

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 20. April 2009 über den am 17. September 2007 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) für **Herrn B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine **sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** ( BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), **Herrn C**, 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:

**Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Herr B durch seinen Arbeitgeber, Herrn C, gemäß § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG sexuell belästigt worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Antrag der AK-Wien wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller beim Antraggegner ein Lehrverhältnis eingegangen sei, das am 6.1.2007 geendet habe. Der Antragsteller habe sich auf Grund einer Anzeige in der AMS-Internet-Datenbank für ein Lehrverhältnis als Koch beworben. Es sei vereinbart worden, dass er zunächst ab 3.10.2006 eine Schnupperwoche zu absolvieren habe. Seit diesem Zeitpunkt habe der Antragsteller in Vollzeit gearbeitet. Seine Mutter habe mehrfach im Oktober die Ausstellung eines Lehrvertrages und den Besuch der Berufsschule urgirt. Jedoch habe der Antragsteller nur die Bestätigung für den Berufsschulbesuch und die Anweisung, sich eine Berufsschule zu suchen, gehabt. Nach einer neuerlichen Urgenz durch die Mutter des Antragstellers sei die Anmeldung zum Lehrvertrag durch die Wirtschaftskammer vorgenommen worden. Trotzdem habe der Antraggegner keine Anmeldung zur Sozialversicherung vorgenommen, wie der Antragsteller bei

einem Arztbesuch feststellen musste. Der Antraggegner habe gegenüber der Mutter des Antragstellers gemeint, dass der Antragsteller seine Krankmeldung zurückziehen solle, da man sich schon einigen werde. Das Lehrverhältnis sei unter Verletzung der Bestimmungen des BAG am 6.1.2007 durch eine mündliche Erklärung des Antraggegners aufgelöst worden. Von Beginn des Lehrverhältnisses an sei der Antragsteller erniedrigenden und demütigenden Verhaltensweisen ausgesetzt gewesen, die insbesondere vom Antraggegner ausgegangen seien. An diesen Handlungen habe sich auch der dortige Küchenchef beteiligt. Die Lehrlinge in der Küche seien regelmäßig beschimpft und körperlich gezüchtigt worden, vor allem durch das Schlagen mit der flachen Hand auf den Rücken. So sei der Antragsteller häufig körperlichen Übergriffen und aggressiven verbalen Äußerungen ausgesetzt gewesen. Bei einem der Vorfälle habe der Antraggegner von den Lehrlingen etwas über ein Lokal wissen wollen, in dem sie sich in der Freizeit getroffen hätten. Der Antraggegner habe ein Küchenwerkzeug genommen und dies so an seinen Oberschenkel gehalten, dass dessen Spitze vom Körper weggezeigt habe. Dann habe er zuerst einen Lehrling im zweiten Lehrjahr an der Kochjacke und ihn so an seinen Körper herangezogen, dass die Spitze sich in den Hodenbereich des Lehrlings gebohrt habe. Der Antraggegner habe dies beim Antragsteller wiederholt. So habe der Antraggegner dem Antragsteller mehrere Male die Spitze in dessen Genitalbereich gebohrt. Kurz darauf sei es zu einem weiteren Vorfall gekommen, bei dem der Antraggegner dem Antragsteller, der an der Friteuse gestanden, mit der Hand in die Hoden geschlagen habe. Der Antragsteller habe sich vor Schmerzen gekrümmt und dabei seine Hände schützend vor seinen Hodenbereich gehalten. Daraufhin habe der Antraggegner ihn in offenbar verhöhnender Absicht aufgefordert, seine Hände von den Hoden wegzunehmen und sich mit ausgebreiteten Armen vor ihn hinzustellen.

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

Der Antraggegner habe weder jemals die Hand gegen einen seiner Lehrlinge erhoben noch sich unsittlich einem seiner Lehrlinge genähert. Er habe stets ein freundschaftliches Verhältnis zu seinen Lehrlingen gepflegt. Er sei ein zweifacher Familienvater und lebe in einer Lebensgemeinschaft mit der Mutter seiner beiden Kinder. Er

sei Pächter von 2 Lokalen, in denen er Lehrlinge beschäftige. Seine Lehrlinge könnten alle bestätigen, dass die vorgeworfenen Übergriffe nie stattgefunden hätten. In diesem Zusammenhang sei es wichtig zu erwähnen, dass der Antragsteller sein Personal und die übrigen Lehrlinge während der Arbeit mit Fragen über sexuelle Dinge belästigt habe. Zum Beispiel habe der Antragsteller von ihnen wissen wollen, wie ein Zungenkuss funktioniere oder wie sich ein Orgasmus anfühle.

Bei der Einstellung des Antragstellers habe dessen Mutter gegenüber dem Antraggeber verschwiegen, dass bei ihrem Sohn eine geistige Behinderung diagnostiziert worden sei und deshalb dieser im Besitz eines Behindertenausweises sei. Diese Tatsache sei erst 1 ½ Monate nach Beginn des Lehrverhältnisses im Betrieb gemeldet worden. Der Antragsteller hat im Betrieb erzählt, dass, wenn er kein Geld nach Hause bringe, seine Mutter ihn im Zimmer einsperren würde, den Schlüssel abziehen und ihn nicht mehr zur Arbeit kommen lassen würde. Als das Lehrverhältnis im Jänner 2007 gelöst werden sollte, habe der Antraggeber einen Anruf vom Vater des Antragstellers erhalten, der ihn vor der Geldgier seiner Exfrau gewarnt 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:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber 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 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.

Der Senat I der GBK ist sich bewusst, dass der Vorwurf einer sexuellen Belästigung ein schwerwiegender ist, der dementsprechend einer sehr genauen Überprüfung und Abwägung unterzogen wird.

Die Schilderungen des Antragstellers waren für den erkennenden Senat glaubwürdig, in sich schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben. Der Antragsteller konnte in seiner Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es zu einem unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen Körperkontakt durch seinen Arbeitgeber gekommen ist. Der Antraggegner hat in seinem Vorbringen stets dem vom Antragsteller vorgebrachten Vorwurf der sexuellen Belästigung widersprochen.

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 Antraggegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 6 oder 7 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

In der mündlichen Befragung vor dem erkennenden Senat hat der Antraggegner angegeben, dass er sich "nicht wirklich" an den Blödeleien zwischen den Lehrlingen beteiligt hat. Auf Nachfrage hat der Antraggegner erklärt, was er mit "nicht wirklich" meint, nämlich, dass er tatsächlich die Lehrlinge nicht geschlagen hat. Der Antraggegner hat in der weiteren Befragung bestätigt, dass er sehr wohl Andeutungen gegenüber den Lehrlingen gemacht hat. Im Laufe des Verfahrens hat der Antraggegner zugegeben, dass die Lehrlinge beschimpft bzw. angeschrien wurden, wenn in der Küche ein gewisser Arbeitsdruck geherrscht hat.

Die dem Senat I der GBK vorliegenden Aussagen der befragten Auskunftspersonen und Unterlagen bestätigen die Angaben des Antragstellers. Nach Ansicht des erkennenden Senates muss auf Grund der körperlichen und verbalen Übergriffe in der Intimsphäre, das Schlagen bzw. dessen Andeutung in den Hodenbereich und wiederholte Bemerkungen des Antraggegners hinsichtlich der Sexualpraktiken der Lehrlinge, sowie den Beschimpfungen ein einschüchterndes und feindseliges Arbeitsklima geherrscht haben.

Im Ermittlungsverfahren gab der befragte Antragsteller an, dass der Antraggegner ihn und die andern Lehrlinge - nach Lust und Laune - wiederholt geschlagen hat. Der Antragsteller wurde mit einem Kartoffelstampfer auf den Rücken und in den Hodenbereich geschlagen, und hat aus Angst um seine Lehrstelle nicht gewagt, sich dagegen zu wehren. Der Antragsteller hat gefürchtet auf Grund seiner Zeugnisse keine Lehrstelle mehr zu finden. Die Furcht des Antragstellers seinen Arbeitgeber auf sein unpassendes Verhalten hinzuweisen und die Tatsache, dass er dessen Übergriffe lange Zeit ertragen hat, da er den Arbeitsplatz nicht verlieren wollte, ist 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 ebenso erklärbar. Der Antragsteller hat versucht sich zu schützen, indem er alle sexuellen Übergriffe durch den Antraggegner stillschweigend erduldet hat, um nicht eine noch schlimmere Behandlung durch seinen Arbeitgeber zu riskieren.

Der Antraggegner hat in seiner Stellungnahme angedeutet, dass der Exmann der Mutter des Antragstellers ihn vor ihrer Geldgier gewarnt habe. Die Mutter würde alle Register ziehen, um an Geld zu kommen. Der Vorwurf der sexuellen Belästigung würde jeder Grundlage entbehren. Geld wäre möglicherweise ein Motiv des Antragstellers, der von seiner Mutter beeinflusst worden sei, für die Einleitung des Verfahrens vor dem Senat I der GBK. In der mündlichen Befragung hat der Antraggegner wiederholt behauptet, dass beim Antragsteller eine geistige Behinderung vorliegen würde. Er sei bei der Einstellung von der Mutter des Antragstellers getäuscht worden. Hinzu komme beim Antragsteller sein schlechtes soziales Umfeld.

Der Antraggegner konnte den Senat I der GBK jedoch nicht davon überzeugen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Dem Antragsteller hat gemäß § 17 Abs. 1 Berufsausbildungsgesetz (BAG, BGBl. I Nr. 142/1969 idF Nr. 82/2008) eine Lehrlingsentschädigung gebührt, zu deren Bezahlung der Lehrberechtigte verpflichtet ist. Die Auszahlung der Lehrlingsentschädigung an den Antragsteller ist nicht bzw. nur zum Teil erfolgt. Die Mutter des Antragstellers hat sich als Erziehungsberechtigte um die arbeitsrechtlichen Ansprüche ihres Sohnes aus dem Lehrverhältnis gekümmert (Ausstellung des Lehrvertrages,

Auszahlung der Lehrlingsentschädigung). Das Lehrverhältnis ist durch den Antraggegner mündlich entgegen den Bestimmungen des § 15 Abs. 2 BAG beendet worden. Es ist davon auszugehen, dass der Antragsteller nicht von sich aus das Lehrverhältnis vorzeitig gemäß § 15 Abs. 4 BAG gelöst hätte. Im Ermittlungsverfahren ergab sich, dass dem Antragsteller auf Grund seiner familiären Situation für kurze Zeit (10.8.-31.8.2006) eine Bestätigung des Bundessozialamtes gemäß § 40 Bundesbehindertengesetz (BBG, BGBl. I Nr. 283/1990 idF Nr. 109/2008) mit einem festgestellten Grad der Behinderung/Minderung der Erwerbsfähigkeit, ausgestellt worden ist. Der Antragsteller ist voll geschäftsfähig und nicht besachwaltet. Er ist bis zum Erreichen der Volljährigkeit am 17.12.2008 unter der alleinigen Obsorge seiner Mutter gestanden. Die schwierige familiäre Situation dürfte für den Antragsteller sehr belastend gewesen sein, so dass er gesundheitlich beeinträchtigt gewesen ist.

Der Antragsteller hat auf den erkennenden Senat einen sehr zuverlässigen, gewissenhaften und glaubwürdigen Eindruck gemacht. Der Antragsteller hat in keinsten Weise dem Bild entsprochen, das sein Arbeitgeber von ihm gezeichnet hat. Vielmehr hat der Antragsteller zurückhaltend gewirkt, und hat seine Worte sorgfältig abgewogen.

Es ist für den Senat I der GBK nicht nachvollziehbar, dass es dem Antragsteller bei der Durchführung eines Verfahrens vor der GBK nur darum gehen sollte, Geld „herauszuschlagen“. Dem Antragsteller war die Durchführung des Verfahrens seiner Angaben nach deshalb so wichtig, weil er weitere sexuelle Übergriffe bzw. Misshandlungen durch den Antraggegner an anderen Lehrlingen, insbesondere an weiblichen Lehrlingen, verhindern wollte. Da über eines der Gasthäuser des Antraggegners der Konkurs eröffnet worden ist, geht der Senat I der GBK überdies davon aus, dass der Antraggegner mit Sicherheit kein vermögender Mann ist. Der Vorwurf des Antraggegners geht daher auch deshalb ins Leere.

Der Antraggegner hat in der Befragung angegeben, dass er keine Fortbildungsmaßnahmen als Lehrberechtigter gemacht habe. Die getätigten Aussagen und die geschilderten Vorfälle haben gegenüber Senat I der GBK den Eindruck erzeugt, dass es dem Antraggegner eklatant sowohl an Kenntnissen des BAG als auch an Unrechtsbewusstsein gemangelt hat. Durch sein Verhalten hat der Antraggegner die im

ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl. I Nr. 450/1994 idF Nr. 159/2001) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten.

Da es sich im vorliegenden Fall um ein Lehrverhältnis handelt, ist der Antraggegner darauf hinzuweisen, dass dem/der Lehrberechtigten bzw. dem/der Arbeitgeber/in überdies nach § 9 Abs. 2 BAG im Zusammenhang mit den in § 23 Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz (KJBG, BGBl. I Nr. 599/1987 idF Nr. 88/2008) normierten Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz eine besondere Fürsorgepflicht gegenüber jugendlichen Lehrlingen trifft. Diese Fürsorgepflicht umfasst die Verpflichtung des/der Lehrberechtigten alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit, der Gesundheit und der Sittlichkeit zu treffen. Der/Die Lehrberechtigte/n bzw. der/die Arbeitgeber/in hat den Lehrling nur zu solchen Tätigkeiten heranzuziehen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Dem Lehrling dürfen keine Aufgaben zugewiesen werden, die seine Kräfte übersteigen. Weiters verbietet § 22 Abs. 1 KJBG die körperliche Züchtigung oder die erhebliche verbale Beleidigung von jugendlichen Lehrlingen. Dieses Verbot betrifft sowohl den/die Lehrberechtigte/n als auch den/die Ausbilder/in und steht unter der Strafsanktion des § 30 Abs. 2 KJBG. Ebenso sieht § 9 Abs. 3 BAG vor, dass der/die Lehrberechtigte/n bzw. der/die Arbeitgeber/in den Lehrling zu verantwortungsbewussten Verhalten anzuleiten, und diesbezüglich ein gutes Beispiel zu geben hat. Er/Sie darf weder misshandeln noch körperlich züchtigen und hat den Lehrling vor Misshandlungen oder körperlichen Züchtigungen durch andere Personen, insbesondere durch Betriebs- und Haushaltsangehörige, zu schützen.

Der Senat I der GBK weist an dieser Stelle auch auf die auf der 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 hin.

Als Förderausschluss werden in der Richtlinie unter anderem folgende Gründe angesehen:

Die Befassung der GBK 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 eines Senates der GBK zur Wahrung des Gleichbehandlungsgebots im schriftlichen Prüfungsgebots im schriftlichen Prüfungsergebnis nicht binnen der gesetzten Frist erfüllt (§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-G), und dies wurde durch die GAW 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 GBK (§ 2 GBK/GAW-G) oder vom Arbeits- und Sozialgericht sexuelle Belästigungen (§ 6 GIBG) oder Belästigungen (§ 7 GIBG) oder Belästigungen auf Grund der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Orientierung oder des Alters (§ 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 Antraggegner ist seinen gegenüber dem Antragsteller zukommenden Sorgfaltpflichten nicht nachgekommen. Der Antraggegner hat sich weder an die geltenden Bestimmungen des GIBG noch an die im § 9 BAG vorgesehenen Pflichten als Lehrberechtigter gehalten.

Nach Ansicht des Senates I der GBK liegt eine **sexuelle Belästigung** durch den Arbeitgeber gegenüber dem Antragsteller 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 Vor-

schlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht Folge geleistet, kann 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 Antraggegner, Herrn C, erteilt und aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

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

Wien, 20. April 2009

Mag.<sup>a</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK