

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) im Bundeskanzleramt gelangte am 18. September 2012 über den am 21. April 2011 eingelangten Antrag von **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes einer **sexuellen Belästigung** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch den **Arbeitgeber, Herrn B (Antragsgegner)**, (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangte zur Auffassung, dass Frau A durch Herrn B gemäß § 6 Abs.1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

In ihrem Antrag bringt die Antragstellerin vor, dass sie mit der Firma X ein Lehrverhältnis im Lehrberuf Einzelhandelskauffrau begründet habe. Das Arbeitsverhältnis sei am 16. November 2011 in der Probezeit unter Hinweis auf Vorfälle, die sie als sexuelle Belästigung empfunden habe, beendet worden. Folgendes habe sich zugetragen:

Bereits kurz nach Beginn ihres Lehrverhältnisses habe der Antragsgegner begonnen die Antragstellerin durch sexuell gefärbte Redensarten, unerwünschte Komplimente und durch Berührungen zu belästigen. Diese Vorfälle seien immer dann vorgekommen, wenn sie mit dem Antragsgegner alleine im Geschäft gewesen sei. Zumeist sei dies an den Samstagen in den Morgenstunden ab etwa 7 Uhr nach Dienstbeginn der

Fall gewesen. Etwa am 4. September 2010 habe er begonnen, ihr Fragen nach ihren Familienverhältnissen und nach ihrem Privatleben zu stellen. Dies habe sie zu diesem Zeitpunkt noch als völlig unbedeutend empfunden und habe seine Fragen daher beantwortet. Schon einige Tage später (etwa 9. September 2010) habe er begonnen sie über ihren Freund auszufragen. Da sie Angst gehabt habe, ihre Lehrstelle zu verlieren und sie nicht unhöflich erscheinen habe wollen, habe sie auch ein wenig über ihren Freund und sich erzählt. Der Antragsgegner habe sich damit nicht zufrieden gegeben und habe immer weiter gefragt, und habe sie damit sehr in Verlegenheit gebracht.

Er selbst habe ihr - etwa am 11. September 2010 - erzählt, dass er ein Verhältnis mit einem 18-jährigen Mädchen gehabt habe, wobei er betont habe, dass dies niemand wissen dürfe, dass er eine Vorliebe für junge Mädchen habe. Deswegen würde er auch Diskotheken besuchen um junge Mädchen „aufzureißen“. Es sei außerdem wiederholt vorgekommen, dass der Antragsgegner die körperlichen Grenzen der Antragstellerin überschritten habe. Wenn die Antragstellerin mit dem Antragsgegner alleine im Geschäft gewesen sei und Kunden bediente habe, habe sie im schmalen Gang hinter dem Verkaufspult hin und hergehen müssen. Der Antragsgegner habe dabei jedes Mal, wenn sie hinter ihm vorbeigehen habe müssen, sein Hinterteil - absichtlich weit nach hinten weggestreckt, sodass er sie beim Vorbeigehen mit seinem Hinterteil angestreift habe. Begleitend seien Bemerkungen, wie „es gefalle ihm, mit einer 16-jährigen zu Popscherln“, gefallen.

Ein weiteres Mal habe er sie beim Geschirrabwaschen am Oberarm gepackt und gedrückt und dazu gemeint, dass „sie so stark“ sei. Zum Geburtstag habe ihr der Antragsgegner eine auffallend freundliche SMS Nachricht geschickt, die der Antragstellerin komisch vorgekommen sei, da er ihr ja auch im Geschäft gratulieren hätte können. Etwa am 16. Oktober 2010 habe der Antragsgegner die Antragstellerin gefragt, „ob sie nicht einmal mit ihm nach Hause kommen wolle. Er würde ihr nur seine Wohnung zeigen.“ Der Bäcker, den der Antragsgegner beschäftigt habe (Herr C), sei einige Male im Geschäft gewesen und habe diese Vorfälle mitbekommen. Er habe den Antragsgegner vorsichtig darauf hingewiesen, dass es sich nicht gehöre, mit einem jungen Mädchen so zu sprechen. Die Verhaltensweisen des Antragsgegners seien für sie sehr belastend gewesen und hätten für sie eine höchst unangenehme Arbeitsatmosphäre geschaffen. Es sei wiederholt vorgekommen, dass sie der Antragsgegner in der Privatzeit angerufen und sie befragt habe, wieso sie heute „so“ gewe-

sen sei, und was sie denn heute gehabt habe. Als sie am 25. Oktober 2010 am Weg zur Arbeit gewesen sei, habe sie einen Kreislaufkollaps gehabt. Ihre Mutter habe den Antragsgegner angerufen und habe die Antragstellerin entschuldigt. Als sie am 28. Oktober 2010 die Arbeit wieder angetreten habe, habe ihr die Mutter ihres Arbeitgebers Vorwürfe gemacht, warum ihre Mutter nicht im Betrieb, sondern direkt den Antragsgegner angerufen habe, und dass die Begründung ihres Krankenstandes unglaubwürdig sei. Die Antragstellerin sei vom 4. November bis zum 20. November 2010 an einer Mandelentzündung erkrankt gewesen und sie habe nochmals krankgeschrieben werden müssen. Am 15. November 2010 habe Frau D, die Mutter des Antragsgegners, angerufen und ihr erklärt, dass sie gekündigt sei.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners trat diese den Vorwürfen wie folgt entgegen:

Es werde auf das Schreiben der Kammer für Arbeiter und Angestellte für ... (AK ...) vom 29. November 2010 verwiesen, in welchem die Antragstellerin noch behauptet habe, dass sie als Lehrling das Lehrverhältnis aufgelöst hätte. Tatsächlich sei das Lehrverhältnis von Frau A während der Probezeit aufgelöst worden. Zu dem Schreiben der AK ... vom 29. November 2010 habe die rechtsfreundliche Vertretung namens und Auftrags des Antragsgegners eine Stellungnahme abgegeben, die obige Stellungnahme ergänzt:

Der Antragsgegner weise ausdrücklich und aufs Schärfste die Behauptungen zurück, dass er die Antragstellerin sexuell belästigt habe. Die Antragstellerin sei vom 1. September 2010 bis 15. November 2010 beim Antragsgegner als Lehrling beschäftigt gewesen. Ab dem 4. November 2010 habe sie sich in Krankenstand befunden. Das Dienstverhältnis sei vom Dienstgeber, der Mutter des Antragsgegners, Frau A, am 15. November 2010 in der Probezeit aufgekündigt worden. Der Antragsgegner sei Bäcker im Betrieb. Er habe überwiegend in der Nacht gearbeitet. Die Antragstellerin habe 38,5 h/Woche und zwar täglich von 7.00 bis 12.00 Uhr und von 16.00 - 18.30 Uhr gearbeitet, wobei sie mit einer Verkäuferin, die seit 23 Jahren im Betrieb des Antragsgegners beschäftigt sei, und der Mutter des Antragsgegners zusammengearbeitet habe. Fallweise, maximal einmal in der Woche, habe der Antragsgegner stellvertretend für seine Mutter am Nachmittag von 16.00 bis 18.30 Uhr den Dienst versehen, um seine 69-jährige Mutter zu entlasten. An diesem Nachmittag pro Woche hät-

ten er im Bereich der Wurstwaren und die Antragstellerin im Bereich der Backwaren gearbeitet. Die Tätigkeit des Kassierens habe der Antragsgegner durchführen müssen, weil die Antragstellerin einfachste Rechenaufgaben nicht lösen habe können. In der Zeit der gleichzeitigen Tätigkeit des Antragsgegners mit der Antragstellerin sei stets eine Runde älterer Damen, welche Stammgäste im Betrieb gewesen seien, anwesend gewesen. Die Damen dieser Runde könnten auch als Zeugen geführt werden, dass die behauptete Anspielung, wie sie im Antrag wiedergegeben wird, nicht gefallen sei und insbesondere auch nicht die Wortwahl des Antragsgegners sei. Der Antragsgegner habe auch die Antragstellerin nicht zu befragen gebraucht, ob sie einen Freund habe, zumal sie mit diesem bereits ab dem 3. Tag der Beschäftigung in der Öffentlichkeit vor dem Geschäftslokal „schmusend“ herumgestanden sei, was sowohl von den Mitarbeitern/innen und dem Antragsgegner, wie auch den Gästen, als befremdlich wahrgenommen worden sei.

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 Antragsgegner, **Herrn B**, gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Nach § 6 Abs. 1 GIBG ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß dem GIBG als eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen oder wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis Dritte belästigen.

Der/Die unmittelbare Belästiger/in haftet grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob diese die Absicht hatten, zu belästigen.¹

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 oder dies bezweckt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Zusätzlich muss durch dieses Verhalten eine einschüch-

¹ Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 6 Rz 12.

ternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person geschaffen werden oder dies bezweckt werden (Z 1). Als sexuelle Belästigungen sind einerseits solche Verhaltensweisen anzusehen, die von der belästigten Person subjektiv als solche erlebt werden, während es auf die Absicht der belästigenden Person nicht ankommt. Durch die Ergänzung „Verhalten, das eine Beeinträchtigung der Würde bezweckt“ kommt weiters die Fallgestaltung dazu, in der die belästigende Person darauf abzielt, eine andere Person in ihrer Würde zu beeinträchtigen, dies jedoch von der betroffenen Person subjektiv zwar nicht als beleidigend empfunden wird, sie sich aber dennoch dagegen wehren möchte.

Sexuelle Belästigung setzt nach § 6 Abs. 2 GIBG ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten voraus. Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen (d. h. Äußerungen, Gesten etc.). Ein Verhalten ist am ehesten dann der sexuellen Sphäre zugehörig, wenn es das biologische Geschlecht der betroffenen Person, deren Intimsphäre oder die biologische Geschlechtlichkeit betreffende Sachverhalte anspricht. Die in Frage kommenden Erscheinungsformen sind vielfältig und reichen vom Erzählen freizügiger Witze, anzüglichen – sei es auch in „Komplimente“ verpackte – Bemerkungen über Figur und sexuelles Verhalten im Privatleben bis hin zu unerwünschten Einladungen mit eindeutiger Absicht, dem Versenden einschlägiger E-Mails oder SMS, dem Konfrontiert werden mit pornografischen Bildern und Texten, „zufälligen“ Körperberührungen, „Begrapschen“, Po-Kneifen, aufgedrängten Küssen, erzwungenen Umarmungen, dem Versprechen beruflicher Vorteile bei sexueller Willigkeit, der Androhung beruflicher Nachteile bei sexueller Verweigerung, der Zur-schaustellung der Genitalien, sexueller Nötigung und Vergewaltigung.²

Ein die Würde verletzendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein gröberer Übergriff oder fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreicht.

Der Senat I der GBK hält eingangs fest, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

² U.a. Hess-Knapp, DRdA 2009, 163 (164); Posch in Rebhahn, GIBG (2005) §§ 6, 7 GIBG Rz 76f; OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z.

Der erkennende Senat verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann, bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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 absolut glaubwürdig. Es ist lebensnah, dass die Belästigungen in dem oben dargestellten Ausmaß stattfanden. Sowohl die Berührungen, wie z.B. „Popscherln“ und das Angreifen des Oberarms der Antragstellerin, als auch die vom Antragsgegner getroffenen Aussagen, er habe eine Vorliebe für junge Mädchen, und ob die Antragstellerin ihn nicht einmal in seiner Wohnung besuchen komme, als auch das Ausfragen nach dem Privatleben der Antragstellerin, unter anderem ob diese bereits Geschlechtsverkehr gehabt habe, sind der sexuellen Sphäre zuzurechnen und schufen eine demütigende, einschüchternde Arbeitsumwelt. Hinzu kommt, dass die Antragstellerin dem Antragsgegner unmissverständlich mitgeteilt hat, seine Berührungen und seine sonstigen Annäherungsversuche nicht zu wollen.

Die vom Antragsgegner in der ergänzenden mündlichen Befragung getroffene Aussage darüber, dass er überwiegend in der Nacht arbeite, ist in Hinblick auf die von einer anderen Auskunftsperson, Herrn C, gemachten Angaben unglaubwürdig. Herr C war ein langjähriger Mitarbeiter des Antragsgegners, der zeitgleich mit der Antragstellerin beim Antragsgegner beschäftigt war, und nach über 10 Jahren Firmenzugehörigkeit im Guten ausgeschieden ist. Dieser teilte in der Befragung mit, dass er in der Nacht gearbeitet habe und bis 6 bzw. 7 Uhr früh geblieben sei. Der Antragsgegner sei meistens nicht in der Bäckerei gewesen. Herr C habe an sich nicht mit dem Antragsgegner zusammengearbeitet. Vielmehr sei der Antragsgegner in der Früh gekommen und habe dann die Ware ausgeführt.

Des Weiteren hat der Senat I der GBK die Behauptung des Antragsgegners, dass die Antragstellerin bereitwillig von sich aus ihrem Privatleben erzählt habe, und er

deshalb auch nie nachfragen habe müssen, auf Grund der weiteren Angaben von Herrn C stark in Zweifel gezogen. Auf Nachfrage durch den erkennenden Senat teilte Herr C mit, dass die Stimmung im Betrieb immer locker und angenehm gewesen sei, aber die Antragstellerin habe ihm trotz der lockeren Stimmung ausschließlich über belanglose Dinge unterhalten, so z.B. dass ihr Vater und ihr Freund in Simmering bei einem Fußballverein seien. Es sei nie über das „intime“ Privatleben der Antragstellerin gesprochen worden. Herr C habe auch nicht von einem schlechten Ruf der Antragstellerin gehört. In diesem Zusammenhang wurde es vom Senat I der GBK als sehr unpassend empfunden, dass der Antragsgegner versucht hat, der Antragstellerin den schlechten Ruf eines „leichten“ Mädchens anzuhängen, das laut dem Antragsgegner noch dazu aus sehr schwierigen familiären Verhältnissen komme. Derartige Schutzbehauptungen in Zusammenhang mit (sexuellen) Belästigungen sind dem Senat I der GBK in seiner langjährigen Erfahrung sehr geläufig geworden.

Die vom Senat an den Antragsgegner gerichtete Frage, ob es stimme, dass er einmal eine 18-jährige Freundin gehabt habe, bejahte dieser. Er habe mit 35 Jahren eine 18-jährige Freundin gehabt, habe mit diesem Umstand aber nie geprahlt. Seine Stammkunden/innen würde über ihn und seine Familie alles wissen. Es stellte sich daher die Frage, wie denn die Antragstellerin davon erfahren habe. Da die Antragstellerin nicht lange als Lehrling im Betrieb beschäftigt gewesen sei, stellt sich berechtigterweise die Frage, wie denn die Antragstellerin davon erfahren habe, wenn nicht durch den Antragsgegner. In seiner Befragung hat er nur ausgeschlossen, dass er mit dieser Geschichte nicht geprahlt habe, er hat aber nicht ausgeschlossen, dies von sich aus der Antragstellerin erzählt zu haben. Eine Bewertung des Umstandes, dass der Antragsgegner eine 18-jährige Freundin hatte, steht dem erkennenden Senat selbstverständlich nicht zu, es geht vielmehr darum, dass er als Ausbilder eines minderjährigen Lehrlings gewisse sittliche Grenzen nicht zu überschreiten hat. Die von der Antragstellerin vorgebrachten Äußerungen verletzen das GIBG.

Der Senat I der GBK hält es auch für erforderlich festzuhalten, dass das Schicken einer Geburtstags-SMS, die nicht bestritten wurde und vom Antragsgegner sogar vorgelegt worden ist, für einen Lehrlingsausbilder unpassend ist, auch wenn sie keinen sexuellen Inhalt hatte. Nach so kurzer Zeit der Beschäftigung einem Lehrling Glückwünsche zum Geburtstag per SMS zu schicken ist nach Ansicht des erkennenden Senates unpassend. Glückwünsche zum Geburtstag hätten vom Antragsgegner auch in der Firma selbst überbracht werden können. Unter Freunden/innen mag das

Schicken von Geburtstags-SMS durchaus üblich sein, aber in einem Ausbildungsverhältnis ist ein derartiges Verhalten unpassend.

Des Weiteren hält der Senat I der GBK nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens sowohl die Berührungen durch den Antragsgegner als auch die Einladung an die Antragstellerin, zu ihm in die Wohnung zu kommen, für glaubwürdig. Der Antragsgegner konnte auf Grund seiner teilweise widersprüchlichen Angaben, die durch die befragte Auskunftsperson widerlegt worden sind, nicht beweisen, dass er die behaupteten Übergriffe nicht getätigt hat.

Die sexuelle Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG stellt insbesondere darauf ab, dass in benachteiligender Weise das Hierarchiegefälle zwischen dem/der Arbeitgeber/in und der/dem Antragsteller/in ausgenützt wird. Auf Grund langjähriger Erfahrungen im Hinblick auf in der Praxis bestehende Verknüpfungen von Hierarchie, Macht und sexueller Belästigung ist sich der Senat I der GBK deutlich der Tatsache bewusst, dass die Untermauerung der Machtposition durch Vorgesetzte ein sehr häufiges Motiv für belästigende Übergriffe ist. In der herrschenden Judikatur³ und Lehre⁴ 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.

Jugendliche werden vom Gesetz als besonders schutzbedürftig angesehen und es wird unter anderem die Rücksichtnahme auf die „Sittlichkeit“ angeordnet⁵. Jugendliche bzw. in Ausbildung stehende Personen, die zumeist unsicher sind und in der betrieblichen Hierarchie ganz unten stehen, werden erfahrungsgemäß häufiger als andere Arbeitnehmer/innen Opfer sexueller Belästigung.

Die getätigten Aussagen des Antragsgegners und geschilderten Vorkommnisse haben nach Ansicht des erkennenden Senates sowohl die im Arbeitnehmer/innenschutzgesetz (ASchG) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze als auch die persönliche Intimsphäre der Antragstellerin verletzt. Der Senat I der GBK hält es daher für erforderlich, auf den generellen Umgang am Arbeitsplatz hinzuweisen, dass auf Grund der individuellen Unterschiede im Arbeitsleben, insbesondere um die Bestim-

³ Vgl. 9 ObA 18/08z, 9 ObA 143/03z, 9 ObA 292/99b

⁴ Vgl. Linde, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, BB 1994, 2412 (2415 f)

⁵ vgl. § 23 KJBG; §§ 4, 9 BAG; Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz: Mittelbare Diskriminierung – Sexuelle Belästigung – Beweislastverteilung 97; Dirschmied, KJBG³, 197; Krejci in Rummel, ABGB3, Rz 23 zu § 1157; Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht8 171, 971; OGH 5.4.2000, 9 Ob A 292/99b

mungen des GIBG nicht zu verletzen, eine höhere Sensibilität im Umgang unter Kolleginnen und Kollegen und zwischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Vorgesetzten anzulegen ist, um nicht den Rahmen des für eine andere Person akzeptablen Verhaltens zu überschreiten.

Es liegt demnach eine **sexuelle Belästigung** durch den Antragsgegner 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 nicht nachgekommen, kann jeder 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 Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** dem **Antragsgegner, Herrn B**, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- **Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,**
- **Intensive Befassung mit dem GIBG, in dem der Antragsgegner eine Schulung über das GIBG absolviert.**

Wien, 18. September 2012

Mag.^a Silvia Schmid

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK