Busserl“ geben wolle. Der Antragsgegner habe in weiterer Folge gemeint, sie könne jetzt gehen. Frau A sei geschockt gewesen und sei nach Hause gefahren. Sie habe den Vorfall ihren Eltern erzählt, und habe am nächsten Tag Anzeige erstattet. Die Antragstellerin habe deshalb Ess- und Schlafstörungen erlitten und habe sich in weiterer Folge im Krankenstand befunden. Die Eltern der Antragstellerin hätten Kontakt zum Bezirksleiter der Firma X GmbH aufgenommen, woraufhin die Antragstellerin versetzt worden sei. Noch im September 2008 habe die Antragstellerin einen nervlich bedingten Zusammenbruch erlitten, der sich dadurch geäußert habe, dass sie um ca. 3 Uhr früh mit Herzrasen aus dem Schlaf gerissen worden sei und sie am darauf folgenden Montag eine Ärztin aufsuchen habe müssen. Bis heute habe Frau A immer wieder Schlafstörungen. Das Strafverfahren gegen Herrn B sei eingestellt worden. Erst durch eine Information der Arbeiterkammer (AK), habe die Antragstellerin Kontakt zur GAW aufgenommen.

Der Antragsgegner wurde mittels Schreiben der Geschäftsführung des Senates I der GBK vom 8. Jänner 2009, eingelangt beim Antragsgegner am 9. Jänner 2009 zur Stellungnahme aufgefordert worden. Trotz nochmaliger zweimaliger Zustellversuche der Geschäftsführung des Senats I der GBK wurden die Schreiben des Bundeskanzleramtes vom Antragsgegner nicht behoben. Es liegt daher dem Senat I der GBK keine Stellungnahme des Antragsgegners vor.

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 Belästigers/der Belästigerin 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. Der Senat I der GBK ist sich bewusst, dass der Vorwurf einer sexuellen Belästigung ein sehr schwerwiegender ist, der dementsprechend einer sehr genauen Überprüfung und Abwägung unterzogen wird.

Als Grund für die Nichtbehebung der Rsb-Schreiben des Bundeskanzleramtes gab der Antragsgegner an, dass sein Briefkasten ständig aufgebrochen werde. Er hat die Verständigung erst Wochen später bekommen, da seien die Schreiben wieder an das Bundeskanzleramt zurückgegangen. Die Angaben erschienen dem erkennenden Senat sehr glaubwürdig, da auch die GAW mehrfach versucht hat mit dem Antragsgegner in Kontakt zu treten. Auch diese Schreiben wurden vom Antragsgegner ignoriert.

Der Antragsgegner in seinem Vorbringen den Vorwurf der sexuellen Belästigung stets abgestritten. Ein paar Tage vor der Sache mit der Alarmanlage habe die Antragstellerin laut einer Arbeitskollegin mit ihrem Freund Schluss gemacht. Man habe sie dann nicht mehr anreden dürfen. Sie habe die Arbeit, die man ihr aufgetragen habe nicht erledigt. Der erkennende Senat verweist in diesem Zusammenhang 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 Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat gegenüber glaubhaft machen, dass der Antragsgegner sie sexuell belästigt hat. Während ihres Arbeitsverhältnisses bei der Firma X GmbH ist es durch den Antragsgegner, der dort als Filialleiter der X GmbH-Filiale in Y beschäftigt ist, zu unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakten gekommen. Bei Abwägung aller vorlie-

genden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Das Vorbringen der Antragstellerin wurde von ihr schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben dargelegt. Es wäre lebensfremd anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden, und daher nur erfunden worden sein könnten. In der Befragung brachte die Antragstellerin ergänzend vor, dass der Antragsgegner sie wiederholt mit „Schatzi“, „Hasi“ bzw. „Mausi“ angedredet habe. Außerdem habe dieser ihre Nähe gesucht und habe sie immer wieder berührt. Die Antragstellerin habe diese Annäherungsversuche stets abgewehrt. Als der Antragsgegner ihr die Alarmanlage erklären habe wollen, habe er sie einfach an den Hüften gepackt und habe ihr einen Kuss auf den Mund gegeben. Dann habe er sie losgelassen und habe von der Antragstellerin einen richtigen Kuss gewollt. Nach diesem Vorfall sei die Antragstellerin völlig schockiert sofort nach Hause gefahren. Sie habe ihren Eltern unmittelbar nach ihrer Ankunft zu Hause von diesem Vorfall erzählt. Daraufhin habe sie mit Unterstützung ihrer Eltern Anzeige gegen den Antragsgegner erstattet und den Vorfall dem Bezirksleiter der Firma X GmbH gemeldet. Demgegenüber hat der Antragsgegner von sich aus erklärt, dass er die Antragstellerin während der Arbeit berührt habe. Dies würde nicht anders gehen, wenn die Antragstellerin am Computer sitze und dabei Fehler mache. Er könnte ansonsten die Fehler gar nicht ausbessern. Dabei würde man unweigerlich ankommen. Im Weiteren hat der Antragsgegner auch zugegeben, das er die Antragstellerin an den Hüften gepackt habe, allerdings wollte er sie so rasch nach der Aktivierung der Alarmanlage aus der Tür herausdrücken. Jedoch hat der Antragsgegner bestritten, dass er die Antragstellerin auf den Mund geküsst habe. Er habe lediglich zu der Antragstellerin gesagt: „Küsschen, kapiert!“. Außerdem wurden die Vorwürfe der Antragstellerin von der Staatsanwaltschaft nicht weiterverfolgt.

Im vorliegenden Fall wurde das Strafverfahren wegen Nötigung gemäß § 105 Abs. 1 StGB von der Staatsanwaltschaft ... gemäß § 190 Z 2 StPO eingestellt, weil kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung bestanden hat. Aus der in § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung iVm § 1 GBK/GAW-G ergibt sich, dass die Verfahren vor der GBK und das gerichtliche Verfahren unabhängig voneinander sind. Beide Verfahren können nebeneinander oder auch nacheinander durchgeführt werden, ebenso kann auch nur eines von beiden angestrengt werden. So vertritt der

OGH<sup>1</sup>. die Auffassung, dass das Arbeitsgericht über die Frage der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots ohne Rücksicht darauf entschied, ob die GBK mit dieser Frage bereits befasst wurde. Dasselbe ergibt sich in Bezug auf das Verhältnis zwischen der GBK und den Gerichten in Strafsachen sowie der Anklagebehörden. Diese Rechtslage ermöglicht folglich, dass es zu unterschiedlichen Beurteilungen und Ergebnissen kommen kann. Auf Grund des im GIBG festgelegten Beurteilungsmaßstabes hat die Antragstellerin gegenüber der GBK ihr Vorbringen glaubhaft zu machen und dem Antragsgegner obliegt es, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist. Die GBK kann somit zu einer Einstellung des Verfahrens durch die Staatsanwaltschaft ... unterschiedlichen Prüfungsergebnisses kommen.

Die im Verlangen vorgebrachten Vorfälle haben die Antragstellerin nachweislich auf das Höchste betroffen gemacht. Als Folge der Übergriffe des Antragsgegners in die Intimsphäre der Antragstellerin hat diese an Schlaf- und Essstörungen gelitten und leidet bis dato an Schlafstörungen. Noch heute ist es für die Antragstellerin emotional äußerst belastend an ihrer früheren Arbeitsstelle vorbeizukommen oder gar den Antragsgegner zu sehen. Im Laufe des Verfahrens wurden die Angaben der Antragstellerin durch die Aussagen einer weiteren Auskunftsperson bestätigt, die übereinstimmend ausgesagt hat, dass die Antragstellerin den im Vorbringen der GAW genannten Vorfall der Auskunftsperson kurze Zeit später genauso erzählt habe. Die Antragstellerin sei weiß wie die Wand gewesen, ihr sei schrecklich übel gewesen. Außerdem habe sie Herzrasen gehabt und habe am ganzen Körper gezittert, als sie der Auskunftsperson von diesem Vorfall erzählt habe. Sie sei völlig unter Schock gestanden. Die Antragstellerin habe sehr lange unter den Übergriffen des Antragsgegners gelitten. Demgegenüber konnte der Antragsgegner dem erkennenden Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass die Vorwürfe der Antragstellerin nicht der Wahrheit entsprechen. Der Antragsgegner hat in der mündlichen Einvernahme widersprüchliche und unglaubwürdige Angaben gemacht. Der Antragsgegner betonte, mit den Kollegen/innen stets per Sie zu sein, allerdings gab der Antragsgegner an, zu diesen bezüglich der Bedienung der Alarmanlage, „Druck aufs Knopfer!“, gesagt zu haben. Für den Senat I der GBK waren die Schilderungen des Antragsgegners bezüglich des Vorfalles mit der Alarmanlage äußerst unglaubwürdig. Normalerweise erklärt man so heiklen Angelegenheiten wie die

---

<sup>1</sup> OGH 19.3.1985 4 Ob 31/85

Bedienung einer Alarmanlage den Mitarbeitern/innen, bevor man sie aktiviert und weist diese an, den Weg frei zu machen, damit man keinen teuren Fehlalarm riskiert. Es kann nicht sein, dass ein Filialleiter eine Mitarbeiterin an der Hüfte packt, damit er sie irgendwie aus der Tür hinauschiebt. Ein derartiges Verhalten ist für einen Filialleiter vollkommen unpassend. Es konnte im Zuge der Befragungen unstrittig festgestellt werden, dass in dieser X GmbH-Filiale ein sehr „lockerer“ Umgangston geherrscht hat. Allein schon der vom Antragsgegner selbst behauptete Ausspruch, „Küsschen, kapiert!“, durch diesen stellt für sich einen Eingriff in die sexuelle Sphäre der Antragstellerin dar. In der Befragung nannte der Antragsgegner einige Beispiele wie er mit seinen Mitarbeiterinnen in der Filiale umgeht: „Menscherl/Mäderl, hast Du es schon wieder nicht verstanden?“, „Mäderl, Gnädigste, was ist? Kennen wir uns schon wieder nicht aus?“ Im normalen Umgangston eines/r Vorgesetzten mit seinen/ihren Mitarbeitern/innen haben solche Äußerungen nichts verloren. Die Wertschätzung des Antragsgegners zu seinen Mitarbeitern/innen im Speziellen lässt zu wünschen übrig. Ein derartiger Umgangston und eine solch mangelnde Wertschätzung durch den Antragsgegner haben den Boden bereitet, dass man in dieser Filiale das Sittlichkeitsgebot und die Fürsorgepflicht verletzt hat. Als Filialleiter übernimmt der Antragsgegner Arbeitgeber/innenpflichten und –rechte. In einer derartigen Position muss man umsichtiger agieren. Auf Grund des durchgeführten Verfahrens kommt der erkennende Senat zum Schluss, dass das vom Antragsgegner gesetzte Verhalten gegenüber der Antragstellerin unpassend, entwürdigend und untragbar war. Der Antragsgegner hat die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten.

Die Antragstellerin hat sich zum Zeitpunkt der Vorfälle im Probemonat befunden. Im vorliegenden Fall wurde vom erkennenden Senat die Tatsache, dass die Antragstellerin zum Zeitpunkt der Geschehnisse erst 19 Jahre alt war, mitberücksichtigt. Für Jugendliche bzw. junge Menschen am Beginn ihrer Berufslaufbahn ist es erfahrungsgemäß besonders schwierig derartige Missstände aufzuzeigen und abzuwehren. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt. Gerade bei Jugendlichen bzw. jungen Menschen ist ein besonderer Sorgfaltsmaßstab heranziehen. 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

sexuelle Belästigung durch den 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 Judikatur<sup>2</sup> und Lehre<sup>3</sup> 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.

Auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Aussagen der beteiligten Personen ergaben sich für den erkennenden Senat keine Anhaltspunkte dafür, dass die Antragstellerin irgendwelche Gründe haben könnte, dem Antragsgegner durch unrichtige Anschuldigungen zu schaden. Die Antragstellerin und ihre Familie leben immer noch in der gleichen Gegend wie vor den Übergriffen. In einer kleineren Ortschaft wie dieser spricht es sich zumeist sofort herum, dass eine Anzeige wegen Nötigung eingebracht und gegen wen eine Anzeige eingebracht worden ist. Da sich der Senat I der GBK selbst einen persönlichen Eindruck von der Antragstellerin und vom Antragsgegner verschaffen konnte, ist davon auszugehen, dass die Antragstellerin, wenn nichts an den Vorwürfen dran gewesen wäre, sich sicherlich nicht getraut hätte, eine Anzeige gegen den Antragsgegner zu erstatten. Hinzu kommt noch, dass die Mutter der Antragstellerin bei der Firma X GmbH beschäftigt ist. Würde die Antragstellerin hier falsche Angaben machen, wäre auch das Arbeitsverhältnis ihrer Mutter gefährdet. Der Antragsgegner konnte keine plausiblen Gründe nennen, wieso die von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe nur erfunden sein könnten. Die Antragstellerin hat in keinsten Weise dem Bild entsprochen, das der Antragsgegner von ihr gezeichnet hat. So hat der Antragsgegner behauptet, dass die Antragstellerin bereits bei zwei anderen Firmen ihre Arbeitsstelle verloren habe, da sie auch dort den Mitarbeitern/innen Mobbing vorgeworfen habe. Sie sei dort eine unerwünschte Person. Sie habe bei der Einstellung dies verschwiegen. Außerdem habe sie bei ihrer Einstellung nicht einmal Arbeitszeugnisse vorgelegt. Die Antragstellerin sei auch nicht gewillt gewesen, etwas zu erledigen, was man ihr angeschafft habe. Man habe sie nicht einmal anreden dürfen. Der Antragsteller hat keineswegs den Eindruck einer unzu-

---

<sup>2</sup> 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b

<sup>3</sup> vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f)



verlässigen, nicht gewissenhaften bzw. aufsässigen Mitarbeiterin vermittelt. Vielmehr hat die Antragstellerin sehr zurückhaltend, schüchtern und in sich gekehrt gewirkt, die auch ihre Worte genau abgewogen hat.

Es ist für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar und unglaubwürdig, dass die Antragstellerin nur deshalb den Vorwurf der sexuellen Belästigung durch den Antragsgegner gegenüber der Polizei und der GAW erhoben hat, weil ihre Eltern dies so wollten. Die Antragstellerin hat sich nach den Übergriffen an ihrer früheren Arbeitsstelle in psychologische Betreuung begeben, um die Geschehnisse zu verarbeiten. Wären die Vorwürfe nur erfunden, hätte sich die Antragstellerin nicht einer Psychotherapie unterzogen. Es wurde vom Antragsgegner somit kein einziges glaubwürdiges Argument vorgebracht, wieso die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe nur erfunden sein könnten.

Die getätigten Aussagen und geschilderten Vorkommnisse haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner eklatant 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 erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hinzuweisen, 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 liegt somit eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin 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.

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

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

Wien, 29. März 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK