

**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 20. April 2009 über das am 13. November 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung 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) durch den Vorgesetzten **Herrn B**, sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X KEG**, 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:

- 1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A durch ihren Vorgesetzten, Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist**
- 2. Im Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A durch ihre Arbeitgeberin, X KEG, durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin sich auf eine Annonce des AMS Wien als Bürokräft bei der 1. Antragsgegnerin, X KEG, beworben habe, und sei am 5.3.2007 eingestellt worden. Von Beginn des Arbeitsverhältnisses sei die Antragstellerin vom 2. Antragsgegner, Herrn B, mit Es-

senseinladungen überhäuft und auch gleich von ihm geduzt worden. Alle Einladungen habe die Antragstellerin zurückgewiesen.

In Folge sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Der 2. Antragsgegner habe über Rückenschmerzen geklagt und sie angewiesen, seinen Rücken zu massieren. Dies habe sie abgelehnt. Daraufhin sei die Antragstellerin aufgefordert worden, im Internet Angebote für Massagen zu suchen. Als sie einige Massageangebote im Internet gefunden und dem 2. Antragsgegner gezeigt habe, habe dieser ihr mitgeteilt, dass er keine medizinische Massagen, sondern erotische Massagen suche. Der 2. Antragsgegner habe die Antragstellerin angewiesen, erotische Massagen im Internet zu suchen. Dies habe sie entschieden abgelehnt. Außerdem sei die Antragstellerin wiederholt vom 2. Antragsgegner aufgefordert worden, mit ihm in ein Hotel oder in die Sauna zu gehen. Dabei habe er ihr erklärt, dass ihr Mann nichts davon wissen müsse, und dies auch während der Arbeitszeit passieren könne. Die Antragstellerin habe diese Aufforderungen ebenso vehement zurückgewiesen.

Daneben sei es allerdings auch zu Berührungen durch den 2. Antragsgegner gekommen, und zwar an den Haaren, dem Gesicht, manchmal sogar am Hals oder an den Beinen, die von der Antragstellerin immer vehement zurückgewiesen worden seien. Als Folge der Zurückweisungen sei sie vom 2. Antragsgegner wegen ihrer schlechten Arbeitsleistung kritisiert worden. Es würde bei der 1. Antragsgegnerin nichts mehr funktionieren, seit sie im Unternehmen arbeite. Am 30.3.2007 seien die Antragstellerin und der 2. Antragsgegner alleine im Büro gewesen. Der 2. Antragsgegner habe sie den ganzen Tag mit den Worten bedrängt, „...du bist so hübsch, ich kann nicht mehr schauen, ich bin schon fertig, gehen wir in ein Hotel...“. Dadurch habe sich die Antragstellerin bedroht gefühlt und gleichzeitig diese Aufforderung aufs Schärfste zurückgewiesen. Als Reaktion darauf sei wieder ihre Arbeitsleistung kritisiert worden. Daraufhin habe die Antragstellerin völlig die Fassung verloren und sei nach Hause gefahren. Zu Hause habe sie sich mehrmals übergeben. Zuvor habe die Antragstellerin noch einen Arbeitskollegen, Herrn C, angerufen und sich ihm anvertraut. In der Firma habe ihr Arbeitskollege öfters als Dolmetscher fungiert. Die Antragstellerin habe Vertrauen zu ihm gehabt. Auf Grund einer Erkrankung ihres Sohnes sei die Antragstellerin am darauffolgenden Montag in Pflegeurlaub gegangen. Am letzten Tag der Probezeit habe die Antragstellerin beschlossen, nicht mehr bei der 1. Antragsgegnerin arbeiten zu wollen. Dies habe sie ihrem Arbeitgeber telefo-

nisch mitgeteilt, und habe mit ihrer Tochter ihre Sachen aus der Firma abholen wollen. Der Geschäftsführer der 1. Antragsgegnerin, Herr D, hätte bei dieser Gelegenheit das Gehalt für diesen Monat übergeben sollen. Allerdings sei der der Geschäftsführer an diesem Tag nicht anwesend gewesen. Es sei nur der 2. Antragsgegner anwesend gewesen, der die Antragstellerin mehrmals gefragt habe, warum sie ihr Arbeitsverhältnis beenden wolle. Die Antragstellerin habe ihm erklärt, dass sie im Probemonat keine Gründe angeben müsse. Dennoch habe sie im Gespräch anklingen lassen, dass es einen Grund dafür gebe, den sie ihm aber nicht mitteilen wolle. Im Beisein ihrer Tochter habe der 2. Antragsgegner der Antragstellerin folgendes erklärt: "Vielleicht willst Du nicht mehr kommen, weil ich immer Massage wollte" und ihr gleichzeitig versichert, dass er niemals Sex gewollt habe. Die Antragstellerin habe bis heute ihr Gehalt in der Höhe von €700,-/netto nicht von der 1. Antragsgegnerin erhalten.

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

Die Antragstellerin habe im Büro der 1. Antragsgegnerin gearbeitet, wobei sie jedoch nur selten Kontakt mit dem 2. Antragsgegner gehabt, da dieser größtenteils auf den Baustellen der 1. Antragsgegnerin und nicht im Büro gewesen sei. Hauptsächlich habe die Antragstellerin mit ihrem Kollegen, Herrn C, Kontakt gehabt. Es sei unzutreffend, dass der 2. Antragsgegner die Antragstellerin von Beginn an mehrmals zum Essen einladen habe und von ihm geduzt worden sei. Darüber hinaus habe es auf Grund der schlechten Deutschkenntnisse des 2. Antragsgegners erhebliche Kommunikationsschwierigkeiten gegeben, da der 2. Antragsgegner in der Firma größtenteils türkisch spreche. Es sei ihm auf Grund der schlechten Deutschkenntnisse nicht möglich gewesen, derartige Aufforderungen gegenüber der Antragstellerin fallen zu lassen.

Der 2. Antragsgegner habe tatsächlich über Rückenschmerzen geklagt. In weiterer Folge habe Herr C ihm den Rücken massiert. Die Antragstellerin sei bei diesem Vorfall dabei gewesen, sei allerdings weder vom 2. Antragsgegner noch vom Herrn C aufgefordert worden, eine Massage beim 2. Antragsgegner durchzuführen. Vielmehr sei die Antragstellerin unbeteiligt an ihrem Arbeitsplatz gesessen. Weiters werden die Vorwürfe hinsichtlich der ihr aufgetragenen Internetrecherche nach erotischen Mas-

sagen aufs Schärfste zurückgewiesen. Dasselbe gelte auch für die angeblichen Anforderungen des 2. Antragsgegners, mit ihm in die Sauna oder in ein Hotel zu gehen, im Übrigen gehe der 2. Antragsgegner generell nicht in die Sauna.

Es werde betont, dass der Arbeitsplatz der Antragstellerin neben dem ihres Arbeitskollegen, Herrn C, gelegen sei, und dieser immer im Büro anwesend gewesen sei. Die Berührungen hätten somit in der Gegenwart von Herrn C stattfinden müssen, der nie solche Übergriffe wahrgenommen habe. Die Kritik des 2. Antragsgegners an der Arbeitsleistung der Antragstellerin habe nichts mit den persönlichen Differenzen zwischen der Antragstellerin und ihrem Arbeitgeber zu tun, sondern damit, dass sie in einer Excel-Datei versucht habe, die Namen alphabetisch zu ordnen. Da jedoch von der Antragstellerin die übrigen Spalten nicht entsprechend angeglichen worden seien, hätten die Arbeitszeiten nicht mehr zu den Namen gepasst. Ein heilloses Durcheinander sei die Folge gewesen. An sich sei die Antragstellerin auch als Entlastung für Herrn C eingestellt worden. Die Antragstellerin habe in ihrer Bewerbung wahrheitswidrig angegeben, das Zehnfingersystem zu beherrschen, tatsächlich hätten sich die Arbeitsvorgänge unter ihrer Mitarbeit eher verzögert als beschleunigt. Die nur auf Türkisch geäußerte Kritik sei daher sachlich gerechtfertigt gewesen und nicht auf persönliche Unstimmigkeiten mit der Antragstellerin zurückzuführen.

Weiters habe sich auch der im Verlangen geschilderte Vorfall vom 30.3.2007 nicht zugetragen. An diesem Tag habe die Antragstellerin das Büro vorzeitig verlassen. Sie habe bereits an diesem Tag mitgeteilt, dass ihr Sohn erkrankt sei und sie deshalb Pflegeurlaub nehme. Es sei überhaupt nicht nachvollziehbar, welche Sachen die Antragstellerin aus der Firma hätte abholen wollen. Die Antragstellerin sei lediglich 3 bis 4 Stunden am Tag in der Firma gewesen, und es seien keine privaten Sachen von ihr dort gewesen. In ihrem Pflegeurlaub habe die Antragstellerin telefonisch mitgeteilt, dass ihre Probezeit abgelaufen sei und sie nicht mehr weiter arbeiten möchte. Dabei habe sie niemals mitgeteilt, dass sie ihre Sachen aus der Firma abholen wolle. Es sei keineswegs vereinbart gewesen, dass ihr der Lohn von Herrn D persönlich übergeben werden sollte. Vielmehr sei vereinbart gewesen, dass das Entgelt überwiesen werde. Tatsächlich sei die Antragstellerin auch nicht mehr in der Firma erschienen. Bedauerlicherweise habe die Antragstellerin noch nicht ihr Entgelt für das Probemonat erhalten. Mittlerweile sei die 1. Antragsgegnerin in Konkurs. Entgeltforderungen seien von der Antragstellerin nunmehr im Konkursverfahren anzumelden. Schließlich

werde zur Glaubwürdigkeit des 2. Antragsgegners angemerkt, dass die Antragstellerin einmal ihre minderjährige Tochter in die Firma mitgenommen habe, um das Büro zu putzen. Wenn die Antragstellerin tatsächlich vom 2. Antragsgegner sexuell belästigt worden sei, sei es kaum nachvollziehbar, dass sie ihre minderjährige Tochter in einem derartigen Arbeitsumfeld putzen lasse.

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 Arbeitgeber, Herrn B, 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.

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

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es zu unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Annäherungsversuchen, sowie zu Körperkontakt gekommen ist. Wenn die Antragstellerin am PC gearbeitet hat, hat sich der 2. Antragsgegner zu ihr gesetzt und sie begonnen von der Seite her zu streicheln. Einmal hat er sogar ihre Füße gestreichelt. Daneben hat sie der 2. Antragsgegner wiederholt aufgefordert, mit ihm eine Affäre zu beginnen.

Der Senat I der GBK sieht in den von der Antragstellerin geschilderten Vorfällen die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten. Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht von 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.

Der 2. Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. Der Senat I der GBK 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 Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

In der mündlichen Befragung vor Senat I der GBK hat der Antragsgegner bekräftigt, dass er die Antragstellerin nicht sexuell belästigt habe. Der 2. Antragsgegner sei fast die gesamte Zeit auf den Baustellen der 1. Antragsgegnerin tätig, und daher fast nie im Büro gewesen. Weiters hat der 2. Antragsgegner in der mündlichen Befragung ergänzend angegeben, dass die Antragstellerin einerseits ihre Arbeit sehr schlecht erledigt habe, andererseits er sie nur aus wirtschaftlichen Gründen habe kündigen müssen, da die 1. Antragsgegnerin in größeren Geldschwierigkeiten gewesen sei. Der 2. Antragsgegner hat in der Befragung bestritten, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragstellerin ausgegangen sei. In der Stellungnahme an Senat I der GBK wurde jedoch festgehalten, dass die Antragstellerin das Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet habe, da sie nicht mehr bei der 1. Antragsgegnerin weiter habe arbeiten wollen. Die Aussagen des 2. Antragsgegners und der befragten Auskunftspersonen haben nicht dazu beigetragen, den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen ihn zu entkräften. Der 2. Antragsgegner hat gegenüber dem erkennenden Senat sehr widersprüchliche Angaben gemacht und konnte den Senat nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm behaupteten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin hat gegenüber dem 2. Antragsgegner klar und deutlich zum Ausdruck gebracht, dass sie seine Annäherungsversuche, seine Berührungen und die Versuche sie zu küssen, nicht dulde und dass diese ihre Würde verletzen würden. Schließlich hat die Antragstellerin auf Grund dieser für sie belastenden Vorfälle von sich aus ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit beendet, obwohl sie keine neue Arbeit in Aussicht hatte.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens sind die Schilderungen der Antragstellerin hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigungen für den Senat I der GBK nachvollziehbar.

Eine der befragten Auskunftspersonen hat gegenüber dem erkennenden Senat erklärt, dass sie sich darüber gewundert habe, wieso man nicht sie belangt habe, da der 2. Antragsgegner nicht den ganzen Tag im Büro gewesen sei, sondern die Auskunftsperson. Die Auskunftsperson ist von der Antragstellerin nicht belangt worden, da die sexuelle Belästigung vom 2. Antragsgegner, und nicht von der befragten Auskunftsperson ausgegangen ist. Der Senat I der GBK berücksichtigt ebenso die Tatsache, dass der 2-mal geladene Arbeitskollege unentschuldig der Befragung ferngeblieben ist. Die Antragstellerin hat ihrem Arbeitskollegen die Übergriffe durch den 2. Antragsgegner erzählt. Er hat den ganzen Tag neben der Antragstellerin gearbeitet. Der 2. Antragsgegner hat sich in seinem Vorbringen wiederholt auf seinen Mitarbeiter berufen, der ihn entlasten könne. Für den erkennenden Senat hat es eine gewisse Bedeutung, wenn der namhaft gemachte Mitarbeiter, der nur schwer in der vorliegenden Causa Stellung beziehen könnte, seiner Befragung unentschuldig ferngeblieben ist. Es wurde vom 2. Antragsgegner im Ermittlungsverfahren weiters der Vorwurf erhoben, dass Geld möglicherweise ein Motiv der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor dem Senat I der GBK wäre. Auf Grund des über die Antragsgegnerin verhängten Konkurses hat die Antragstellerin ihren offenen Monatslohn erst nach längerer Zeit aus dem Insolvenzentgeltausfallfonds erhalten. Trotzdem die Antragstellerin im Zeitpunkt ihrer Kündigung des Arbeitsverhältnisses keine Aussicht auf eine neue Anstellung hatte, und für zwei Kinder sorgepflichtig war, hat sie das Arbeitsverhältnis zur 1. Antragsgegnerin gelöst. Für den Senat I der GBK bekräftigte sich auch dadurch der Eindruck, dass es der Antragstellerin nicht um das Geld, als darum, gewisse Zustände bei der 1. Antragsgegnerin aufzuzeigen, gegangen ist.

Durch sein Verhalten hat der 2. Antragsgegner die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten.

**Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt eine sexuelle Belästigung des Vorgesetzten gegenüber der Antragstellerin vor.**

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

Gemäß § 13 GIBG darf ein/e Arbeitnehmer/in als Reaktion auf eine Beschwerde durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes)

oder auf die Einleitung des Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 GIBG (Beweislastregel) gilt sinngemäß.

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/-in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Darüber hinaus kommt § 13 GIBG nicht nur der unmittelbar von der behaupteten Diskriminierung betroffenen Person zugute, sondern auch anderen Arbeitnehmern/innen, die sich im Zusammenhang mit der Beschwerde oder dem Verfahren gegenüber dem/der Arbeitgeber/in exponiert haben, entweder indem sie die Beschwerde aktiv unterstützt haben oder im Verfahren als Zeugen/Zeugin bzw. als Auskunftspersonen aufgetreten sind. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/-in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/-in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Die GAW hat in ihrem Verlangen an den Senat I der GBK vorgebracht, dass die Arbeitsleistung der Antragstellerin als Folge der Zurückweisung der unsittlichen Annäherungen durch den 2. Antragsgegner kritisiert worden sei. Diese Kritik sei sachlich nicht gerechtfertigt gewesen, da diese nur als Reaktion auf ihre Abweisung erfolgt sei.

Der Senat I der GBK überprüfte daher im Ermittlungsverfahren die Motive der 1. Antragsgegnerin für die geäußerte Kritik an der Arbeitsleistung der Antragstellerin.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Der erkennende Senat sieht es als

erwiesen, dass die Antragstellerin wiederholt den 2. Antragsgegner bei unsittlichen Äußerungen und unerwünschten Annäherungsversuchen bzw. Berührungen zurückgewiesen habe. Da der 2. Antragsgegner die Antragstellerin trotz ihrer deutlichen Zurückweisung weiterhin sexuell belästigt hat, hat die Antragstellerin ihr Arbeitsverhältnis in der Probezeit lösen müssen.

Die 1. Antragsgegnerin ist hingegen der Ansicht gewesen, dass sie die Kritik an ihrer Arbeitsleistung nur geäußert hat, da die Arbeit mangelhaft und nicht zufriedenstellend gewesen ist. Die 1. Antragsgegnerin habe sich beispielsweise nicht darauf verlassen können, dass die von der Antragstellerin erstellten Geschäftsbriefe fehlerlos gewesen seien. Die Antragstellerin hat in der mündlichen Befragung glaubhaft die Kritik an ihrer Arbeit zurückgewiesen. Sie hat allerdings bestätigt, dass sie am Anfang Schwierigkeiten mit dem Excel-Programm hatte. Es wurden tatsächlich von ihr Namen vertauscht. Die Antragstellerin hat diesen Fehler korrigiert und ist an diesem Tag länger geblieben, um die Daten richtig zu stellen. Die 1. Antragsgegnerin hat den erkennenden Senat nicht davon überzeugen können, dass die vom 2. Antragsgegner geäußerte Kritik sachlich gerechtfertigt gewesen ist. So hat die Antragsgegnerin dem Senat I der GBK auch keine Unterlagen für die schlechte Arbeitsleistung vorlegen können. Wenn die Antragstellerin tatsächlich so schlechte Arbeit erbracht hätte, dann hätte die 1. Antragstellerin das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aus wirtschaftlichen Gründen lösen müssen. Da die 1. Antragsgegnerin ein auf Gewinn orientiertes Unternehmen ist, ist davon auszugehen, dass diese keine schlecht arbeitende Mitarbeiterin behalten wird, insbesondere wenn die finanzielle Lage des Unternehmens sehr angespannt gewesen ist. Für den Senat I der GBK sind die von der 1. Antragsgegnerin vorgebrachten Gründe nur „vorgeschoben“ worden.

Aus Sicht des Senates I der GBK ist es zu einer **Verletzung** des **Benachteiligungsverbot**es gegenüber der Antragstellerin gekommen.

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

**Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht entsprochen, 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** der 1. Antragsgegnerin, X KEG, und dem 2. Antragsgegner, Herrn B, erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch auf 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, 20. April 2009

Mag.<sup>a</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK