

Gbk 2025/7/8 GBK I/1279/24-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.07.2025

Norm

§3 Z1 GIBG, §17 Abs1 Z1 GIBG

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

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Begründung des Arbeitsverhältnisses (Geschlecht, Alter)

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis 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 8.7.2025 über den am 6.8.2024 eingelangten Antrag von A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 1 GIBG durch die X (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1279/24-M, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8.7.2025 über den am 6.8.2024 eingelangten Antrag von A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) und aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch die römisch zehn (Antragsgegnerin) 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/1279/24-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG durch die X diskriminiert worden. A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, GIBG durch die römisch zehn diskriminiert worden.

2. A ist nicht aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 1 GIBG durch die X diskriminiert worden. A ist nicht aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch die römisch zehn diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Der Antragsteller habe sich am 25.06.2024 bei der X um die Position als wissenschaftliche Fachkraft (m/w/d) beworben. Am 23.07.2024 sei er telefonisch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Am 05.08.2024 habe er eine telefonische Absage erhalten. Beim Telefonat habe die Antragsgegnerin gesagt, sie hätten sich für eine andere Bewerberin entschieden. Auf Nachfrage habe sie angegeben, dass sein Motivationsschreiben wirklich gut gewesen sei, aber die andere Bewerberin einfach noch mehr im Detail Tiertransporte etc. drinnen sei. Sie hätten jemand gesucht, der sofort anfangen kann und die andere Bewerberin sei spezifischer für Tiertransport qualifiziert, das habe den Ausschlag gegeben. Der Antragsteller sehe sich als gleichfalls qualifiziert in den ausgeschriebenen Bereichen. Er sei ein ausgebildeter amtlicher Tierarzt und habe das Vertiefungsmodul Lebensmittelwissenschaften, öffentliches Veterinär- und Gesundheitswesen absolviert. Er kenne sich daher mit Tiertransporten aus und habe auch Tiertransporte im Zuge von Praktika kontrolliert. Laut Webseite arbeiteten bei der Antragsgegnerin sieben Frauen und kein Mann. Daher sehe er sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Er sei kompetent und sein Alter sollte keine Rolle spielen. Der Antragsteller habe sich am 25.06.2024 bei der römisch zehn um die Position als wissenschaftliche Fachkraft (m/w/d) beworben. Am 23.07.2024 sei er telefonisch zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen worden. Am 05.08.2024 habe er eine telefonische Absage erhalten. Beim Telefonat habe die Antragsgegnerin gesagt, sie hätten sich für eine andere Bewerberin entschieden. Auf Nachfrage habe sie angegeben, dass sein Motivationsschreiben wirklich gut gewesen sei, aber die andere Bewerberin einfach noch mehr im Detail Tiertransporte etc. drinnen sei. Sie hätten jemand gesucht, der sofort anfangen kann und die andere Bewerberin sei spezifischer für Tiertransport qualifiziert, das habe den Ausschlag gegeben. Der Antragsteller sehe sich als gleichfalls qualifiziert in den ausgeschriebenen Bereichen. Er sei ein ausgebildeter amtlicher Tierarzt und habe das Vertiefungsmodul Lebensmittelwissenschaften, öffentliches Veterinär- und Gesundheitswesen absolviert. Er kenne sich daher mit Tiertransporten aus und habe auch Tiertransporte im Zuge von Praktika kontrolliert. Laut Webseite arbeiteten bei der Antragsgegnerin sieben Frauen und kein Mann. Daher sehe er sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert. Er sei kompetent und sein Alter sollte keine Rolle spielen.

Auf Ersuchen des Senates I der GBK an die Antragsgegnerin eine Stellungnahme zu übermitteln, teilte diese lediglich mit, dass sie sich nicht am Verfahren beteiligen werde. Trotz mehrmaliger Aufforderung eine Stellungnahme zu übermitteln, und trotz des ausdrücklichen Hinweises darauf, dass das Verfahren vor der GBK vorsieht, dass ein Antragsteller sein Vorbringen glaubhaft machen muss und es der Antragsgegnerin obliegt zu beweisen, dass sachliche Gründe vorliegen, die eine Entscheidung rechtfertigen, hat die Antragsgegnerin es unterlassen schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen. Somit ist keine Stellungnahme ergangen. Auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK an die Antragsgegnerin eine Stellungnahme zu übermitteln, teilte diese lediglich mit, dass sie sich nicht am Verfahren beteiligen werde. Trotz mehrmaliger Aufforderung eine Stellungnahme zu übermitteln, und trotz des ausdrücklichen Hinweises darauf, dass das Verfahren vor der GBK vorsieht, dass ein Antragsteller sein Vorbringen glaubhaft machen muss und es der Antragsgegnerin obliegt zu beweisen, dass sachliche Gründe vorliegen, die eine Entscheidung rechtfertigen, hat die Antragsgegnerin es unterlassen schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen. Somit ist keine Stellungnahme ergangen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und die mündliche Befragung des Antragstellers vom 8.7.2025. Die Antragsgegnerin hat keine schriftliche Stellungnahme eingebracht und auch nicht an der mündlichen Befragung teilgenommen. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenausschreibung als Wissenschaftliche Fachkraft (m/w/d), sowie den Lebenslauf des Antragstellers und die von ihm vorgelegten Zeugnisse eines Praktikums beim ..., eines Praktikums beim Schlachthof, sein Diplomprüfungszeugnis sowie Zeugnisse diverser Fortbildungen. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und die mündliche Befragung des Antragstellers vom

8.7.2025. Die Antragsgegnerin hat keine schriftliche Stellungnahme eingebracht und auch nicht an der mündlichen Befragung teilgenommen. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenausschreibung als Wissenschaftliche Fachkraft (m/w/d), sowie den Lebenslauf des Antragstellers und die von ihm vorgelegten Zeugnisse eines Praktikums beim ..., eines Praktikums beim Schlachthof, sein Diplomprüfungszeugnis sowie Zeugnisse diverser Fortbildungen.

BEGRÜNDUNG2

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

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,

(...)

„§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,

(...)

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 GIBG 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 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses als wissenschaftliche Fachkraft, 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 Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses als wissenschaftliche Fachkraft, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Der Antragsteller hat sich bei der Antragsgegnerin beworben. Es gab ein Bewerbungsgespräch. Darauf folgte eine telefonische Absage. Dabei teilte die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit, sein Motivationsschreiben sei gut gewesen, jedoch habe man sich für eine andere Bewerberin entschieden. Als Begründung wurde angegeben, diese sei noch mehr im Thema Tiertransporte drinnen als er.

Die im Stelleninserat geforderten Qualifikationen umfassten:

- Abgeschlossenes Studium der Veterinärmedizin, Biologie/Zoologie, Agrarwissenschaften oder Ähnliches
- Ausreichende Kenntnisse des Tiertransportrechts
- Erfahrungen bei Verwaltungsabläufen
- Exzellente Deutschkenntnisse in Wort und Schrift (verhandlungsfähig)
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

- Weitere Fremdsprache von Vorteil
- PC Kenntnisse (MS-Office)
- Höchste Integrität, Verantwortungsbewusstsein und soziale Kompetenz
- Genauigkeit und Begeisterung für Rechercharbeiten
- Erfahrung im selbständigen Arbeiten

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG durch die Antragsgegnerin vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

Die Formulierung „bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses“ beschränkt sich nicht auf die konkrete Entscheidung über die Einstellung, sondern erfasst auch Benachteiligungen im Rahmen des in der Regel vorausgehenden Auswahlverfahrens. Für die Beurteilung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses ist somit auf verschiedene, dem Vertragsabschluss „vorgelagerte“ bzw. diesen „vorbereitende“ Verhaltensweisen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder für diese handelnde Personen Bedacht zu nehmen (Vertragsanbahnung).⁴

Der EuGH geht von einem besonders weiten Begriff der (unmittelbaren) Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses aus. So begründet nach dem Urteil Feryn schon die öffentliche Äußerung eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, er/sie werde keine Arbeitnehmer/ Arbeitnehmerinnen einer bestimmten ethnischen Herkunft einstellen, eine unmittelbare Diskriminierung bei der Einstellung, da solche Äußerungen bestimmte Bewerber/Bewerberinnen ernsthaft davon abhalten können, ihre Bewerbungen einzureichen, und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.⁵

Erfüllt ist der Diskriminierungstatbestand aber erst dann, wenn die Begründung des Arbeitsverhältnisses, dh der Vertragsabschluss, auf Grund des Geschlechts des Bewerbers/der Bewerberin unterbleibt. Die aus der Sicht des Gleichbehandlungsgebots bedenklichen Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin im oben abgegrenzten „Vorfeld“ der endgültigen Einstellungsentscheidung – zB ein sehr langes Hinauszögern der Entscheidung über die einem Bewerber/einer Bewerberin zunächst in Aussicht gestellte Vertragsbegründung – können aber durchwegs wichtige Gesichtspunkte für die Glaubhaftmachung einer Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses sein.⁶

Der Antragssteller brachte glaubhaft vor, sich aufgrund des Geschlechts diskriminiert zu erachten, da er für die ausgeschriebene Stelle qualifiziert war und beim Telefonat, bei dem die Antragsgegnerin ihm abgesagt habe, positives Feedback zu seinem Motivationsschreiben bekommen hat. Laut Webseite der Antragsgegnerin sind dort nur Frauen beschäftigt. Daher vermutete der Antragsteller eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Da der Antragsteller sein Vorbringen glaubhaft gemacht hat, obliegt es der Antragsgegnerin zu beweisen, dass sachliche Gründe für die Entscheidung vorliegen und kein diskriminierendes Motiv ausschlaggebend war. Die Antragsgegnerin hat trotz mehrfacher Aufforderung weder schriftlich noch mündlich Stellung genommen und somit keine sachliche Begründung vorgebracht, welche die Entscheidung rechtfertigt. Nach Ansicht des Senates ist der Gegenbeweis seitens der Antragsgegnerin somit nicht erbracht worden.

Die Antragsgegnerin hat sich am Verfahren nicht beteiligt, weshalb sich die Entscheidung des Senates auf die glaubwürdigen Aussagen des Antragstellers stützt. Der einzige Hinweis auf ein sachliches Motiv aus dem Telefonat mit der Antragsgegnerin, dass die erfolgreiche Bewerberin mehr qualifiziert sei und über mehr Erfahrung im Bereich der Tiertransporte verfüge, konnte durch die Aussagen des Antragstellers und die mit dem Antrag vorgelegten Unterlagen entkräftet werden. Demnach haben der Antragssteller und die erfolgreiche Bewerberin beide das gleiche einschlägige Vertiefungsmodul besucht und verfügen damit über die gleiche Qualifikation in diesem Bereich. Die Antragsgegnerin beschäftigt ausschließlich Frauen, wie auf der Website ersichtlich ist. Auch ist der Bereich der Veterinärmedizin grundsätzlich stark von Frauen dominiert (ca. 80%).

Der Antragssteller verfügt außerdem über praktische Erfahrung im Bereich der Tiertransporte – nachgewiesen durch ein Praktikum am Schlachthof und ein Praktikum bei ... im betreffenden Bereich.

Da es sich bei der ausgeschriebenen Stelle um einen Einsteiger:innenposition handelt, geht der Senat davon aus, dass der Antragssteller dafür jedenfalls ausreichend gut qualifiziert gewesen wäre.

Die Antragsgegnerin hat nichts unternommen, um das Antragsvorbringen zu entkräften oder sachliche Argumente entgegenzusetzen, die gegen das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sprechen würden. Die Antragsgegnerin entschlug sich einer mündlichen Befragung, weshalb der Senat keinen persönlichen Eindruck der Auskunftspersonen gewinnen konnte. Die Antragsgegnerin machte überdies keine schriftlichen Ausführungen, um den Senat zu überzeugen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung des Antragstellers ausschlaggebend waren.

Abschließend hält der Senat fest, dass das Vorliegen anderer, mitausschlaggebender Motive einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin nicht vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung entlasten kann, da den Realitäten der Arbeitswelt folgend davon auszugehen ist, dass unter Umständen auch mehrere Motive („Motivbündel“) – darunter auch sachliche – eine Rolle spielen können.⁷

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Nichteinstellung des Antragstellers ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Nichteinstellung des Antragstellers ausschlaggebend waren.

2. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 1 GIBG durch die Antragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

Die Diskriminierung aufgrund des Alters wurde vom Antragssteller im Antrag vorgebracht, konnte jedoch in der mündlichen Befragung nicht weiter konkretisiert werden. Daher ist es nach Ansicht des Senat I der GBK dem Antragssteller nicht gelungen dies glaubhaft zu machen. Die Diskriminierung aufgrund des Alters wurde vom Antragssteller im Antrag vorgebracht, konnte jedoch in der mündlichen Befragung nicht weiter konkretisiert werden. Daher ist es nach Ansicht des Senat römisch eins der GBK dem Antragssteller nicht gelungen dies glaubhaft zu machen.

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 die Antragsgegnerin, X, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die Antragsgegnerin, römisch zehn, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes

Wien, 8.7.2025

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK/Vorsitzende 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, GIBG2 (2021) § 3 Rz 13.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 15; Vgl. EuGH C-54/07, Feryn, ECLI:EU:C:2008:397, Rn 41.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 21.

7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 17 Rz 8.

Zuletzt aktualisiert am

24.03.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at