jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2016/11/15 GBK I/529/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.11.2016

Norm

§7 Abs1 Z3 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Belästigung durch Dritten

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 15. November 2016 über den am 17. Oktober 2013 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung durch Dritte gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch Frau Mag.a B (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/529/13, zu folgendem

Prüfungsergebnis

Frau A ist nicht aufgrund des Geschlechtes durch eine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG durch Frau Mag.a B diskriminiert worden.

Der zugleich eingebrachte Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GlBG, beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GlBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG sowie durch schuldhaftes Unterlassen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, im Falle einer geschlechtsbezogenen Bela?stigung durch Dritte eine nach den gesetzlichen Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, gema?ß § 7 Abs. 1 Z 2 GlBG durch die X GmbH wurde von der GAW am 31. März 2015 zurückgezogen.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin

sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und der Antragsgegnerin vom 19. Oktober 2016. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr C am 19. Oktober 2016 und Frau Mag.a D, MAS am 15. November 2016 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin mit der X GmbH vom 10. Juli 2006, den Aktenvermerk vom 30. November 2006 über die Bestellung der Antragstellerin zur Stellvertretenden Hygienefachkraft, das E-Mail der Antragstellerin vom 14. Juni 2013 betreffend Elternteilzeit im Ausmaß von 24 Wochenstunden, die Bestätigungen vom 19. Juni 2013 über den Wiedereintritt der Antragstellerin und die Inanspruchnahme einer Elternteilzeit sowie die Stellungnahmen der rechtsfreundlichen Vertretung der X GmbH an die GAW vom 2. Juli und 4. September 2013 und an Senat I der GBK vom 11. November 2013.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei diplomierte Krankenschwester und seit Juli 2006 im X als Operationsschwester tätig. Seit Dezember 2006 habe sie überdies die Spezialaufgabe einer vertretenden Hygienefachkraft ausgeübt. Die Notwendigkeit der Bestellung einer Hygienefachkraft sei im Wiener Krankenanstaltengesetz festgehalten. Weiters bestimme § 17 des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes (GuKG), dass für die Tätigkeit einer Hygienefachkraft eine Sonderausbildung zu absolvieren sei, und zwar innerhalb von fünf Jahren ab Aufnahme der Tätigkeit.

Sie habe während ihrer Tätigkeit als stellvertretende Hygienefachkraft nicht den Eindruck gehabt, dass seitens ihrer Arbeitgeberin besonders darauf geachtet worden sei, dass sie die Ausbildung zur Hygienefachkraft tatsächlich innerhalb der vorgeschriebenen Zeit absolviere. Auch nach Ablauf der gesetzlichen Fünfjahresfrist, ab Ende 2011, habe sie weiterhin bis zum Beginn ihres Mutterschutzes im Juni 2012 die stellvertretende Hygienetätigkeit ausgeübt.

Am 27. Mai 2013 – noch während der Karenz der Antragstellerin – habe eine Sitzung des Hygieneteams stattgefunden, zu der die Antragstellerin eingeladen gewesen sei und an der sie teilgenommen habe. Dort habe sich die neue, seit Mai tätige Pflegedirektorin des X, die Antragsgegnerin, vorgestellt. Unter anderem sei in dieser Sitzung thematisiert worden, dass die Antragstellerin den Lehrgang Krankenhaushygiene, der im Herbst wieder angeboten worden sei, jedenfalls besuchen sollte. Außerdem sei es bei dieser Sitzung auch um die Nachbesetzung der Funktion der Haupt-Hygienefachkraft gegangen, da Frau E, die diese Funktion seit der Anstellung der Antragstellerin ausgeübt gehabt habe, mit Ende August 2013 das X verlassen würde. Frau E, die mit der Antragstellerin immer konstruktiv zusammengearbeitet gehabt habe, habe in der Sitzung diese als ihre Nachfolgerin vorgeschlagen. Dies habe sie mit ihr vorab besprochen gehabt und die Antragstellerin sei daran interessiert gewesen, die Funktion der Hygienefachkraft als Haupttätigkeit zu übernehmen. Der Vorschlag sei im Hygieneteam zustimmend zur Kenntnis genommen worden, die Antragsgegnerin habe sich dazu nicht geäußert.

Im Anschluss an diese Sitzung seien die Antragsgegnerin und die Antragstellerin in das Zimmer der Pflegedirektorin gegangen, um über die Details des Wiedereinstiegs der Antragstellerin zu sprechen. Die Antragstellerin habe angenommen, dass hierbei auch fixiert würde, dass sie den Lehrgang Krankenhaushygiene im Herbst 2013 besuchen sollte. Allerdings sei dieses Gespräch gänzlich anders verlaufen als von der Antragstellerin erwartet. Die Antragsgegnerin habe ihr nämlich eröffnet, dass sie keinesfalls zustimmen würde, dass die Antragstellerin den Lehrgang in diesem Jahr machen solle, da „ihrer Erfahrung nach Mitarbeiterinnen nach einem Kind auch ein zweites Kind bekommen und dann für den Betrieb nicht verfügbar sind“. Sie habe ungefragt erzählt, dass sie selbst drei Kinder habe und daher davon ausgehe, dass auch die Antragstellerin zumindest noch ein zweites Kind bekommen werde. Weiters habe sie gemeint, dass es unter diesen Umständen eventuell überhaupt sinnvoller wäre, die Krankenhaushygiene „jemand anderem zu überlassen“, da das X sonst möglicherweise „fehlinvestieren“ würde. Sie werde Rücksprache mit der Geschäftsführerin des X und dem Sanitätsrat halten und die Antragstellerin die Entscheidung wissen lassen.

Die Antragstellerin habe dieses Gespräch einigermaßen entsetzt verlassen. Sie habe sich durch die Bemerkungen und Unterstellungen der Antragsgegnerin diskriminiert gefühlt und sei ratlos gewesen, da die Anmeldung für den Lehrgang Krankenhaushygiene mit Ende Juni 2013 befristet gewesen sei und sie hier eine baldige Entscheidung benötigt habe. Sie habe sich daher an die Geschäftsführerin gewandt und es sei kurz danach zu einem weiteren Gespräch zwischen Frau Mag.a D, MAS und der Antragstellerin sowie deren Mann gekommen, bei dem auch die Antragsgegnerin anwesend gewesen sei. Bei diesem Gespräch habe die Antragstellerin vorgebracht, dass die Aussagen der Antragsgegnerin ihr gegenüber nicht in Ordnung gewesen und von ihr als diskriminierend empfunden worden seien.

Frau Mag.a D, MAS habe zunächst gemeint, dass sie solche Aussagen ebenfalls nicht in Ordnung finden würde, sich jedoch nicht vorstellen könne, dass die Antragsgegnerin dies gesagt habe. Die Antragsgegnerin habe eingeräumt, dass sie das zwar so formuliert, jedoch nicht so gemeint habe und sich dann dafür entschuldigt, auch mit dem Argument, dass sie sich nicht so gut auskenne, da sie erst seit Mai 2013 die Funktion der Pflegedirektorin innehabe.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 12. November 2013 gab diese im Wesentlichen an, sich der Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der X GmbH vom 11. November 2013 vollinhaltlich anzuschließen.

In der genannten Stellungnahme wurde zu den Vorwürfen gegen die Antragsgegnerin insbesondere vorgebracht, dass zahlreiche behauptete Äußerungen seitens der Antragsgegnerin unrichtig seien. So werde beispielsweise die Aussage der Antragsgegnerin bezüglich einer „Fehlinvestition" verkürzt und tendenziös wiedergegeben. Die Antragsgegnerin habe in diesem Gespräch die Überlegung dargestellt, dass die kostenpflichtige Ausbildung zur Hygienefachkraft, die im Übrigen innerhalb der (auch bezahlten) Dienstzeit absolviert werde, nur dann finanziert werde, wenn die betreffende Person auch als Hygienefachkraft tätig werden könne. Dass die Ausbildung für eine Tätigkeit nur dann finanziert werde und auch während der Dienstzeit absolviert werden könne, wenn die betreffende Person diese Tätigkeit für das zahlende Unternehmen in weiterer Folge auch ausübe, sei aber in keinster Weise verwerflich oder diskriminierend. Dies sei für die Antragsgegnerin, die zu diesem Zeitpunkt erst seit wenigen Wochen als Pflegedirektorin tätig gewesen sei, aufgrund ihres Informationsstandes insbesondere deshalb fraglich gewesen, weil sie Bedenken bezüglich der Ausbildung aufgrund der abgelaufenen Fünfjahresfrist gehabt habe und weil sie der Auffassung gewesen sei, dass die Antragstellerin die Tätigkeit als Hygienefachkraft schon aufgrund der dafür notwendigen Stundenanzahl nicht übernehmen könne. Beide Vermutungen der Antragsgegnerin hätten sich im Nachhinein auch als zutreffend erwiesen.

Die Voraussetzungen für die Absolvierung der Sonderausbildung seien in§ 17 GuKG geregelt und würden zumindest sechs Monate an 800 Stunden theoretischer und praktischer Ausbildung betragen. § 17 Abs. 7 GuKG ordne ex lege den Angehörigen des gehobenen Dienstes der Gesundheits- und Krankenpflege als Berufspflicht an, dass sie die Sonderausbildung innerhalb von fünf Jahren ab Aufnahme der Tätigkeit erfolgreich absolvieren müssen. Nach Ablauf dieser Frist sei die Durchführung der Tätigkeit ex lege nicht mehr gestattet. Keinesfalls sei es richtig, dass die Arbeitgeberin keinen Wert darauf gelegt hätte, dass die Ausbildung zur Hygienefachkraft nicht innerhalb der vorgeschriebenen Zeit absolviert werde. Im Antrag werde behauptet, dass die Antragstellerin auch nach Ablauf der Fünfjahresfrist durchgehend als stellvertretende Hygienefachkraft eingesetzt worden sei. Tatsächlich habe sie von 19. März an keine Dienste mehr absolviert. Sie sei lediglich am 25. bis 27. Jänner 2012 und am 16. bis 17. Februar 2012, also insgesamt fünf Tage, im Haus tätig gewesen. Nur innerhalb dieser Tage sei sie noch als offiziell stellvertretende Hygienefachkraft tätig gewesen. Die Einschulung der neuen stellvertretenden Hygienefachkraft, Frau F, habe Anfang April 2012 stattgefunden. Die Behauptung, dass die Antragstellerin bis zu Beginn ihres Mutterschutzes im Juni 2012 stellvertretende Hygienefachkraft gewesen sei, sei daher nachweislich unrichtig.

Die nicht bewilligte Ausbildung stehe insgesamt in keinem Zusammenhang mit dem Familienstand der Antragstellerin, sondern ergebe sich aus den in der Stellungnahme dargelegten rechtlichen Rahmenbedingungen, sowie deren mangelndem Engagement im Zusammenhang mit der Absolvierung der Fortbildung sowie im Rahmen ihrer Tätigkeit als Stellvertreterin insgesamt. Die Äußerungen der Antragsgegnerin, aus denen die GAW eine geschlechtsbezogene Belästigung ableite, seien verkürzt und unrichtig wiedergegeben worden, wie bereits dargelegt worden sei. Die Aussagen bezüglich ihrer persönlichen Erwerbsbiografie als Mutter seien unpassend gewesen, würden aber nicht ausreichen, um den objektiven Tatbestand der Belästigung zu erfüllen. Selbst wenn man in diesen Äußerungen eine geschlechtsbezogene Diskriminierung erkenne, sei zu betonen, dass die Antragsgegnerin sich ausdrücklich für ihre Äußerungen entschuldigt habe. Dies ergebe sich im Übrigen auch aus dem Antrag.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes auch vor, wenn eine Person durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen durch Dritte in Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird.

Gemäß § 7 Abs. 2 Z 1 GlBG liegt geschlechtsbezogene Belästigung vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht ist und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

Als Dritte im Sinne des § 7 kommen Personen in Betracht, die vom/von der ArbeitgeberIn und der belästigten Person verschieden sind, so zB ArbeitskollegInnen, Vorgesetzte, GeschäftspartnerInnen oder KundInnen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin.2

Ob die Würde einer Person beeinträchtigt wird, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Hinzu kommt das subjektive Kriterium, dass dieses Verhalten für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Haftung des/der unmittelbaren Belästigers/Belästigerin grundsätzlich verschuldensunabhängig ist. Subjektive Elemente auf Seite des Belästigers/der Belästigerin bleiben daher außer Betracht. Es ist demnach unerheblich, ob er/sie die Absicht hatte, zu belästigen.3

Je nach Massivität des Verhaltens können wiederholte Verhaltensweisen oder auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der Belästigung erfüllen, wenn er entsprechend schwerwiegend ist.

Die geschlechtsbezogene Belästigung bezieht sich sowohl auf das biologische Geschlecht an sich, d.h. auf die Unterscheidung zwischen Mann und Frau, als auch auf daran anknüpfende Rollenzuweisungen. Unter geschlechtsbezogenes Verhalten sind jene Verhaltensweisen zu subsumieren, die die Betroffenen aufgrund ihres Geschlechtes belästigen, die aber nicht mit sexuellem Verhalten zu tun haben. Kern der Belästigung im Sinne des § 7 ist das Abzielen auf das bloße Geschlecht.4

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Bei Berufung auf §§ 6 oder 7 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, die Antragsgegnerin habe sich im Zuge des Gesprächs am 27. Mai 2013 auf die familiäre Situation der Antragstellerin bzw. Zuschreibungen, welche die Antragsgegnerin damit offenbar verbinde, bezogen, wonach ihrer Erfahrung nach Mitarbeiterinnen nach einem Kind ein zweites Kind bekommen und dann für den Betrieb nicht verfügbar seien, sie davon ausgehe, dass auch die Antragstellerin ein zweites Kind bekommen werde und es unter diesen Umständen eventuell überhaupt sinnvoller wäre, die Krankenhaushygiene jemand anderem zu überlassen, da das X sonst möglicherweise fehlinvestieren würde, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin seit 10. Juli 2006 in der X GmbH als Diplomierte Krankenschwester tätig gewesen ist und ab 1. Dezember 2006 zusätzlich die Funktion der Stellvertretenden Hygienefachkraft innehatte.

Am 27. Mai 2013 fand – während der Karenz der Antragstellerin – eine Sitzung des Hygieneteams statt, an der auch die Antragstellerin teilnahm. Ebenfalls anwesend war die Antragsgegnerin, die sich als neue Pflegedirektorin vorstellte.

Anschließend an diese Sitzung kam es zu einem Vieraugengespräch zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin. Sowohl bei der Sitzung als auch beim nachfolgenden Gespräch wurde die Absolvierung der Sonderausbildung in der Krankenhaushygiene durch die Antragstellerin sowie die Nachbesetzung von Frau E in der Funktion der Hygienefachkraft thematisiert. Beim Vieraugengespräch hat die Antragsgegnerin jedenfalls auf den Umstand, dass sie drei Kinder hat und es für sie teilweise schwierig gewesen ist, Bezug genommen.

Strittig ist, ob auch die weiteren von der Antragstellerin vorgebrachten Aussagen getätigt wurden. Vielmehr argumentierte die Antragsgegnerin, sie habe nicht die Kompetenz gehabt darüber zu entscheiden, ob die Antragstellerin die Stelle der Hygienefachkraft ausüben könne oder nicht und das der Antragstellerin auch so kommuniziert. Sie sei davon ausgegangen, dass die Antragstellerin als OP-Schwester in ihren Kompetenzbereich zurückkehre.

Am 12. Juni 2013 kam es zu einem Gespräch zwischen der Antragstellerin, der Geschäftsführerin der X GmbH und der Antragsgegnerin, bei dem auch der Lebensgefährte der Antragstellerin, Herr C, anwesend war, in dem der berufliche Wiedereinstieg der Antragstellerin nach ihrer Elternkarenz besprochen wurde. Thema war dabei u.a. ihr Einsatz als Hygienefachkraft sowie ihre zukünftige Teilnahme an der Sonderausbildung in der Krankenhaushygiene. Beides wurde von der Geschäftsführerin vor dem Hintergrund der Fünfjahresfrist für die Absolvierung der Ausbildung, welche bereits am 30. November 2011 abgelaufen ist, aufschiebend negativ beantwortet. Bei diesem Gespräch entschuldigte sich die Antragsgegnerin bei der Antragstellerin.

Widersprüchliche Angaben machten die Auskunftspersonen dazu, in welcher Form die Entschuldigung der Antragsgegnerin erfolgte. Nach Ansicht von Frau Mag.a D, MAS handelte es sich um eine ehrliche und ausführliche Entschuldigung, da die Antragsgegnerin angesprochen habe, dass sich die Antragstellerin offensichtlich irritiert gefühlt habe, weil sie über ihre eigene Situation sehr viel erzählt habe. Herr C gab hingegen an, die Antragsgegnerin habe bestätigt, dass es so gewesen sei, sie es aber anders gemeint habe, ohne zu erläutern, wie sie es gemeint habe. Er wisse auch nicht, ob es ihr leid tue.

Am 14. Juni 2013 stellte die Antragstellerin per E-Mail den Antrag auf Elternteilzeit im Ausmaß von 24 Wochenstunden.

Der Wiedereintritt und die Elternteilzeit wurden mit Schreiben vom 19. Juni 2013 bestätigt.

Im Hinblick auf die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens wurde der vorliegende Konflikt nach Ansicht des Senates dadurch ausgelöst, dass die Antragstellerin sowohl zum Gespräch mit der Antragsgegnerin als auch zum nachfolgenden Gespräch mit der Geschäftsführung – wie von Frau Mag.a D, MAS ausgesagt – mit dem Ziel, zwei Punkte (Ausbildung und Übernahme der Funktion der Hygienefachkraft) abzuklären, gekommen ist. Diese konnten nicht ad hoc bejaht werden, da zuerst die Problematik der bereits Ende November 2011 abgelaufenen Fünfjahresfrist mit der Sanitätsbehörde besprochen werden musste. Es erscheint dem Senat glaubhaft, dass die Antragstellerin über die aufschiebend negative Entscheidung verärgert war, dies vor dem Hintergrund, dass es für den Senat durchaus vorstellbar ist, dass in diesen Gesprächen Aussagen zu Kinder, Familienplanung udgl. gefallen sind. Es kann als Reaktion, wie die Antragstellerin das Gespräch wahrgenommen hat, gewertet werden, dass diese bereits zwei Tage später ihre Rückkehrpläne bekannt gegeben hat, wobei der Wiedereintritt mit 40 Wochenstunden in den ersten beiden Monaten erfolgte und sie ab 21. Oktober 2013 Elternteilzeit in Ausmaß von 24 Wochenstunden in Anspruch nahm – für die Funktion der Hygienefachkraft wären 26,5 Wochenstunden notwendig gewesen. Erörterungen über private Umstände und Überlegungen hinsichtlich Karriere und eines möglichen weiteren Kindes können von einer Arbeitnehmerin durchaus als belästigend aufgefasst werden und das Arbeitsklima beeinträchtigen und sind von Vorgesetzten daher zu unterlassen. Es liegt in der Verantwortung einer Führungskraft, zum Einen klar zu kommunizieren um Missverständnisse über die Motive einer Entscheidung zu vermeiden und zum Anderen im Sinne einer Konfliktbewältigung auch weiterhin zu versuchen einen positiven Weg einzuschlagen. In diesem Zusammenhang wird auf die Aussage der Antragstellerin verwiesen, wonach es ihr um eine Entschuldigung der Antragsgegnerin und von Frau Mag.a D, MAS gehe sowie die Wiederherstellung ihres Rufes im Unternehmen. Daraus ist zu schließen, dass die bereits erfolgte Entschuldigung der Antragsgegnerin nicht konfliktbereinigend war. Im gegenständlichen Fall ist von der Antragstellerin jedoch nicht ausreichend dargetan worden, wie sich die Zusammenarbeit nachfolgend gestaltet hat, sodass alle Tatbestandselemente einer geschlechtsbezogenen Belästigung erfüllt wären. Nach Auffassung des Senates hat das Verhalten der Antragsgegnerin – in Zusammenschau der dem Senat bekanntgewordenen Gesamtumstände – nicht das für eine Belästigung erforderliche Mindestmaß an Intensität erreicht.

Es liegt daher keine geschlechtsbezogene Belästigung gemäß § 7 Abs. 1 Z 3 GlBG vor.

Wien, 15. November 2016

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 9.

3 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 6 Rz 12.

4 Vgl. Ebenda § 7 Rz 3.

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at