jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2024/1/23 GBK I/1096/22

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.01.2024

Norm

§3 Z5 GlBG
§13 GlBG

1. GlBG § 3 heute
2. GlBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GlBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

1. GlBG § 13 heute
2. GlBG § 13 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GlBG § 13 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

beruflicher Aufstieg, Aus- und WeiterbildungBenachteiligungsverbot

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Jänner 2024 über den am 28. Juli 2022 eingelangten Antrag von A, BA BA (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Benachteiligung gemäß § 3 Z 5 iVm § 13 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1096/22, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Jänner 2024 über den am 28. Juli 2022 eingelangten Antrag von A, BA BA (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Benachteiligung gemäß Paragraph 3, Ziffer 5, in Verbindung mit Paragraph 13, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1096/22, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A, BA BA ist als Reaktion auf ihre Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Nichtbeachtung ihrer Bewerbungen gemäß § 13 GlBG durch Z benachteiligt worden.A, BA BA ist als Reaktion auf ihre Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes durch die Nichtbeachtung ihrer Bewerbungen gemäß

Paragraph 13, GlBG durch Z benachteiligt worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 1. März 2017 als Fachmitarbeiterin im Beratungszentrum ... tätig, wo ...-prüfungen für die ... zu ihren Kernaufgaben gehören.

Im Jahr 2020 habe sie sich an den Arbeitnehmer/innenschutz ihrer Firma (ein Sub-Team der Personalabteilung) gewandt, weil sie sich im Zeitraum Ende 2019 bis August 2020 unangemessenen und unerwünschten Fragen, Kommentaren und Witzen, die in die sexuelle Sphäre fallen, ausgesetzt gesehen habe.

Kurze Zeit später habe sie begonnen, sich innerhalb des Z auf verschiedene Stellen zu bewerben, um sich unternehmensintern weiterzuentwickeln. Seit Anfang 2021 habe sie eine Vielzahl an Bewerbungen geschrieben, teilweise innerhalb ihres eigenen Bereichs (...), teilweise in anderen thematischen Bereichen. Da sie trotz einschlägiger Qualifikationen und Berufserfahrung vor allem als interne Kandidatin innerhalb ihres eigenen thematischen Bereichs nie zumindest eine Einladung auf ein Interview erhalten habe, Feedback schwer bis gar nicht einzuholen und die Wahl der Besetzung teilweise verwunderlich gewesen sei, ersuche sie um Prüfung, ob hier Aufstiegsdiskriminierungen in Verbindung mit meiner Meldung der sexuellen Belästigung im Herbst 2020 vorliegen (§ 3 Z 5 GlBG iVm § 13 GlBG). Kurze Zeit später habe sie begonnen, sich innerhalb des Z auf verschiedene Stellen zu bewerben, um sich unternehmensintern weiterzuentwickeln. Seit Anfang 2021 habe sie eine Vielzahl an Bewerbungen geschrieben, teilweise innerhalb ihres eigenen Bereichs (...), teilweise in anderen thematischen Bereichen. Da sie trotz einschlägiger Qualifikationen und Berufserfahrung vor allem als interne Kandidatin innerhalb ihres eigenen thematischen Bereichs nie zumindest eine Einladung auf ein Interview erhalten habe, Feedback schwer bis gar nicht einzuholen und die Wahl der Besetzung teilweise verwunderlich gewesen sei, ersuche sie um Prüfung, ob hier Aufstiegsdiskriminierungen in Verbindung mit meiner Meldung der sexuellen Belästigung im Herbst 2020 vorliegen (Paragraph 3, Ziffer 5, GlBG in Verbindung mit Paragraph 13, GlBG).

Drei exemplarische Schwerpunkte:

1) Bewerbung als Qualitätsbeauftragte im Winter 2021 mit Kenntnis über erfolglosen Ausgang am 28. Jänner 2022: Ende 2021 habe sie sich für eine Stelle als Qualitätsbeauftragte beim Beratungszentrum 2, das als Leitungsbüro ihrem eigenen Beratungszentrum übergeordnet sei, beworben. Diese Funktion sei im Unternehmen im Gehaltsband 3500€ Brutto angesiedelt, eine Differenz von 700€ Brutto monatlich zu ihrem derzeitigen Gehalt. Die Stelle hätte für sie einen signifikanten Karriereaufstieg bedeutet. Am 28. Jänner 2022 sei die Personalentscheidung verkündet worden. Auf dem Weg habe auch sie Kenntnis über ihre Absage erhalten. Von der Entscheidungsträgerin habe sie auf ihre Anfrage hin das Feedback erhalten, dass sie zwar „fachlich immer völlig korrekt“ arbeite, jedoch „immer Unruhe in [ihrem] Team schaffe“, keiner mehr mit ihr zusammenarbeiten wolle und sie nicht diplomatisch sei. Da die Entscheidungsträgerin selten im Beratungszentrum vor Ort sei, sie mit der Entscheidungsträgerin in ihren mittlerweile fünf Dienstjahren maximal 30 Minuten akkumulierten persönlichen Kontakt gehabt habe und sie trotz objektiv starker und in der aussagekräftigen Bewerbung bewusst angesprochenen Qualifikationen nicht zum Interview eingeladen worden sei, könne sie nur schließen, dass ihre Meinung nicht aufgrund persönlicher direkter Wahrnehmungen entstanden sei. Die Antragstellerin genieße den Ruf unter Kolleginnen und Kollegen, sehr genau und strukturiert gemäß interner Richtlinien zu arbeiten und könne den Vorwurf der Unruhestiftung nicht nachvollziehen, zumal in sämtlichen der Bewerbung angehängten Dienstzeugnissen ihr fröhlicher und kollaborativer Charakter über die Jahre von mehreren Dienstgebern angesprochen werde. Im Zwischenzeugnis vom Z selbst (!) stehe sogar, dass die Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen „stets vorbildlich“ und „von Respekt und Empathie“ geprägt sei und sie „von Kolleg:innen sehr geschätzt“ werde. Sie frage sich, ob sich das Feedback eine Unruhestifterin zu sein nicht ausschließlich auf die gruppendynamisch sehr herausfordernde Zeit rund um ihre Beschwerde beim Arbeitnehmer/innenschutz der Firma beziehe. Mittlerweile (ein halbes Jahr nach der Personalentscheidung) sei die Person, die die Stelle erhalten habe, aufgrund einer Umstrukturierung in der Funktion aufgestiegen und die Stelle wurde zur Nachbesetzung im Frühjahr 2022 erneut mündlich ausgerufen. Auch diesmal habe sie trotz Qualifikation als interne Kandidatin kein Interview erhalten. Die Stelle soll durch einen Kollegen nachbesetzt werden, der erst vor einem

Jahr aus einer verwandten Organisationseinheit (Buchhaltung) in die Organisationeinheit der Antragstellerin gewechselt sei. Seine relevanten Qualifikationen kenne sie nicht; sie wisse nur aus seiner Signatur, dass er vermutlich, im Gegensatz zu ihr, kein Akademiker sei. Insgesamt seien sie beide etwa gleich lang bei der Firma angestellt.

2) Projektteammitglieder: Seit etwa drei Jahren sei die Antragstellerin in einem Umstrukturierungsmultiprojekt mit hohem Komplexitätsgrad. Für die Projektstunden sei im Kollektivvertrag keine Überzahlung vorgesehen, eine Entlohnung dieser Mehrleistung sei nur über einen internen Stellenwechsel möglich. Von den ursprünglich einer Handvoll Projektteammitgliedern zu Projektbeginn haben sich alle, außer einer Kollegin, die sich in Mutterkarenz befinde, im Unternehmen weiterentwickeln können (Stellen, für die sich auch die Antragstellerin beworben habe). Eine Kollegin verdiene 700€ mehr als sie, eine andere 1000€ und ein Kollege habe aus einem niedrigerem Gehaltsband in das der Antragstellerin aufsteigen können (wohlverdient, aber ohne Matura). Zwei weitere seien in Leitungsfunktionen aufgestiegen. Eine weitere Person habe sich horizontal in eine andere Organisationseinheit entwickeln können. Alle diese Personen nehmen weiterhin am Projekt teil, werden über ihre Stellenwechsel jedoch in vielen Fällen höher dafür entlohnt als die Antragstellerin. Sie sei die einzige aus dem ursprünglichen Projektteam ihrer Organisationseinheit, die genau so viel verdiene wie vor drei Jahren.

3) Bewerbung als Fachmitarbeiterin im Fachbereich ..., Sub-Team „...“: Dieser Bereich im Z sei u.a. für ...-planung, ... und fachliche Grundsatzfragen zuständig. Bis heute habe sie sich insgesamt fünf Mal in drei Jahren für diesen bzw. diesem übergeordneten Fachbereich ... beworben (innerhalb des letzten Halbjahres allein am 8.3.2022 bzw. am 7.5.2022), sei jedoch aus nicht nachvollziehbaren Gründen bisher kein einziges Mal zu einem Interview eingeladen worden. Eine Kollegin aus dem Projektteam sei hingegen bereits im Frühjahr 2021 in das Team „...“ gewechselt. Diese Kollegin sei keinen einzigen Tag im ...-team der Organisationeinheit der Antragstellerin tätig gewesen, sondern im Team für ..., während die Antragstellerin nicht nur zum damaligen Zeitpunkt vier Jahre im ...-team gearbeitet habe, sondern auch vor dem Z im Fachbereich eines ... gearbeitet habe und gerade von einem Auslandseinsatz für ... in einem ... zurückgekehrt sei. Zuletzt habe sie gehört, dass im Frühjahr 2022 wieder ein Kollege eingestellt worden sei, welcher kein Akademiker sei und aus einer anderen, ebenfalls im Projekt mitbeteiligten Organisationseinheit (Buchhaltung, wie der voraussichtliche Qualitätsbeauftragte) dorthin gewechselt sei – sehr wahrscheinlich verbunden mit einem Gehaltsbandsprung.

Obwohl sie über die Jahre in vielen Mitarbeitergesprächen ihren starken Entwicklungswunsch wiederholt thematisierte, konsultierende Gespräche mit dem Betriebsrat mit verschiedenen Parteien stattgefunden haben, sie proaktiv Feedback zu ihren Bewerbungen einzuholen versuche, die Recruiting-Abteilung sie in Evidenz halte, sie täglich das Stellenportal ihrer Firma überfliege, sie sich um firmeninterne, informelle Referenzen bemühe, gelinge es ihr nicht, aufzusteigen. Da es sie vor allem innerhalb ihres einschlägigen Themenbereichs stark wundere, warum sie fünf Mal im Fachbereich und zwei Mal für die Qualitätsbeauftragtenstelle nicht einmal die Chance auf ein Interview erhalten habe, die Gründe nicht nachvollziehbar seien und die Stellenvergabe teilweise im Widerspruch zu ihrem eigenen Feedback (wenn einholbar) stehe, hoffe sie über die Gleichbehandlungskommission Klarheit darüber zu erlangen, ob hier Aufstiegsdiskriminierungen vorliegen, die aus ihrer damaligen Beschwerde wegen sexueller Belästigung resultieren und damit Benachteiligungen gemäß § 13 GlBG darstellen. Obwohl sie über die Jahre in vielen Mitarbeitergesprächen ihren starken Entwicklungswunsch wiederholt thematisierte, konsultierende Gespräche mit dem Betriebsrat mit verschiedenen Parteien stattgefunden haben, sie proaktiv Feedback zu ihren Bewerbungen einzuholen versuche, die Recruiting-Abteilung sie in Evidenz halte, sie täglich das Stellenportal ihrer Firma überfliege, sie sich um firmeninterne, informelle Referenzen bemühe, gelinge es ihr nicht, aufzusteigen. Da es sie vor allem innerhalb ihres einschlägigen Themenbereichs stark wundere, warum sie fünf Mal im Fachbereich und zwei Mal für die Qualitätsbeauftragtenstelle nicht einmal die Chance auf ein Interview erhalten habe, die Gründe nicht nachvollziehbar seien und die Stellenvergabe teilweise im Widerspruch zu ihrem eigenen Feedback (wenn einholbar) stehe, hoffe sie über die Gleichbehandlungskommission Klarheit darüber zu erlangen, ob hier Aufstiegsdiskriminierungen vorliegen, die aus ihrer damaligen Beschwerde wegen sexueller Belästigung resultieren und damit Benachteiligungen gemäß Paragraph 13, GlBG darstellen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 14. Oktober 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates

römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 14. Oktober 2022 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin seit 1. März 2017 in einem Angestelltendienstverhältnis zum Antragsgegner stehe. Die Antragstellerin sei als Fachmitarbeiterin im Z-Kund/innenservice, Beratungszentrum ..., Beratungszentrum 2 beschäftigt. Die Einreihung im Z Kollektivvertrag erfolge im Schema 000, nunmehr im 6. Berufsjahr.

Die Antragstellerin sei vom 1. März 2017 bis 30. September 2021 im Beratungszentrum 2 im „Team 1“ beschäftigt gewesen und sei seit 1. Oktober 2021, im selben Beratungszentrum, im „Team 2“.

Alleine schon der Wechsel der Teams liege an den Defiziten in den sozialen Kompetenzen der Antragstellerin. Die Antragstellerin habe sehr oft keinen wertschätzenden Umgang mit Kundinnen und Kunden des Antragsgegners. Auch innerhalb des Teams, in dem die Antragstellerin zunächst tätig gewesen sei („Team 1“), sei es zu Problemen und zu Unzufriedenheit im Team gekommen; auch dies aufgrund von Defiziten in der sozialen Kompetenz der Antragstellerin. Mit der Antragstellerin seien in diesem Zusammenhang mehrere Gespräche geführt worden und es seien ihr vom Antragsgegner Mediation, Coaching, Arbeitsbewältigungscoaching und arbeitspsychologische Sprechstunden angeboten worden. Diese Angebote seien von der Antragstellerin stets mit der Aussage, es gehe ihr im Team („Team 1“) ohnehin gut, abgelehnt worden. Seit 1. Oktober 2021 sei die Antragstellerin in einem anderen Team tätig.

Soweit die Antragstellerin hervorhebe, dass sie den Ruf genieße, sehr genau und strukturiert gemäß internen Richtlinien zu arbeiten - weswegen sie den Vorwurf der Unruhestiftung nicht nachvollziehen könne -, mag dies in Bezug auf ihre genaue und strukturierte Arbeitsweise mitunter zutreffen, nicht jedoch auf ihre soziale Kompetenz: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Antragsgegner werden durch ihre Führungskräfte einer jährlichen Leistungsbewertung unterzogen. Die Antragstellerin erhielt für den Bewertungsbereich „soziale Kompetenz" in den Jahren 2017 und 2019 jeweils nur 3 Punkte als niedrigste Bewertung aller Merkmale. Bei der Leistungsbewertung 2018 wurde die soziale Kompetenz der Antragstellerin gar nur mit 2 Punkten als erfüllt angesehen. Ohne Zweifel können sich auch die jährlichen Leistungsbewertungen auf die Karrieremöglichkeit im Unternehmen des Antragsgegners auswirken.

Soweit die Antragstellerin behaupte, sie sei bei ihren internen Stellenbewerbungen nie zu Interviews eingeladen worden, treffe dies nicht für alle ihre Bewerbungen zu.

Die Bewerbungen der Antragstellerin seien - teilweise wahllos, auch auf Stellen, deren Inhalte die Antragstellerin offenkundig nicht erfüllen konnte, zB IT - wie folgt:

Fachmitarbeiter/in Projektmanagement: Absage anhand des Gespräches (zu wenig spezifische Erfahrung); die Nachbesetzung sei extern erfolgt

Fachmitarbeiter/in Prozessmanagement: Absage anhand der Unterlagen; die Nachbesetzung sei extern erfolgt

Fachmitarbeiter/in ...: Absage anhand der Unterlagen; die Nachbesetzung sei intern erfolgt

Projektleiter/in Beratungszentrum ...: Absage anhand des Gespräches; die Nachbesetzung sei intern erfolgt

Fachmitarbeiter/in Koordination der Fachbereichsleitung, Fachbereich 3: Absage anhand der Unterlagen; die Nachbesetzung sei intern erfolgt (langjährige Führungserfahrung)

Sozialmanager/in: Absage anhand der Unterlagen; die Nachbesetzung sei intern erfolgt

Die Stellenbesetzungen beim Antragsgegner erfolgen strukturiert nach einem einheitlichen Prozedere, das ausschließlich objektive Maßstäbe zu Grunde lege. Die Besetzung einzelner Positionen erfordere nicht zwingend oder vorranging akademische Ausbildungen. Die Stellenbesetzungen werden stets anhand der bestgeeigneten Bewerberinnen bzw. Bewerber vorgenommen.

Grundsätzlich entscheide die jeweilige Führungskraft, wie die offene Stelle besetzt werden soll. Im Unternehmen des Antragsgegners sei es üblich, dass die Stellen im internen Jobportal aktuell gehalten werden. Ein verkürztes Bewerbungsverfahren (durch interne Ausschreibung) sei im Unternehmen ebenfalls nicht unüblich.

Die Entscheidung zur Ausschreibung werde in Abstimmung mit der Stabstelle Personal getroffen. Alle extern geschalteten Inserate werden automatisch auch auf der Homepage des Antragsgegners veröffentlicht. Bei allen

Bewerberinnen und Bewerber, die zu einem Gespräch vor Ort waren, erfolge eine persönliche, mündliche Absage durch die Führungskraft. Für die restlichen Bewerberinnen und Bewerber aus dem Bewerbungslauf erfolge die Absage nach Administration der Führungskraft automatisiert durch die Stabsstelle Personal.

Der Antragsgegner biete intern auch ein Potentialprogramm an. Dort können sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bewerben, die eine Weiterentwicklung in eine Führungsfunktion oder Expert/innenrolle anstreben. Die Antragstellerin habe sich nie für dieses Programm beworben. Freilich haben bei Bewerbungen für Führungspositionen oder Expertenpositionen jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Vorteil, die dieses Potentialprogramm absolviert haben.

Der Grundsatz des Kollektivvertrages des Antragsgegners lautet unter anderem „Gleiche Arbeit - gleicher Lohn“ und widme sich der Sicherstellung einer diskriminierungsfreien Umsetzung des Gehaltssystems. Seit 1. Jänner 2007 widme sich der Antragsgegner der Änderung von einer Ausbildungsorientierung zu einer Funktionsorientierung für die Stellenbesetzung. Die Besetzung von Stellen sei daher nicht vorranging durch akademische Ausbildungen gekennzeichnet.

Abschließend sei festzuhalten, dass es vorliegend keinen Zusammenhang mit dem Aufzeigen von Problemen im Team, auch in Hinblick auf „sexualisierte Arbeitsumgebung“, und der Nichteignung der Antragstellerin für deren bisherige Stellenbewerbungen gebe.

Aus sämtlichen angeführten Gründen sei beim Antragsgegner kein Sachverhalt, der gemäß § 3 Z 5 iVm § 13 GIBG eine Behinderung im beruflichen Ausstieg aufgrund des Geschlechtes, oder aufgrund von Beschwerden der Antragstellerin wegen sexueller Belästigung, darstelle, verwirklicht.Aus sämtlichen angeführten Gründen sei beim Antragsgegner kein Sachverhalt, der gemäß Paragraph 3, Ziffer 5, in Verbindung mit Paragraph 13, GIBG eine Behinderung im beruflichen Ausstieg aufgrund des Geschlechtes, oder aufgrund von Beschwerden der Antragstellerin wegen sexueller Belästigung, darstelle, verwirklicht.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und Mag.a Y (informierte Vertreterin des Antragsgegners) vom 6. Dezember 2023. Als weitere Auskunftsperson wurde DSA X am 6. Dezember 2023 befragt. Die weiteren Auskunftspersonen DSA W, Mag.a V, U, BA, T, S, MA wurden am 23. Jänner 2024 befragt. Die Auskunftsperson Maga R gab im Wege eines schriftlich beantworteten Fragenkatalogs Auskunft. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Lebenslauf der Antragstellerin, eine chronologische Auflistung von Bewerbungen der Antragstellerin beim Antragsgegner ab 2020, diverse Stellenausschreibungen, Bewerbungsschreiben und Ablehnungsschreiben sowie ein Zwischenzeugnis der Antragstellerin vom Antragsgegner vom 14. Mai 2021.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und Mag.a Y (informierte Vertreterin des Antragsgegners) vom 6. Dezember 2023. Als weitere Auskunftsperson wurde DSA römisch zehn am 6. Dezember 2023 befragt. Die weiteren Auskunftspersonen DSA W, Mag.a römisch fünf, U, BA, T, S, MA wurden am 23. Jänner 2024 befragt. Die Auskunftsperson Mag.a R gab im Wege eines schriftlich beantworteten Fragenkatalogs Auskunft. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Lebenslauf der Antragstellerin, eine chronologische Auflistung von Bewerbungen der Antragstellerin beim Antragsgegner ab 2020, diverse Stellenausschreibungen, Bewerbungsschreiben und Ablehnungsschreiben sowie ein Zwischenzeugnis der Antragstellerin vom Antragsgegner vom 14. Mai 2021.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lautet:Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lautet:

„§13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/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. § 12 gilt sinngemäß.“„§13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/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. Paragraph 12, gilt sinngemäß.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen3

Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes einer Benachteiligung der Antragstellerin bei ihren Bewerbungen als Reaktion auf ihre Beschwerde über ein sexualisiertes Arbeitsumfeld, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes einer Benachteiligung der Antragstellerin bei ihren Bewerbungen als Reaktion auf ihre Beschwerde über ein sexualisiertes Arbeitsumfeld, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 1. März 2017 bis 30. April 2023 als Fachmitarbeiterin im Beratungszentrum … beim Antragsgegner tätig. Zu ihrer Kernaufgabe gehörte die …-prüfung für die ….

Seit 1. Mai 2023 hat sie eine befristete Stelle als Projektleiterin im Beratungszentrum … inne. Damit ging ein Sprung von zwei Gehaltsbändern einher.

Im Herbst 2020 wandte sich die Antragstellerin an den Arbeitnehmer/innenschutz des Antraggegners und beschwerte sich über ein sexualisiertes Arbeitsklima in ihrem Team. Die Personalabteilung unter R ging der Beschwerde in einem internen Erhebungsverfahren nach. Es wurde Abhilfe geleistet und eine Einigung erzielt.

Ab 16. Juni 2020 erfolgten 18 interne Bewerbungen der Antragstellerin beim Antragsgegner auf ausgeschriebene Stellen sowie im Wege von Initiativbewerbungen. Alle Bewerbungen blieben erfolglos, in drei Fällen wurde die Antragstellerin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, in den übrigen Fällen erfolgte die Absage anhand der Unterlagen. Konkret bewarb sich die Antragstellerin unter anderem als Mitarbeiterin im Fachbereich …, als Mitarbeiterin in der Stabstelle für Internationales und …, als Qualitätsbeauftrage, als Projektleiterin für die Beratungsstelle …. und als Mitarbeiterin für IT Trägermanagement.

Die Antragstellerin absolvierte Bachelor-Studiengänge in den Fächern „Soziale Arbeit“ und „Development Studies & Social Anthropology“ und sammelte Berufserfahrung im Migrations- und Menschenrechtsbereich unter anderem bei Amnesty International, UNHCR …, Rotes Kreuz, dies sowohl im In- als auch im Ausland.

Nachdem die erste Bewerbung der Antragstellerin für die Stelle als Qualitätsbeauftragte erfolglos blieb, erbat die Antragstellerin Feedback von der Entscheidungsträgerin W und erfuhr am Telefon, dass der Grund für die Ablehnung in ihrer sozialen Kompetenz liegt.

Der Antragsgegner unterzieht Mitarbeitende einer Leistungsbeurteilung, welche auf einer Fünfer-Skala geführt wird. Bei der Vergabe von 5 Punkten gebührt Mitarbeitenden eine Prämie. Die Antragstellerin erhielt üblicherweise drei Punkte im Bereich soziale Kompetenz, im Jahr 2018 zwei Punkte. Aufgrund einer solchen Leistungsbewertung führte die Antragstellerin im Herbst 2022 ein Schlichtungsverfahren zur Überprüfung der Beurteilung beim Betriebsrat.

In einem Zwischenzeugnis des Antragsgegners vom 14. Mai 2021 heißt es über die Antragstellerin auszugsweise: „Wegen ihrer sehr verbindlichen Art ist sie ihrem Vorgesetzten eine wertvolle Unterstützung und bei den Kolleginnen sehr geschätzt. Ihr Verhalten gegenüber Kundinnen ist stets vorbildlich und von Respekt und Empathie geprägt".

Der Antragsgegner bot Mitarbeitenden, welche sich in Führungspositionen entwickeln wollen, ein Potentialprogramm an. Dieses sollte dazu dienen, den Aufstieg in Führungspositionen zu erleichtern, war jedoch keine Voraussetzung dafür. Es gab zwei hintereinander folgende Durchläufe des Programms. Die Antragstellerin nahm an dem Programm nicht teil.

Die Möglichkeit der horizontalen oder vertikalen Weiterentwicklung ergibt sich für Mitarbeitende beim Antragsgegner auch nicht selten aus der Mitarbeit an bereichsübergreifenden Projekten. Die Antragstellerin war Teil eines bereichsübergreifenden Projektteams.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt eine Benachteiligung als Reaktion auf die Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß § 13 GlBG durch den Z vor. Es liegt eine Benachteiligung als Reaktion auf die Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes gemäß Paragraph 13, GlBG durch den Z vor.

Gemäß § 13 GlBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.Gemäß Paragraph 13, GlBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes („Viktimisierungsverbotes") ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen zur Wehr setzen.

Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd § 13 keine bestimmte Form vor4 Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.5 Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd Paragraph 13, keine bestimmte Form vor.4 Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.5

§ 13 zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzisierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB den beruflichen Aufstieg (Absehen von einer bereits in Aussicht gestellten Beförderung), den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Verweigerung der zuvor angekündigten Einbeziehung) oder die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen (Ausklammerung von der Ausstattung der Beschäftigten mit neuen Büroeinrichtungsgegenständen) betreffen. Paragraph 13, zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzisierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB den beruflichen Aufstieg (Absehen von einer bereits in Aussicht gestellten Beförderung), den Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (Verweigerung der zuvor angekündigten Einbeziehung) oder die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen (Ausklammerung von der Ausstattung der Beschäftigten mit neuen Büroeinrichtungsgegenständen) betreffen.

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GlBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von der betroffenen Person subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung" ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.6Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach Paragraph 13, GlBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein

bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von der betroffenen Person subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.6

Die Antragstellerin brachte in diesem Zusammenhang glaubhaft vor, dass sie infolge der Beschwerde benachteiligt wurde:

Ihr Vorbringen, wonach sie sich intern über ein sexualisiertes Arbeitsumfeld beschwerte und dieser Vorwurf Gegenstand einer internen Prüfung wurde, blieb im Wesentlichen unbestritten und ist als Beschwerde iSd § 13 GlBG zu qualifizieren. Die Antragstellerin legte weiters dar, dass sie ihren Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, auch ihre Bereitschaft zur Umschulung in den IT-Bereich, deutlich kommunizierte. Ihre insgesamt 18 internen Bewerbungen blieben allesamt erfolglos, in drei Fällen wurde die Antragstellerin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Auch ihr Engagement in einem bereichsübergreifenden Projektteam führte nicht zu dem gewünschten Karrieresprung. Dies wirkte sich negativ auf die Lebenssituation der Antragstellerin aus und steht in einem Konnex zu ihrer Beschwerde. Ihr Vorbringen, wonach sie sich intern über ein sexualisiertes Arbeitsumfeld beschwerte und dieser Vorwurf Gegenstand einer internen Prüfung wurde, blieb im Wesentlichen unbestritten und ist als Beschwerde iSd Paragraph 13, GlBG zu qualifizieren. Die Antragstellerin legte weiters dar, dass sie ihren Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung, auch ihre Bereitschaft zur Umschulung in den IT-Bereich, deutlich kommunizierte. Ihre insgesamt 18 internen Bewerbungen blieben allesamt erfolglos, in drei Fällen wurde die Antragstellerin zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Auch ihr Engagement in einem bereichsübergreifenden Projektteam führte nicht zu dem gewünschten Karrieresprung. Dies wirkte sich negativ auf die Lebenssituation der Antragstellerin aus und steht in einem Konnex zu ihrer Beschwerde.

Zusammenfassend gelang es der Antragstellerin, einen glaubhaften Anschein einer Benachteiligung darzulegen. Beachtlich waren in diesem Zusammenhang auch die Ausführungen der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners selbst, wonach eine Beschwerde eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin für den beruflichen Aufstieg im Allgemeinen hinderlich sei. Nach dessen Rechtsansicht sei dieser Umstand hinzunehmen, so lange dabei nicht diskriminiert werde.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Wenngleich der Antragsgegner für den Senat glaubhaft darlegen konnte, dass es in der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin mitunter auch zwischenmenschliche Schwierigkeiten gab, vermochte dieser Umstand keine ausreichende Erklärung dafür zu bieten, dass der Antragstellerin ihr berufliches Fortkommen derart lange verunmöglicht wurde. Dies deshalb, da die Ausführungen zur angeblichen mangelnden Sozialkompetenz vage blieben und die gute fachliche Eignung der Antragstellerin nie in Abrede gestellt wurde. Vielmehr wurde die Sozialkompetenz der Antragstellerin an anderer Stelle, nämlich im Zwischenzeugnis vom 14. Mai 2021, positiv hervorgehoben wurde („Wegen ihrer sehr verbindlichen Art ist sie ihrem Vorgesetzten eine wertvolle Unterstützung und bei den Kolleginnen sehr geschätzt. Ihr Verhalten gegenüber Kundinnen ist stets vorbildlich und von Respekt und Empathie geprägt“).

In ihrer Befragung konnte etwa die Auskunftsperson V, Leiterin der Abteilung „…“, keine für den Senat überzeugende Erklärung erbringen, warum die Antragstellerin, trotz einschlägiger Qualifikationen im …-bereich, nicht zu einem Bewerbungsgespräch für die ausgeschriebene Stelle als Mitarbeiterin im Fachbereich … im März 2022 eingeladen wurde. Sie gab mehrfach an, im Auswahlverfahren besonders auf die soziale Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Gleichzeitig gestand sie zu, die Antragstellerin gar nicht persönlich zu kennen bzw. sich an eine mögliche Bekanntschaft nicht erinnern zu können. In ihrer Befragung konnte etwa die Auskunftsperson römisch fünf, Leiterin der Abteilung „…“, keine für den Senat überzeugende Erklärung erbringen, warum die Antragstellerin, trotz einschlägiger Qualifikationen im …-bereich, nicht zu einem Bewerbungsgespräch für die ausgeschriebene Stelle als Mitarbeiterin im Fachbereich … im März 2022 eingeladen wurde. Sie gab mehrfach an, im Auswahlverfahren besonders auf die soziale Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zu achten. Gleichzeitig gestand sie zu, die Antragstellerin gar nicht persönlich zu kennen bzw. sich an eine mögliche Bekanntschaft nicht erinnern zu können.

Der Antragsgegner konnte zusammengefasst nicht entkräften, dass sich auch die Beschwerde der Antragstellerin über das sexualisierte Arbeitsumfeld nachteilig auf das berufliche Fortkommen der Antragstellerin auswirkte. Dem Schutzgedanken des Benachteiligungsverbotes entsprechend, greift die Bestimmung immer dann, wenn eine Maßnahme der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers eine „Reaktion“ auf eine Beschwerde der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers ist. Nicht notwendig ist es, dass die Beschwerde die einzige Ursache der Benachteiligung war.7

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 13 iVm§ 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive dafür ausschlaggebend waren, dass der Antragstellerin ein berufliches Fortkommen derart lange nicht möglich war. Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gem § 13 GlBG war daher zu bejahen. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive dafür ausschlaggebend waren, dass der Antragstellerin ein berufliches Fortkommen derart lange nicht möglich war. Eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gem Paragraph 13, GlBG war daher zu bejahen.

Der Senat verneinte die gleichzeitige Unterstellung des gegenständlichen Sachverhaltes unter§ 3 Z 5 GlBG, zumal die Benachteiligung beim beruflichen Fortkommen auf das viktimisierende Motiv, nicht jedoch auf das Geschlecht der Antragstellerin zurückgeführt werden konnte.8 Hinsichtlich der Rechtsfolgen bleibt dies im Ergebnis ohne Unterschied für die Antragstellerin, da § 13 auf die allgemeine Rechtsfolgenbestimmung des § 12 GlBG verweist und die mit der Art der vorgefallenen Benachteiligung korrespondierenden Rechtsfolgen eingreifen (§ 12 Abs 5 GlBG).9Der Senat verneinte die gleichzeitige Unterstellung des gegenständlichen Sachverhaltes unter Paragraph 3, Ziffer 5, GlBG, zumal die Benachteiligung beim beruflichen Fortkommen auf das viktimisierende Motiv, nicht jedoch auf das Geschlecht der Antragstellerin zurückgeführt werden konnte.8 Hinsichtlich der Rechtsfolgen bleibt dies im Ergebnis ohne Unterschied für die Antragstellerin, da Paragraph 13, auf die allgemeine Rechtsfolgenbestimmung des Paragraph 12, GlBG verweist und die mit der Art der vorgefallenen Benachteiligung korrespondierenden Rechtsfolgen eingreifen (Paragraph 12, Absatz 5, GlBG).9

Es ist positiv anzuerkennen, dass die Antragstellerin nach ihrer verfahrenseinleitenden Antragseinbringung eine mit einem Gehaltssprung verbundene befristete Stelle als Projektleiterin im Beratungszentrum … erhielt. Die festgestellte Benachteiligung betrifft den Zeitraum der erfolglosen Bewerbungen vor Erhalt der Position als Projektleiterin.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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 Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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 Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, Z, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, Z, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,

2. Bereitstellung einer adäquaten Stelle nach Ablauf der befristeten Stelle als Projektleiterin (Befristung bis 31. Jänner 2024).

Wien, 23. Jänner 2024

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBKVorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 13, Rz 14.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 13 Rz 33.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 13 Rz 9, OGH 9 ObA 113/11z.

7 Vgl. Rebhahn/Windisch-Graetz in Windisch-Graetz, Gleichbehandlungsgesetz § 3 Rz 49.

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 13 Rz 42.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 13 Rz 36.

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2024

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