

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz****(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 29. März 2011 über das am 23. Juli 2009 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) eingebrachte Verlangen für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** 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 einen **Dritten, Herrn B (Antragsgegner)**, 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 gelangte zur Ansicht, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW für die Antragstellerin eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit April 2006 bei der X AG angestellt sei. Sie sei bis Ende Dezember 2008 ausschließlich in der Filiale ... beschäftigt gewesen und habe sich dort in kurzer Zeit bis zur Filialleiterin hochgearbeitet. Im Sommer 2008 habe sich die Antragstellerin aus privaten Gründen dazu entschieden, diese Leitungstätigkeit nicht länger ausüben zu wollen und habe die Situation mit der Rayonsleiterin, Frau C, besprochen. Im September 2008 sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin künftig als Stellvertreterin fungieren sollte. Der Antragsgegner, der aus einer anderen Filiale gekommen sei, sei zum Filialleiter bestellt worden und habe

diese Position ab Oktober 2008 ausgeübt. Im Laufe der gemeinsamen Tätigkeit sei es von Seiten des Antragsgegners immer wieder zu abschätzigen Bemerkungen vor den anderen Mitarbeitern/innen gekommen, beispielsweise, dass die Antragstellerin nur rauchen, aber nicht arbeiten könne. Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, dass der Antragsgegner klar machen habe wollen, dass er nun Filialleiter sei und seine Position vor allem gegenüber den anderen Mitarbeiter/innen habe festigen wollen. Außerdem habe der Antragsgegner regelmäßig die Hautfalten an der Taille der Antragstellerin angefasst, habe sie zusammen gezwickt und gemeint, dass sie „das auch noch hinkriegen würde“, „sie hätte bald ihre Traumfigur bzw. ihr Idealgewicht“, und dass er die Antragstellerin schon „zum Schwitzen“ bringen würde. Es sei auch zu anderen Körperkontakten gekommen, so habe der Antragsgegner die Antragstellerin an den Ohrläppchen berührt und habe auch den Hals und das Haar berührt. Mehrmals habe die Antragstellerin den Antragsgegner aufgefordert, dies zu unterlassen, jedoch ohne Erfolg. Im November sei es zu einer Meinungsverschiedenheit bezüglich der Arbeitszeiten der Antragstellerin gekommen. Sie habe als Alleinerzieherin mit der Rayonsleiterin, Frau C, eine Abmachung getroffen, um ihren Sohn vom Kindergarten abholen zu können. Die Antragstellerin habe in der Filiale ... 46 Stunden in der Woche gearbeitet und habe eine Überstundenpauschale erhalten, die Tagesarbeitszeit sei von 7h30 bis 15h30 gewesen, sowie an einigen Abenden. Der Antragsgegner habe diese Vereinbarung angezweifelt und es sei zu einer Meinungsverschiedenheit gekommen. Im Zuge dessen habe er der Antragstellerin erklärt, dass sie sich einen anderen Job suchen solle, denn „als Mutter habe sie bei X AG nichts verloren“. Die Antragstellerin sei darüber aufgebracht und bestürzt gewesen. Erst nach einem Gespräch mit Frau C habe der Antragsgegner die Vereinbarung akzeptiert und habe sich für seine Äußerung entschuldigt. Nach diesem Konflikt habe der Antragsgegner begonnen, die Antragstellerin bei mehreren Gelegenheiten, beispielsweise auf eine Frage, mit der Wortfolge „buschi mi guraz“ (phonetisch) zu antworten. Dies sei auch vor anderen Kollegen/innen passiert. Die Antragstellerin habe nicht gewusst, was das heißen könnte und habe Nachforschungen angestellt. Dadurch habe sie schließlich von einer Kollegin ... erfahren, dass dies „blas mir einen“ bedeute. Die Antragstellerin habe sich dadurch gedemütigt gefühlt und habe den Antragsgegner abermals zur Rede gestellt. Ebenso sei es bei Gesprächen im Lager immer wieder dazu gekommen, dass der Antragsgegner die Antragstellerin über sein Sexualleben oder sexuelle Erfahrungen informiert habe. Für die Antragstellerin sei

dies sehr unangenehm gewesen. Die Antragstellerin sei Anfang Dezember auf Urlaub gegangen und sei am 9.12.2008 in die Filiale zurückgekehrt. Dort habe sie erfahren, dass sie angeblich falsche Bestellungen getätigt haben sollte und aus diesem Grund Frischware verdorben sei. Die Antragstellerin habe den Antragsgegner daraufhin angesprochen, zu dem Zeitpunkt hätten sich beide im Lager gefunden. Es sei zu einer lautstarken Auseinandersetzung gekommen. In deren Verlauf habe sich Frau A über eine ruckartige Bewegung des Antragsgegners erschrocken. Sie habe gedacht, dass er sie angreifen wolle und habe ihre Hände in Abwehrhaltung von sich gestreckt. Dabei habe sie den Antragsgegner unglücklich am Hals erwischt. Dieser habe sich gewehrt, geschrien, dass die Antragstellerin ihm an die Kehle wolle, habe sie gepackt und habe sie gegen die Umkleidekabinen geworfen. Schließlich seien andere Mitarbeiter/innen dazu gekommen und hätten die beiden getrennt. Die Antragstellerin habe den Vorfall der Rayonsleiterin gemeldet, die sie angewiesen habe, nach Hause zu gehen. Am nächsten Tag sei es zu einem Gespräch in der Filiale gekommen, an dem die Antragstellerin, der Antragsgegner und Frau C teilgenommen hätten. Eine Lösung sei jedoch nicht gefunden worden. Der Antragsgegner habe behauptet, dass die Antragstellerin Rache üben wolle, weil sie nicht mehr Filialleiterin sei. Die Antragstellerin habe dem entgegnet, dass sie selbst die Filialleitung abgegeben habe. In der Folge habe sich die Antragstellerin an eine Mitarbeiterin des Vorstands und den Betriebsrat gewandt, diese seien dann ebenfalls eingebunden worden. Am Abend sei es zu einer weiteren Besprechung gekommen, an der auch die übrigen Mitarbeiterinnen der Filiale teilgenommen hätten. Diese hätten angegeben, nichts von den Berührungen und dem Verhalten des Antragsgegners bemerkt zu haben. Die Antragstellerin sei darüber sehr gekränkt und enttäuscht gewesen. Sie habe daraufhin nicht mehr länger in der Filiale in ... arbeiten wollen. Von Seiten des Arbeitgebers sei ihr sodann die Leitung einer Filiale in ... angeboten worden. Die Antragstellerin habe dies aus privaten Gründen abgelehnt. Schließlich habe es die Vereinbarung gegeben, dass die Antragstellerin in eine andere Filiale wechseln hätte sollen, dass ihr aber dadurch keine Nachteile, vor allem in finanzieller Hinsicht, entstehen sollten. Sie habe dieses Angebot angenommen und habe im Jänner 2009 in die Filiale ... gewechselt. Am 18. Dezember 2008 habe die Antragstellerin das E-Mail einer Kollegin erhalten, die dann ausgedrückt habe, dass es ihr leid tue und sie alles sagen werden. Die Antragstellerin habe sich im Weiteren an die Arbeiterkammer und an die GAW gewandt.

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

Am Morgen des 9. Dezember 2008 habe sich die Antragstellerin zum ersten Arbeitstag nach Ihrem Urlaub im Büro der X AG Filiale ... eingefunden. Der Antragsgegner habe die Antragstellerin wie an jedem Morgen begrüßt. Er habe sie höflich gebeten, beim Bestellen des Frischdienstes (Käse, Joghurt) besser acht zu geben. Er habe der Antragstellerin erklärt, dass sie vor Ihrem Urlaubsantritt viel bestellt habe, und diese zu viel bestellte Ware hätte entsorgt werden müssen. Daraufhin sei die Antragstellerin wortlos aus dem Büro gegangen. Wenige Minuten nach dem Sie das Büro verlassen habe, habe der Antragsgegner die Antragstellerin nach ihm rufen gehört. Er sei aus dem Büro Richtung Lager gegangen, sei beim Türstock stehen geblieben und habe zu ihr „Bitte“ gesagt. Daraufhin habe die Antragstellerin mit den Frischdienstkisten durch das Lager herum geschmissen. Er habe sie aufgefordert, damit aufzuhören. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner in einem lauten, ja fast schreienden Ton zu erklären versucht, dass sie diese Joghurt- und Käseartikel, die zu viel in den Kisten gewesen seien, nicht bestellt hätte. Daraufhin habe der Antragsgegner sie nochmals aufgefordert, die Kisten stehen zu lassen und nach Hause zu gehen. Dann habe sie die Kisten zur Seite gestellt, sei aufgestanden und sei schreiend auf ihn zugerannt, und habe ihn gefragt, dass er denn glaube, wer er eigentlich sei. Dabei habe sie ihn bei seiner Weste gepackt. Er habe sie erschrocken zur Seite geschoben. Glücklicherweise sei dies von zwei Mitarbeitern der X AG Filiale beobachtet worden. Am 10. Dezember 2008 gegen 16.00 Uhr sei der Lebensgefährte der Antragstellerin ins Lager gekommen und habe ihn gerade beim Aufwaschen vorgefunden und sei schreiend ins Lager hineingelaufen und habe zu ihm gemeint, dass nichts mehr passen würde, seit der Antragsgegner in dieser Filiale sei. Er müsse dem Antragsgegner jetzt eine runter hauen, daraufhin seien sämtliche Mitarbeiter dazwischen gegangen. Eine Kollegin habe die Vorgesetzte des Antragsgegners angerufen und habe ihr dies geschildert. Wenig später sei seine Vorgesetzte eingetroffen, und habe ihn gebeten, eine Anzeige bei der Bundespolizei in ... zu machen. Dies habe er auch getan. Hinsichtlich der anderen Vorwürde der Antragstellerin könnten die Mitarbeiter/innen der X AG Filiale bezeugen, dass die Antragstellerin diejenige gewesen sei, die sich oft über das Thema Sex unterhalten habe. Diese Anschuldigungen seien von der Antragstellerin erst ausgesprochen worden, nachdem

er den Lebensgefährten der Antragstellerin bei der Bundespolizei angezeigt habe. Im Weiteren bestreite der Antragsgegner auch die Antragstellerin unsittlich berührt zu haben. Sehr wohl sei es schon vorgekommen, dass sie im Aufenthaltsraum während der Pause gealbert hätten, sollte da jemals eine Bemerkung gefallen sein, dann sicherlich im freundschaftlichen Sinn.

Er habe die Antragstellerin als emotional, mit einer nicht immer angemessenen Wortwahl kennengelernt. Die Antragstellerin sei jedoch eine sehr fleißige und bemühte Mitarbeiterin gewesen. Es sei ihm jedoch sofort klar gewesen, dass es schwer sein würde mit der Antragstellerin nach Ihrer Abstufung von der Filialleitung zur Stellvertretung zu arbeiten. Es sei mehrmals zu Uneinigkeiten zwischen dem Antragsgegner und der Antragstellerin gekommen. Dies sei immer auf einer fachlichen und sachlichen Ebene passiert. Ihm sei sehr wohl bewusst, dass er Fehler in seiner Führungsposition gemacht und nicht immer richtig gehandelt habe. Es sei sehr schwer in einem Alter von 23 Jahren ein Personal zu führen, das meist älter und reifer sei. Der Antragsgegner sei schon seit Juni 2004 bei der Firma X AG. Er habe seine Karriere mit seinem 19. Lebensjahr begonnen, habe viele Führungsseminare und die Lehrlingsausbilderprüfung gemacht. Er würde nie diesen langen beruflichen Weg in Frage stellen und sich so etwas erlauben, geschweige denn nur daran denken. Er persönlich verabscheue jegliche Art von Gewalt und Diskriminierung. Er sei sehr bestürzt und betroffen über die gegen ihn vorgebrachten Anschuldigungen. Bis heute sei es dem Antragsgegner unklar, warum die Antragstellerin ihn dieser Anschuldigung verantwortlich gemacht habe und am 9. Dezember 2008 so reagiert habe.

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 der 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 **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner, Herrn B, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte¹ belästigen.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.²

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 oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, de-

¹ Als Dritte iSd § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG kommen Personen in Betracht, die vom/von der Arbeitgeber/in und der belästigten Person verschieden sind; so z. B. Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen der belästigten Person, Vorgesetzte, Geschäftspartner/innen oder Kunden/Kundinnen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin.

² Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

ren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiertwerden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zurschaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.³

Für den/die Belästiger/in muss erkennbar sein, dass das Verhalten für die betroffene Person unerwünscht ist. An das ablehnende Verhalten der betroffenen Person dürfen jedoch keine allzu hohen Ansprüche gestellt werden. Abgelehnt und damit unerwünscht ist ein Verhalten keineswegs erst dann, wenn sich die betroffene Person lautstark zur Wehr setzt; die Ablehnung kann auch schlüssig erfolgen.⁴

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der sexuellen Belästigung nachvollziehbar. Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und in sich schlüssig. So konnte die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung glaubhaft machen, dass der Antragsgegner sowohl einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, als auch die Antragstellerin durch unerwünschte, unangebrachte sowie anstößige Äußerungen sexuell belästigt hat. Die Antragstellerin hat die Übergriffe und die Bemerkungen des Antragsgegners auch nach ihren subjektiven Empfindungen als Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen und dies dem Antragsgegner gegenüber mehrfach zum Ausdruck gebracht.

Der Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen.

³ U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z

⁴ Vgl. OLG Wien 19.1.2005, 9 Ra 163/04p

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 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.

