

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. April 2009 über das am 1. Oktober 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Dr.ⁱⁿ B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch den **X** sowie durch eine **sexuelle Belästigung durch Herrn Dipl.-Ing. Dr. A** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 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 kommt zur Ansicht, dass **Frau Dr.ⁱⁿ B** auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch **X** diskriminiert worden ist.
2. Im Weiteren gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass **Frau Dr.ⁱⁿ B** auf Grund des Geschlechts durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß **§ 13 GIBG** diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass **Frau Dr.ⁱⁿ B** durch **Herrn Dipl.-Ing. Dr. A** gemäß **§ 6 Abs. 1 Z 1 GIBG** sexuell belästigt worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1.8.2003 als Geschäftsführerin des 1. Antragsgegners angestellt gewesen sei, wobei sie bereits seit 2002 diverse Arbeiten des 1. Antragsgegners übernommen

habe. Es sei eine wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden sowie die grundsätzliche freie Einteilbarkeit der erforderlichen Zeit und grundsätzliche Ortungebundenheit vereinbart worden. Die Antragstellerin habe ein Gehalt in der Höhe von €3.540,- bezogen. Als Geschäftsführerin sei sie für sämtliche allgemeine Verwaltungstätigkeiten zuständig gewesen. Darunter seien insbesondere folgende Tätigkeiten gefallen: die Strukturierung und Leitung des Vereinsbüro, die Sicherung des ordnungs- und satzungsgemäßen Bürobetriebs, die Dokumentation der finanziellen Agenda, die Etablierung einer modernen Kommunikationsplattform, die Organisation der Zusammenkünfte des 1. Antragsgegners, die Vorbereitung und Durchführung öffentlicher Veranstaltungen, die Koordination und Kontrolle interdisziplinärer Forschungsvorhaben, Mitherausgabe von Publikationen sowie der proaktive Kontakt mit Sponsoren/innen, Partner/innen und öffentlichen Institutionen.

Mittels eines Zusatzvertrages sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin ihr Diensthandy auch privat verwenden könne. Weiters sei eine Weisungsfreiheit bezüglich der Einteilung ihrer Arbeitszeit und –leistung sowie der laufenden Abwicklung der Agenden und der Prioritätensetzung festgelegt worden. Alle wichtigen Entscheidungen, insbesondere diejenigen mit wirtschaftlicher Bedeutung, seien vom Vorstand des 1. Antragsgegners getroffen worden. Die Antragstellerin habe die ihr übertragene Aufgaben eigenverantwortlich und stets zur vollsten Zufriedenheit des 1. Antragsgegners sowie im Bewusstsein Y als Fördergeberin verantwortlich zu sein, erfüllt. Ihre Arbeitszeit habe meistens an die 70 Stunden pro Woche betragen. Ihren Urlaubsanspruch habe sie nur selten wahrgenommen. Sie sei dem 1. Antragsgegner und dessen Zielen gegenüber immer loyal gewesen. Allerdings sei die Zusammenarbeit mit dem 2. Antragsgegner oft belastend gewesen. Als die Antragstellerin schwanger gewesen sei, habe ihr der 2. Antragsgegner deutlich gemacht, dass sie weiter wie bisher zu arbeiten habe. Selbst im Mutterschutz habe sie ihre Aufgaben erledigt, und bis zur Geburt der Kinder weitergearbeitet. Zudem habe es ihr gegenüber immer wieder anzügliche Bemerkungen gegeben. So habe sie der 2. Antragsgegner aufgefordert, mit ihm zu schlafen und mit ihm nach Paris zu reisen. Diese Aufforderungen seien von der Antragstellerin immer zurückgewiesen worden.

Seit 1.5.2007 habe sich die Antragstellerin laut einer schriftlichen Vereinbarung in Karenz befunden. Die Karenz sollte bis zum 1. Geburtstag des Kindes ... 2008 dauern. Es sei jedoch eine weitere Vereinbarung getroffen worden, die die Karenz bis

zum 2. Geburtstag des Kindes (... 2009) festgelegt habe. Während der Dauer der Karenz sollte sie offiziell in geringfügiger Beschäftigung im Ausmaß von 10 Stunden arbeiten. Tatsächlich habe die Antragstellerin ihre Aufgaben unverändert ausgeübt, wobei sie vieles von zu Hause aus erledigt habe. Die Bezahlung sollte über „Prämien“ erfolgen, sodass die Leistung und das Einkommen der Antragstellerin im Ergebnis gleich bleiben. Diese Vorgehensweise sei bereits beim ersten Kind angewandt worden.

Im Dezember 2007 habe die Antragstellerin den 2. Antragsgegner um eine Gehaltserhöhung gebeten. Dieser habe darauf geantwortet, dass er ihr soviel nicht zahlen könne, da man ansonsten annehmen könnte, dass sie mit ihm schlafe. Da sie dies nicht tue, fordere er sie auf, mit ihm zu schlafen, denn dann würde er wenigstens wissen, wofür er die Antragstellerin bezahle. Für seine Frau sei dies auch akzeptabel. Die Antragstellerin sei darüber schockiert gewesen und habe den Raum verlassen. Deshalb habe sie ihr Ersuchen um eine Gehaltserhöhung nicht mehr weiter verfolgt. Seit diesem Ereignis hätten sich die Vorfälle gehäuft. Die Antragstellerin habe trotzdem ihre Arbeit für den 1. Antragsgegner gewissenhaft erledigt. Deshalb habe sie dem 2. Antragsgegner mehrmals den Zugriff auf Daten von Teilnehmer/innen an den Veranstaltungen des 1. Antragsgegners verweigert, da dieser sie für die Veranstaltungen seines ...institutes habe nützen wollen. Ebenso habe sich die Antragstellerin gelegentlich kritisch zur Verwendung der Fördermittel geäußert. Daraufhin habe ihr der 2. Antragsgegner vorgeworfen, dass sie zu hohe Verwaltungskosten verursache. Dies sei auch vom Vereinsmitglied, Herrn C, namens der Fördergeberin Y beanstandet worden. Allerdings habe Herr C der Antragstellerin gegenüber zugesichert, derartige Äußerung nie getätigt zu haben.

In der Generalversammlung vom 13.5.2008 habe der 2. Antragsgegner betont, dass die Antragstellerin maßgeblich am guten Ruf des 1. Antragsgegners beteiligt sei und ihr deshalb ein für ihre Tätigkeiten entsprechendes Entgelt zugesagt. Die ausstehenden Beträge seien ihr nach der Rechnungslegung auch ausbezahlt worden. Daraufhin habe die Antragstellerin angenommen, dass sie nun ihre Arbeit wie zuvor ungestört erledigen werde können. Es sei allerdings zu einem Vorfall mit den Serverplatten des 1. Antragsgegners gekommen. Das Back-Up des Servers erfolge in der Nacht von Samstag auf Sonntag auf zwei Serverplatten, die in der Regel alternierend angeschlossen worden seien und einfach wieder abgenommen werden konnten. Die

Antragstellerin habe die Serverplatten jeden Montag bis Freitag in ihrem Büro gesperrt und habe sie nach dem notwendigen Back-Up wieder abmontiert. So habe sie dem Diebstahl der zum Teil sensiblen Daten vorgebeugt. Ihre Vorgehensweise sei von ihr ohne jegliche Beanstandung durch die Antragsgegner praktiziert worden. Im Mai 2008 sei sie in einem Anwaltsschreiben des Diebstahls der Serverplatten bezichtigt worden und zur Herausgabe der Platten aufgefordert worden. Die Antragstellerin habe die Serverplatten dem damaligen Vorstandsmitglied Frau Dr.ⁱⁿ D übergeben, zu der sie Vertrauen gehabt habe. Im Weiteren sei in das Büro des 1. Antragsgegners eingebrochen worden und das zweite Original ihres Arbeitsvertrages entwendet worden. Dieser Vorfall sei nie aufgeklärt worden. Vielmehr sei sie vom 2. Antragsgegner beschuldigt worden, dass sie selbst eine Kopie ihres Vertrages gestohlen habe. Außerdem habe ihr der 2. Antragsgegner mitgeteilt, dass er den Sicherheitsschlüssel zu den Büroräumen verloren habe. Deshalb habe die Antragstellerin die Schlösser austauschen lassen, da es bereits zu Einbruchversuchen gekommen sei. Die Antragstellerin habe sowohl dem 1. Antragsgegner als auch dem 2. Antragsgegner mitgeteilt, dass sie und ihre Sekretärin am Tag des Schlössertausches nicht im Büro sein würden. Da die Antragstellerin ihre e-Card im Büro vergessen habe, sei sie zum Büro gefahren. Dort sei die Antragstellerin auf einen Projektmitarbeiter des 2. Antragsgegners getroffen. In der Folge sei sie beschuldigt worden, dem Vorstand den Zutritt zu den Büroräumen verwehrt zu haben, und ihr mit einer Klage gedroht worden.

Da sich die Antragstellerin vermehrt Sorge um die korrekte Handhabung der Statuten gemacht habe, habe sie den Rechtsanwalt Herrn Dr. E aufgesucht, der ein Spezialist für Vereinsrecht sei. Gemeinsam mit Frau Dr.ⁱⁿ D und deren Vertrauensperson habe sie Herrn Dr. E beauftragt, eine rechtliche Expertise für den Verein zu erstellen, um ein künftiges statutenkonformes Abwickeln der Vereinsaktivitäten sicherzustellen. Diese Expertise sei dem 2. Antragsgegner von Frau Dr.ⁱⁿ D in einer außerordentlichen Sitzung übergeben worden.

Eine weitere Verschlechterung der Situation sei dadurch eingetreten, dass die Antragstellerin vom 2. Antragsgegner angewiesen worden sei, minutiöse Protokolle über ihre Tätigkeiten zu erstellen. Dies sei von der Antragstellerin auf Grund ihrer langjährigen Tätigkeit für den 1. Antragsgegner und ihrer Position als Geschäftsführerin als besonders herabwürdigend empfunden worden. Der übrige Vorstand und die restlichen Mitglieder hätten diese Vorgehensweise als schikanös abgelehnt. Ge-

genüber anderen Mitgliedern habe der 2. Antragsgegner die Antragstellerin als Sekretärin, und ihre Aufgabe als die einer Sekretärin bezeichnet. Der 2. Antragsgegner habe wiederholt kurzfristig seine Anweisungen und Pläne für Veranstaltungen geändert, die sie organisieren sollte, und habe ihr ebenso wichtige Informationen vorenthalten. So sei der Eindruck entstanden, dass Fehler in der Organisation bei ihr liegen würden. Die Antragstellerin habe ihn daher stets aufgefordert, dies zu unterlassen. Schließlich habe sie feststellen müssen, dass ihr jeglicher Zugang zu ihren E-Mails und anderen Daten verwehrt werde. Dies sei laut dem Systemadministrator durch den Obmann passiert. Außerdem habe der 2. Antragsgegner untersagt, Kontakt mit den anderen Mitgliedern aufzunehmen.

Auf Grund der belastenden Situation sei die Antragstellerin erkrankt. Im Juli 2008 habe die Antragstellerin die GAW aufgesucht. In der an die GAW ergangenen Stellungnahme sei ihr unterstellt worden, dass die Antragstellerin auf Grund der von ihr verursachten hohen Zentralkosten diesen Weg gesucht und die Vorwürfe erfunden habe. Frau Dr.ⁱⁿ D und Rechtsanwalt Dr. E seien von der Antragstellerin instrumentalisiert worden. Im Schreiben vom 26.8.2008 sei der Antragstellerin eine Organisationsänderung innerhalb des 1. Antragsgegners sowie die Absicht der Kündigung ihres Arbeitsverhältnisses zum nächst möglichen Termin mitgeteilt worden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung des 1. Antragsgegners sowie des 2. Antragsgegners bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Es sei im Dezember 2007 tatsächlich über eine Gehaltserhöhung von ca. 15% (um €500,-) gesprochen worden. Der 2. Antragsgegner habe auf Grund der finanziellen Situation des 1. Antragsgegners diese sehr hohe Gehaltserhöhung ablehnen müssen. Weder habe der 2. Antragsgegner von der Antragstellerin jemals verlangt, mit ihm zu schlafen, noch sie anderwärtig sexuell belästigt. Besonders unverfroren sei die Behauptung der Antragstellerin, dass die Ehefrau des 2. Antragsgegners eine Affäre akzeptieren würde. Der 2. Antragsgegner sei seit Jahren mit seiner Ehefrau glücklich verheiratet. Noch am selben Tag habe die Antragstellerin das Präsidium des 1. Antragsgegners sowie Herrn C über den Inhalt des Gespräches informiert. In diesem E-Mail sei kein Hinweis über die wenige Stunden zuvor vorgefallene sexuelle Belästigung enthalten gewesen. Aus diesem E-Mail gehe weiters hervor, dass nur die hohen Zentralkosten der Grund für die Ablehnung der Gehaltserhöhung gewesen

seien. Die Antragstellerin habe in ihrem Vorbringen keine der angeblichen anzüglichen Bemerkungen wieder geben können. Die Antragstellerin sei seit 1.8.2003 Angestellte des 1. Antragsgegners und habe in dieser Zeit nie jemanden von den angeblichen Übergriffen erzählt. Das Verhalten der Antragstellerin sei insofern verständlich, wenn man wisse, dass sie ihre Forderung nach einer Gehaltserhöhung weiter vorangetrieben habe und die Antragstellerin, vor der Tatsache stehend, dass diese Gehaltserhöhung nicht durchsetzbar sei, extrem enttäuscht sein müsse. So habe ihre Vertraute, Frau Dr.ⁱⁿ D, noch im März 2008 versucht, den 2. Antragsgegner dazu zu bewegen, diese Gehaltserhöhung zu akzeptieren.

Im Weiteren sei es unrichtig, dass der 2. Antragsgegner auf Daten der Teilnehmer/innen der Veranstaltungen des 1. Antragsgegners habe zugreifen wollen, um diese für sein ...institut zu nutzen. Eine solche Vorgehensweise sei auch deshalb sinnlos, da bei den Veranstaltungen der Technischen Universität regelmäßig mehr Personen teilgenommen hätten. Ebenso habe die Antragstellerin keine Beweise für ihre unwahre Behauptung, dass es kritische Geldverwendung innerhalb des 1. Antragsgegners gebe. Herr C habe sich allerdings kritisch zu den hohen Zentralkosten des Vereins geäußert.

Die Darstellung der Antragstellerin über die Sicherungsplatten entspreche nicht den Tatsachen. Es stimme zwar, dass einmal in der Woche ein Abbild des Servers auf eine Sicherungsfestplatte repliziert werde. Niemals sei es aber gestattet oder üblich gewesen, diese Sicherungsplatten mitzunehmen. Sie sollten gerade im Falle eines Datenverlustes oder einem außertourlichen Sicherungsbackup schnell verfügbar sein. Die Antragstellerin habe diese Sicherungsplatten ohne Wissen der beiden Antragsgegner an sich genommen. Da auch die Sekretärin nichts über den Verbleib der Sicherungsplatten gewusst habe, habe der 2. Antragsgegner gegenüber der Sekretärin erklärt, dass er eine Diebstahlsanzeige machen müsse, wenn die Sicherungsplatten nicht gefunden werden würden. Der 2. Antragsgegner habe nie die Antragstellerin des Diebstahles bezichtigt. Dies sei auch dem Anwaltsschreiben an die Antragstellerin zu entnehmen. Völlig absurd sei die Behauptung, dass der 2. Antragsgegner der Antragstellerin unterstellt habe, eine Kopie ihres eigenen Arbeitsvertrages gestohlen zu haben. Völlig neu sei für die beiden Antragsgegner, dass es einen Einbruch in die Büroräumlichkeiten des Vereins gegeben haben soll. Sollte überhaupt diese Behauptung wahr sein, so habe es die Antragstellerin unterlassen, die beiden

Antragsgegner davon zu unterrichten. Es sei auch nicht so gewesen, dass die Antragstellerin, nachdem der 2. Antragsgegner den Verlust seiner Büroschlüssel beklagt haben soll, in Abstimmung mit dem Vereinsvorstand die Türschlösser des Büros ausgetauscht habe. Wahr sei vielmehr, dass die Antragstellerin die Türschlösser der Büroräumlichkeiten eigenmächtig austauschen habe lassen. Der 2. Antragsgegner habe erst mit Hilfe eines Schlüsseldienstes das Büro betreten können. Sehr eigenartig sei ebenso, dass der Ehemann der Antragstellerin dem 2. Antragsgegner telefonisch mitgeteilt habe, dass seine Ehefrau krank sei und den Büroschlüssel nicht bringen könne. Wenige Minuten später sei die Antragstellerin gesund und munter vor dem Vereinslokal aufgetaucht. Auch wenn die Antragstellerin tatsächlich ihre e-Card abgeholt hätte, hätte sie schon aus der Treuepflicht als Arbeitnehmerin des 1. Antragsgegners auf den 2. Antragsgegner warten, aber zumindest den Schlüssel hinterlassen können.

Völlig verfehlt sei der Einwand, dass die vom 2. Antragsgegner von der Antragstellerin verlangten Zeitaufzeichnungen die Erstellung minutiöser Protokolle bedeuteten hätten, was vom Vorstand als schikanös bezeichnet worden sei. Auch wenn die Zeiteinteilung der Antragstellerin frei gewesen sei, dürfe die Arbeitgeberin wissen, was dessen Arbeitnehmerin in ihrer Zeit mache. Insbesondere dann, wenn die Sekretärin der Antragstellerin dem 2. Antragsgegner berichtet habe, dass die gesamte administrative Arbeit von ihr erledigt werde. Die Antragstellerin würde sich lediglich um die Public Relation und die Bankgeschäfte kümmern, was eine 40 Wochenstunde, die Antragstellerin behauptete gar eine 70 Wochenstunde, nie und nimmer ausfülle. Dieser Weisung vom März 2008, hinter der der ganze Vorstand gestanden sei, sei die Antragstellerin nie nachgekommen. Die Stundenliste, die die Antragstellerin zu führen gehabt hätte, sollte sich an den ... gebräuchlichen Stundenlisten orientieren. Die kleinste aufzeichnbare Zeiteinheit umfasse 30 Minuten. Diese Stundenliste hätte den Antragsgegner einen Überblick über die Tätigkeit der Antragstellerin verschafft, keinesfalls einen minutengenauen Überblick über ihre sämtlichen Arbeitsschritte. Niemals habe der 2. Antragsgegner die Antragstellerin als Sekretärin bezeichnet. Er habe lediglich darauf hingewiesen, dass sie Sekretariatsangelegenheiten zu erledigen habe. In ihrem Arbeitsvertrag werde dementsprechend die Leitung des Vereinsbüros genannt. Die Antragstellerin versuche in ihrem Verlangen den Eindruck zu erwecken, der 2. Antragsgegner hätte versucht, ihre Arbeit durch kurzfristige Änderungen der von der Antragstellerin organisierten Veranstaltungen zu erschweren, sodass Orga-

nisationsspannen entstanden seien. Dies sei eine weitere unrichtige Unterstellung. Niemand hätte etwas davon, wenn es bei einer Veranstaltung zu Pannen komme. Die Antragstellerin habe, wie ein E-Mail vom 19.3.2008 zeige, derartige Missgeschicke nicht unkommentiert hingenommen, sondern den Mitgliedern des Vereins und des Präsidiums den 2. Antragsgegner als „Schuldigen“ für die Pannen präsentiert.

Auch die vermeintliche Sperre des E-Mail-Zugangs zeige, dass die Antragstellerin in allem einen Angriff auf ihre Person sehe. Als über dem Vereinsserver von unbekanntem Absendern E-Mails versandt worden seien, habe der 2. Antragsgegner die Sperre sämtlicher Außenleitungen der EDV-Anlage veranlasst. Diese Maßnahme, die ungefähr 2 Tage andauert habe, sollte eine missbräuchliche Verwendung des Vereinsservers verhindern. Es seien allerdings alle über die Außenleitung auf den Server zugreifenden Mitarbeiter/innen des 1. Antragsgegners betroffen gewesen. Es sei nicht nur die Antragstellerin von dieser Maßnahme alleine betroffen gewesen. Als der zuständige EDV-Techniker auf Verlangen von Frau Dr.ⁱⁿ D allen Betroffenen das Serverpasswort übermittelt habe, seien vom Vereinsserver große Datenmengen gelöscht worden.

Hinsichtlich der Prämienzahlungen an die Antragstellerin wird in der Stellungnahme angemerkt, dass die Antragstellerin nach der Geburt weiter für den 1. Antragsgegner gearbeitet habe. Eine Vereinbarung, welches Gehalt sie bei Überschreitung der geringfügigkeitsgrenze zu beziehen habe, habe es nicht gegeben. Die Steuerberaterin des 1. Antragsgegners sei von der Antragstellerin kontaktiert worden und habe ihr erklärt, welches Gehalt sie in ihrer „Karenz“ weiter zu beziehen gedenkt. Es sei von ihr sehr viel Wert darauf gelegt worden, trotz der „Karenz“ ihr altes Gehalt in voller Höhe weiter zu beziehen (ausgezahlt als geringfügiges Monatsentgelt zuzüglich unregelmäßiger Prämien), ohne jegliche Kontrolle von zu Hause zu arbeiten und zusätzlich noch Karenzgeld zu beziehen. So sei es möglich gewesen, dass die Antragstellerin neben dem Kinderbetreuungsgeld von € 989,-/Monat vom 1. Antragsgegner Gelder zu beziehen, um sich in Zeiten, in denen sie auf den Bezug von Kinderbetreuungsgeld verzichtet habe, eine Prämie (= die Differenz von € 989,- zu ihrem Gehalt von € 3.540,- multipliziert mit der Anzahl der Monate, in der diese Regelung nach der Meinung der Antragstellerin gegolten habe) zu sichern. Unter Hinweis auf die Generalversammlung vom 13.5.2008 habe sich die Antragstellerin vom 2. Antragsgegner daraufhin eine Prämie in der Höhe von € 30.015,68,- absegnen und

auszahlen lassen. Allerdings habe dieser Generalversammlungsbeschluss vorgesehen, dass dieser Betrag vom Präsidiumsmitglied, Herrn Dr. F, bestätigt werden müsse. Als der 2. Antragsgegner bei der Antragstellerin nachgefragt habe, ob diese Summe von Herrn Dr. F bestätigt worden sei, sei dies wahrheitswidrig beantwortet worden. Der Geldbetrag sei deshalb vom 2. Antragsgegner freigegeben worden.

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 Vorgesetzten, Herrn Dipl.-Ing. Dr. A, 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 persön-

lich 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.

Die Antragstellerin konnte in ihrer Befragung dem erkennenden Senat glaubhaft machen, dass es nicht nur zu unerwünschten, unangebrachten sowie anstößigen verbalen Äußerungen gekommen ist, sondern der 2. Antragsgegner auch versucht hat, der Antragstellerin körperlich nahe zu kommen. Auf Grund des glaubhaften Vorbringens der Antragstellerin, das sie schlüssig und ohne widersprüchliche Angaben dem Senat I der GBK dargelegt hat, wäre es lebensfremd anzunehmen, dass ihre Vorwürfe gegen den 2. Antragsgegner jeglicher Grundlage entbehren würden, und daher nur erfunden worden sein könnten. Die Schilderungen der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und wurden durch weitere Auskunftspersonen, die im fraglichen Zeitraum mit dem 1. Antragsgegner verbunden waren, inhaltlich bestätigt. Die Antragstellerin konnte weitere Annäherungsversuche, wie der Versuch des 2. Antragsgegners, die Antragstellerin zu küssen, in dem er sie im früheren Büro ... in die Ecke gedrängt hat, sehr detailliert und widerspruchsfrei gegenüber dem erkennenden Senat darlegen. Im Ermittlungsverfahren gab die befragte Antragstellerin immer wieder an, dass ihr Vorgesetzter wiederholt Annäherungsversuche gemacht hat, die sie allesamt abgewehrt hat. Dabei hat sich für den Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass die von der Antragstellerin geschilderten Übergriffe die im Tatbestand der sexuellen Belästigung vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschritten haben. Die Antragstellerin hat versucht sich dadurch zu schützen, indem sie sich bei-

spielsweise durch einen Bekannten abends abholen ließ. Diese Vorfälle haben die Antragstellerin auf das Höchste betroffen gemacht und sind für die Antragstellerin äußerst emotional belastend gewesen.

Der 2. Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin 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 Antragsgegner/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.

