

Gbk 2025/3/11 GBK I/1230/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.03.2025

Norm

§3 Z2 GIBG, §3 Z7 iVm §13 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

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts, Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot

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 11. März 2025 über den am 9. April 2024 eingelangten Antrag von Dlin A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF), bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG durch die X GmbH (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/1230/24, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. März 2025 über den am 9. April 2024 eingelangten Antrag von Dlin A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF), bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG und durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot gemäß Paragraph 13, GIBG durch die römisch zehn GmbH (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/1230/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. Dlin A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. Dlin A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG durch die römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

2. Dlin A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 3 Z 7 iVm § 13 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden. Dlin A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 13, GIBG durch die römisch zehn GmbH 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

Die Antragstellerin sei vom 18. Juli 2022 bis 15. März 2024 bei der Antragsgegnerin als Projektleitung Hochbau/Projektsteuerung Hochbau beschäftigt gewesen.

Ihres Erachtens liege eine Gehaltsdiskriminierung aufgrund des Geschlechts durch die Antragsgegnerin vor. Ihre drei männlichen ehemaligen Kollegen, die dieselbe Tätigkeit ausgeführt und denselben Jobtitel innegehabt haben (dies sei auf Visitenkarten und der Homepage ersichtlich gewesen), seien deutlich besser entlohnt worden. Zwei der drei Kollegen seien nach ihr eingestellt worden. Sie haben gleich zu Beginn ihrer Tätigkeit ein Firmenauto und ein Gehalt von rund 5.000,- Euro brutto pro Monat erhalten. Ein weiterer ehemaliger Kollege, der vor ihr bereits in der Firma beschäftigt gewesen sei, habe 6.000,- Euro brutto mit Firmenauto verdient. Grundsätzlich seien die Gehälter in den Bewerbungsgesprächen vereinbart und eingehalten worden. In ihrem Bewerbungsgespräch sei vereinbart worden, dass sie 5.500,- Euro brutto pro Monat verdienen würde und es sei ihr auch ein Firmenauto zugesagt worden. Als sie an ihrem ersten Arbeitstag den Dienstvertrag unterschreiben habe sollen, seien lediglich 4.000,- Euro brutto und kein Firmenauto angeführt gewesen. Die Antragstellerin habe ihn unterschrieben, da sie bereits ihren alten Job gekündigt gehabt habe und keine verantwortliche Person anwesend gewesen sei.

Nach ca. einem halben Jahr habe sie zum ersten Mal mit dem Teamleiter B über eine Gehaltsanpassung beziehungsweise auf das Gehalt der männlichen Kollegen gesprochen und er habe ihr zugesagt, dass sie bald ein Firmenauto bekommen werde und dass er eine Anpassung des Gehalts noch „intern“ besprechen müsse. Danach habe es noch einige weitere Gespräche (mit B) zu Gehalt und Firmenauto gegeben, aber eine Anpassung sei nie erfolgt.

Im Sommer (2023) habe ein Firmentreffen in „...“ in Stadt 1 stattgefunden. Alle Anwesenden haben mitbekommen, dass der Teamleiter B zu C (Mitglied der Geschäftsleitung) gesagt habe: „A verdient ja mit Abstand am wenigsten, vielleicht sollte hierbei eine Gehaltsanpassung vorgenommen werden“. C habe nur gemeint: „Hier ist nicht der richtige Ort um das zu besprechen.“

Auflistung der Kollegen (anonymisiert), die ebenfalls als Projektleitung beschäftigt gewesen seien:

Kollege 1: 29 Jahre – Ausbildung Immobilienverwaltung/Immobilienwirtschaft – Abschluss BSc – circa 5.000,- Euro brutto – VW Golf Kombi (Firmenauto)

Kollege 2: 37 Jahre – PL/PS durch Praxis erlernt – Abschluss HTL – circa 5.000,- Euro brutto – VW Golf Kombi, ab Mitte Februar Q5 Elektroauto (Firmenauto), ab Februar 2024 Audi Q5 Elektroauto (Firmenauto)

Kollege 3: 43 Jahre – Ausbildung Bauingenieurwesen FH ... – Abschluss DI (FH) – 6.000,- Euro brutto – VW Passat Topausstattung (Firmenauto)

Antragstellerin: 32 Jahre – Ausbildung Baumanagement + Bauingenieurwesen – Abschluss DI – 4.000,- Euro brutto – kein Firmenauto

Am 29. Jänner 2024 sei ihre Kündigung zum 15. März 2024 im Krankenstand per Mail übermittelt worden. Als Grund seien ihr marktübliche Probleme genannt worden. Gemäß Aussage vom Arbeitsumfeld sei ihr aber mitgeteilt worden, dass C ihre „direkte, fordernde“ Art nicht gemocht habe. Gleichzeitig sei auch B gekündigt worden. Die Antragstellerin sei sehr rasch, noch vor offizieller Beendigung des Dienstverhältnisses, von der Homepage genommen worden. Sie vermute, dass sie aufgrund ihrer Beschwerden betreffend das Entgelt gekündigt worden sei.

Am 1. Februar 2024 und am 8. Februar 2024 sei an rund 40 Adressaten/Geschäftspartnern eine Mail verschickt worden, in der dezidiert formuliert worden sei, dass sich die Antragsgegnerin von der Antragstellerin trennen habe

müssen. Dieses Vorgehen sei äußerst unüblich für die Branche und mache eine Einstellung bei den 40 Adressaten äußerst unwahrscheinlich. Die Verständigung von dieser Mail habe sie durch Auftragnehmer der Antragsgegnerin mit dem Hinweis erhalten habe: „Frau A, wir haben gerade eine Mail erhalten, welche sie in ein nicht besonders gutes Licht rückt, man kann so einiges vermuten. Stimmt es, dass sie bald nicht mehr bei Y tätig sein werden?“. Die Antragstellerin fühle sich durch diese E-Mails äußerst benachteiligt und habe die Vermutung, dass diese damit zu tun haben, dass sie sich als Frau über das Gehalt beschwert habe.

In Beantwortung des Ersuchens des Senates I der GBK an die Antragsgegnerin eine Stellungnahme zum Vorbringen der Antragstellerin zu übermitteln, wurde vom Masseverwalter der Antragsgegnerin am 23. April 2024 das Edikt über die Eröffnung des Konkursverfahrens vom 8. April 2024 und der Beschluss des Landesgerichtes Stadt 2 über die Schließung des Unternehmens vom 00.00.2024, GZ ..., übermittelt. In Beantwortung des Ersuchens des Senates römisch eins der GBK an die Antragsgegnerin eine Stellungnahme zum Vorbringen der Antragstellerin zu übermitteln, wurde vom Masseverwalter der Antragsgegnerin am 23. April 2024 das Edikt über die Eröffnung des Konkursverfahrens vom 8. April 2024 und der Beschluss des Landesgerichtes Stadt 2 über die Schließung des Unternehmens vom 00.00.2024, GZ ..., übermittelt.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 11. März 2025. Als weitere Auskunftspersonen wurden Ing. C und B am 11. März 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin vom 15. Juli 2022, den Lebenslauf der Antragstellerin samt Dienstzeugnissen und Diplomurkunden, die Social Media Einträge „#MeetTheTeam“ der Antragsgegnerin vom März 2023, April 2023, August 2023 und September 2023, das Formular „Mitarbeitergespräch“ vom 28. November 2023, das E-Mail „Personelle Veränderung“ von Ing. C vom 8. Februar 2024, das Konkursedikt vom 8. April 2024 und der Beschluss über die Schließung des Unternehmens vom 16. April 2024 des Landesgerichtes Stadt 1 zu GZ Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 11. März 2025. Als weitere Auskunftspersonen wurden Ing. C und B am 11. März 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin vom 15. Juli 2022, den Lebenslauf der Antragstellerin samt Dienstzeugnissen und Diplomurkunden, die Social Media Einträge „#MeetTheTeam“ der Antragsgegnerin vom März 2023, April 2023, August 2023 und September 2023, das Formular „Mitarbeitergespräch“ vom 28. November 2023, das E-Mail „Personelle Veränderung“ von Ing. C vom 8. Februar 2024, das Konkursedikt vom 8. April 2024 und der Beschluss über die Schließung des Unternehmens vom 16. April 2024 des Landesgerichtes Stadt 1 zu GZ

Der Masseverwalter der Antragsgegnerin, RA Mag. D, (informierter Arbeitgebervertreter) blieb der Sitzung am 11. März 2025 entschuldigt fern. Nachdem der Masseverwalter über Sachverhalte vor der Konkurseröffnung keine eigene Wahrnehmung hatte, verzichtete der Senat auf eine weitere Ladung und führte das Verfahren ohne seine Befragung durch.

Dem ehemaligen Geschäftsführer E konnte die Ladung aufgrund Ortsabwesenheit nicht zugestellt werden. Der Senat verzichtete auf eine weitere Ladung, da der Sachverhalt aufgrund der schriftlichen Unterlagen und der Aussagen der befragten Auskunftspersonen geklärt werden konnte.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idGF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen 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

2. bei der Festsetzung des Entgelts,
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

„§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 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, der Antragstellerin sei im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen trotz gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit ein geringeres Gehalt bezahlt worden, zudem habe sie im Gegensatz zu ihren Kollegen kein Firmenauto erhalten und sei schließlich im Zusammenhang mit ihrer Beschwerde gekündigt worden, 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, der Antragstellerin sei im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen trotz gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit ein geringeres Gehalt bezahlt worden, zudem habe sie im Gegensatz zu ihren Kollegen kein Firmenauto erhalten und sei schließlich im Zusammenhang mit ihrer Beschwerde gekündigt worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin, geboren am 29. Februar 1992, war von 18. Juli 2022 bis 15. März 2024 bei der Antragsgegnerin als Projektleitung/Projektsteuerung Hochbau beschäftigt. Sie erhielt ein monatliches Gesamtbruttogehalt von 4.000,- Euro für eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ohne Ruhepausen, wobei im Bewerbungsgespräch ursprünglich ein höheres Gehalt vereinbart und ein Firmenauto zugesagt. Die Einstufung der Antragstellerin erfolgte aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrages für Angestellte bei Immobilienverwaltern und aufgrund der nachgewiesenen Vordienstzeiten in die Verwendungsgruppe III nach 1 Verwendungsgruppenjahr. Die Antragstellerin erhielt beim Eintritt in das Unternehmen kein Firmenauto. Die Antragstellerin, geboren am 29. Februar 1992, war von 18. Juli 2022 bis 15. März 2024 bei der Antragsgegnerin als Projektleitung/Projektsteuerung Hochbau beschäftigt. Sie erhielt ein monatliches Gesamtbruttogehalt von 4.000,- Euro für eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden ohne Ruhepausen, wobei im Bewerbungsgespräch ursprünglich ein höheres Gehalt vereinbart und ein Firmenauto zugesagt. Die Einstufung der Antragstellerin erfolgte aufgrund des anzuwendenden Kollektivvertrages für Angestellte bei Immobilienverwaltern und aufgrund der nachgewiesenen Vordienstzeiten in die Verwendungsgruppe römisch drei nach 1 Verwendungsgruppenjahr. Die Antragstellerin erhielt beim Eintritt in das Unternehmen kein Firmenauto.

Die Antragstellerin verfügt über einen Abschluss des Bachelorstudiums Baumanagement-Bauingenieurwesen (akademischer Grad Bachelor of Science in Engineering) sowie einem Abschluss des Masterstudiums Construction and completion of Large-scale International Projects (akademischer Grad Diplom-Ingenieurin für technisch-wissenschaftliche Berufe) der Fachhochschule

In ihrer vorhergehenden Tätigkeit bei der Z GmbH, bei der sie von 1. Oktober 2019 bis 30. Juni 2022 beschäftigt war, übte die Antragstellerin ab dem Jahr 2020 die Projektleiterfunktion Statistik aus.

In den ersten vier bis sechs Monaten fand eine Art Einführungsphase statt, im Zuge derer die Antragstellerin mit ihrem Kollegen F zusammenarbeitete. Danach übernahm die Antragstellerin eigenständig Projekte.

Neben der Antragstellerin waren drei männliche Kollegen als Projektleiter bei der Antragsgegnerin tätig. F war ab Oktober 2020 im Unternehmen beschäftigt. Die anderen beiden Kollegen, G und H, traten nach der Antragstellerin im August 2022 bzw. Februar 2023 in das Unternehmen ein.

Die Tätigkeiten der Antragstellerin und der drei Kollegen waren gleichwertig, die Vorerfahrungen im Bereich der Projektbetreuung, -entwicklung und -abwicklung unterschieden sich.

Alle drei Kollegen erhielten ein höheres Gehalt als die Antragstellerin – F 6.000,- Euro, G und H je 5.000,- Euro. Zudem wurde den Vergleichspersonen jeweils ein Firmenauto zur Verfügung gestellt.

F verfügt über einen Abschluss als Diplomingenieur in Bauingenieurwesen der FH ... G absolvierte eine HTL für Hochbau. H absolvierte eine HTL für Bau und Design sowie ein berufsbegleitendes Studium der Immobilienwirtschaft an der FH ...

Die Antragstellerin thematisierte die unterschiedliche Bezahlung und das fehlende Firmenauto mehrmals gegenüber dem Teamleiter der Projektabwicklung, B.

Im Zuge eines Firmentreffens im Sommer 2023 sprach B gegenüber dem gewerberechtl. Geschäftsführer, C, das niedrigere Gehalt der Antragstellerin an.

Im Formular zum Mitarbeiterinnengespräch vom 28. November 2023 wurde eine Gehaltsvorstellung von 4.900,- Euro und der Hinweis „E-Auto/Kfz von Anfang an versprochen“ vermerkt. Eine Anpassung erfolgte nie.

Am 29. Jänner 2024 wurde die Antragstellerin zum 15. März 2024 gekündigt.

Am 1. Februar und 8. Februar 2024 wurde Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern per E-Mail die Kündigung der Antragstellerin mitgeteilt. Nicht festgestellt werden konnte, dass es sich hierbei um eine unübliche Vorgehensweise handelt.

Zeitgleich mit der Antragstellerin wurde auch B gekündigt.

Am 8. April 2024 wurde das Konkursverfahren über die Antragsgegnerin eröffnet und am 16. April 2024 die Schließung des Unternehmens konkursgerichtlich genehmigt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG vor.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erhält.⁴

Grundvoraussetzung einer unzulässigen Diskriminierung ist immer die Vergleichbarkeit der Sachverhalte. Gegenstand dieser Vergleichsbasis ist nicht ein identer Arbeitsplatz bzw. keine rein formelle Gleichheit, sondern eine materielle Gleichheit in einer vergleichbaren Lage (Gleichwertigkeit).⁵

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.⁶ Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.⁷

Gleiche oder identische Arbeit liegt dann vor, wenn gleiche Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen.⁸

Gleichwertige bzw. gleichartige Arbeit liegt dann vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie

verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei der Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.⁹

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Als Vergleichspersonen gab sie H, G und F an. Letzterer war bereits zum Eintritt der Antragstellerin im Unternehmen beschäftigt, die anderen beiden Kollegen traten während der laufenden Tätigkeit der Antragstellerin ein.

Die Antragstellerin erhielt ein weitaus geringeres Gehalt als die genannten männlichen Kollegen.

Sowohl die Antragstellerin als auch H, G und F waren als Projektleitung tätig. Ihr Arbeitsplatz unterschied sich lediglich darin, dass die Antragstellerin ca. im ersten halben Jahr mit F zusammenarbeitete und erst danach eigenständig Projekte übernahm. Die Antragstellerin erhielt 4.000,- Euro brutto, H und G erhielten jeweils 5.000,- Euro brutto, F erhielt 6.000,- Euro brutto. Den männlichen Kollegen wurde darüber hinaus ein Dienstauto zur Verfügung gestellt, wohingegen die Antragstellerin zu Beginn mit ihrem Privat-Pkw zu Baustellen fuhr und zu einem späteren Zeitpunkt das Poolauto mit zwei weiteren Personen gemeinsam benützen durfte.

Zusammengefasst gelang es der Antragstellerin somit glaubhaft darzulegen, dass sie jedenfalls nach ihrer Einarbeitungsphase gleiche oder jedenfalls gleichwertige Arbeit wie H, G und F erbrachte, sodass der große Gehaltsunterschied von 1.000,- bzw. 2.000,- Euro und die Unterscheidung hinsichtlich der Zuerkennung eines eigenen Dienstautos nicht gerechtfertigt war.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Der Masseverwalter der Antragsgegnerin äußerte sich mangels persönlicher Wahrnehmungen weder schriftlich noch mündlich zu den vorgebrachten Vorwürfen der Antragstellerin.

Aus den folgenden Gründen gelangte der Senat zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist, den Vorwurf der Entgeltdiskriminierung vollständig zu entkräften:

In der mündlichen Befragung begründete der ehemalige gewerberechtliche Geschäftsführer C den Gehaltsunterschied damit, dass die männlichen Kollegen im Gegensatz zu der Antragstellerin über eine lange Berufserfahrung im Projektmanagement und der Projektleitung verfügt haben. In seiner Erinnerung sei die Antragstellerin in Verwendungsgruppe III und die anderen in Verwendungsgruppe IV und V eingestuft gewesen. Die Entgeltfindung in der Antragsgegnerin erfolgte seinen Angaben nach grundsätzlich nach den Erfahrungen, die der jeweilige Mann oder die Frau gehabt haben. Auf Nachfrage des Senates gab er zwar an, dass auf die Erfahrung und die Ausbildung abgestellt wurde, antwortete widersprüchlich dazu jedoch auf die Frage, wie es zum Gehalt der Antragstellerin gekommen sei „[a]ufgrund ihrer Vorerfahrung, die sie vorher gemacht hat aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen“ und klammerte somit in seiner Aussage wiederum die – aus Sicht des Senates facheinschlägigen – Ausbildungen der Antragstellerin aus. In der mündlichen Befragung begründete der ehemalige gewerberechtliche Geschäftsführer C den Gehaltsunterschied damit, dass die männlichen Kollegen im Gegensatz zu der Antragstellerin über eine lange Berufserfahrung im Projektmanagement und der Projektleitung verfügt haben. In seiner Erinnerung sei die Antragstellerin in Verwendungsgruppe römisch drei und die anderen in Verwendungsgruppe römisch vier und römisch fünf eingestuft gewesen. Die Entgeltfindung in der Antragsgegnerin erfolgte seinen Angaben nach grundsätzlich nach den Erfahrungen, die der jeweilige Mann oder die Frau gehabt haben. Auf Nachfrage des Senates gab er zwar an, dass auf die Erfahrung und die Ausbildung abgestellt wurde, antwortete widersprüchlich dazu jedoch auf die Frage, wie es zum Gehalt der Antragstellerin gekommen sei „[a]ufgrund ihrer Vorerfahrung, die sie vorher gemacht hat aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen“ und klammerte somit in seiner Aussage wiederum die – aus Sicht des Senates facheinschlägigen – Ausbildungen der Antragstellerin aus.

Die Argumentationslinie der weitaus längeren Vorerfahrung der männlichen Vergleichspersonen konnte den Senat vor allem in Hinblick auf die Vergleichsperson H, die jünger als die Antragstellerin ist, nicht überzeugen.

C bestätigte in der mündlichen Befragung, dass das Dienstauto, das den männlichen Vergleichspersonen zur Verfügung gestellt wurde, ein Gehaltsbestandteil gewesen sei, der glaublich extra vereinbart worden sei.

Aus den Aussagen des ehemaligen Teamleiters der Projektabwicklung, B, lässt sich Gegenteiliges zur Frage, ob die Tätigkeiten der Personen gleich oder jedenfalls gleichwertig waren, ableiten.

B führte das Bewerbungsgespräch mit der Antragstellerin. In die Gehaltsfindung der männlichen Kollegen war er hingegen nicht involviert. Zu der Gleichwertigkeit der Tätigkeit der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen bestätigte er, dass die Antragstellerin nach ca. einem halben Jahr eigenständig Projekte übernahm. Zu der Vergleichbarkeit der Projekte führte er aus: „Die Projekte waren, würde ich einmal behaupten, alle in etwa gleich komplex. Da hat es jetzt keine großartigen Unterschiede gegeben, dass das eine – bis auf eine Ausnahme von Herrn F, wo die Projekte in ... doch deutlich größer waren, als alle anderen, ob das jetzt aber tatsächlich einen deutlichen Mehraufwand bedeutet hätte, kann ich mich im Nachhinein nicht genau erinnern. Die Gleichwertigkeit der Projekte war per se durchaus gegeben.“ Zwar sah die Auskunftsperson keine Gleichwertigkeit in den Erfahrungswerten der Personen, gab jedoch in weiterer Folge zum ursprünglichen Gehaltsvorschlag an: „Nein, das war die Position. Ich habe das so vorgenommen. Das war vielleicht von mir auch falsch eingeschätzt. Es ist jetzt nicht aufgrund des Lebenslaufes der Antragstellerin irgendwie beeinflusst worden, sondern schlicht und ergreifend, dieser Job ist zu tun, dafür gibt es das Geld und ich habe den Eindruck gewonnen, der sich dann eigentlich auch nachher bestätigt hat, dass Frau A durch ihr Engagement und ihren Fleiß versucht, das aufzuholen, was an Wissen und Erfahrung noch nicht da war.“

Aus der Aussage von B „Es ist mit ihr aus meiner Seite für bestimmte Situationen mehr und öfter gesprochen worden, aber ich kann mich jetzt offen gestanden nicht mehr genau an die Thematik erinnern. Ich glaube, es ist eher um Kommunikation gegangen.“ war für den Senat zudem nicht ableitbar, dass die Antragstellerin nach der Einarbeitungsphase weniger eigenständig als ihre männlichen Kollegen gearbeitet hätte und dadurch ein derart hoher Gehaltsunterschied und die Einstufung in unterschiedliche Verwendungsgruppen gerechtfertigt gewesen wären.

Die Höhe des Gehalts der Antragstellerin wurde auch von der Auskunftsperson durchaus kritisch gesehen. Dies zeigt sich für den Senat an der Aussage „Ich habe es tatsächlich als zu gering erachtet, habe aber auch in unmittelbaren Besprechungen mit Frau A gemeint, dass ich ihre Gehaltsvorstellung, die sie mir gegenüber geäußert hat, nicht nachvollziehen konnte – wenn ich mich da recht erinnere.“, ebenso wie an dem Umstand, dass er das Thema bei einem Firmentreffen im Sommer 2023 gegenüber C aufgegriffen hat.

Die Befragung von B bestätigte außerdem, dass der Antragstellerin ursprünglich ein Dienstauto in Aussicht gestellt wurde, dieses dann jedoch an G ging.

Der von B erwähnte Junior-Projektleiter I wurde aufgrund der nicht gleichwertigen Tätigkeit nicht weiter in die Überlegungen des Senates einbezogen. Der von B erwähnte Junior-Projektleiter römisch eins wurde aufgrund der nicht gleichwertigen Tätigkeit nicht weiter in die Überlegungen des Senates einbezogen.

Zusammengefasst gelangte der Senat im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG zu der Ansicht, dass die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten der Antragstellerin und von H, G und F für den Zeitraum nach der Einarbeitungsphase der Antragstellerin glaubhaft gemacht worden ist und es der Antragsgegnerin vor diesem Hintergrund nicht gelungen ist zu beweisen, dass die Gehaltsfindung ausschließlich auf transparenten, nachvollziehbaren Kriterien beruht hat, die den Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und den genannten Vergleichspersonen rechtfertigen würden. Ebenso konnte die Antragsgegnerin keinen sachlichen Grund vorweisen, warum der Antragstellerin im Gegensatz zu den männlichen Vergleichspersonen kein eigenes Dienstauto zur Verfügung gestellt wurde. Zusammengefasst gelangte der Senat im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG zu der Ansicht, dass die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten der Antragstellerin und von H, G und F für den Zeitraum nach der Einarbeitungsphase der Antragstellerin glaubhaft gemacht worden ist und es der Antragsgegnerin vor diesem Hintergrund nicht gelungen ist zu beweisen, dass die Gehaltsfindung ausschließlich auf transparenten, nachvollziehbaren Kriterien beruht hat, die den Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und den genannten Vergleichspersonen rechtfertigen würden. Ebenso konnte die Antragsgegnerin keinen sachlichen Grund vorweisen, warum der Antragstellerin im Gegensatz zu den männlichen Vergleichspersonen kein eigenes Dienstauto zur Verfügung gestellt wurde.

2. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 3 Z 7 iVm § 13 GIBG vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 13, GIBG vor.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im § 3 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen.¹⁰ Der

Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen.¹⁰

Gemäß § 13 GIBG 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, GIBG 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 Benachteiligungsverbot („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 GIBG keine bestimmte Form vor.¹¹ 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.¹² Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd Paragraph 13, GIBG keine bestimmte Form vor.¹¹ 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.¹²

§ 13 GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.¹³ Paragraph 13, GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.¹³

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer/von der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹⁴ Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach Paragraph 13, GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer/von der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹⁴

Die Antragstellerin brachte im Wesentlichen vor, dass sie sich im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals gegenüber dem Teamleiter B über den Gehaltsunterschied zu ihren männlichen Kollegen und den Umstand, dass ihr kein Dienstauto zur Verfügung gestellt worden sei, beschwert habe. Es gab darüber hinaus ein Gespräch mit B und C im Herbst 2023 und ihre Gehaltsvorstellungen sowie das zugesprochene Firmenauto wurden im Mitarbeiterinnengespräch am 28. November 2023 festgehalten. Es liegt damit eine Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes iSd § 13 GIBG vor. Die Antragstellerin brachte im Wesentlichen vor, dass sie sich im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses mehrmals gegenüber dem Teamleiter B über den Gehaltsunterschied zu ihren männlichen Kollegen und den Umstand, dass ihr kein Dienstauto zur Verfügung gestellt worden sei, beschwert habe. Es gab darüber hinaus ein Gespräch mit B und C im Herbst 2023 und ihre Gehaltsvorstellungen sowie das zugesprochene Firmenauto wurden im Mitarbeiterinnengespräch am 28. November 2023 festgehalten. Es liegt damit eine Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes iSd Paragraph 13, GIBG vor.

Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass es in der Folge zu keiner Anpassung hinsichtlich ihres Gehalts und des Firmenautos kam, sondern sie schließlich am 29. Jänner 2024 gekündigt wurde. Dies wirkte sich negativ auf die Lebenssituation der Antragstellerin aus. Der für § 13 GIBG geforderte Konnex der Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes einerseits und der Benachteiligung andererseits konnte ebenfalls glaubhaft gemacht werden. Die Antragstellerin konnte glaubhaft darlegen, dass es in der Folge zu keiner Anpassung hinsichtlich ihres Gehalts und des Firmenautos kam, sondern sie schließlich am 29. Jänner 2024 gekündigt wurde. Dies wirkte sich

negativ auf die Lebenssituation der Antragstellerin aus. Der für Paragraph 13, GIBG geforderte Konnex der Beschwerde zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes einerseits und der Benachteiligung andererseits konnte ebenfalls glaubhaft gemacht werden.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Wie oben ausgeführt, äußerte sich der Masseverwalter der Antragsgegnerin nicht zu den vorgebrachten Vorwürfen der Antragstellerin.

C gab zu der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens zum Zeitpunkt der Kündigung der Antragstellerin an: „Die Projekte sind, glaube ich, bis Februar oder März gelaufen und dann war es aus, also nachdem die Y Gruppe keine Zahlungen mehr bei diversen Generalunternehmern oder Professionisten oder Projektbeteiligten leisten konnte, haben alle ihre Arbeit eingestellt und alle Baustellen liegen brach – bis jetzt.“ Zwar meinte er, „[i]ch hatte für Jänner und Februar immer noch die Intention oder Information, dass alles läuft. Die Aussagen oder Informationen des Eigentümers waren teilweise nicht vollständig und teilweise nicht richtig.“, Fakt ist jedoch, dass zeitgleich mit der Antragstellerin bereits weiteres Personal abgebaut wurde. Am 6. Februar 2024 führte er ein Gespräch mit der Antragstellerin, bei dem das Thema die Kündigung der Antragstellerin war: „Ich habe ihr gesagt, dass aufgrund der wirtschaftlichen Situation der Firma die Überlegung, wie wir reduzieren, schon seit Herbst mit dem Eigentümer besprochen wurde, aufgrund der Zahlungsprobleme, die es gab. Man hat sich dann entschlossen, nachdem ja Projekte aufgeteilt wurden an andere und die anderen mehr machten, die Personen zu nehmen, die am meisten Erfahrung haben. Der Teamleiter, Herr B, ist dann auch gekündigt worden.“ Grund für dessen Kündigung sei laut C Kosten sparen gewesen.

Die Auskunftsperson B sagte, befragt zu den Gründen für die Kündigung der Antragstellerin, aus: „Höchstwahrscheinlich, dass übergreifend das Personal gekürzt werden hat müssen und da waren Frau A und ich offensichtlich diejenigen, die am – ich höchstwahrscheinlich, weil ich ohnehin nur die anderen beaufsichtigt habe und nicht operativ tätig war, und weil man anscheinend geglaubt hat, auf Frau A am ehesten verzichten zu können, aus welchen Gründen auch immer, das kann ich Ihnen nicht sagen.“

Die Aussagen der Auskunftspersonen sowie die vom Masseverwalter vorgelegten Unterlagen zum Konkursverfahren ließen keinen Zusammenhang zwischen den vorhergehenden Beschwerden der Antragstellerin über ihr Gehalt und ihrer Kündigung erkennen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 13 iVm§ 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, für die Kündigung der Antragstellerin ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive, nämlich die wirtschaftliche Situation des Unternehmens, für die Kündigung der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

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 GmbH, 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 GmbH, 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 materiellen und immateriellen Schadenersatzes.

Wien, 11. März 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 75.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 19.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 12 Rz 31.

7 Vgl. EuGH 27. 3. 1980, 129/79, Macarthys Ltd, Slg 1980, 1275, Rn 11, 13.

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 20.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 21.

10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.

11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13, Rz 14.

12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 33.

13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9.

14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9; OGH 9 ObA 113/11z.

Zuletzt aktualisiert am

01.04.2026

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