In der mündlichen Befragung vor dem erkennenden Senat gab der Antragsgegner unter anderem an, dass die Antragstellerin und er anfänglich ein gutes Arbeitsverhältnis gehabt hätten. Sie sei zwar an sich fleißig gewesen, habe aber ihre Arbeit nicht sehr ernst genommen. Sie habe beispielsweise, während der Arbeitszeit ihren Arbeitsplatz verlassen, um mit ihren Hunden Gassi zu gehen. Er sei ihr entgegen gekommen, aber nach einiger Zeit sei es nicht mehr tragbar gewesen. Die Situation sei immer mehr eskaliert. Zu den Vorwürfen der körperlichen sexuellen Belästigung führte der Antragsgegner in der mündlichen Befragung aus, dass er sie nicht sexuell belästigt habe. Auf Nachfrage des Senates I der GBK, wie er sich die Vorwürfe der Antragstellerin dann erklären könne, erklärte dieser, dass er sie nur einmal, wie sie gemeinsam rausgegangen seien, umarmt und zu ihr gesagt habe, jetzt schauen wir mal. Direkt belästigt oder an der Schulter bzw. Taille gezogen habe er nie. Er habe nie zu ihr direkt „buschi mir guraz“ gesagt, zwischen ihm und anderen männlichen Kollegen mag diese möglicherweise im Scherz gefallen sein. Hinsichtlich des Ziehens am Ohrläppchen gab der Antragsgegner an, dass er sich nicht daran erinnern könne. Wenn das passiert sei, dann sei das nicht im sexuellen Sinn passiert. Man habe in der Pause öfters herumgeblödet. Die Antragstellerin habe selber oft über ihr Privatleben gesprochen. Er könne nicht verstehen, dass sie dies nun als eine sexuelle Belästigung darstelle.

Im vorliegenden Fall war insbesondere der Vorfall vom 10. Dezember 2008 ein Thema. Dieser Vorfall dürfte die verfahrensbeteiligten Personen traumatisiert haben. Im Zuge dessen wurden sowohl von Seite des Lebensgefährten der Antragstellerin als auch von Seiten des Antragsgegners Anzeigen eingebracht. Letztlich wurden die Anzeigen nicht weiter von der Staatsanwaltschaft verfolgt. So wurde das Verfahren wegen § 83 StGB gegen den Antragsgegner von der Staatsanwaltschaft ... gemäß § 190 Z 2 StPO eingestellt, da kein tatsächlicher Grund zur weiteren Verfolgung vor-

liegt. Der Senat I der GBK hält fest, dass dieser körperliche Übergriff nicht Gegenstand dieses GBK-Verfahrens ist. Dieser Vorfall ist jedenfalls nicht vom GIBG erfasst. Es macht allerdings sehr deutlich, dass der vorherrschende Ton bzw. Umgang unter den Mitarbeitern/innen rau gewesen sein dürfte, was auch von zwei Auskunftspersonen bestätigt wurde. Eine der Auskunftspersonen bestätigte, dass der Antragsgegner zu der Antragstellerin des Öfteren auf Serbisch „Blas mir einen!“ gesagt habe. Diese Auskunftsperson habe selber gesehen, dass der Antragsgegner sie am Ohrläppchen gezogen, obwohl dieser gewusst habe, dass dies für sie eine erogene Zone sei und sie dies nicht wollte. Die Antragstellerin habe dem Antragsgegner immer deutlich zu verstehen gegeben, dass sie derartige Äußerungen bzw. körperliche Übergriffe nicht möchte. Eine weitere Auskunftsperson bestätigte die sexuell gefärbten Äußerungen des Antragsgegners gegenüber der Antragstellerin. Es sei damals der Vorfall vom 10. Dezember 2008 auch firmenintern untersucht worden. Dabei sei herausgekommen, dass der Antragsgegner ihr gegenüber ordinäre bzw. obszöne Witze gemacht habe. Böartige Bemerkungen wie „Dein Hintern ist nicht gerade klein!“ seien ebenfalls gefallen. Dementsprechend sei der Antragsgegner von zwei Rayonsleitern/innen belehrt bzw. verwarnt worden.

Auf Grund der dem erkennenden Senat vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen konnte der Antragsgegner den Senat I der GBK daher nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt somit eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner 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:

1. Der Antragsgegner wird auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung gegenüber der Antragstellerin verpflichtet, einen angemessenen Schadenersatz zu leisten.
2. Weiters rät der Senat I der GBK dem Antragsgegner zum Besuch einer Schulung zu den Themen Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung.

Wien, 29. März 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK