

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. April 2014 über den am 8. Jänner 2012 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung für **Frau Dipl.-Ing.ⁱⁿ B (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **Herrn Mag. C (Antragsgegner)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis

Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Dipl.-Ing.ⁱⁿ B durch Herrn Mag. C gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen (Feststellungs-)Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die schriftlichen und mündlichen Vorbringen der Antragstellerin und das schriftliche Vorbringen des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Auskunftsperson, Herrn D. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die schriftlichen Stel-

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321

lungnahmen von Herrn E, Herrn F und Herrn D sowie den E-Mailverkehr zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner (beginnend am 25. Dezember 2011).

Vorbringen und Aussagen

Im Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 17. Jänner 2010 im „X“ als Kellnerin beschäftigt gewesen sei. Der Antragsgegner, Inhaber des Cafés „X“, sei der Arbeitgeber der Antragstellerin und als solcher gelegentlich im Café anwesend gewesen. In der Nacht vom 24. zum 25. Dezember 2011 sei es zu folgendem Vorfall gekommen: Die Antragstellerin habe an diesem Tag Dienst gehabt, gegen Abend seien außer ihr noch einige Gäste sowie der Antragsgegner da gewesen. Es sei zu verbalen Entgleisungen des Antragsgegners gekommen. So habe dieser etwa behauptet, dass die Antragstellerin mit einem anwesenden Gast, Herrn C, ein sexuelles Verhältnis habe. Es sei auch darüber gesprochen worden, dass der Antragsgegner in den Augen der Antragstellerin einen Mitarbeiter (G) stets bevorzuge. In den frühen Morgenstunden des 25. Dezember 2011 habe die Antragstellerin die Abrechnung gemacht und habe dem Antragsgegner den Tagesumsatz übergeben. Es sei zu einem kurzen Gespräch zwischen der Antragstellerin und dem Antragsgegner gekommen. Der genaue Inhalt des Gesprächs sei der Antragstellerin nicht mehr bekannt, jedoch habe der Antragsgegner zu ihr gesagt: „Wenn (...) würde ich dich in den Arsch ficken“. Dies sei laut und deutlich für alle Anwesenden hörbar gewesen. Die Antragstellerin sei dadurch erniedrigt worden, sei äußerst peinlich berührt gewesen und sei in ihrem Selbstwert beschämend und verächtlich behandelt worden. Daraufhin habe die Antragstellerin ihren sofortigen vorzeitigen Austritt erklärt und habe das Lokal verlassen. Noch heute leide sie emotional unter dem verbalen Angriff des Antragsgegners, fühle sich gedemütigt und in ihrer Würde verletzt, zumal einige Gäste, die die Antragstellerin gut gekannt habe, den Vorfall mitbekommen hätten. Der Antragsgegner habe dadurch die Antragstellerin iSd GIBG sexuell belästigt.

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:

Als der Antragsgegner am 24. Dezember 2011 das Lokal um ca. 20 Uhr betreten habe, seien neben der Antragstellerin, die Dienst gehabt habe, ein Freund von ihr (Herr

D) und noch zwei weitere Personen anwesend gewesen. Alle seien zu diesem Zeitpunkt leicht „beschwipst“, also leicht, aber merklich, alkoholisiert gewesen.

Gegen Mitternacht sei es dann zu der besagten Situation gekommen. Herr D sei schon davor immer wieder Gast im „X“ gewesen und zwar meist dann, wenn die Antragstellerin Dienst gehabt habe. Er habe sich eingebildet, dieser sei wohl der Freund der Antragstellerin, weil er eben oft so lange gewartet habe, bis die Antragstellerin mit der Arbeit fertig gewesen sei. Aus einem Gespräch heraus habe der Antragsgegner Herrn D gefragt, wie denn der gemeinsame Urlaub (China) mit der Antragstellerin gewesen sei. Darauf sei ihm erklärt worden, Herr D sei gar nicht der Freund der Antragstellerin, nur ein guter Bekannter bzw. Studienkollege. Da Herr D immer bis zum Dienstschluss der Antragstellerin im Lokal gewartet habe, habe er nochmals nachgefragt, da es den Eindruck gemacht habe, diese hätten eine Beziehung. Dieses Gerede habe die Antragstellerin offensichtlich aufgeregt und sie habe sich darüber lautstark beklagt. Der Antragsgegner sei über ihre Reaktion etwas genervt gewesen, wodurch er sich dann zu der folgenden Aussage habe verleiten lassen: „Jetzt reg dich doch nicht schon wieder so auf, komm mal runter von deinem hohen Ross, mir ist es doch völlig egal, wer deinen „A“ pempert“. Einige Minuten später sei die Antragstellerin zum Antragsgegner an die Theke gekommen und habe ihm den Tagesumsatz runtergezählt und habe dazu gesagt, dass sie kündige.

Grundsätzlich habe die Antragstellerin große Schwierigkeiten mit Kritik umzugehen, auch wenn diese konstruktiv und sensibel angebracht werde. Einmal habe sie bei einem befreundeten Architekten des Antragsgegners ein Praktikum gemacht. Auch dort habe es wegen von seinem Freund geäußerter Kritik Schwierigkeiten mit der Antragstellerin gegeben. Beispielsweise habe sie diesen Architekten, der auch Gast im „X“ gewesen sei, im Lokal sehr schlecht behandelt, worauf der Antragsgegner die Antragstellerin aufgefordert habe, sich zumindest neutral gegenüber seinem Freund zu verhalten. Mit Ach und Krach hätten sie diesen Konflikt irgendwann überwunden und alle hätten die sonst so nette Antragstellerin einmal von einer ganz anderen Seite kennengelernt. Hier sei das Dienstverhältnis an der Kippe gestanden, sei jedoch nicht aufgelöst worden. Man habe aber zunehmend gemerkt, dass die „Grundstimmung“ der Antragstellerin immer negativer geworden sei. Sie habe fast immer so einen „Groll auf Alles“ mit sich rumgetragen. Das habe ihm auch keine Freude bereitet, denn in gewisser Weise würden auch die Gäste schlechte Stimmungen mitbekommen. Die Antragstellerin habe aus Sicht des Arbeitgebers auch sehr gute Seiten. Sie

sei sehr zuverlässig, kein Krankenstand über ein Jahr, und sei immer wieder eingesprungen, wenn andere ausgefallen seien. Dafür habe er sich auch oft bei der Antragstellerin nicht nur in Worten bedankt, sondern auch mit zusätzlichen Prämien. Auf der anderen Seite habe es Dinge gegeben, die schlussendlich zum Bruch des Dienstverhältnisses geführt hätten. Die Antragstellerin sei in vielen Situationen extrem eigensinnig und unnachgiebig gewesen. Die Antragstellerin habe bis zum letzten Tag alles so gemacht, wie sie es für richtig gehalten habe, und habe immer alles besser gewusst, vor allem besser als der Antragsgegner.

Weil er das alles langsam erkannt habe, habe der Antragsgegner die Antragstellerin die letzten Monate gar nicht mehr auf diverse Probleme hingewiesen, da der Antragsgegner bereits gewusst habe, dass sie auf jede Kritik, wenn auch noch so konstruktiv und sensibel angebracht, beinahe hysterisch reagiert habe. Dennoch habe der Antragsgegner damit gelebt, weil es nicht so einfach sei, wirklich gute Mitarbeiter/innen für die Gastronomie zu finden, und Neueinschulungen auch für den Antragsgegner einen erheblichen Aufwand bedeuten würden.

Am Abend des 24. Dezember 2011 habe die Antragstellerin dann auch ausgesprochen, dass sie sich zumindest gegenüber einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter benachteiligt fühle, weil er diesen laut der Antragstellerin mehr Berücksichtigung im Dienstplan gewährt hätte. Das sei aber falsch, weil sie gleich entgegenkommend behandelt worden sei wie die restlichen Mitarbeiter/innen. Das wirkliche Problem und der Grund für das fristlose Ausscheiden der Antragstellerin sei in der Tatsache gelegen, dass sich die Antragstellerin im Betrieb schon länger nicht wohl gefühlt habe.

Im Nachhinein gesehen habe er zu lange zugesehen. Sie wolle ihm jetzt schaden und sich ungerechtfertigt bereichern, indem sie dem Antragsgegner Sachen vorwerfe, die zum Großteil nicht der Wahrheit entsprechen würden.

Der Antragsgegner habe die Antragstellerin niemals sexuell belästigt, nicht am 24. Dezember 2011 und auch sonst nicht, was auch die Zeugen so sehen würden. Er sei auf seinen verbalen Ausrutscher in der Nacht des 24. Dezember 2011 nicht stolz und habe sich dafür bei der Antragstellerin auch tags drauf per E-Mail entschuldigt, weil es den Antragsgegner nichts angehe, wer ihr Freund sei und wer nicht. Wenn jemand so ordinäre Wörter gerne gebrauche, dann sei es die Antragstellerin, nicht der Antragsgegner. Der Antragsgegner führe einen sehr zivilisierten Betrieb und pflege ein gutes Niveau in Sprache und Umgang mit den Gästen. Diskriminierung jeglicher Art liege dem Antragsgegner fern. Der Antragsgegner lasse sich einen derart

schwerwiegenden Vorwurf auch nicht einfach so gefallen. Nötigenfalls werde er seine bisher „arbeitslose“ Rechtsvertretung beauftragen, für ihn tätig zu werden.

In der mündlichen Befragung bekräftigte die Antragstellerin abermals, dass sie vom Antragsgegner verbal sexuell belästigt worden sei. Sie habe an besagtem Abend des 24. Dezember 2011 den Antragsgegner zurechtgewiesen, da ihr unter anderem sein Umgang mit ihr gegenüber einem Kollegen bzw. sein Umgang mit seiner Umgebung nicht gefallen habe. Nachdem die Antragstellerin dem Antragsgegner den Tagesumsatz aus der Geldtasche herausgezählt habe, habe er zu ihr folgendes gesagt: „Sag B, wieso kannst Du das Geld nicht ordnen, das ist ja völlig durcheinander.“ Daraufhin habe die Antragstellerin das Geld geordnet und ihm wiedergeben. Dabei habe die Antragstellerin zu dem Antragsgegner erklärt: „Vielleicht könntest du ja darüber nachdenken, was wir heute geredet haben, und speziell einen Mitarbeiter, über den wir geredet haben, nicht immer auf so ein hohes Podest stellen gegenüber allen anderen“, worauf der Antragsgegner ihr geantwortet habe: „B, wenn Du nicht auf so einem hohen Podest stehen würdest, würde ich Dich in den Arsch ficken.“ Daraufhin habe sie sofort ihren vorzeitigen berechtigten Austritt erklärt, der vom Antragsgegner letztlich akzeptiert worden sei.

Auf Nachfrage, ob es schon früher verbale Übergriffe auf sie oder andere Mitarbeiter/innen bzw. Gäste gegeben habe, gab die Antragstellerin an, dass es ihr gegenüber davor keinen verbalen Übergriff durch den Antragsgegner gegeben habe. Allerdings sei er einmal gegenüber einem früheren Mitarbeiter, der homosexuell gewesen sei, übergriffig geworden. Als der Kollege die Begleichung aller seine Überstunden eingefordert habe, habe der Antragsgegner diesem das Geld hingeknallt und gesagt, „Geh und kauf Dir ein Kleid!“ Sie selber sei nicht dabei gewesen, habe dies von Dritten gehört.

Der Senat I stellte Herrn Mag. C als Antragsgegner zwei Ladungen an seine Postanschrift zu. Der Antragsgegner blieb beiden Befragungen unentschuldigt fern. Im E-Mail vom 31. März 2014 teilte dieser mit, dass er auch der zweiten Ladung nicht folgen werde. Der Antragsgegner verzichtete darin auf eine dritte Ladung. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragstellerin gem. § 12 Abs. 2 GBK-GO fort.

Die Auskunftsperson, Herr D, bestätigte in seiner mündlichen Befragung, dass die Vorwürfe der Antragstellerin stimmen würden. Nicht nur habe der Antragsgegner ihm

und der Antragstellerin eine körperliche Beziehung unterstellt. Bezugnehmend auf das vorherige Gespräch über ihren Kollegen namens Dominik, den der Antragsgegner laut der Antragstellerin nicht immer auf ein so hohes Podest stellen solle, habe der Antragsgegner mit den Worten: „(...) liebe B, wenn Du nicht auf so einem hohem Podest stehen würdest, würde ich Dich in den Arsch ficken“ geantwortet. Die Antragstellerin habe sofort gekündigt und sei mit ihm weggegangen.

Auf die Frage, wie es zu den schriftlichen Zeugenaussagen von ihm und zwei weiteren Gästen gekommen sei, erklärte die Auskunftsperson, dass die Antragstellerin ihn gebeten habe, eine schriftliche Aussage über den Abend zu machen, da es ihr nicht nur um die sexuelle Belästigung des Antragsgegners gegangen sei, sondern auch darum, dass die Antragstellerin dem Antragsgegner den Tagesumsatz ausgehändigt habe. Die Auskunftsperson wisse allerdings nichts über die anderen Stellungnahmen. Er selbst kenne die anderen Gäste nicht, er kenne nur die Antragstellerin und den Antragsgegner.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 6 Abs. 1 GIBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes (...) vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst sexuell belästigt wird (...).

Gemäß § 6 Abs. 2 GIBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt (...).

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum GIBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“² zu verstehen.

Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen bzw. von Kollegen/innen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maß-

² Posch in *Rebhahn/GIBG*, §§ 6-7 Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

stab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass für die betroffene Person dieses Verhalten ein unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges darstellt. Die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, d. h. bezogen auf die „betroffene Person“ zu beurteilen; dies basiert auf der Überlegung, dass die einzelnen Menschen selbst bestimmen sollen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches sie als beleidigend empfinden.³ Unabhängig von der Erwünscht- oder Unerwünschtheit kann auch ein Verhalten als sexuelle Belästigung qualifiziert werden, wenn es „unangebracht oder anstößig“ ist. Unangebracht oder anstößig sind – u. a. – im Rahmen des Dienstes/Arbeitsumfeldes gemachte anzügliche Bemerkungen. Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite des/der Belästigers/Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese/r die Absicht hatte, zu belästigen.⁴

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Beim Vorwurf der Antragstellerin, durch den Antragsgegner verbal sexuell belästigt worden zu sein, indem er zu ihr gesagt haben soll, „B, wenn Du nicht auf so einem hohen Podest stehen würdest, würde ich Dich in den Arsch ficken!“, handelt es sich um ein objektiv der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten, das auf Grund seiner Intensität geeignet ist, die Würde der Arbeitnehmerin zu beeinträchtigen, und zudem objektiv geeignet ist, eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die Arbeitnehmerin zu schaffen. Empfindet die belästigte Person dieses Verhalten zudem subjektiv als unerwünscht oder stellt es, wie die genannte Bemerkung, ein unangebrachtes oder anstößiges Verhalten gegenüber der Arbeitnehmerin dar, liegt eine **sexuelle Belästigung** iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG vor.⁵ Dasselbe gilt für das Vorbringen der Antragstellerin hinsichtlich des wiederholten Unterstellens einer körperlichen Beziehung zu Herrn D.

Gemäß der Beweislastregel des § 12 Abs. 12 GIBG hat ein Antragsteller/eine Antragstellerin im Fall einer behaupteten sexuellen Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der sexuellen Belästigung Beschuldig-

³ Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen der EG-Kommission (92/131/EWG) zur Bekämpfung sexueller Belästigungen.

⁴ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 12.

⁵ Vgl. OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

ten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetz idgF durch.

Aufgrund der schriftlichen Unterlagen war das Vorbringen der Antragstellerin für den Senat glaubhaft. Auch bei der ergänzenden Befragung durch den Senat I machte die Antragstellerin einen glaubwürdigen Eindruck, sie wiederholte den behaupteten Vorfall ohne Widerspruch zu ihren Aussagen in ihrer Sachverhaltsdarstellung und zu den schriftlichen Stellungnahmen von Herrn E, Herrn F und Herrn D. Die Schilderung ihrer Betroffenheit sowie ihres anschließenden sofortigen vorzeitigen (und berechtigten) Austritts aus ihrem Arbeitsverhältnis erschien dem Senat I ebenfalls authentisch.

Da der Antragsgegner nicht an einer Befragung des Senates teilnahm und auch eine allfällige dritte Ladung seiner Person von vornherein ausschlug, konnte kein persönlicher Eindruck vom Antragsgegner gewonnen werden.

Der Antragsgegner bestätigte in der schriftlichen Stellungnahme zum Antrag, gegenüber der Antragstellerin gesagt zu haben, „Jetzt reg Dich Doch nicht schon wieder so auf, komm mal runter von Deinem hohen Ross, mir ist doch egal, wer Deinen „A“ pempert.“ Er bestritt allerdings, diese dadurch sexuell belästigt zu haben. Er habe sich am nächsten Tag per E-Mail dafür entschuldigt. Dieses E-Mail lag auch dem erkennenden Senat vor. Er könne sich nicht mehr an Details dieses Abends erinnern. Er habe die Antragstellerin und ihren Kollegen irgendwie in eine „sexuelle Verbindung“ gebracht. Des Weiteren bat der Antragsgegner die Antragstellerin, ihm seine blöden Sprüche zu verzeihen.

Dem Vorwurf der sexuellen Belästigung begegnete der Antragsgegner lediglich mit der Aussage, dass er wahrscheinlich der letzte Mensch sei, der je einen anderen sexuell belästigen würde. Niemals in seinem Leben sei der Antragsgegner mit einem derartigen Vorwurf konfrontiert worden. Es sei vielmehr der Fall, dass die Antragstellerin sich einer ordinären Sprache bedienen würde, und nicht er.

Dazu ist festzuhalten, dass die Antragstellerin bei ihrer mündlichen Befragung nach Ansicht des Senates glaubwürdig ausführte, dass sie sich durch die Äußerung des

Antragsgegner gedemütigt gefühlt habe, sodass es für sie untragbar gewesen sei, das Arbeitsverhältnis fortzuführen. Sexuelle Belästigung kann ein wichtiger Grund zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch vorzeitigen Austritt sein, wenn dem/der Arbeitnehmer/in die weitere Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann.⁶ Für den Senat I ist nachvollziehbar, dass die Antragstellerin ihren sofortigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt hat.

Zum Einwand des Antragsgegners, seine „blöden Sprüche“ wären nicht als sexuelle Belästigung zu verstehen gewesen, ist anzumerken, dass nach dem GIBG eine Absicht des Antragsgegners, die Antragstellerin sexuell zu belästigen, nicht notwendig ist, und der Einwand somit nicht zu beachten ist. Ebenso ist die Andeutung des Antragsgegners in seiner Stellungnahme, dass die Antragstellerin psychologische Probleme habe, nach Ansicht des Senates I der GBK nicht nachvollziehbar und daher als Schutzbehauptung des Antragsgegners zu werten.

Zusammenfassend hält der Senat fest, dass das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin glaubwürdiger war als die schriftlichen Ausführungen des Antragsgegners, auch angesichts des leicht angetrunkenen Zustandes des Antragsgegners und des von ihm selbst eingeräumten herabgesetzten Erinnerungsvermögens. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG ist es dem Antragsgegner nach Ansicht des erkennenden Senates daher nicht gelungen das glaubhafte Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

Es wird daher davon ausgegangen, dass dem Antrag zu folgen ist, wonach der Antragsgegner mit den Äußerungen über eine angebliche sexuelle Beziehung zwischen der Antragstellerin und Herrn D sowie der Bemerkung, dass er ihr (...) den Arsch ficken werde, die Antragstellerin im Sinne des § 6 GIBG sexuell belästigte. Die Bemerkungen des Antragsgegners sind laut der Rechtsprechung des OGH geeignet, das Ansehen und die soziale Wertschätzung der Antragstellerin durch Geringschätzung bzw. Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise ihr Ehrgefühl zu verletzen.⁷ Ebenso stellen die wiederholten sexuellen Anspielungen über das Privatleben der Antragstellerin eine grobe Sorgfaltspflichtverletzung durch den Antragsgegner dar.

⁶ OGH 3.8.2005, 9 ObA 112/05v; OLG Wien 19.12.2001, 7 Ra 407/01a; ASG Wien 22.2.1999, 33 Cga 36/98z; 25.2.1994, 25 Cga 461/93h; LG Innsbruck 1.9.1987, 43 Cga 1120/87.

⁷ OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z; 17.3.2004, 9 ObA 143/03z; 5.4.2000, 9 ObA 292/99b.

Abschließend hält der erkennende Senat fest, dass der Antragsgegner Vergleichsangebote gegenüber der Antragstellerin zwecks Einigung in dieser Causa machte. Da die Vergleichsangebote des Antragsgegners stets unter der gesetzlichen Mindestschadensersatzgrenze von 1.000,- Euro gelegen sind, ist es auch für den Senat I mehr als verständlich, dass die Antragstellerin diese Angebote nicht annahm.

Vorschlag

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 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 jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen 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 erkennenden Senates gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem Antragsgegner, **Herrn Mag. C**, erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,**
- 2. Entschuldigung in angemessener Form.**

Wien, 7. April 2014

Ass.Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK