Niederschriften zu den Befragungen von B sowie von 5 männlichen und 6 weiblichen Bediensteten der Dienststellen X und Y. Die Niederschriften waren nicht datiert, aus den Ausführungen der Bediensteten geht hervor, dass die Befragungen durchgeführt wurden, nachdem B seinen Dienst wieder in Y angetreten hatte.
Die Aussagen der Bediensteten bezogen sich auf B's Verhalten als Vorgesetzter, vor allem etwa im Zusammenhang mit Krankenständen und Urlauben. Ein Bediensteter bestätigte die Äußerung im Zusammenhang mit dem Diensthemd und führte aus, er glaube, B Z] u Œ l µ v P c o • ^ Z u Z Œ º Ein Bediensteter gab an, dass B c Z o š •] v ‰ Œ • , v o] Z v u Œ l µ v P v ^ u - Z U µ über (Anmerkung: gemeint sind auch die sexuelle Sphäre betreffende Bemerkungen). Ein anderer Bediensteter gab an, B, •] < } o o P] v v v P P v º Œ c } Z • Z Œ gewesen, wobei dieser Bedienstete auch sagte, dass er keine bestimmten Wahrnehmungen habe und ihm Kolleginnen auch nichts erzählt haben. Ein Mitarbeiter sagte aus, persönlich nichts von Belästigungen von Mitarbeiterinnen mitbekommen zu haben. U • P c v µ Œ Œ Ì Z o µ v P B X]]] Á B, habe mitunter Bemerkungen mit Bezug auf die sexuelle Sphäre gemacht, wobei hervorkommt, dass B nicht darauf achtete, ob seine Äußerungen von anderen Bediensteten gehört würden oder nicht. Insgesamt erwecken die Darstellungen der Situationen durch die Befragten den Eindruck, dass P Z š Z U •] v u Œ l µ v P v •] v o (eine Bedienstete drückte dies explizit so aus). Eine Bedienstete schilderte folgenden Vorfall: Sie habe B nach grauen Kisten gefragt, die sie benötigt habe. B habe geantwortet, er habe sie nicht, auch nicht in seiner Hose, ob sie selbst nachsehen wolle. Dabei habe er seinen Hosenbund nach vorne gezogen. Ein Bediensteter bestätigte bei seiner Befragung diesen Vorfall. Die von dem Personalvertreter X angesprochene Bedienstete X gab an, sich von B sexuell belästigt gefühlt zu haben, er sei (...) öfter an ihren Rayontisch gekommen und habe ihre Schultern massiert, er habe öfter ihre Hand gehalten und gestreichelt, habe gefragt, was sie nachts allein tun würde.
Eine Bedienstete der. brachte ebenfalls einen Antrag wegen sexueller Belästigung durch B ein, und zwar wegen dessen zugegebener Bemerkung, er wäre gern der Hund gewesen, der sie einmal (beim Zustellen der Post) in den Po gebissen habe.

In der Sitzung des Senates I der Bundes-Gleichbehandlungskommission (im Folgenden kurz Senat) am . führte A Folgendes aus: Sie sei Urlaubsersatzkraft gewesen. Als sie mit einer neuen Haarfarbe zur Arbeit gekommen sei, habe B sie gefragt, ob das ihren Freund nicht störe. Dann habe sie eines Tages Dienst habend gehabt und B um einen gebeten. E habe geantwortet, sie könne ein Hemd haben, unter der Bedingung, dass sie es vor ihm anprobiere. Der Vorfall habe sich vor dem Lastenaufzug zugetragen, ein Kollege, Herr X, habe die Bemerkung gehört. Er habe zwar dabei gelacht, aber für sie sei die Bemerkung anzüglich gewesen. Sie habe sich extrem unwohl g

fühlt und habe dann eigentlich nicht mehr alleine mit B in einem Raum sein wollen. Sie habe den Vorfall dem ... gemeldet, das sei der Gewerkschaftler ~ v u Œ l µ v P W Gemeint ist der Personalvertreter X) und den Vorfall niedergeschrieben. Der Personalvertreter X habe die Angelegenheit weitergeleitet.
Auf die Frage, ob sie in weiterer Folge in irgendeiner Form von B benachteiligt worden sei, oder ob es noch verbale oder taktile Belästigungen gegeben habe, antwortete A mit Nein. Sie sei von B nie berührt worden. Von anderen habe sie gehört, dass er abfällige Bemerkungen über Frauen mache.

Die Distributionsmanagerin und unmittelbare Vorgesetzte B..., führte aus, sie sei vom Personalvertreter Y über Probleme mit B informiert worden. Sie habe daraufhin B telefonisch kontaktiert, und er habe gesagt, es gebe Probleme im Zusammenhang mit Mitbesorgungen. Mitbesorgungen machen bedeute, dass der Zustellbereich im Krankheitsfall auf andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgeteilt werde. Eine Kollegin sei zur Mitbesorgung nicht bereit gewesen. Sie (die Distributionsmanagerin) habe B auch gefragt, ob es einen Vorfall im Zusammenhang mit den T-Shirts gegeben habe und er habe gesagt, nein, es sei in der Früh viel los gewesen, er könne dazu nichts sagen. An A habe sie sich nicht gewandt, weil sie den Namen zum damaligen Zeitpunkt gar nicht gekannt habe, und außerdem sei sie sicher gewesen, dass die Angelegenheit von dem Personalvertreter X an die zuständige Stelle weitergeleitet werde.

B führte aus, er habe den behaupteten Satz nicht gesagt. Zum maßgebenden Zeitpunkt seien 10 Urlaubsersatzkräfte auf dem Postamt gewesen. Sie hätten sich alte Shirts nehmen können und außerdem habe A T-Shirts von ihrem ... gehabt. Er könne sich gar nicht mehr erinnern, von A nach einem Shirt gefragt worden zu sein, den besagten Satz habe er jedenfalls nicht gesagt. Man wolle ihm etwas in die Schuhe schieben, weil die ... X eine ... sei. Man habe ihn immer wieder in Postämter geschickt, damit er Probleme behebe, X sei er nicht willkommen gewesen. Er glaube, es sei c] v š v •] À Œ } v Z Á Œ Ì v ' Á Œ l • Z (sie U Personalvertreter Y À } v selbst, an der Sache gearbeitet worden. Der Personalvertreter Y Z P • P š W c t] Œ werden di Z Z] Œ • Z } v Á P Œ] v P v X ^

As Vertrauensperson (Personalvertreter Y) wies] • auf das Schärfste zurück; er sagte, die Personalvertretung müsse auf Beschwerden reagieren. Dieser Fall sei auch nicht der einzige gewesen.

Auf die Frage, welches Interesse A als Urlaubsersatzkraft haben könnte, sich an einer Intrige gegen ihn zu beteiligen, antwortete B, dass er sowohl mit As ... als auch mit

ihrem ... Diskussionen geführt habe. Mit dem [illegible] ner Tischbeschriftung und mit dem ..., weil er diesen einmal einem anderen Zustellbezirk zugeteilt habe, was nicht gut angekommen sei.
Die Senatsvorsitzende wies darauf hin, dass Mitarbeiterinnen bei ihrer Befragung durch Dienstgebervertreter anlässlich des gegenständlichen Vorfalles angegeben haben, B habe z. B. ihre Hand gehalten oder gestreichelt, seine Hand auf ihre Hüften gelegt usw.
Der rechtsfreundliche Vertreter von B, ..., warf ein, dass sein Mandant sehr wohl wisse, wie man sich Frauen gegenüber benehme und dass er sich für eine blöde Aussage ^(Anmerkung: Gegenüber einer Mitarbeiterin, die ebenfalls einen Antrag bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission einbrachte) auchentschuldigt habe. Alle anderen Behauptungen seien Unterstellungen.

Auf die Frage an den Vertreter der Österreichischen Post, auf welcher Grundlage die Befragungen der Bediensteten durch Dienstgebervertreter erfolgt seien, antwortete dieser, dass er Asschriftliche Darstellung vom Personalchef bekommen habe, und dann sei man der Sache nachgegangen, indem man die [illegible] befragt habe.

Auf die Frage, ob sie von der Personalvertretung aufgefordert oder ermuntert worden sei, etwas gegen B zu unternehmen, antwortete A, nein, sie habe den Personalvertreter X gefragt, was sie tun könne, weil sie die Sache weiterleiten habe wollen. Der Personalvertreter X habe gesagt, sie solle den Vorfall aufschreiben und er werde sich dann darum kümmern, dass die Angelegenheit weitergeleitet werde. Sie habe mit der Gewerkschaft nichts zu tun gehabt, als Urlaubsersatzkraft hätte ihr das auch nichts gebracht. Ihr ... sei seit Jahrzehnten bei der Post und wenn Mitbesorgungen zu machen gewesen seien, habe er sie gemacht. Im Übrigen habe B ... [illegible] bezeichnet, was wirklich respektlos sei. Eine Geschichte zu erfinden würde auch ihrem Mann nichts bringen, denn der habe vor, im ... zu kündigen, weil er eine Lehrstelle gefunden habe.

B wiederholte, dass der Personalvertreter Y gesagt habe, er werde ihn von der ... wegbringen und er habe ihn beschuldigt, eine begünstigte behinderte Kollegin zu einer Mitbesorgung gezwungen zu haben. Dafür gebe es einen Zeugen und diese Geschichte ^habe er auch im Dokumentationsbuch niedergeschrieben. Er erwähne das, um glaubhaft zu machen, dass sich der Personalvertreter Y verschiedener Mittel bedient habe, um ihn vom Postamt zu entfernen. Der Senat möge die Niederschrift über die Befragung von ... lesen.

Auf den Hinweis des Senates, dass Kollegin gegenüber dem Dienstgebervertreter angegeben habe, er habe versucht, ihre Hand zu halten oder zu streicheln und dass] v] v • š š µ • P • P š Z U Œ E Z •] Z c À } v - Z] v š v v fragt, was sie denn abends allein im Bett mache, replizierte B, die besagte Kollegin habe µ Z ^ Z Á] Œ] P l] š v u] š] Z Œ E v < } o o P v P Z š U Á] o •] man š Á • P Œ µ E Z s s e i Z m š Ü ' X gen interessant, dass es immer die Hand sei, die er angeblich berührt habe, er habe das Gefühl, dass alles abgesprochen sei. Es sei sicher bei ca. 50% der Bediensteten nicht beliebt gewesen.
Auf die Frage, ob er also diese Vorwürfe bestreite, antwortete B, ja, er bestreite das alles massiv. Er führte weiters aus, dass er ein Gespräch mit der Distributionsmanagerin geführt und in der Folge seine Wortwahl geändert habe. Er verstehe, dass jemand, der ihn nicht kenne, bestimmte Ausdrücke vielleicht anders auffasse als sie gemeint seien. Er habe halt die Bediensteten der X nicht gekannt. Es schmerze ihn, wenn jetzt der Eindruck bestehe, dass er keinen Respekt habe und dass er nicht wisse, wie man mit Frauen umgehe. Er glaube jedenfalls, dass er seine Arbeit sehr gut gemacht habe. Die Geschichte mit der angeblichen sexuellen Belästigung sei erst nach dem jetzigen Verfahren hervorgekommen und es sei nichts Wahres dran. Er sei eben sehr geradlinig. Er wisse jetzt gar nicht mehr, wie er etwas sagen soll, wenn er das Wort ergreife.

Die Distributionsmanagerin führte aus, B sei in Y Dienststellenleiter gewesen und er habe die Dienststelle von den Kennzahlen her sehr gut geführt. Sie sei zum damaligen •] š ‰ µ v l š] v •] • P Á • v U] c u v š o ^ µ v µ Z À } v v schlecht gewesen sei, um die Basis auf Vordermann zu bringen habe man B nach X geschickt. Er habe mit vielen Widerständen zu kämpfen gehabt, vieles sei nicht so gemacht worden wie es vorgegeben sei. B habe eine Mitbestimmungsorganisation aufgestellt und die Urlaubsplanung adaptiert. Das sei nicht bei allen gut angekommen. Es habe einige Wochen gedauert, bis sich das Geraune der Basis ein bisschen gelegt habe. Nach etwa eineinhalb Monaten habe sie B zu einem Gespräch eingeladen, im Beisein des Chefs und auch des Personalvertreters. Es sei darüber gesprochen worden, wie sich die Basis entwickle und wie das Klima sei. X sei damals eine von 12 Basen gewesen, die sie zu betreuen gehabt habe. Da sie nicht laufend an allen Basen vor Ort sein könne, müsse sie sich immer wieder Informationen holen. Sie höre unterschiedliche Sachen von den Bediensteten in der Basis, von der Personalvertretung, mitunter auch vom Qualitätsmanagement. Bei dem Gespräch haben sowohl B als auch die Personalvertreter gesagt, dass es auf der Basis ziemlich ruhig sei, die Situation habe sich zum Positiven verändert. Man habe erkannt, dass B seine Vorgaben habe und diese umsetze. Sie selbst habe als Frau mit B nie ein Problem gehabt, er sei eben sehr direkt, er sage was er denke. In den ersten 14 Tagen in X habe es öfter Ä-

rufe gegeben, aus denen sie geschlossen habe, dass B in seiner Wortwahl sehr ungeschickt sei. Sie habe dann mit Z u P • ‰ Œ } Z v µ v] Z v P š v U c š Á • A ter zu gehen. Zu sagen sei auch, dass Y hauptsächlich männliche Bedienstete eingearbeitet haben und dort schon deshalb ein anderer Ton geherrscht habe. Sie habe B jedenfalls gesagt, dass das X so nicht gehe, er müsse aufpassen, wie er etwas sage. Auf die Frage, ob sie von sexuellen Belästigungen oder vom Verdacht darauf etwas gehört habe, antwortete die Distributionsmanagerin mit Nein. Frau X, die in Y Dienst versehen habe, habe die Dienststelle wechseln wollen, sie habe gesagt, sie komme mit der Art von B nicht zurecht. Von einer sexuellen Belästigung sei nicht die Rede gewesen. Sie habe Frau X dann nach X geschickt und dann sei B auch dorthin gekommen. Die erste Begegnung zwischen ihnen beiden sei in X gewesen. Als sie B in X vorgestellt habe, habe Frau X gegenüber B vorgeschlagen, jetzt wieder bei null anzufangen, dann haben sie einander die Hand gegeben. Es habe nicht den Anschein gehabt, dass es Probleme geben werde.

Der Regionalleiter führte aus, dass B mit seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Y einen fast amikalen Umgang gehabt habe und der Erfolg ihm Recht gebe. Es habe nie irgendwelche Beschwerden gegeben, nicht von Frauen und auch nicht von Seiten der Personalvertretung. Man habe ihn also nach X geschickt, weil X von der Führung her etwas vernachlässigt gewesen sei und die Mitarbeiter dort sich auch nicht wirklich an die Vorgaben gehalten haben. Im Vorfeld habe man B gesagt, dass er in X nicht so auftreten könne wie in Y, wo ihn eben alle gekannt haben. Jeder andere hätte es im Übrigen in X auch schwer gehabt. Es sei dann der Vorwurf erhoben worden, dass B eine begünstigte Behinderte zu Mitbesorgungen gezwungen hätte. Herausgekommen sei aber, dass sich die Mitarbeiterin weniger von B zu Mitbesorgungen gezwungen gesehen habe, sondern dass sie von einer Gruppe von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unter Druck gesetzt worden sei, das zu behaupten bzw. vorzubringen. Er sei in dieser Angelegenheit - wie er es immer handhabe - an das Personalmanagement herangetreten. Dann habe er von der angeblichen sexuellen Belästigung gehört und es sei der Erhebungsdienst eingeschaltet worden.
Auf die Frage, ob er diesbezüglich mit B kein Gespräch geführt habe, antwortete der Regionalleiter, doch, er habe ihn auf die Vorwürfe angesprochen, und B habe gesagt, dass das alles nicht stimme. Und dann habe er entschieden zu warten, was bei den Erhebungen herauskomme. Er habe B gesagt, dass er, wenn sich die Vorwürfe als richtig herausstellen würden, als Führungskraft nicht mehr tragbar sein werde. Aber auch wenn sich die Vorwürfe als nicht berechtigt herausstellen sollten, würde er ihn aus X abziehen, zu seinem eigenen Schutz. B habe gesagt, er wolle zurück nach X. Etwa eine Woche später sei ein weiterer Vorwurf aufgetaucht, nämlich die Geschichte mit dem Hosenbund, nachdem eine Mitarbeiterin gefragt habe, wo ihre Kisterl seien.

B soll auf diese Frage geantwortet haben, sie solle nachschauen, ob er sie in seiner Hose habe (Anmerkung: Darüber liegt dem Senat eine Niederschrift vor). Dann habe man B dienstfrei gestellt und das Personalamt (...) habe Disziplinaranzeige erstattet. Um darzulegen, wie es an der X zugehe, brachte B vor, dass bei der Grundreinigung in X in der Schachtel] v • Gewerkschafters ^ Rattengift gefunden worden sei, und in der Folge habe man ihm unterstellt, er habe den Kollegen vergiften wollen.
Abschließend ersuchte der rechtsfreundliche Vertreter von B den Senat bei seinen Erwägungen zu berücksichtigen, dass die Umstände am X besondere gewesen seien und dass an Zustellbasen allgemein auch ein anderes sprachliches Niveau üblich sei als man es gemeinhin im Bereich der öffentlichen Verwaltung gewohnt sei. Der rechtsfreundliche Vertreter von B wies darauf hin, dass sich B bei einer Kollegin für seine unqualifizierte Bemerkung entschuldigt habe. Zu berücksichtigen wäre auch, dass er durchaus einsichtig sei. Es sei eine Tatsache, dass er nicht beliebt gewesen sei und man versucht habe, ihn loszuwerden.

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Gemäß § 8 Abs.1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienstverhältnis von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird, 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen oder 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.
Gemäß § 8 Abs.2 Z1 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Nach den Erläuterungen zum Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sind µ v š Œ] v u c Œ • Æ µ o o v ^ ‰ Z Œ Ì µ P Z , Œ] P v s Œ Z o š v ^ c l , Œ ‰ Œ o] Z s Œ Z o š v • Á] • v ^ Ì µ À Œ • š Z v X
Der Begriff Würde stellt darauf ab, dass der Umgang von Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und 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.
Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der
š Œ } ((v v W Œ • } v µ v Œ Á º v • Z š] • š X] c h v Œ Á º v • Z š Z]

P v µ( ] c šŒ}((v WŒ•}v^ Ìµ µŒš]o vV] • •]Œ
die einzelnen Menschen selbst bestimmen sollen, welches Verhalten für sie akzeptabel ist und welches sie als beleidigend empfinden (Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen der EG-Kommission (92/131/EWG) zur Bekämpfung sexueller Belästigungen). Unabhängig von der Erwünschtheit oder Unerwünschtheit kann auch ein Verhalten als sexuelle Belästigung qualifiziert wer vU Á vv • cµv vP mŒ Zš } C
•š,˜]P^]•šX hv vP Œ Zš } Œ v•š,˜]P •s]v µX X]u Z Zu
tes/Arbeitsumfeldes gemachte anzügliche Bemerkungen.
Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen.
Gemäß der Beweislastregel des § 25 Abs 2 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz hat eine Antragstellerin/ein Antragsteller in den Fällen einer behaupteten sexuellen Belästigung diesen Umstand lediglich glaubhaft zu machen. Es obliegt dem/der der sexuellen Belästigung Beschuldigten, darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass die von ihr/ihm glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

A behauptete, von B durch die Bemerkung, sie könne ein Dienstrad haben, wenn sie es vor ihm anprobiere, sexuell belästigt worden zu sein. B bestritt dies und stellte das Vorbringen a• s Œ•µ Z Œ c• ZÁ ŒÌ v^ bzw. Gewährsfrau Œ šŒ šµ dar, ihn von der ... X zu entfernen.
Als mögliches Motiv für As Anschuldigung brachte B auch Unstimmigkeiten zwischen ihm und As ... bzw. .... vor.

A wirkte bei der Schilderung des Vorfalles in der Sitzung des Senates glaubwürdig und ein Bediensteter - der auch angab mit B keine Probleme zu haben - bestätigte, dass B besagte Bemerkung gemacht habe. U Á}] •] Á}Z o oe- c^ Z u Z^ P meint gewesen sei. Andere Bedienstete - weibliche und männliche - beschrieben B als Person, die nicht auf ihre Wortwahl achtet, die auch persönliche µv c À Œ šŒ µo] Z ^ Bemerkungen macht, auch solche mit Bezug zur sexuellen Sphäre. Die Befragten hatten den Eindruck, B selbst habe seine Äußerungen lustig gefunden. Er beschilderte s}Œ(oo u]š P •µ Z š v c<]•š Œ o v^ bestätigt, die Bemerkung u <}o o P Ìµ u c,µv gab B in einem weiteren Verfahren vor der Bundes-Gleichbehandlungskommission selbst zu.
A war in der ... X lediglich Urlaubsersatzkraft, sie gab an, dass ihr ... kündigen werde, weil er eine Lehrstelle gefunden habe. Auf Grund des Umstandes, dass es zwischen As ... und B einmal eine Diskussion gab, kann und darf A nicht unterstellt werden, dass sie B fälschlich beschuldigte, die in Rede stehende Bemerkung gemacht zu haben. Dies gilt auch für den Fall, dass es von Seiten der Personalvertretung Bestr

bungen gegeben haben sollte, darauf hinzuwirken, dass die Tätigkeit auf der ... X beendet wird.
Auf Grund von As glaubwürdigem Auftreten bei ihrer Befragung durch den Senat in Zusammenhalt mit den Aussagen der von den Dienstgebervertretern befragten Bediensteten kam der Senat zu dem Ergebnis, dass die Antragstellerin die Wahrheit sagt.

Die B u Œ l µ v P Ì µ u v ‰ Œ }] Œ v • c >] Œ o • ^ Œ ä - Z Œ š Ì Á] re und beeinträchtigt (auch objektiv) die Würde der betroffenen Person, da sie jenen Respekt vermissen lässt, der von den Bediensteten im Umgang miteinander erwartet werden darf. Eine derartige Bemerkung im Rahmen des Arbeits- bzw. Dienstverhältnisses ist absolut unangebracht und es ist nachvollziehbar, dass die betroffene Person in der Folge ihre Arbeitsumwelt als einschüchternd, feindselig oder demütigend empfindet. Auch wenn man davon ausgeht, dass die Bemerkung in der Absicht einen c ^ Z u Z ^ Ì µ u Z v (o o v o] ˜ U } Œ Á] o Œ u] v š U • c eine solche Äußerung zu, ändert dies nichts am sexuell belästigenden Charakter der Bemerkung. Gerade von einer Person in einer Leitungsfunktion kann erwartet werden, dass sie darauf achtet korrekt aufzutreten, um der Vorbildwirkung gerecht zu Á Œ v U µ Z Á v v] h u • š v v Œ] v • š • o o c • } v rechtsfreundliche Vertreter von As ausdrückte, und der Umgangston als rau zu bezeichnet werden kann.

Der Senat stellt daher fest, dass A durch die Bemerkung, sie könne ein Diensthemd haben, wenn sie es vor ihm anprobiere, sexuell belästigte.

Auf die schadenersatzrechtlichen Ansprüche des § 19 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wird verwiesen.

<u>Empfehlung</u>

1.) Senat empfiehlt B, in Zukunft in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass die sexuelle Sphäre berührende oder betreffende Bemerku P v U v • ‰] o µ v P v U c ^ Z Œ Ì ^ µ v l , Œ ‰ Œ o] Z s Œ Z der Dienstverrichtung zu unterlassen sind.
2.) Der Österreichischen Post AG wird empfohlen, insbesondere die Führungskräfte im Hinblick auf die Bestimmung des § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu unterweisen bzw. zu schulen.

Wien, Oktober 2016