

Der Senat I der Gleichbehandlungskommissionen (GBK) gelangte am 4. Dezember 2008 über den am 22. Jänner 2008 eingelangte Verlangen der Regionalanwaltschaft für Tirol, Salzburg und Vorarlberg (R-GAW) für **Frau B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung** durch den **Arbeitgeber, Herrn R**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** (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 i.V.m. § 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 B durch ihren Arbeitgeber, Herrn R, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin vom 4.7.2006 bis zum 3.5.2007 als Gastronomiefachfrau mit Inkasso in der Café-Konditorei des Antragsgegners beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin sei zunächst mit ihrer Arbeit sehr zufrieden gewesen. Nach vier Monaten habe sich dies geändert, als ihr Arbeitgeber begonnen habe sie sexuell zu belästigen. Es seien Bemerkungen wie etwa "sie mache für mehrere Männer die Beine breit", gefallen. Außerdem habe sie der Antragsgegner wiederholt auf ihre Beziehung zu ihrem Freund und ihr Sexualeben angesprochen. Es sei immer schlimmer geworden. Die Antragstellerin sei sowohl mit nonverbalen als auch tätlichen Übergriffen ihres Arbeitgebers konfrontiert gewesen. Wenn die Antragstellerin sich gebückt habe, um den Geschirrspüler auszuräumen, habe der Antragsgegner auf ihr Gesäß gegriffen. Zudem habe er die Antragstellerin als „Krowotin“ beschimpft. Besonders sei für sie die Tatsache unangenehm gewesen, dass der Antragsgegner derartige Übergriffe in Anwesenheit der Gäste vorgenommen habe. Im Dezember 2006 habe ein Gespräch zwischen den beiden stattgefunden, um das die Antragstellerin gebeten habe. Falls der Antragsgegner

nicht sein Verhalten ändere, müsse sie kündigen. Daraufhin habe der Antragsgegner sich bei der Antragstellerin entschuldigt und versprochen, derartige Verhaltensweisen in Hinkunft zu unterlassen. Ungefähr drei Wochen habe der Antragsgegner sie in Ruhe gelassen. Es sei dann allerdings in verstärktem Maß zu sexuellen Belästigungen gekommen. So habe der Antragsgegner gegenüber der Antragstellerin wiederholt sexuell gefärbte Äußerungen gemacht, sie als „Krowotin“ bezeichnet, über Geschlechtsverkehr gesprochen oder seine Schürze hochgehoben und dabei sexuelle Gesten ausgeübt. Einmal sei der Antragstellerin vom Antragsgegner aufgetragen worden, einen Tisch ins Freie zu tragen. Als sie seine Aufforderung nachkommen habe wollen, sei er neben sie getreten und habe sie in Anwesenheit der Gäste am Ohr ins Freie gezogen, wobei er ihr dabei immer wieder mit einem Geschirrtuch auf den Kopf geschlagen habe. Dieser Übergriff sei für die Antragstellerin besonders demütigend gewesen. Vor Entsetzen sei sie auf die Toilette gelaufen und habe dort geweint. Die körperlichen und verbalen Attacken seien immer heftiger geworden, sodass die Antragstellerin auf diese psychische Belastung mit massiven gesundheitlichen Beschwerden reagiert habe. Letztlich sei sie aus gesundheitlichen Gründen gezwungen gewesen, ihr Arbeitsverhältnis mit dem Antragsgegner zu beenden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Es sei richtig, dass die Antragstellerin vom 4.7.2006 bis zum 3.5.2007 als Gastronomiefachfrau mit Inkasso beim Antragsgegner beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin sei über Vermittlung eines Bekannten zum Antragsgegner gekommen und habe ihre Arbeit grundsätzlich zufriedenstellend ausgeübt. Probleme seien erst mit 2.4.2007 entstanden, als die Antragstellerin ohne triftigen Grund von der Arbeit ferngeblieben sei und sich durch ihren Lebensgefährten entschuldigen habe lassen. Ihr Lebensgefährte habe dem Antragsgegner eine Bestätigung eines Privatärztes vorgelegt, die sich bei Rückfrage bei der Gebietskrankenkasse als untaugliche Krankmeldung herausgestellt habe. Die Antragstellerin sei einfach ohne nachvollziehbaren Grund – ohne Krankmeldung bei der Krankenkasse - nicht zur Arbeit erschienen. Als Arbeitgeber habe er dafür Sorge zu tragen, dass seine

Mitarbeiter/-innen ihren sozialversicherungsrechtlichen Schutz erhalten, aber andererseits liege der wirtschaftliche Erfolg seines Betriebes in seinen Händen. Daher sei der Antragsgegner gezwungen gewesen, da er von der Antragstellerin keine weiteren Informationen erhalten habe, diese einen weiteren Monat zu beschäftigen. In dieser Zeit habe die Antragstellerin ohne Angabe von Gründen und ohne das Angebot eines klärenden Gesprächs anzunehmen, schriftlich gekündigt. Die Antragstellerin hätte bereits zu diesem Zeitpunkt die Möglichkeit gehabt, den Antragsgegner mit diesen Vorwürfen zu konfrontieren. Im Zeitraum vom 3.4. bis zum 19.4.2007 habe der Antragsgegner mehrmals erfolglos versucht, mit der Antragstellerin zu telefonieren, um diese Ungereimtheiten zu klären. Die Antragstellerin habe das Telefon aber nicht abgehoben.

Es sei zweifellos davon auszugehen, dass die Antragstellerin umgehend einen Arzt aufgesucht hätte, wenn der Antragsgegner sie verbal und körperlich sexuell belästigt hätte. Der Arzt hätte einen entsprechenden Befund hinsichtlich der Antragstellerin erstellen müssen. Es sei auch naheliegend, dass die Antragstellerin oder zumindest ihr Lebensgefährte gegen ihren Arbeitgeber Anzeige erstattet hätte. Außerdem sei der behandelnde Arzt gesetzlich verpflichtet gewesen, eine derartige Anzeige zu erstatten. Dies sei bis dato nicht geschehen. Stattdessen habe die Antragstellerin sämtliche Zahlungen, die ihr der Antragsgegner aus dem Grund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe zukommen lassen, unwidersprochen in Empfang genommen, ein klärendes Gespräch verweigert und erst Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses das gegenständliche Verfahren gegen den Antragsgegner einleiten lassen. Dieses Verfahren sei erst von der Antragstellerin initiiert worden, nachdem sie aus ihrem Arbeitsverhältnis keine geldwerten Ansprüche mehr gehabt habe. Da die von der R-GAW vorgebrachten Vorwürfe falsch seien und durch keinerlei Beweise untermauert werden würden, könne der Antragsgegner dazu nicht im Detail Stellung nehmen.

Der Antragsgegner sei seit mehr als 20 Jahre in der Gastronomiebranche tätig und führe insgesamt zwei Betriebe. Er beschäftige überwiegend Frauen. Dies sei auch branchentypisch. Der Antragsgegner pflege einen kollegial-selbstständigen Arbeitsstil. Das bedeute, dass die Mitarbeiter/-innen vom Antragsgegner einschult, dann allerdings selbstständig arbeiten würden. Die Antragstellerin sei auf Grund der Inkassoberechtigung auch am Umsatz beteiligt gewesen.

Die räumliche Situation schließe die im Verlangen genannten Übergriffe aus. Der Bereich der Theke sei nur durch die Glasvitrine vom Eingangsbereich und den Gästetischen getrennt. Hinter der Theke würde sich der Back-, Koch- und Anrichtebereich, sowie der Geschirrspüler befinden. Sämtliche Arbeiten würden daher in einem durchgängig einseharen Bereich vom Antragsgegner vorgenommen werden. Selbst wenn irgendeiner der beschriebenen Übergriffe erfolgt wäre, was jedoch ausdrücklich bestritten werde, hätten diese vor den Augen der Gäste passieren müssen. Zu den behaupteten verbalen und körperlichen Übergriffen könne es auch deshalb nicht gekommen sein, da der Antragsgegner, wenn überhaupt, nur vormittags gemeinsam mit der Antragstellerin im Café gearbeitet habe. Der Antragsgegner bereite selbst jeden Vormittag sämtliche Konditoreiwaren und Speisen zu. Er stehe dabei täglich ca. 4 bis 5 Stunden hinter der Theke und sei ausschließlich mit der Speisenzubereitung beschäftigt. Es sei daneben keine Zeit für sexuelle Belästigungen. Seit dem Beginn des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin wisse er, dass die Antragstellerin Polin sei. Der Antragsgegner habe keinerlei Vorbehalte gegen Ausländer/-innen. Im Gegenteil, habe er auf Empfehlung eines Bekannten die Antragstellerin angestellt. Für ihn sei vielmehr entscheidend, dass ein/-e Mitarbeiter/-in im Service versiert sei, mit den Gästen einen guten Umgang pflege, und ihr auch das Inkasso anvertraut werden könne. Dies sei bei der Antragstellerin der Fall gewesen. Auch der Vorwurf, wonach die Antragstellerin angeblich im Frühjahr 2007 einen Tisch ins Freie vor das Geschäftslokal hätte tragen sollen und er sie im Zuge dieses Auftrages an den Ohren gezogen und mit einem Geschirrtuch auf den Kopf geschlagen haben soll, sei vollkommen aus der Luft gegriffen. Die R-GAW habe für diesen Vorfall keinen Zeugenbeweis, obwohl Gäste diese Szene beobachtet hätten sollen. Rein faktisch sei dieser Vorfall unmöglich, da die Tische, die vor dem Café platziert seien, fix installiert seien. Kein/-e seiner Mitarbeiter/-innen würde daher Tische ins Freie tragen. Der Antragsgegner werde sich, wenn sein Geschäftsbetrieb einen wirtschaftlichen Schaden und/oder er persönlich durch diese Rufschädigung finanzielle Nachteile erleide, sowohl gegenüber der Antragstellerin als auch gegenüber ihrem Lebensgefährten – mit dessen Kenntnis und Unterstützung diese Behauptungen erhoben worden seien – die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vorbehalten.

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 Vorgesetzten, Herrn R, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 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 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.

Die Antragstellerin hat in ihrem Vorbringen immer dieselbe Aussage getätigt und ist in keinem Detail vom Verlangen an den erkennenden Senat abgegangen. Der Antragsgegner 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 Antragsgegnerin obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, in sich schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben. Im Gegensatz dazu ergaben sich im Vorbringen des Antragsgegners einige Abweichungen zu seiner schriftlichen Stellungnahme:

In der mündlichen Befragung vor dem Senat I der GBK hat der Antragsgegner u.a. angegeben, dass die Tische im Café selbst nicht angeschraubt seien, aber zu schwer und groß seien, um sie ins Freie hinauszutragen. In der Stellungnahme hat der Antragsgegner noch die Möglichkeit, dass ein derartiger Vorfall hätte stattfinden können, aus faktischen Gründen (fix montierte Tische) ausgeschlossen. Wenn die Antragstellerin den Antragsgegner mutwillig belasten hätte wollen, dann hätte sie eine weitaus „schlimmere“ Geschichte erfinden können, als jemanden am Ohr zu ziehen und mit einem Geschirrtuch auf den Kopf zu schlagen. Dieselbe Ansicht teilt der erkennende Senat hinsichtlich der Beschimpfung der Antragstellerin als „Kowotin“ durch den Antragsgegner. Auch dieser Vorwurf wäre, wenn es sich um eine "Erfindung" handeln würde, weitaus „schlimmer“ formuliert worden. Für den Senat I der GBK ist dieser Vorfall von der Antragstellerin glaubhaft geschildert worden.

Weiters hat der Antragsgegner in seiner Befragung angegeben, dass er im Café sehr wohl die Gelegenheit gehabt hätte, seine Mitarbeiterinnen mehrmals zu berühren. Der Antragsgegner hat in seinem schriftlichen Vorbringen es vollkommen ausgeschlossen, dass ein körperlicher Übergriff aus räumlichen Gründen, wegen des hohen Arbeitsanfalles und der Anwesenheit von Gästen unmöglich wäre. Die Behauptung des Antragsgegners, dass wenn jemand eine sexuelle Belästigung mitbekommen hätte, er/sie sicher eingeschritten wäre, schließt nach Ansicht des Senates I der GBK nicht aus, dass ein/-e Belästiger/-in eine andere Person in seiner sexuellen Sphäre belästigt. Für Senat I der GBK ist die Schilderung der Antragstellerin hinsichtlich der verbalen und körperlichen Belästigungen durch den Antragsgegner auf Grund seiner langjährigen Erfahrung gut nachvollziehbar.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass ihr Vorgesetzter wiederholt einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, und es auch zu verbalen Belästigungen gekommen ist. Die Antragstellerin hat ihren Arbeitgeber nach ihren glaubwürdigen Angaben wiederholt daraufhin gewiesen, dass er derartige Handlungen und Bemerkungen unterlassen soll. Letztlich hat sie auf Grund der andauernden Übergriffe ihr Arbeitsverhältnis beenden müssen. Bei Abwägung der vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht von Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit

entsprechen. Dem erkennenden Senat liegt weiters ein ärztlicher Befund der Antragstellerin vom 3.5.2007 vor, in dem eine schwere depressive Episode durch aktuelle widrige Umstände samt einer andauernden Migräne attestiert wird.

Es hat sich für Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass die von der Antragstellerin geschilderten Übergriffe die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten und ihre psychische und physische Gesundheit angegriffen haben.

Der vom Antragsgegner vorgebrachte Einwand hinsichtlich der nicht erfolgten Krankmeldung an die Salzburger Gebietskrankenkasse kann der Antragstellerin nicht zum Nachteil gereichen, da sie nicht wissen konnte, dass ihr behandelnde Arzt – der ein Wahlarzt ist – die Krankmeldung nicht an die zuständige Krankenkasse weiterleitet.

Der Antragsgegner hat in seiner Stellungnahme und in seiner mündlichen Befragung als mögliches Motiv der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor Senat I der GBK, den finanziellen Aspekt in den Mittelpunkt gestellt. Bei den von der Antragstellerin ursprünglich eingeforderten arbeitsrechtlichen Ansprüchen geht es um eine geringe Anzahl von Überstunden (14,5 Stunden) und Urlaubsabfindungsleistungen. In der geringen Höhe dieser Ansprüche sieht der erkennende Senat keinen Hinweis darauf, dass diese mutwillig eingefordert worden seien. Aus einem dem erkennenden Senat vorgelegten Schreiben der Arbeiterkammer Salzburg geht überdies hervor, dass die Antragstellerin aus prozessökonomischen Gründen auf eine gerichtliche Einforderung der 14,5 Überstunden verzichtet hat. Das Argument des Antragsgegners, dass die Antragstellerin aus dem Verfahren vor dem Senat I der GBK bloß Geld „herausschlagen“ wolle, konnte den erkennenden Senat nicht überzeugen.

Die Behauptung des Antragsgegners, dass sich der Lebensgefährte der Antragstellerin gegen den Antragsgegner "verschworen" haben soll und diesem "schaden" wolle, konnte im Ermittlungsverfahren nicht bestätigt werden. Der Senat I der GBK zeigt sich irritiert über die Eifersucht des Antragsgegners auf den Lebensgefährten der Antragstellerin, die in der Befragung hervorgetreten ist. Es wurde vom Antragsgegner kein einziges glaubwürdiges Argument vorgebracht, wieso sich der Lebensgefährte der Antragstellerin eine "Verschwörung" ausdenken sollte,

insbesondere da der Antragsgegner und der Lebensgefährte der Antragstellerin nicht einmal in derselben Branche arbeiten (Gastronomie bzw. Elektronik). Die vorgebrachten Argumente des Antragsgegners sollten nach Ansicht des Senates I der GBK wohl die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin erschüttern.

Im Verfahren wurde unter anderem auch behauptet, dass sich die Antragstellerin zeitweise offenherzig gekleidet habe. Dieser Einwand, der in Verfahren, in denen es um sexuelle Belästigung geht, sehr oft vorgebracht wird, um Antragstellerinnen als „leichte“ bzw. „freizügige“ Frauen darzustellen, konnte im vorliegenden Verfahren ebenfalls nicht bestätigt werden.

Die dargestellten Aussagen haben gegenüber dem Senat I der GBK vielmehr den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner an Unrechtsbewusstsein fehlt und er wiederholt die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschreitet.

An dieser Stelle hält es der Senat I der GBK für unbedingt notwendig den Antragsgegner auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz darauf 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.

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 Ausbezahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, 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 die Antragstellerin nicht sofort ein Verlangen an Senat I der GBK gestellt, sondern sich zunächst um die Erlangung ihrer arbeitsrechtlichen Ansprüche gekümmert hat. Diese Intention verfolgt im Übrigen 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.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt eine sexuelle Belästigung des Vorgesetzten 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 der Gleichbehandlung 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. 3 GBK/GAW-Gesetz nicht entsprochen, so kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede 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-/GBK-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem Antragsgegner, Herrn R, erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

Die **Leistung eines angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro 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 1 GIBG.

Wien, am 4. Dezember 2008

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

Hinweis: Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen

§ 29 Abs. 2 GlbG: "Die Einbringung des Antrages oder das Einlangen eines Verlangens eines Organs der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder ein amtswegiges Tätigwerden der Kommission zur Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bewirken die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung."

§ 29 Abs. 3 GlbG: "Wird dem/der Arbeitnehmer/in nachweislich 1.ein Prüfungsergebnis der Kommission im Einzelfall (...) zugestellt, beendet die Zustellung die Hemmung der Fristen zur gerichtlichen Geltendmachung. **Nach der Zustellung** steht dem/der Arbeitnehmer/in zur Erhebung der Klage zumindest noch eine **Frist von drei Monaten offen**. War die ursprüngliche Frist kürzer, so steht dem/der Arbeitnehmer/in nur diese offen."