

## SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

### Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/259/15 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG sowie Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG durch Herrn B (in Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Antragsgegner

liegt vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

### VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde vorgebracht, dass der Antragsgegner den bei ihm als Installateur tätigen, aus Serbien stammende Antragsteller mit folgenden Aussagen konfrontiert habe:

2013 habe der Antragsgegner im Zusammenhang mit einer Baustelle gemeint: „Kannst raufgehen auf TOP 7, da ist ein Jugo so wie du, mit dem verstehst du dich eh“ und „Heute gehen wir zu deinem Tschuschenfreund wegen eines Ablaufgebrechens, weil ihr ja die gleiche Sprache spricht“.

Die Ausdrücke „Jugo“ und „Tschusch“ seien vom Antragsgegner wiederholt verwendet worden.

2015 habe der Antragsgegner anlässlich eines Badezimmerumbaus zu ihm gemeint: *„Kannst du zum Tschuschen gehen, mit die verstehst du dich eh am besten.“*

In der Stellungnahme des **Antragsgegners** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller von 06.09.2011 bis 20.02.2015 beschäftigt gewesen sei und das Dienstverhältnis durch eine Entlassung beendet worden sei. Der Antragsteller habe folgende Entlassungsgründe gesetzt: Veruntreuung, strafbare Handlungen, Hintergehen des Arbeitgebers sowie völlige Zerstörung des Vertrauensverhältnisses. Der Antragsgegner weise sämtliche Anschuldigungen von sich, es entspreche weder seinem Wortschatz noch seiner Ausdrucksweise.

Der Antragsteller sei vom Antragsgegner sehr geschätzt worden, was sich auch in der Form niedergeschlagen habe, dass dieser erheblich überkollektivvertraglich bezahlt worden sei, stets gelobt und mit großzügigen Weihnachtsgeschenken bedacht worden sei. Es läge dem Antragsgegner fern, den Antragsteller zu beleidigen, zu kränken oder zu diskriminieren. Der Antragsteller sei wie ein Freund für den Antragsgegner und ein sehr wichtiger und geschätzter Mitarbeiter.

Der **Antragsteller** schilderte dem Senat bei seiner Befragung, dass er den Antragsgegner seit 2007 oder 2008 kenne, sie wären in einer anderen Firma Arbeitskollegen gewesen. Später habe man sich wiedertreffend und er habe beim Antragsgegner als Installateur angefangen. Man hätte die Firma eigentlich gemeinsam aufgebaut, in guten Zeiten habe er mit Überstunden 2.000,- Euro netto verdient. Sie hätten anfangs einen guten kollegialen Umgang gehabt, der Antragsgegner sei bei ihm zu Hause zum Essen eingeladen gewesen und man habe miteinander auch öfters am Wochenende etwas unternommen.

Den ersten Vorfall habe es dann in der X-straße gegeben. Damals habe es einen Mieter im zweiten Stock, der aus Kroatien stamme, gegeben, der Antragsgegner habe gesagt: *„Geh kannst du hinauf gehen, dass ist nämlich genau so ein Jugo, du verstehst den besser“*. Er selbst sei Serbe und seit kurzem Österreichischer Staatsbürger. Es hätte ihm ja nichts ausgemacht, wenn er mit dem Antragsgegner allein gewesen wäre, unter Freunden könne das schon einmal vorkommen. Aber wenn der Hauseigentümer und noch ein Lehrling anwesend seien, finde er eine solche Aussage unkorrekt. Später habe der Antragsgegner immer häufiger die Ausdrücke *„Tschusch“* oder *„Jugo“* verwendet.

Im Jahr 2015 habe der Antragsgegner anlässlich einer Baustelle bei einem älteren Paar gemeint, dass es da eine Arbeit *„bei dem Jugo gebe, wo eh nur er hingehen könnte, weil wir uns verstehen würden“*. Lehrlinge seien bei dieser Bemerkung anwesend gewesen.

Im Rahmen der Beendigung des Dienstverhältnisses habe ihm der Antragsgegner unterstellt, KundInnen abzuwerben. Er habe ihm ferner 300 Euro für eine Werkzeugkiste abgezogen - als er eine Kiste mitnehmen habe wollen, meinte der Antragsgegner, dass er den Antragsteller anzeigen würde.

Auf Frage, ob die Werkzeugkiste die vom Antragsgegner relevierte strafbare Handlung und Veruntreuung sein könnte, meinte der Antragsteller, dass er diese entwendet habe. Er glaube aber, dass es dem Antragsgegner um andere Sachen gehe und dass er ihn loswerden habe wollen.

Der **Antragsgegner** berichtete dem Senat bei seiner Befragung, dass 2009 der Antragsteller sein Vorgesetzter bei einer anderen Firma gewesen sei, damals sei ein freundschaftliches Verhältnis entstanden, man habe sich dann aus den Augen verloren.

Nachdem er sich 2010 selbständig gemacht habe, habe man sich zufällig getroffen, der Antragsteller habe ihn gefragt, ob er nicht zu ihm kommen könne. Im Weiteren sei es zu dessen Anstellung gekommen, er sei ein sehr guter Arbeiter gewesen.

Dann habe der Antragsgegner jedoch Anrufe von KundInnen bekommen, die ihm mitgeteilt hätten, dass der Antragsteller behaupte, dass der Antragsgegner so teuer sei und er selbst es billiger mache. Er habe Nachforschungen im Jänner 2014 vor der Entlassung angestellt.

Er habe dann versucht mit dem Antragsteller zu reden, der alles abgestritten habe. Der Antragsteller habe Werkzeug gestohlen, was in einem Briefwechsel mit der Arbeiterkammer thematisiert worden sei.

*„Leute, die aus einem anderen Land kämen“*, kämen einfach auf Ideen, wo man sich Geld holen könne – das sei ja nichts Neues. Er würde jedoch nie jemanden wegen seiner Herkunft tyrannisieren.

Die Abrechnung habe 900 € betragen, auf Grund der Intervention der Arbeiterkammer habe es keine Zahlung mehr gegeben, weil von dieser nichts mehr verlangt worden sei.

Zu den vom Antragsteller vorgebrachten Vorfällen befragt gab der Antragsgegner an, dass die Person in TOP 4 ein Ungar und kein Jugo sei, dies könne er belegen. Auch der Hauseigentümer Herr C könne dies bezeugen. Warum solle er also sagen, *„geh zum Jugo“*, wenn es sich um einen Ungarn handle? Das könne nicht sein.

Zu der vom Antragsteller behaupteten Aussage *„Tschuschenfreund“* befragt, gab der Antragsgegner an, dass es sich beim Mieter von TOP 7 um einen Mazedonier handeln könne - generell stelle sich jedoch die Frage, warum er überhaupt so etwas sagen und einen guten Arbeitnehmer schimpfen solle. Ein guter Arbeitnehmer, der geschimpft würde, würde anschließend ja nicht mehr so gut arbeiten.

Auf den Vorhalt, dass der Antragsteller behaupte, kein Problem damit gehabt zu haben, wenn diese Aussagen nur unter vier Augen getroffen worden wären, so ein Verhalten jedoch in Gegenwart von Kunden oder Lehrlingen als problematisch angesehen zu haben, erwiderte der Antragsgegner, dass er so etwas nicht sagen würde, denn – wenn man jemanden und seine Familie gut kenne, bei ihm zu Hause gewesen sei – warum sollte man so jemanden schimpfen?

Als Unternehmer und innerhalb der Innung Tätiger habe er überdies eine Vorbildwirkung, auch bilde er selbst Lehrlinge aus. Wenn er also so auftreten würde, wie der Antragsteller behaupte, müsste er sich fragen, ob nicht bei ihm selbst etwas schief gelaufen sei – was er aber nicht glaube.

Die diesbezüglichen Behauptungen des Antragstellers seien „herbeigelogen und herbeigeschoben“. Überdies habe er in seinem Unternehmen genug Ungarn und andere Personen anderer Herkunft. Würde er die so behandeln, würde er ja seinem Geschäft schaden.

Zum Vorfall im Jahr 2015 in Zusammenhang mit einem Badezimmerumbau und der Aussage *„du kannst zum Tschuschen gehen, mit dem versteht du dich eh am besten“* befragt, meinte der Antragsgegner, dass der Kunde zwar aus Jugoslawien stamme, aber seit 35 Jahren in Österreich sei und mit seiner Herkunft eigentlich gar nichts mehr zu tun habe möchte. Warum solle er zum Kunden also so etwas sagen?

Er habe auch versucht, diesen Kunden zu einer Aussage im GBK-Verfahren zu bewegen, was dieser aus Angst, dass *„irgendwann einer vor der Tür stehen und ihm eine auf den Kopf hauen könnte“*, abgelehnt habe. Ferner würde er so etwas nicht sagen, da dies seiner wirtschaftlichen Lage schaden würde, was er nie zuließe.

Überdies habe der Antragsteller 3.850 € brutto verdient – da solle ihm mal jemand erklären, ob er so ein schrecklicher Chef sei. Der Antragsgegner führte aus, dass der Antragsteller Spieler sei und ständig Geld brauche.

Auf Frage nach der vom Antragsteller behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, der diesbezüglich denkbaren Variante, dass er dem Antragsteller keine Arbeitsmaterialien (Werkzeugkoffer) zur Verfügung gestellt habe und der Frage, wie er dies mit seinen Mitarbeitern handhabe, gab er an, dass bei sechs Mitarbeitern die doppelte Menge an Werkzeug vorhanden sei.

Er stelle seinen Mitarbeitern auch Arbeitsbekleidung und Schuhe zur Verfügung, was er gar nicht müsste. Auch Essen und Getränke gebe es in der Firma. Alle vier Jahre gebe es neue Autos, es gebe normale Arbeitszeiten. Und die Lehrlinge werden „gestreichelt“ wozu auf Nachfrage angegeben wurde, dass damit gemeint sei sich auch um private Sorgen wie Scheidung der Eltern von Lehrlingen zu kümmern. Er glaube daher ein guter Chef zu sein und auch für seine Mitarbeiter alles zu tun.

Auf Frage nach dem Vorbringen des Antragstellers, dass er angeblich nicht erfreut gewesen sei, als er erfahren habe, dass die Frau des Antragstellers mit dem zweiten Kind schwanger sei und ob er damals befürchtet habe, dass der Antragsteller vermehrt ausfallen könnte, meinte der Antragsgegner, dass er – wenn er damit ein Problem hätte – nicht vor zwei Jahren selbst Vater geworden wäre.

Für ihn sei damals in Bezug auf die finanzielle Lage des Antragstellers unverständlich gewesen, dass dieser ein zweites Kind bekomme. Das sei der Kernpunkt gewesen. Der Antragsteller habe nie Geld gehabt, das sei immer schon so gewesen. Er habe von ihm auch Vorschüsse erhalten, was normalerweise auch kein Chef mache.

Auf Frage nach der „Pfuscheri“ des Antragstellers gab er an, dass er gewusst habe, dass dieser pfusche - das dürften alle Mitarbeiter machen, er habe es auch selbst gemacht. Er lege nur Wert darauf, dass dies nicht bei seinen Kunden gemacht werde. Die Materialien habe er mit seinen Mitarbeitern mittels Lieferschein abgerechnet.

Überdies sei der Antragsteller am Heimweg oft mit dem Firmenfahrzeug vor diversen Spiellokalen stehengeblieben. Es sei dem Antragsteller jedoch egal gewesen, als er diesen darauf angesprochen habe, mit diesem Verhalten auch seinen Namen als Unternehmer in den Dreck zu ziehen.

Auf Frage, ob es sein könne, dass derartige Gespräche etwas „heftiger“ ausgefallen seien, meinte der Antragsgegner, dass er nicht streite. Auf Frage, ob ein rauerer Ton herrsche, antworte er, dass er sich damit selber schaden würde.

Die Frage, ob er den Antragsteller auf Grund dessen Migrationshintergrundes vermehrt bei nicht-deutschsprechenden Kunden eingesetzt hätte, verneint der Antragsgegner. Die Firma habe eigentlich keine Kunden, „*die aus dem ethnischen Bereich*“ kämen. Die heute angesprochenen Personen seien Mieter, der Kunde sei der Hauseigentümer. Er selbst arbeite „*bei solchen Leuten*“ nicht, weil er in seiner Anfangszeit einmal sein Geld nicht bekommen habe. Damals habe er sich geschworen, „*bei solchen Leuten*“ nicht mehr zu arbeiten – das ziehe er in seiner Firma durch.

Beim behaupteten Vorfall 2013 sei er in der Früh dort gewesen, alle seien schon dort gewesen, er gehe während des Tages die Baustellen durch. Wenn er eh schon oben gewesen sei, brauche er es also nicht mehr zu sagen.

## PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen und die mündliche Befragungen des Antragstellers und des Antragsgegners.

## BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

1. Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

*"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht*

*....*

*6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen*

*...*

*"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.*

*"*

*„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person*

*1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,*

*....*

*(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,*

*1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,*

*2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und*

*3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.*

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG

beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Bei einer Belästigung gilt demnach, dass es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

2. Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendem **Sachverhalt**, wobei erwogen wurde:

Obwohl der Antragsgegner implizit bestritten hat, die vom Antragsteller behaupteten Ausdrücke wie „Jugo“ und „Tschusch“ bzw. „Tschuschenfreund“ verwendet zu haben, ist es dem Antragsteller gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm behaupteten Belästigungen mit Bezugnahme auf seine ethnische Zugehörigkeit durch den Antragsgegner tatsächlich so gefallen sind. Für den Senat war kein Grund ersichtlich, warum der Antragsteller die behaupteten Vorwürfe hätte erfinden sollen, zumal er die drei konkret genannten Vorfälle genau beschriebenen Situationen zuordnen konnte und auch dargelegt hatte, dass diese Wortwahl speziell in Bezug auf die Anwesenheit von Kunden oder Lehrlingen gestört habe.

Dem Antragsgegner gelang es hingegen nicht dem Senat nicht zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die Aussage des Antragsgegners erschöpfte sich in der wiederholt in der an den Senat gerichteten Frage erschöpfte, warum er derartiges hätte tun sollen, dh den Antragsgegner wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit zu belästigen, wo ihm selbst als Unternehmer so etwas doch schaden würde. Auch der Hinweis auf die gute Bezahlung des Antragstellers bzw. die sonstigen seinen Mitarbeitern gewährten Sozialleistungen machten es für den Senat nicht wahrscheinlicher, dass der Antragsgegner die ihm vorgeworfenen abwertenden Ausdrücke „Tschusch“, „Jugo“ bzw. „Tschuschenfreund“ dem Antragsteller gegenüber nicht verwendet hatte.

Ferner hat der Antragsgegner dem Senat das Bild eines Arbeitgebers vermittelt, der einerseits bisweilen zu recht drastischen Formulierungen neigt (Beispiel: „die

*Lehrlinge streicheln“)* und andererseits überdies nicht frei von einer grundlegenden Skepsis gegenüber Menschen mit anderer ethnischer Zugehörigkeit Hintergrund sein dürfte (Beispiel: „*bei solchen Leuten*“ grundsätzlich nicht als direkter Auftragnehmer zu arbeiten, da er einmal vor langer Zeit eine schlechte Erfahrung mit der Zahlungsmoral einer Person gemacht habe).

Diese Faktoren haben in Summe zur Einschätzung des Senates geführt, dass beim Antragsgegner Hinweise auf eine Grundeinstellung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund bestehen, die eine – von ihm selbst möglicherweise gar nicht als solche wahrgenommene - Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit als wahrscheinlich erscheinen lassen.

Daher ist der Senat in diesen Punkten zum Ergebnis gekommen, dass dem Antragsgegner der Beweis, dass es wahrscheinlicher ist, dass die in Rede stehenden Ausdrücke seinerseits nicht gefallen seien, **nicht** gelungen ist und es somit wahrscheinlicher ist, dass die Vorfälle - wie vom Antragsteller geschildert - tatsächlich stattgefunden haben.

Zur ebenfalls beantragten Prüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen konnte der Antragsteller hingegen sein Vorbringen nicht hinreichend konkretisieren bzw. eine Vergleichsperson nennen, der etwas gewährt worden wäre, was ihm selbst verweigert worden sei.

Der Antragsgegner konnte in diesem Punkt dem Senat glaubwürdig – weil getragen von dessen Selbstverständnis als wirtschaftlich erfolgreichem Unternehmer - darlegen, dass er seinen Mitarbeitern ausreichend Arbeitsmaterialien als auch Kleidung, Essen, Getränke und gute Firmenautos zur Verfügung stellt und sich daher für den Senat in diesem Punkt keinerlei Indizien in Richtung einer Schlechterstellung des Antragstellers gegenüber anderen Beschäftigten ergeben haben.

In **rechtlicher Hinsicht** ist daraus abzuleiten:

Zur Belästigung:

Damit der Tatbestand der Belästigung erfüllt wird, muss gemäß den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Z 1 GIBG zunächst die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt werden. Nach den Gesetzesmaterialien (siehe Seite 17 der Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zum GIBG, 307 der Beilagen XXII.



GP) muss diese Verhaltensweise „schwerwiegend“ sein und setzt daher ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus. Der gesetzliche Begriff „Würde“ stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern bzw. von Kolleginnen und Kollegen von gegenseitigem Respekt gekennzeichnet sein sollte.

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Dies ist hier zu bejahen, da es der dargestellten Wortwahl an diesem ausreichenden Respekt gegenüber aus Ex-Jugoslawien stammenden Personen mangelt.

Weiteres wesentliches Merkmal einer Belästigung ist weiters, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten liegt dann vor, wenn es gegen ihren Willen oder ohne ihr Einverständnis erfolgt.

Auch die „Unerwünschtheit“ ist subjektiv, d.h. bezogen auf die betroffene Person zu beurteilen und war im vorliegenden Fall zu bejahen, da der Antragsteller nach eigenem, für den Senat glaubhaftem Vorbringen den Antragsgegner mehrmals darauf hingewiesen hat, diese Ausdrücke zu unterlassen.

Ferner muss die inkriminierte Verhaltensweise ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Der Antragsteller hat in nachvollziehbarer Weise darauf hingewiesen, dass für ihn diese Umgangsweise des Antragsgegners mit ihm vor allem deshalb demütigend gewesen sei, da diese vor KundInnen und Lehrlingen stattgefunden haben und damit seine Autorität diesen Personen gegenüber untergraben worden sei.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Daher waren die antragsgegenständlichen **Äußerungen** über andere Personen mit Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers wie „Tschusch“, „Jugo“ bzw. „Tschuschenfreund“ als Belästigungen im Sinne des § 21 GIBG zu qualifizieren und die **Diskriminierung in diesem Punkt zu bejahen**.

Zu den sonstigen Arbeitsbedingungen:

Zur beantragten Prüfung einer Diskriminierung des Antragstellers bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** war dessen Vorbringen in diesem Punkt – mangels Nennung einer Vergleichsperson oder Ausführungen, was ihm denn vom Antragsgegner im Gegensatz zu anderen Beschäftigten verweigert worden sei – zu wenig substantiiert, weshalb die gemäß den Beweismaßregeln des GIBG erforderliche Glaubhaftmachung durch den Antragsteller nicht erfolgt ist.

Daher war eine **Diskriminierung** des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen **zu verneinen**.

Vorschlag:

Dem Antragsgegner wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes für die Belästigungen vorgeschlagen. Es ist darauf hinzuweisen, dass dieser bei einer gerichtlichen Geltendmachung durch den Antragsteller gemäß § 26 Abs. 11 GIBG mindestens 1.000 € beträgt.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat schriftlich über die Umsetzung des Vorschlags zu berichten.