Der 2. Antragsgegner blieb gegenüber dem erkennenden Senat bei der Aussage, dass es bei der Besprechung hinsichtlich der von der Antragstellerin gewünschten Gehaltserhöhung zu keinem Übergriff in die Intimsphäre der Antragstellerin gekommen sei. Der 2. Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin, die auf Grund der nicht gewährten Gehaltserhöhung geweint habe, betont, dass er Gehälter nicht nach Lust und Laune vergeben könne. Da die Antragstellerin diese Redewendung nicht gekannt habe, habe der 2. Antragsgegner ihr dies so erklärt, dass er auch nicht einfach „Freunde“ anstellt. Daraufhin habe die Antragstellerin erwidert, wenn sie mit ihm schlafe, würde sie diese Gehaltserhöhung demnach erhalten. Der 2. Antragsgegner habe gegenüber der Antragstellerin sofort klar gestellt, dass dies sicher nicht so zu verstehen sei.

Diese Erklärung des 2. Antragsgegners erscheint dem Senat I der GBK nicht sehr glaubwürdig. Es stellt sich für den erkennenden Senat die Frage, wieso die Antragstellerin auf eine solche Idee kommen sollte bzw. wieso sie als Doktorandin eines Germanistikstudiums die Redewendung „nach Lust und Laune“ nicht kennen sollte. Auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen und Aussagen der beteiligten Personen ergaben sich für den erkennenden Senat auch keine Anhaltspunkte dafür, dass die Antragstellerin irgendwelche Gründe haben könnte, dem Antragsgegner durch unrichtige Anschuldigungen schaden zu wollen. Das Ermittlungsverfahren bestätigte vielmehr dem Senat I der GBK die glaubhafte Schilderung der Antragstellerin, die

zusätzlich durch Aussagen weiterer Auskunftsperson bekräftigt wurde, dass der Antragsgegner wiederholt die Antragstellerin sexuell belästigt hat. Auch die Behauptung des 2. Antragsgegners, dass sich die Antragstellerin gegen ihn „verschworen“ habe und ihn fertig machen wolle, da der 2. Antragsgegner sie anscheinend in der Vaterrolle, die sie ihm zugedacht habe, enttäuscht und sie in ihrer Würde gekränkt habe, wurde durch die Aussagen der befragten Auskunftspersonen entkräftet. Der 2. Antragsgegner ist eine respektierte Person der Öffentlichkeit. Demgegenüber ist sowohl die Antragstellerin als Geschäftsführerin des 1. Antragsgegners als auch deren Ehemann als Mitarbeiter am Institut des 2. Antragsgegners von diesem finanziell abhängig. Es ist für den Senat I der GBK nicht glaubhaft, dass die Antragstellerin dieses Verfahren nur deshalb initiiert haben soll, um den 2. Antragsgegner als Präsident des 1. Antragsgegners abzusetzen, damit sie wieder „ungestört“ als Geschäftsführerin des Vereins tätig sein könne. Auch für die Behauptung des 1. Antragsgegners, dass die Antragstellerin einerseits eine weinerliche Person sei, andererseits aber ein „schlangenhaftes“ Wesen habe, gibt es keine glaubhaften Grundlagen. Der Zweck dieses Vorbringens war nach Ansicht des erkennenden Senates, die Antragstellerin als unglaubwürdig darzustellen.

Die getätigten Aussagen erzeugten gegenüber dem Senat I der GBK den Eindruck, dass es dem 2. Antragsgegner eklatant an einem Unrechtsbewusstsein fehlt, und dieser wiederholt die im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, BGBl. I Nr. 450/1994 idF BGBl. I Nr. 147/2006) vorgesehene Sittlichkeitsgrenze überschreitet. Auf Grund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK stellt gerade die Verknüpfung von betrieblicher Hierarchie und Macht bei sexueller Belästigung eine bekannte Tatsache dar. Eine sexuelle Belästigung ist immer eine Form von Machtmissbrauch und Machtdemonstration. Dies hat sich auch in diesem Fall deutlich gezeigt. Die sexuellen Belästigungen sind auf sehr subtile Art erfolgt. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass der 2. Antragsgegner laufend Anspielungen gegenüber der Antragstellerin gemacht hat, die ihre Intimsphäre verletzt haben. So sind beispielsweise wiederholt sexualisierte Anspielungen und Andeutungen bezüglich des früheren Freundes der Antragstellerin, der auch Mitglied des 1. Antragsgegners ist, durch den 2. Antragsgegner erfolgt.

Es liegt somit eine **sexuelle Belästigung durch den Vorgesetzten** gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG ist festzuhalten, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verwirklicht werden muss.

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Hinsichtlich der im Verfahren im Zusammenhang mit der Überprüfung der sonstigen Arbeitsbedingungen aufgeworfenen Fragen zum Verbleib der Serverfestplatten und der in den Karenzen der Antragstellerin an diese ausgezahlten Prämien ist festzuhalten, dass die Beurteilung dieser Rechtsfragen gemäß § 1 Abs. 2 iVm Abs. 3 GBK/GAW-G nicht in die Zuständigkeit des Senates I der GBK fallen. Die Zuständigkeit des Senates I der GBK zur Überprüfung dieser im Vorbringen der Antragstellerin und des 1. Antragsgegners genannten Vorwürfe ist nicht gegeben.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass sie, als sie sich gegen die Übergriffe des 2. Antragsgegner gewehrt hat, aufgefordert wurde, detaillierte Protokolle über ihre geleistete Arbeit anzulegen. Der Arbeitsvertrag vom 26.7.2003 sieht in Verbindung mit der Zusatzvereinbarung vom 4.8.2003 vor, dass sich die Antragstellerin ihre Arbeitszeit und – leistung selbstständig einteilen kann. Sie ist in ihrer Arbeit weisungsfrei. Zur Unterstützung der Antragstellerin als Geschäftsführerin hat sie die Möglichkeit, sich eine Sekretärin mit einer Verpflichtung im Ausmaß von 60% zu suchen. Die Vorgehensweise des 1. Antragsgegners steht damit im Widerspruch zum Arbeitsvertrag der Antragstellerin, der eine derart detaillierte Auflistung der Arbeitsagenden ausschließt. Der 1. Antragsgegner hat in seinem Vorbringen stets den von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der Diskriminierung

auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bestritten. 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 § 3 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Auf Grund der durchgeführten Befragungen und der vorliegenden Unterlagen gewann der Senat I den Eindruck, dass man die Kompetenzen und die Aufgaben der Antragstellerin in einer Weise abgewertet hat, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. So hat der 2. Antragsgegner in der Sitzung vom 9.10.2008 ihre Position im Verein als die einer Sekretärin bezeichnet (Protokoll S. 5, „...Herr C, € 3.800,- für eine Sekretariatsstelle ist meiner Ansicht nach unwegs!...“). In der mündlichen Befragung hat der 2. Antragsgegner seine abwertende Haltung gegenüber der Arbeit der Antragstellerin wiederholt dargelegt, in dem er bekräftigt hat, dass der Inhalt der Tätigkeit der Antragstellerin die Führung des Sekretariats gewesen sei. Dafür sei sie angestellt worden. Seit die Antragstellerin ihre Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß gemacht habe, habe er einen Mitarbeiter seines Instituts gebeten, die Agenden der Antragstellerin mit zu übernehmen. Diese neue Vorgehensweise sei für den Verein kostengünstiger und werde von seinem Mitarbeiter völlig selbstständig erledigt.

Man hätte die Antragstellerin nicht gebraucht, da auch eine Sekretärin ihre Aufgaben in einem Teilzeitarbeitsplatz erledigen könne.

Der 2. Antragsgegner hat die Arbeit der Antragstellerin abgewertet und sie als weinerliche Person dargestellt. Diesen Eindruck haben die befragten Auskunftspersonen nicht bestätigt. Es entstand vielmehr der Eindruck, dass die Antragstellerin ihre Arbeit sehr engagiert, sehr genau, sehr korrekt und sehr beflissen erledigt hat. Die Auskunftspersonen gaben an, dass sie fast überengagiert und jedenfalls immer erreichbar war. Im Ermittlungsverfahren stellte sich heraus, dass die Antragstellerin kurz nach der Geburt der beiden Kinder wieder gearbeitet hat. Aus den dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlagen (Protokoll der Sitzung vom 9.10.2008, Seite 11) ergibt sich, dass der 2. Antragsgegner der Meinung gewesen ist, dass die Antragstellerin auf Grund der Werksvertragsvereinbarung zwischen dem 1. Antragsgegner und

der Antragstellerin im Mutterschutz arbeiten durfte. Die Antragstellerin hätte sich ihre Arbeitszeit ja frei einteilen können. Es wurde von Seiten des 1. Antragsgegners Druck auf die Antragstellerin gemacht, trotz der Geburt ihrer beiden Kinder ihre Rolle als Geschäftsführerin ohne Unterbrechung weiter auszuüben. Es ist dem erkennenden Senat nichts über eine Karenzvertretung der Antragstellerin bekannt. Dies wurde offensichtlich nicht angedacht. Der beim 1. Antragsgegner vorherrschende Umgang mit Frauen widerspricht dem GIBG, aber auch dem Mutterschutzgesetz (MSchG, BGBl. I Nr. 221/1979 idF BGBl. I Nr. 53/2007). Durch die für werdende Mütter und für Mütter innerhalb bestimmter Fristen nach der Entbindung getroffenen Vorschriften wurden zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und deren (noch ungeborenen) Kinder erlassen. Das MSchG gilt für alle Frauen (inklusive Lehrlinge), die in einem Dienstverhältnis stehen, und für Heimarbeiterinnen, wobei es gleichgültig ist, ob diese Frauen die österreichische Staatsbürgerschaften haben oder nicht (§ 1 Abs. 1 und 4 MSchG). Werdende Mütter dürfen in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung sowie weitere 8 Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden (§ 3 MSchG). Es besteht absolutes Beschäftigungsverbot. Im Mittelpunkt des Arbeitnehmer/innenschutzrechtes steht der/die einzelne Arbeitnehmer/in. Verstößt eine arbeitsvertragliche Vereinbarung gegen eine öffentlich-rechtliche Arbeitnehmer/innenschutzbestimmung, so ist sie nichtig. Eine Abänderung durch Privatdisposition (Einzelarbeitsvertrag) ist, wie es dem Charakter eines öffentlichen und zwingenden Rechts entspricht, nicht möglich. Es können nur Behörden unter Bedingungen Ausnahmen vom Arbeitnehmer/innenschutz gewähren. Es liegt nach Ansicht des Senates I der GBK ein grober Verstoß gegen das MSchG vor. Es ist nicht möglich, das Beschäftigungsverbot durch das Abschließen eines Werkvertrages zu unterlaufen.

Es liegt daher **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG ist Nachstehendes festzuhalten:

Gemäß § 13 GIBG darf ein/e Arbeitnehmer/in als Reaktion auf eine Beschwerde durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung des Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgesetzes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e ande-

re/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Die Beweislastregel des § 12 gilt sinngemäß.

Im Verlangen der GAW wird unter anderem vorgebracht, dass der 1. Antragsgegner der Antragstellerin auf Grund der Inanspruchnahme der GAW im Schreiben vom 26.8.2008 bereits angekündigt habe, sie zum nächstmöglichen Termin zu kündigen. Dadurch habe der 1. Antragsgegner das Benachteiligungsverbot iSd § 13 GIBG verletzt.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht.

Der erkennende Senat sieht es als erwiesen, dass die Ankündigung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum nächstmöglichen Termin auf Grund der Inanspruchnahme der Hilfe der GAW durch die Antragstellerin erfolgt ist. Der Senat I der GBK hält es für erwiesen, dass ein zeitlicher und sachlicher Konnex zwischen dem Interventionsschreiben der GAW vom 18.7.2008, und dem Schreiben des 1. Antragsgegners vom 26.8.2008, in dem der Antragstellerin die Kündigung zum nächstmöglichen Termin angedroht wird, besteht. Diese Androhung hat der 1. Antragsgegner im laufenden Verfahren nicht zurückgezogen, sondern weiter aufrechterhalten.

Es wurde von den Antragsgegnern iSd im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung kein für den Senat I GBK glaubwürdiges Argument vorgebracht, warum es wahrscheinlicher ist, dass es zu keiner Diskriminierung gekommen ist. Der 1. Antragsgegner hat im Vorstand in der Sitzung vom 13.8.2008 einstimmig den Beschluss gefasst, dass aus Gründen der Neustrukturierung und einer dringend notwendigen Reduktion der Verwaltungskosten eine lange geplante Organisationsänderung umgesetzt wird. Der erkennende Senat ist auf Grund der vorliegenden Unterlagen und der getätigten Aussagen zur Auffassung gelangt, dass die in diesem Schreiben genannten Gründe nur vorgeschoben sind. Man hat eine „lästig“ gewordene Mitarbeiterin, die anscheinend noch dazu zu viel von den inneren Vorgängen des 1. Antragsgegners Bescheid

wusste, aus diskriminierenden Gründen aus dem Unternehmen entfernt. So wurde noch in der Sitzung des 1. Antragsgegners vom 13.5.2008 die gute Arbeit der Antragstellerin hervorgehoben. Der 2. Antragsgegner hat in dieser Generalversammlung betont, dass es nicht darum gehe, der Antragstellerin weniger Geld zu geben, es müssten vielmehr die Schulden beglichen werden. Die Leistung der Antragstellerin müsse bei entsprechender Leistung auch in Zukunft fair entlohnt werden. Dem 2. Antragsgegner sei es mehr um Optik des Vereins, als um das Geld gegangen (Protokoll zur Generalversammlung vom 13.5.2008, Seite 10).

Dem 1. Antragsgegner ist es nach Ansicht von Senat I der GBK nicht um Reduktion von Verwaltungskosten und lange geplante Organisationsänderungen gegangen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin wurde erst angedacht, als die Situation zwischen dem 2. Antragsgegner und der Antragstellerin auf Grund der Fragen um dem Verbleib der Serverfestplatten und der Intervention der GAW eskaliert ist.

Aus Sicht des Senates I der GBK ist es zu einer **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gegenüber der Antragstellerin gekommen.

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 Folge geleistet wird, 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** beiden Antragsgegnern, X und Herrn Dipl.-Ing. Dr. A, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Die Leistung eines angemessen, mindestens jedoch Euro 720,- hohen, Schadenersatz gemäß § 12 Abs. 11 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden sexuellen Belästigung iSd § 6 Abs. 1 Z 1 GIBG.
2. Die Zurücknahme sämtlicher rufschädigender und verleumdender Aussagen durch eine schriftliche Erklärung.
3. Die Unterlassung weiterer Rufschädigungen gegenüber der Antragstellerin.
4. Die Beachtung des Viktimisierungsschutzes des § 13 GIBG gegenüber den Mitarbeiter/innen von X. Das Benachteiligungsverbot darf nicht dadurch unterlaufen werden, dass bei Inanspruchnahme der Hilfe und Unterstützung einer der Senate der GBK oder der GAW die Kündigung des Arbeitsverhältnisses in den Raum gestellt wird.

Wien, 7. April 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK