

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. August 2009 über das am 4. Februar 2008 eingelangte Verlangen der Regionalanwaltschaft ... (R-GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn B** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A durch ihren Vorgesetzten, Herrn B, gemäß § 6 Abs. 1 Z 3 GIBG sexuell belästigt wurde.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der R-GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin – abgesehen von einer etwa vierjährigen Unterbrechung – bereits seit 1974 für die X-AG ... tätig gewesen sei. Der Antragsgegner sei im Februar 2007 als Gebietsleiter ... eingetreten und ab diesem Zeitpunkt ihr unmittelbarer Vorgesetzter gewesen. Bereits kurz nach seinem Eintritt sei es für die Antragstellerin unangenehm und belastenden Vorfällen gekommen. Bei den ersten Gesprächen habe der Antragsgegner Bemerkungen über die Augen der Antragstellerin gemacht. Sie habe ehrliche und schöne Augen. Die Bemerkung habe er immer wieder gemacht. Unter dem Vorwand der Astrologie habe der Antragsgegner persönliche Details aus dem Leben der Antragstellerin erfragt, wie etwa eine bereits lange Zeit zurückliegende Beziehung zu einem ehemaligen Mitarbeiter im Unternehmen. In der Folge habe er dieses Wissen benutzt und sich ständig mit diesem Mitarbeiter

verglichen. Auch habe er sich dahingehend geäußert, dass er und die Antragstellerin gut zusammenpassen würden. Am 12. März 2007 habe der Antragsgegner der Antragstellerin eine SMS geschickt, in welcher er ihr mitgeteilt habe, dass er heute ganz intensiv und positiv an sie denke. Obwohl die Antragstellerin dem Antragsgegner wiederholt erklärt habe, dass sie eine glückliche Ehe führe und keine Abenteuer wolle, habe dieser ihr entgegnet, dass das niemandem weh tun würde, sofern der Betroffene dies nicht merke. Weiters habe er erklärt, dass er „das Ganze“ nicht so eng sehe und sich seine Freiheiten auch in seiner Lebensgemeinschaft nicht nehmen lassen würde. Der Antragsgegner habe der Antragstellerin Geschenke gemacht, und zwar zwei Modeschmuckketten und eine Salzsteinleuchte. Diese Geschenke seien der Antragstellerin zu persönlich gewesen, jedoch habe sie sich nicht getraut, die Geschenke abzulehnen. Der Antragsgegner habe von ihr verlangt, die Salzsteinleuchte in ihr Schlafzimmer zu stellen, damit er ihr dadurch ganz nah sein könne. Bei einem weiteren Vorfall, bei dem für den Antragsgegner vermutlich die Umrisse der Unterwäsche der Antragstellerin erkennbar gewesen seien, habe er zu ihr gesagt, dass ihm ihre Unterwäsche gefallen würde. Im Mai 2007 sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Die Antragstellerin habe einen schweren Ordner in die oberste Reihe des Wandschranks in ihrem Büro stellen wollen. Allerdings habe die Antragstellerin Mühe gehabt, diesen Ordner einzureihen, weil die bereits eingeordneten Ordner immer wieder zur Seite gekippt seien. Der Antragsgegner habe ihr seine Hilfe angeboten, worauf die Antragstellerin ihn gebeten habe, den Ordner dort oben hineinzuschieben. Daraufhin habe er ihr geantwortet: „Ich würde Ihnen lieber wo anders was hineinschieben.“

Im Oktober 2007 sei der Antragsgegner in der Nähe der Antragstellerin gestanden, als er plötzlich ihren Hinterkopf erfasst und die Antragstellerin zu sich ziehen habe wollen. Es sei für sie der Eindruck entstanden, dass er sie zu küssen beabsichtige, weshalb sie rasch den Kopf gesenkt habe, um dies zu verhindern. Wenn die Antragstellerin dem Antragsgegner auf seinem Notebook etwas zeigen habe wollen, habe dieser mehrmals versucht, sie auf seinen Schoss zu ziehen, wogegen sich die Antragstellerin gewehrt habe, in dem sie sich dagegen gestemmt habe. Die Antragstellerin sei auch von ihrem Arbeitskollegen, Herrn C, sexuell belästigt worden. Im Mai 2007 habe sie sich deshalb an den Antragsgegner als ihren Vorgesetzten gewandt, um sich über das Verhalten von Herrn C zu beschweren. Herr C sei ihr bis in den Waschraum der Damentoilette gefolgt, habe sie dort gedrückt und am Hals

geküsst. Der Antragsgegner habe sie lediglich gefragt, warum sie eigentlich so empfindlich sei. Am 8. November 2007 habe die Antragstellerin den Leiter der Landesdirektion ..., Herrn D, über die sexuellen Belästigungen des Antragsgegners und von Herrn C informiert. Es sei ihr für den 12. November 2007 nachmittags ein klärendes Gespräch mit dem Landesdirektor ..., dem Antragsgegner und dem Betriebsrat, Herrn E, in Aussicht gestellt worden. Die Antragstellerin habe auf diese psychologische Belastung – an ihrem Arbeitsplatz von zwei Männern sexuell belästigt worden zu sein – mit gesundheitlichen Beschwerden reagiert, weshalb sie sich im Laufe des 12. November 2007 von ihrem Arzt krank schreiben habe lassen. Ihr Krankenstand habe bis zum 23. Jänner 2008 gedauert. Im Weiteren sei ihr eine Dienstfreistellung mit vollen Bezügen vom 24. Jänner 2008 bis vorläufig zum 31. März 2008 genehmigt worden. Das vom Landesdirektor initiierte Gespräch habe auf Grund des Gesundheitszustandes der Antragstellerin nicht stattfinden können. Auf Wunsch der Antragstellerin habe über Vermittlung der R-GAW in der Landesdirektion ... ein Gespräch stattgefunden, an dem der Landesdirektor, Herr Mag. F ..., Herr Mag. G ..., die Antragstellerin, ihre rechtsfreundliche Vertreterin, Frau RAⁱⁿ Dr.ⁱⁿ H, Frau Mag.^a I (Regionalanwältin für Gleichbehandlung ...) sowie in getrennten Sitzungen der Antragsgegner und Herr C teilgenommen hätten. Im Laufe des Gespräches habe der Antragsgegner die Vorwürfe bestritten.

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

Richtig sei, dass der Antragsgegner zu der Antragstellerin gesagt habe, dass sie schöne Augen habe. Dies sei ein Kompliment, dass er auch anderen Menschen mache und in keinsten Weise die sexuelle Sphäre der Antragstellerin berühre. Weiters sei auch richtig, dass er sich seit Jahren intensiv mit Astrologie beschäftige. Offensichtlich habe dies auch die Antragstellerin erfahren und an ihm diesbezügliche Fragen gestellt. Die Antragstellerin habe mit dem ehemaligen Gebietsleiter, Herrn J, ein intimes Verhältnis gehabt. Ihre Behauptung, eine glückliche Ehe zu führen und keine Abenteuer zu wollen, sei unrichtig. Das Verhältnis zwischen ihr und Herrn J sei so weit gegangen, dass sich sogar dessen Ehefrau scheiden lassen habe wollen. Ergänzend sei zu erwähnen, dass der Antragsgegner seit sieben Jahren in einer glücklichen Lebensgemeinschaft mit Frau K habe.

Richtig sei ebenso, dass er der Antragstellerin im März 2007 Geschenke gemacht habe, nämlich zwei Modeschmuckketten und eine Salzsteinleuchte, die von der Antragstellerin im November 2007 wieder zurückgegeben worden sei. Diese Geschenke habe er ihr gemacht, da sie ihm bei seiner Tätigkeit besonders hilfreich gewesen sei und er ihr diese Geschenke als Anerkennung habe geben wollen. Bei der Rückgabe der Geschenke habe die Antragstellerin ihm erklärt, dass ihr diese Geschenke zu persönlich seien. Der Antragsgegner habe dies zu Kenntnis genommen. Auch dieser Umstand berühre in keinsten Weise die sexuelle Sphäre. Er habe niemals zur Antragstellerin gesagt, dass sie ihm gefalle. Ebenso sei ihre Anschuldigung unwahr, dass er zu ihr gesagt hätte, „Ich würde Ihnen lieber wo was anderes hineinschieben.“ Außerdem sei der Vorwurf unrichtig, dass der Antragsgegner gerne in das Schlafzimmer der Antragstellerin einsteigen würde. Das Verhältnis zwischen ihm und der Antragstellerin sei bis Oktober 2007 ein gutes gewesen. Am 20. Oktober 2007 habe der Antragsgegner Geburtstag gehabt. Am Vortag sei die Antragstellerin noch zu ihm gekommen und habe ihm holzgeschnitzte Delphine geschenkt und ihn auf die Wange geküsst. Sie habe ihm alles Gute zum Geburtstag gewünscht und ihn einen guten Chef genannt. In keinen Fall habe der Antragsgegner sie am Hinterkopf erfasst, um die Antragstellerin zu küssen. Auch habe er niemals versucht, die Antragstellerin auf seinen Schreibtisch zu ziehen, wobei er festhalte, dass seine Bürotür zu 99% geöffnet gewesen sei.

Im Mai 2007 sei die Antragstellerin nicht zu ihm gekommen und habe ihm von den sexuellen Belästigungen durch Herrn C erzählt.

Seiner Meinung nach habe die Kontroverse mit der Antragstellerin einen ganz anderen Grund. Am 30. Oktober 2007 habe der Antragsgegner der Antragstellerin die Dienstanweisung gegeben, zwei Tage in der ...Zulassungsstelle ... tätig zu sein, was sie offenbar nicht gewollt und schließlich dazu geführt habe, dass sie in Krankenstand gegangen sei und gegen ihn die falsche Behauptung aufgestellt habe, er hätte sie sexuell belästigt.

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 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 nach objektiven Kriterien ein die Würde verletzendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen werden will. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht. Auf die Motivation für eine

Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird allerdings vorausgesetzt, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom GIBG definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand der sexuellen Sphäre verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den/die Belästiger/in erkennbar, von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

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

Für Senat I der GBK ist der von der Antragstellerin erhobene Vorwurf hinsichtlich der verbalen und körperlichen sexuellen Belästigung auf Grund der glaubwürdigen Schilderung in der mündlichen Verhandlung nachvollziehbar. So konnte die Antragstellerin in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass ihr Vorgesetzter einen unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt gesucht hat, und es auch zu verbalen Belästigungen gekommen ist.

So hat der Antragsgegner wiederholt ihre körperliche Nähe gesucht, indem er die Antragstellerin auf seinen Schoß ziehen wollte, und versucht hat, sie zu küssen. Außerdem hat der Antragsgegner ihr ständig unerwünschte Komplimente und Geschenke gemacht. Wie aus dem E-Mail vom 6.11.2007 hervorgeht, hat die Antragstellerin diese Geschenke, als die Situation zwischen beiden sich verschärft hat, wieder zurückgegeben. Der Senat I der GBK hält die Angaben der Antragstellerin, dass sie sich zunächst nicht getraut hat, die Geschenke ihres Vorgesetzten zurückzuweisen, für glaubwürdig. Daneben war die Antragstellerin noch den verbalen Belästigungen des Antragsgegners – „Schöne Unterwäsche haben Sie, gefällt mir!“, „Ich würde Ihnen lieber wo anders etwas hineinschieben!“ – ausgesetzt. Durch dieses Verhalten hat der Antragsgegner objektiv die Persönlichkeitsgrenzen und die Selbstbestimmung der Antragstellerin verletzt.

Die Antragstellerin hat die Übergriffe des Antragsgegners auch nach ihrem subjektiven Empfindungen als eine Verletzung ihrer Intimsphäre angesehen.

Die Antragstellerin hat durch ihr abweisendes Verhalten gegen die körperlichen Übergriffe ihres Vorgesetzten zum Ausdruck gebracht, dass sie so ein Verhalten

nicht duldet und es ihre Würde verletzt. Im Oktober 2007 hat sich die Antragstellerin – vor der Eskalation der Situation im November 2007 – auf dem Betriebsausflug einem Arbeitskollegen anvertraut. Da die Antragstellerin nicht nur vom Antragsgegner, sondern auch von einem Arbeitskollegen sexuell belästigt worden ist, hat sich die Antragstellerin schließlich an den Landesdirektor ... gewandt.

Der Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen. Nach der im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hat eine von einer Diskriminierung betroffene Person, die sich auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, 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.

Der Antragsgegner hat in seiner Stellungnahme und in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK, als ein mögliches Motiv der Antragstellerin für die Einleitung des Verfahrens vor dem Senat I der GBK, die von ihm am 30. Oktober 2007 der Antragstellerin erteilte Dienstanweisung in den Mittelpunkt gestellt, dass die Antragstellerin nunmehr auch in der ...Zulassungsstelle tätig werden müsse. Dies sei von der Antragstellerin abgelehnt worden. In Folge habe sie sich unter anderem geweigert, die Urlaubsplanung für die Mitarbeiter/innen zu machen. Das sei ein „Machtgeplänkel“ zur Absicherung ihrer Stellung im Unternehmen gewesen. Die Antragstellerin habe in ihrer langjährigen Tätigkeit eine gewisse Machtposition erarbeitet, die sie nicht verlieren habe wollen. Er ist gegenüber dem erkennenden Senat bei der Aussage geblieben, dass es niemals zu Übergriffen gegenüber der Antragstellerin in die Intimsphäre der Antragstellerin gekommen sei.

Es ist für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, dass die Antragstellerin nur deshalb den Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen den Antragsgegner erhoben haben soll, um einer Tätigkeit zu entgehen, die sie nicht erledigen wollte. Die Antragstellerin hat in der Befragung selbst angegeben, dass die Arbeit in der ...Zulassungsstelle Teil ihrer Arbeitsplatzbeschreibung sei. Sie habe sich nicht

geweigert, diese Arbeit zu erledigen, aber sie habe neben ihren sonstigen Aufgaben keine Zeit gehabt, diese zusätzliche Arbeit durchzuführen. Die Antragstellerin konnte ihre Angaben durch ein dem Senat I der GBK vorliegendes E-Mail vom 5. November 2007 belegen, in dem sie dem Antragsgegner geschrieben hat, dass sie „natürlich die Vertretung der Zustellungsstelle übernimmt“. Im Ermittlungsverfahren konnte der Antragsgegner den Vorwurf in keiner Form belegen. Es wurde vom Antragsgegner keine glaubwürdigen Argumente vorgebracht, wieso sich die Antragstellerin eine derartige Verschwörung ausdenken sollte, um einer für sie „unangenehmen“ Arbeit zu entgehen.

Der Antragsgegner hat gegenüber dem erkennenden Senat in seiner Aussage bestätigt, dass er die Antragstellerin astrologisch beraten hat. Allerdings hat der Antragsgegner bestritten, dass er sein Wissen um eine Beziehung der Antragstellerin mit ihrem früheren Chef dahingehend benutzt habe, dass die Antragstellerin mit ihm ebenso ein Verhältnis beginne, da er dasselbe Sternzeichen wie der frühere Chef hätte.

Der Antragsgegner hat in einem offenen Brief an alle Mitarbeiter/innen festgehalten, dass die Antragstellerin als 56-jährige wie ein Teenager lügen würde. Ein Grund dafür könnte sein, dass sie ihn so reizvoll wie seinen Vor-Vorgänger gefunden habe. Im Weiteren wirft er der Antragstellerin Doppelmoral vor.

In diesem offenen Brief zeigt sich für den erkennenden Senat deutlich, dass der Antragsgegner seine Vorgesetztenfunktion nicht korrekt gegenüber der Antragstellerin abgegrenzt hat. Auch wenn die Antragstellerin zum Zeitpunkt des Briefes dienstfreigestellt und damit nicht im Unternehmen anwesend gewesen ist, so ist der Brief als ein Indiz für die Überschreitung von Sittlichkeitsgrenzen zu werten. Die vom Antragsgegner der Antragstellerin gemachten Geschenke und Komplimente stellen eine Verletzung seiner Vorgesetztenfunktion dar. Die vom Antragsgegner erhobenen Einwände werden in einem Verfahren, in dem es um eine sexuelle Belästigung geht, sehr oft vorgebracht, um die Antragsteller/innen als „leichte“ und „freizügige“ Personen darzustellen. Insbesondere wird Antragstellerinnen vorgeworfen, dass sie „Männer fertig machen wollen“, in dem sie missbräuchlich den Vorwurf der sexuellen Belästigung erheben. Die vorgebrachten Argumente des Antragsgegners sollten die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin erschüttern.

Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es jedoch nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin glaubhaft gemachten

Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Auf Grund der Vorkommnisse wurde die Antragstellerin nicht nur in ihrer beruflichen Stellung geschwächt, sondern hatte durch die für die Antragstellerin „extrem belastenden“ Umstände massive gesundheitliche Probleme. Die Antragstellerin ist mehr als zwei Monate im Krankenstand gewesen. Dies ist für den Senat I der GBK ein Zeichen dafür, wie sehr die Übergriffe die Antragstellerin gesundheitlich belastet haben. Das vom Antragsgegner behauptete Motiv (oder gar ein rein finanzielles Motiv) ist für Senat I der GBK aus dem Verhalten der Antragstellerin nicht erkennbar. Die befragten Auskunftspersonen haben im Ermittlungsverfahren angegeben, dass die Antragstellerin eine absolut loyale, sehr gewissenhafte Mitarbeiterin gewesen ist. Das vom Senat I der GBK durchgeführte Verfahren hat ergeben, dass die von der Antragstellerin geschilderten Übergriffe die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten haben und ihre psychische und physische Gesundheit angegriffen haben.

Die getätigten Aussagen und der geschilderte Vorfall haben gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antragsgegner nicht nur an Unrechtsbewusstsein fehlt, sondern immer wieder die Grenzen zwischen seiner Funktion als Vorgesetzter und „persönlicher Berater in astrologischen Fragen“ hat verschwimmen lassen, und dadurch sowohl die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt hat.

An dieser Stelle hält es der erkennende Senat für 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. Als Vorgesetzte hat der Antragsgegner gegenüber seinen Mitarbeitern/innen eine gewisse Vorbildfunktion. Ein/e Vorgesetzte/r kann nicht während der Arbeitszeit als persönlicher astrologischer Berater auftreten.

Abschließend ist es dem Senat I der GBK wichtig zu betonen, dass belästigte Personen mit derartigen Übergriffen unterschiedlich umgehen und unterschiedlich lange brauchen, um eine sexuelle Belästigung zu verarbeiten. Aus Furcht den

Arbeitsplatz zu verlieren, und/oder die Auszahlung arbeitsrechtlicher Ansprüche (wie Abfertigungen, Prämien, etc.) zu gefährden, ist es für den Senat I der GBK auf Grund seiner langjährigen Erfahrung in Hinblick auf die in der Praxis bestehenden Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung erklärbar, wieso die Antragstellerin nicht sofort ein Verlangen an den Senat I der GBK gestellt, sondern zunächst ihrer Arbeit weiter nachgegangen ist. Erst als die Situation am Arbeitsplatz für die Antragstellerin vollkommen unerträglich geworden ist, hat sie sich getraut, den Vorfall dem Landesdirektor offiziell mitzuteilen.

Diese Intention verfolgt auch der österreichische Gesetzgeber, der im § 15 Abs.1 GIBG eine Verjährungsfrist von einem Jahr für die Geltendmachung von Ansprüchen auf Grund einer sexuellen Belästigung vorsieht. In der herrschenden Judikatur (vgl. 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b) und Lehre (vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415)) herrscht ebenso die Auffassung, dass Belästiger/innen Sexualität einsetzen, um ihre Macht zu missbrauchen. Der Tatbestand der sexuellen Belästigung stellt stets einen Eingriff in die Menschenwürde der belästigten Personen dar, der inakzeptabel ist.

Es liegt somit 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 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** jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des**

Gleichbehandlungsgebotes dem Antragsgegner, Herrn B, erteilt und wird dieser aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

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

Wien, 11. August 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK