

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt gelangte am 30. September 2008 über den am 13. August 2007 eingelangten **Antrag** der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau K** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes durch eine **sexuelle Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch die Arbeitgeberin, die **G-GmbH** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), durch eine **sexuelle Belästigung durch Dritte** gem. **§ 6 Abs. 1 Z 3, Herrn W**, sowie **von Amts wegen durch schuldhaftes Unterlassen der Arbeitgeberin, G-GmbH**, im Falle einer **sexuellen Belästigung durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen** gemäß **§ 6 Abs. 1 Zif 2 GIBG** 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 gelangte zur Auffassung, dass Frau K durch die Arbeitgeberin, G-GmbH, gemäß § 6 Abs.1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.
2. Des Weiteren kommt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau K durch Herrn W gemäß § 6 Abs.1 Z 3 GIBG sexuell belästigt worden ist.
3. Der Senat I gelangte im Weiteren zur Ansicht, dass Frau K durch die Arbeitgeberin, G-GmbH auf Grund von mangelnder Abhilfe bei Vorliegen einer sexuellen Belästigung durch Dritte gemäß § 6 Abs. 1 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In ihrem Verlangen bringt die GAW vor, dass die Antragstellerin von 1.9.2005 bis zum 4.10.2006 bei der 1. Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Sie habe dort eine Lehre zur Bürokauffrau absolviert. Das Arbeitsverhältnis habe einvernehmlich geendet.

Von Beginn ihres Lehrverhältnisses an habe die Antragstellerin bemerkt, dass der Geschäftsführer der 1. Antragsgegnerin immer wieder E-Mails mit pornografischen Inhalt erhalten habe, die durch ihn vor der Antragstellerin zumeist hörbar kommentiert worden seien. Des Weiteren habe sich in den Büroräumlichkeiten ein Pin-up-Kalender befunden. Da der Antragstellerin die Bilder von nackten Frauen unangenehm gewesen seien, habe sie den Geschäftsführer darauf aufmerksam gemacht. Daraufhin habe der Geschäftsführer entgegnet, dies sei sein Büro, und er könne machen, was er wolle. Außerdem hätte sich in den gesamten Büroräumlichkeiten eine große Anzahl von offenbar selbst gebrannten DVDs mit pornografischen Inhalt befunden, die in offenen und für sie einsichtigen Kartons aufbewahrt worden seien. An den DVDs seien einschlägige Etiketten angebracht gewesen.

Im Herbst 2006 habe die Antragstellerin vom 2. Antragsgegner, der ein Arbeitskollege von ihr gewesen sei, einen Anruf erhalten. Er sei gerade beim C&A und habe bei ihr nachgefragt, ob er ihr Reizwäsche mitbringen solle. Zu diesem Zeitpunkt sei der Geschäftsführer auf Urlaub gewesen. Die Antragstellerin sei angewiesen worden, ihre Tätigkeit an einem anderen Arbeitsplatz, nämlich bei der Firma des Vaters des Geschäftsführers auszuüben. Die Eltern seien über diesen Umstand nicht informiert worden. So habe die Mutter der Antragstellerin den ganzen Tag nicht gewusst, wo sich ihre Tochter befunden habe. Ihre Eltern seien mit der Zuweisung an eine andere Firma in keiner Weise einverstanden gewesen und hätten ihre Tochter noch am selben Tag von der Arbeit abgeholt. In Folge habe sich die Antragstellerin im Krankenstand befunden. Auf Grund dieser Vorkommnisse habe der Vater der Antragstellerin dem Geschäftsführer in seinem Urlaub auch den Vorfall mit dem 2. Antragsgegner telefonisch mitgeteilt. Nach Beratung mit ihren Eltern habe sich die Antragstellerin noch im Krankenstand entschlossen das Lehrverhältnis einvernehmlich zu lösen.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegner traten diese den Vorwürfen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin habe die Lehrstelle als Bürokauffrau nur deshalb erhalten, da ihre Mutter eine Freundin der Gattin des Geschäftsführers der 1. Antragsgegnerin gewesen sei. Die Lehrstelle sei nur für sie geschaffen worden, auf Grund der geringen Unternehmensgröße habe für diese kein Bedarf bestanden. Folglich habe die Antragstellerin nur in geringem Ausmaß Arbeit erledigen müssen. Der Geschäftsführer habe sie deshalb angewiesen, für die Berufsschule zu lernen. Diesem Auftrag sei die Antragstellerin kaum bzw. nur in sehr eingeschränktem Ausmaß nachgekommen. In der Arbeitszeit habe die Antragstellerin vielmehr telefonische Privatgespräche geführt. Ihr Fehlverhalten sei wegen der Freundschaft ihrer Mutter zu der Ehefrau des Geschäftsführers nicht geahndet worden.

Während des Urlaubs des Geschäftsführers habe er seine Lehrherrnfunktion auf seinen Vater übertragen, dessen Firma im selben Gebäude angesiedelt gewesen sei. Sein Vater habe der Antragstellerin nur ihrer Ausbildung entsprechende Aufträge erteilt. Die Antragstellerin sei jedoch der Meinung gewesen, dass sie auf Grund einer Behinderung an ihren Fingern, diesen Aufträgen nicht nachkommen könne. Sie habe sich ungerecht behandelt gefühlt, als dieser sie gebeten habe, ihre Hände zu zeigen, so dass dieser überprüfen könne, was sie tun könne. Im Weiteren sei es zu einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses gekommen. Auf Grund dieses Vorfalles sei es zu einer Anzeige beim Bundessozialamt gekommen wegen einer behaupteten Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. Es habe ein gewisser Dr. A.. aus dem Bundessozialamt angerufen, der vorgeschlagen habe, bei entsprechender Zahlung an die Antragstellerin würde man sich Gerichtskosten in der Höhe von € 4.000,- ersparen. Herr Dr. A.. sei im Bundessozialamt völlig unbekannt.

Die 1. Antragsgegnerin bestreitet in der vorgelegten Stellungnahme, dass in deren Büroräumlichkeiten ein Pin-Up-Kalender gehangen sei. Dies sei auch auf Grund überwiegend weiblicher Mitarbeiterinnen muslimischen Glaubens der 1. Antragsgegnerin nicht möglich.

Hinsichtlich der E-Mails mit pornografischen Inhalt sei festzuhalten, dass die 1. Antragsgegnerin für ihr Unternehmen im Internet werbe und viele Aufträge über dieses

Medium erhalte, wodurch unvermeidlich eine hohe Anzahl von Spam-Mails an die 1. Antragsgegnerin ergehen würden, die zum Teil auch pornografischen Inhalts seien. Sämtliche E-Mails würden durch den Geschäftsführer durchgesehen und bearbeitet werden, die Antragstellerin sei nicht mit deren Erledigung betraut gewesen. Die 1. Antragstellerin bestätige, dass sich eine - jedoch verschlossene - Schachtel von DVDs mit pornografischem Inhalt in den Büroräumlichkeiten befunden hätte. Die Schachtel sei jedoch so gelagert gewesen, dass die Antragstellerin nicht mit deren Inhalt in Berührung habe kommen können. Die Antragstellerin sei weder durch den Geschäftsführer noch durch Firmenangehörige mit diesen DVDs konfrontiert worden. Es sei nicht damit zu rechnen gewesen, dass die Antragstellerin davon überhaupt Kenntnis erlange.

Zum Vorfall mit dem 2. Antragsgegner werde angemerkt, dass dieser von der Antragstellerin anlässlich dieses Telefonats eindeutig provoziert worden sei, und, wenn man den Altersunterschied zwischen der Antragstellerin und dem 2. Antragsgegner betrachte, dieser ihr auf die respektlose und anzügliche Provokation mehr als maßvoll geantwortet 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 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:

Das Verlangen der GAW bezieht sich auf eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch Tatbestände des 1. Teils des GIBG, das das Arbeitsverhältnis zwischen der Antragstellerin und den beiden Antragsgegnern betrifft. Der Vorfall zwischen der Antragstellerin und dem Vater des Geschäftsführers der 1. Antragsgegnerin ist nicht Gegenstand des Verlangens der GAW, und betrifft eine andere Firma. Die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund einer Behinderung fällt auch nicht in die Zuständigkeit der GBK. Die nähere Zuständigkeit ist im Behinderten-Gleichstellungsgesetz geregelt. Im Verlangen wird die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die beiden Antragsgegner begehrt.

Die Zuständigkeit des Senat I der GBK zur Überprüfung des Verlangens der GAW iSd § 1 GBK-/GAW-G ist somit eindeutig gegeben.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Geschäftsführer der 1. Antragsgegnerin, Herrn G, 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 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 auch Dritte belästigen, wie beispielsweise Arbeitskollegen/-innen oder Vorgesetzte, gegen diese. 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 Belästi-

gung 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 teilweise widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden durch andere Auskunftspersonen bestätigt. Es deutet auch nichts darauf hin, dass sie ein Motiv haben könnte, der 1. Antragsgegnerin durch unrichtige Anschuldigungen zu schaden. Die Antragstellerin hat vielmehr nach Rücksprache das Lehrverhältnis einvernehmlich gelöst, obwohl es für sie nach Angaben der Auskunftsperson sehr schwierig war eine Lehrstelle zu finden. Auch hätte es keinen ersichtlichen Grund gegeben, die zwischen der Familie der Antragstellerin und der des Geschäftsführers bestehende Freundschaft ansonsten aufzukündigen. Auf Grund des glaubhaften Vorbringens der Antragstellerin, das sie schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben dargelegt hat, wäre es lebensfremd anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden, und frei erfunden worden sein könnten.

Im Zuge der Befragung wurde das Vorhandensein des Pin-Up Kalenders durch eine weitere Auskunftsperson bestätigt, welche genaue Angaben hinsichtlich der Beschaffenheit des Kalenders machen konnte. Dies verstärkte für den Senat I den Eindruck, dass auch die diesbezüglichen Angaben der Antragstellerin glaubwürdig und nachvollziehbar sind.

Hinsichtlich der E-Mails mit pornografischen Inhalts bzw. Spam-Mails ist festzuhalten, dass diese – auch trotz eines Spam-Filters – teilweise nicht zu verhindern sind.

Wenn es sich jedoch um einen PC in einem Büro handelt, in dem auch ein Lehrling arbeitet, entstehen für den/die Arbeitgeber/-in besondere Sorgfaltspflichten. Der Geschäftsführer hätte auf jeden Fall dafür Sorge tragen müssen, dass seine privaten E-Mails nicht mehr in dem allgemeinen E-Mail Posteingang des Unternehmens einlangen. Er hätte vielmehr einen eigenen privaten E-Mail Account installieren müssen, um so die privaten von den geschäftlichen E-Mails zu trennen.

Der Geschäftsführer hat in seiner Befragung selbst die Angaben der Antragstellerin bestätigt, dass er teilweise die eingelangten E-Mails lautstark kommentierte. So stellt

zum Beispiel, die Unmutsäußerung „Ich brauche kein Viagra!“, wenn eine solche gegenüber einem Lehrling getätigt wird, eine sexuelle Belästigung dar.

Der Senat I hielt die widerspruchsfreien Angaben der Antragstellerin für glaubwürdig, dass auch die Schachtel mit DVDs pornografischen Inhalts offen in den Büroräumlichkeiten der Antragstellerin herum gestanden ist. Dass sich - wie in der Stellungnahme behauptet - die Antragstellerin durch eigenmächtiges Eindringen in einen Lagerraum Zutritt verschafft, die verschlossene Schachtel geöffnet und deren Inhalt untersucht hätte, erscheint dem Senat I der GBK als eine wenig glaubwürdige Entkräftigung des Vorwurfs. Der Geschäftsführer hat in der mündlichen Befragung selbst bestätigt, dass eine solche Schachtel im Büro der 1. Antragsgegnerin vorhanden war. Nach seinen eigenen Angaben konnte er nichts Schlechtes daran finden, dass diese sich dort befindet.

Diese Aussage erhärtete gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck, dass es dem Geschäftsführer der 1. Antragsgegnerin augenscheinlich diesbezüglich an Unrechtsbewusstsein fehlt, obwohl er nach eigenen Angaben in der Innung mit der Abnahme von Lehr- und Gesellenprüfungen von jungen Arbeitnehmern/-innen betraut ist, und daher mit den geltenden Rechtsbestimmungen über Lehrlingen und Jugendbeschäftigung vertraut sein müsste.

Der Senat I der GBK weist zum generellen Umgang am Arbeitsplatz miteinander in aller Deutlichkeit darauf hin, das auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben - um die Maßstäbe des GIBG nicht zu verletzen - eine besonders hohe Sensibilität im Umgang mit sich in Ausbildung befindlichen Mitarbeitern/innen und Vorgesetzten anzulegen ist, wenn es sich hierbei um Jugendliche und Personen mit einer körperlichen Sorge handelt, um nicht in unbeabsichtigter Weise den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Dies wurde im gegenständlichen Fall vom Geschäftsführer nicht beachtet.

Auch möchte der Senat I der GBK an dieser Stelle auf das im ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz verankerte Sittlichkeitsgebot und auf die Grundlage des **§ 19 c BAG** am 17. Juli 2008 vom BM für Wirtschaft und Arbeit erlassene **Richtlinie zu Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen** auszugsweise verweisen.

Als Förderausschluss werden unter anderem in der Richtlinie angesehen:

Die Befassung der Gleichbehandlungskommission oder des Arbeits- und Sozialgerichts hinsichtlich folgender Tatbestände

- Der/Die Arbeitgeber/-in ist zugleich Ausbilder/-in und hat den Lehrling sexuell belästigt oder
- der Lehrling wurde von Dritten (Kollege/-in, Vorgesetzte/-n, Ausbilder/-in) sexuell belästigt und der/die Arbeitgeber/-in hat keine angemessene Abhilfe geschaffen (§ 6 Abs. 1 Z 3, § 7 Abs. 1 Z 3, § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG) oder
- der/die Arbeitgeber/-in hat eine konkrete Empfehlung des Senats zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebots im schriftlichen Prüfungsergebnis nicht binnen der gesetzten Frist erfüllt (12 Abs. 3 GBK-/GAW-G), und dies wurde durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft festgestellt (§ 4 Abs. 4 und § 5 Abs. 4 GBK-/GAW-G),

führt zum vorläufigen Förderstopp, sobald die zuständige Lehrlingsstelle schriftlich davon Kenntnis erhält. Werden von den zuständigen Senaten der Gleichbehandlungskommission (§ 2 GBK-/GAW-G) oder vom Arbeits- und Sozialgericht sexuelle Belästigungen (§ 6 GIBG) oder Belästigungen (§ 7 GIBG) oder Belästigungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Alters oder der Religion oder Weltanschauung (21 GIBG) von Lehrlingen nach den oben angeführten Punkten festgestellt, so tritt mit Rechtskraft der Feststellung ein Ausschluss von der Basisförderung, die nach der Übertretung fällig geworden wäre, in Kraft. (...)

Der Geschäftsführer ist seinen gegenüber der Antragstellerin zukommenden Sorgfaltspflichten nicht nachgekommen, obwohl die Antragstellerin und deren Mutter ihn mehrfach darauf aufmerksam gemacht haben, dass sich die Antragstellerin durch die Vorkommnisse während der Arbeit (Pin-Up Kalender und Schachtel mit DVDs pornographischen Inhalts im Büro, Kommentierung von E-mails mit pornographischem Inhalt im Beisein der Antragstellerin) in ihrer Würde beeinträchtigt erachtet. Auch wenn die Aufnahme der Antragstellerin als Lehrling in seinem Unternehmen ein Gefälligkeitsdienst auf Grund der freundschaftlichen Beziehungen zwischen beiden Familien war, hat sich die 1. Antragsgegnerin an die geltenden Bestimmungen zu halten und seine Pflichten als Lehrberechtigter iSd § 19 Berufsausbildungsgesetzes (BAG) zu erfüllen.

Es liegt demnach eine **sexuelle Belästigung** durch den **Geschäftsführer** der 1. Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch ihren Arbeitskollegen, Herrn W, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 3 GIBG**, verwirklicht worden ist, ist zunächst auf die oben angestellten Überlegungen zur sexuellen Belästigung hinzuweisen.

Die Aussagen des 2. Antragsgegners, waren teils sehr widersprüchlich, doch bestätigte er in seiner Aussage, dass er die Antragstellerin angerufen und ihr mitgeteilt hat, dass er sich auf der Mariahilfe Straße befinde und Reizwäsche einkaufe. Der 2. Antragsgegner konnte dem Senat I der GBK nicht darlegen, durch welches Verhalten der Antragstellerin er sich - wie in der Stellungnahme behauptet - zu dieser Aussage provoziert gefühlt hätte. Die Antragstellerin und eine weitere vom erkennenden Senat befragte Auskunftsperson konnten demgegenüber den Vorfall widerspruchsfrei und glaubwürdig darlegen. Auf Grund des vorliegenden Sachverhalts und der getätigten Aussagen wäre es lebensfremd anzunehmen, dass die Antragstellerin diesen Telefonanruf nur erfunden hätte. Die Antragstellerin hat vielmehr ihre Eltern über diesen Vorfall informiert. Ihre Eltern haben sich sofort mit dem 2. Antragsgegner und dem Vater des Geschäftsführers in Verbindung gesetzt, im Weiteren wurde auf Grund des Vorgefallenen das Lehrverhältnis aufgelöst. Demnach hat sich die Antragstellerin durch den Anruf des 2. Antragsgegner und dessen Frage "ob er ihr Reizwäsche mitbringen solle" in ihrer Würde beeinträchtigt gefühlt.

Es liegt somit auch eine **sexuelle Belästigung** durch den **2. Antragsgegner** gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der **von Amts wegen** vorgenommenen Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch die Arbeitgeberin, die G-GmbH, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 2 GIBG**, in dem diese es schuldhaft unterlassen hat, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, ist Nachstehendes festzuhalten:

Eine wesentliche Intention des GIBG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt. Der/Die Arbeitgeber/-in ist deshalb auf Grund der ihm/ihr obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht (vgl. § 1157 ABGB, § 18 Abs. 4 AngG) aufgefordert, in seinem/i ihrem Betrieb Maßnahmen zu setzen, um die sexuelle Integrität und die Intimsphäre der Arbeitnehmer/-innen zu schützen und wahren. Hierfür stehen dem/der

Arbeitgeber/-in auf Grund seiner/ihrer betrieblichen Organisationsgewalt ausreichend Mittel zur Verfügung. Ist der/die Belästiger/-in Mitarbeiter/-in, kommen räumliche Sicherheitsvorkehrungen oder aber etwa der Ausschluss dienstlicher Kontakte in Frage. Dem/Der Arbeitgeber/-in steht die ganze Bandbreite von der Rüge über Abmahnung bis hin zur Kündigung offen. Um die Fortsetzung einer sexuellen Belästigung zu unterbinden, hat der/die Arbeitgeber/-in nach Prüfung der Sachlage über die entsprechenden Sanktionen zu entscheiden, die der Schwere des Fehlverhaltens angemessen sind (z.B. Versetzung, Freistellung, Gehaltskürzung, Abmahnung, Herabsetzung des Dienstgrades, Hausverbot, Kündigung, Entlassung). Eine sexuelle Belästigung durch Dritte darf sich niemals zum Nachteil für die betroffene Person auswirken. Nach dem GIBG besteht die Verpflichtung für den/die Arbeitgeber/-in zur Schaffung angemessener Abhilfe. Es bedarf Maßnahmen, die geeignet sind, die belästigte Person vor weiteren Übergriffen in deren sexuellen Sphäre zu verhindern.

Der Senat I der GBK geht auf Grund der Aussagen der beteiligten Personen und der vorliegenden Stellungnahme davon aus, dass von Seiten der 1. Antragsgegnerin keinerlei Maßnahmen zur angemessenen Abhilfe bei der sexuellen Belästigung durch den 2. Antragsgegner gesetzt worden sind.

Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den Senat glaubwürdig und wurden durch die Aussagen der Antragsgegner teilweise sogar ausdrücklich bestätigt. Die 1. Antragsgegnerin konnte den Senat nicht davon überzeugen, die vom Gesetz vorgesehene angemessene Abhilfe auf Grund des Vorliegens einer sexuellen Belästigung vorgenommen zu haben. Insbesondere die Tatsache, dass sich der Geschäftsführer nicht einmal die Mühe gemacht hat, den Belästiger zur Rede zu stellen und den von der Antragstellerin erhobenen Vorwürfen nachzugehen, erscheint dem erkennenden Senat auf Grund des Vorfalles keine angemessene Maßnahme zu sein und erfüllt den Tatbestand der mangelnden Abhilfe im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte.

Es liegt somit auch eine **mangelnde angemessene Abhilfe durch die 1. Antragsgegnerin im Falle einer sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin vor.**

Eine amtswegige Überprüfung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ hinsichtlich des Vorliegens einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist zwar nicht erfolgt, der erkennende Senat hält es jedoch für bedenklich, dass der Geschäftsführer „das in die Hand drücken eines Staubsaugers“ nicht als eine ausbildungsfremde Tätigkeit ansieht. Dieser bedenkliche Eindruck verstärkt sich noch dadurch, dass es sich bei der 1. Antragsgegnerin um eine Reinigungsfirma handelt, bei der an mit Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit genügend Reinigungspersonal für die allgemeinen Reinigungsarbeiten im Büro des Geschäftsführers vorhanden ist.

Da der Senat I der GBK die Auffassung vertritt, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, werden seitens des Senates I der GBK gem. § 12 Abs. 3 GBK-/GAW-Gesetz folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes der 1. Antragsgegnerin, G-GmbH und dem 2. Antragsgegner Herrn W erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Die G-GmbH und Herr W haben der Antragstellerin gemäß § 12 Abs. 11 GlbG zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung einen angemessenen, mindestens jedoch 720 Euro hohen Schadenersatz zu bezahlen.

30. September 2008

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I