

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 18. Juni 2012 über das am 24. Februar 2012 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von Mai 2008 bis 31. Oktober 2010 bei der Antragsgegnerin als Maschinenschlosserin beschäftigt gewesen sei. Sie sei zuvor bereits seit 1998 als Leiharbeiterin über die Y GmbH für die Antragsgegnerin tätig gewesen und 2008 als Arbeitnehmerin übernommen worden.

Das Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin sei durch Arbeitgeberkündigung geendet. Die Antragstellerin sei im Team Mechanik als einzige Schlosserin beschäftigt gewesen. Ihre Aufgabe sei die Instandhaltung einer Anlage gewesen. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter sei ursprünglich Herr B gewesen, ab Sommer 2009 habe diese Position Herr C besetzt.

Die Antragstellerin sei transsexuell. Seit 28. Jänner 2011 liege ein positiver Bescheid zur Namensänderung (Personenstandsänderung) der Bezirkshauptmannschaft ... vor.

Anfang 2009 habe die Antragstellerin ein Gespräch mit Herrn D, dem Prokurist der Antragsgegnerin, geführt. Dabei habe die Antragstellerin bekanntgegeben, dass sie vor habe, eine Geschlechtsumwandlung durchzuführen und zukünftig auch dem geforderten „Alltagstest“ entsprechend als Frau auftreten werde. Es sei bei diesem Gespräch auch um Duschköglichkeiten gegangen. Es gebe grundsätzlich nur einen Duschaum. Im Firmengebäude der Antragsgegnerin seien auch die Firmen V und W untergebracht. Die dort beschäftigten Schichtarbeiter würden ebenfalls den Duschaum benutzen.

Herr D habe gemeint, dass er kein Problem sehen würde. Er habe darüber gesprochen, dass man entweder einen Container aufstellen könnte oder, dass die Antragstellerin die Möglichkeit hätte, die Dusche bei den Büroräumen zu nutzen. Man würde hier nur einen Schlüssel bereitstellen müssen. Die Antragstellerin sei mit beiden Möglichkeiten einverstanden gewesen. Bei diesem Gespräch sei auch eine Arbeitskollegin aus dem Labor, Frau E, anwesend gewesen.

Im Sommer 2009 habe Herr C die Antragstellerin auf die bevorstehende Geschlechtsumwandlung angesprochen. Er habe gemeint, sie würde sich nur einbilden, eine Frau sein zu wollen, und sie solle sich das noch einmal überlegen. Er habe damit gedroht, dass er darauf hinarbeiten würde, dass die Antragstellerin „rausfliege“. Bei diesem Gespräch seien sowohl Frau E als auch Frau F, ebenfalls eine Arbeitskollegin aus dem Labor, anwesend gewesen.

Die Antragstellerin habe Anfang 2010 mit der Hormonbehandlung begonnen, die vor allem dazu geführt habe, dass ihre Brüste gewachsen seien. Es seien auch zu diesem Zeitpunkt trotz der Gespräche mit Herrn D keinerlei Möglichkeiten für die Antragstellerin geschaffen worden, getrennt zu duschen. Sie habe nun unter keinen Umständen mehr gemeinsam mit Männern duschen wollen und in weiterer Folge oft bis zu zwei Stunden warten müssen, bis alle anderen fertig gewesen seien und sie

den Dushraum alleine haben benützen können.

Immer wieder habe die Antragstellerin Herrn D auf dieses Problem angesprochen. Trotz der vorhandenen getrennten Duschköglichkeit bei den Büroräumen sei der Antragstellerin der Schlüssel dafür nicht ausgehändigt worden.

Im Juli 2010 habe die Antragstellerin den Firmeninhaber, Herrn G, auf das nun schon eineinhalb Jahre bestehende für die Antragstellerin äußerst belastende Problem angesprochen. Dieser habe ihr mitgeteilt, er würde das Ansuchen an den Betriebsleiter, Herrn Dr. H, weitergeben. Sie habe nach einigen Wochen auch bei Herrn Dr. H nachgefragt. Dieser habe mitgeteilt, dass er noch nicht von Herrn G angerufen worden sei und habe die Antragstellerin darauf vertröstet, dass man schon etwas tun werde.

Die Antragstellerin sei auch von mehreren Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen darauf angesprochen worden, warum sie nicht bei den Büroräumen duschen würde. Trotz der Offenkundigkeit des Problems, der vorhandenen betrieblichen Möglichkeiten und der Zusagen durch Vorgesetzte sei es ihr nie ermöglicht worden, getrennt von den Männern zu duschen.

Im Juli 2010 sei Herr I zunächst für drei Monate befristet als Schlosser aufgenommen worden. Die Antragstellerin sei angewiesen worden, Herrn I einzuschulen. Am 27. August 2010 sei sie völlig überraschend gekündigt worden. Die Kündigung sei mündlich ausgesprochen und nicht begründet worden. Beim Kündigungsgespräch seien Herr D und Herr Dr. H anwesend gewesen. Für die Antragstellerin sei die Kündigung sachlich nicht nachvollziehbar gewesen. Sie sei seit mehr als 14 Jahren für die Antragsgegnerin tätig gewesen. Niemand habe je ihre Arbeitsleistung kritisiert. Sogar bei schweren Arbeitsunfällen in den Jahren 2000 und 2007 habe sie nicht einmal Krankenstand in Anspruch genommen. Auch sonst habe sie sich nie im Krankenstand befunden. Die Antragstellerin sei seither arbeitslos.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Herr A sei bei der Antragsgegnerin von 2. Mai 2008 bis 31. Oktober 2010 als Maschinenschlosser und nicht als Maschinenschlosserin beschäftigt gewesen.

Er (Sie) sei von der Antragsgegnerin als Arbeitnehmer und nicht als Arbeitnehmerin aufgenommen worden.

Bezüglich des Gespräches mit Herrn G (GM) und Herrn D (Businessmanager) sei über das Thema „Dusche“ sehr wohl gesprochen worden, aber es sei keineswegs eine akzeptable Lösung gefunden worden.

Es sei nicht richtig, dass im Firmengebäude der Antragsgegnerin auch die Firmen V und W untergebracht seien, sondern die Antragsgegnerin ein Bürogebäude der Firma V angemietet habe.

Sämtliche Schichtmitarbeiter der Antragsgegnerin würden sich in den Duschräumen der Firma V duschen, für die die Antragsgegnerin Miete bezahle.

Im angemieteten Bürogebäude der Antragsgegnerin befinde sich ein Dushraum für die angestellten Techniker der Antragsgegnerin.

Der angesprochene Container sei eine gutgemeinte Idee von Herrn D gewesen, die aber aus abwassertechnischen und energietechnischen (Strom, Licht, Heizung) Gründen sowie aus Platzmangel nicht realisierbar gewesen sei.

Weiters sei festzuhalten, dass Herr C keinerlei Personalgewalt im Unternehmen habe und mit Sicherheit nicht darauf hingearbeitet habe, dass er (sie) gekündigt werde.

Im Gegenteil, Herr C (Instandhaltungsleitung) habe Herrn (Frau) A immer wieder unterstützt und habe teilweise sogar die Arbeiten von Herrn (Frau) A nachgearbeitet, ohne die Betriebsleitung zu informieren.

Nach Bekanntwerden der transsexuellen Neigung von Herrn (Frau) A, habe Herr Dr. H sowohl bei der Arbeitsmedizin als auch beim zuständigen Arbeitsinspektorat um eventuelle Hilfe bzw. Rat angefragt.

Beide Institutionen hätten keine rechtlichen Gesetzesgrundlagen gefunden, in denen transsexuelle Personen, deren Geschlechtsumwandlung noch nicht vollzogen sei, berücksichtigt werden würden.

Im Schreiben vom 24. Februar 2011 sei der Antragsgegnerin mitgeteilt worden, dass ein positiver Bescheid zur Namensänderung (Personenstandsänderung) seit dem 11. Jänner 2011 bei der Bezirkshauptmannschaft ... vorliege. Das habe zu bedeuten, dass Herr (Frau) A bis zu diesem Zeitpunkt rein rechtlich als Mann gegolten habe und somit auch die von der Antragsgegnerin zur Verfügung gestellten Duschen bis zu seiner Kündigung (27. August 2010) benutzen hätte können.

Bezüglich der Arbeitsleistung von Herrn (Frau) A sei anzumerken, dass ab dem Beginnzeitpunkt der Hormonbehandlung die vollständige Zufriedenheit der Arbeitsleistung nicht mehr gegeben gewesen sei.

Das Aggressionspotential von Herrn (Frau) A sei angestiegen, er habe mit Pumpen

und Hämmern um sich geworfen und habe somit in großem Maße andere Mitarbeiter gefährdet. Zum Glück sei niemand verletzt worden.

Herr (Frau) A habe sich immer wieder gegen die ihm (ihr) aufgetragenen Arbeiten widersetzt mit der Begründung, er (sie) hätte es vergessen.

Es sei sogar mehrmals mit Herrn (Frau) A über seine/ihre Aggressionsausbrüche gesprochen worden, mit dem Versprechen seitens Herrn (Frau) A, sich zu bessern.

Herr I sei nicht eingestellt worden um Herrn (Frau) A zu ersetzen, sondern es sei ein Schritt der Antragsgegnerin gewesen, die Zeit während der Abwesenheit von Herrn (Frau) A zu überbrücken und nach seiner (ihrer) Rückkehr zu unterstützen.

Die Antragsgegnerin denke somit, dass sie keineswegs gegen das Gleichbehandlungsgebot durch Diskriminierung im Sinne § 3 Z 6 und 7 GIBG verstoßen habe.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, **X GmbH**, ist festzuhalten, dass niemand auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Zum Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes ist anzumerken, dass dieses wegen der weiten Auslegung auch Benachteiligungen von Transgenderpersonen erfasst.¹

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Die Antragstellerin brachte in der mündlichen Befragung vor, ihre Arbeitgeberin zeitgerecht über ihre bevorstehende Geschlechtsumwandlung informiert zu haben. Obwohl sie die Problematik des gemeinsamen Duschens mit den männlichen Schichtmitarbeitern angesprochen habe und von Herrn D Vorschläge gemacht worden seien – Aufstellen eines Containers, Benutzung der versperrbaren Dusche unterhalb der Büroräumlichkeiten –, sei es ihr eineinhalb Jahre lang nicht ermöglicht worden, getrennt von den ca. 30 bis 40 männlichen Mitarbeitern zu duschen.

Die Antragsgegnerin trat dem Vorwurf der Antragstellerin mit dem Argument entgegen, dass die Idee mit dem Container aus abwasser- und energietechnischen Gründen sowie wegen Platzmangels nicht realisiert werden habe können. Die versperrbare Dusche sei nicht offiziell. Sie sei dafür gedacht, dass Angestellte, wenn sie schmutzig werden würden, dort eine Duschmöglichkeit hätten. Die Dusche werde je-

¹ Vgl. dazu EuGH 30.4.1996, C-13/94, *P*, Slg 1996, I-2143; 27.4.2006, C-423/04, *Richards*, Slg 2006, I-3585

doch nicht gewartet oder sonst irgendetwas. Die Vorschläge von Herrn D seien ein good will gewesen. Er sei jedoch nicht direkt in der Anlage tätig und daher mit den Gegebenheiten nicht ganz so vertraut.

Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grundlage der getätigten Aussagen der befragten Auskunftspersonen gelangte der Senat I der GBK zur Ansicht, dass die Antragsgegnerin keine sachliche Rechtfertigung dafür geben konnte, weshalb der Antragstellerin die Benutzung der versperrbaren Dusche nicht ermöglicht worden ist.

Der erkennende Senat folgt hierbei den glaubwürdigen Ausführungen einer befragten Auskunftsperson, wonach diese Dusche gewartet sowie gereinigt werde und dort zwei Schichtmeister duschen gehen würden. Die Auskunftsperson bestätigte zudem die Angaben der Antragstellerin, dass sie nach Dienstschluss duschen gehen habe müssen, da sie Arbeiten verrichtet habe, durch die sie sehr schmutzig geworden sei.

Das Argument der Antragsgegnerin, die Dusche sei nur für Angestellte, wohingegen die Antragstellerin Arbeiterin gewesen sei, irritierte Senat I der GBK zutiefst und ist nach dessen Auffassung Ausdruck für die mangelnde Lösungsbereitschaft der Antragsgegnerin. Die Antragsgegnerin verkennt, dass im Hinblick auf das Thema Transgender höchste Sensibilität notwendig ist und auf die besonderen Bedürfnisse der Antragstellerin Rücksicht genommen werden hätte sollen.

Dass nach Angaben der Antragsgegnerin von Seiten des Arbeitsinspektorats und der Arbeitsmedizin keine gesetzlichen Grundlagen gefunden worden seien, ändert nichts an der allgemeinen Fürsorgepflicht von Arbeitgebern bzw. Arbeitgeberinnen im Sinne des § 1157 ABGB. Das diesbezügliche Verhalten der Antragsgegnerin, den Umstand zu negieren, dass die Antragstellerin bedingt durch die Hormonbehandlung jedenfalls begonnen hat sekundäre weibliche Geschlechtsmerkmale aufzuweisen, und keine entsprechende Abhilfe hinsichtlich der Bereitstellung einer anderen Dusche geleistet hat, entbehrte zudem jeglicher Vorbildwirkung den übrigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gegenüber.

Die Antragsgegnerin rückte ungeachtet dessen, dass die körperlichen Veränderungen sichtbar gewesen seien, auch in der mündlichen Befragung nicht von ihrem Standpunkt ab, dass die Antragstellerin zum Zeitpunkt der Beschäftigung ein Mann gewesen sei und es daher kein Problem gewesen wäre, wenn sich die Antragstellerin

in einer Gemeinschaftsdusche mit anderen männlichen Mitarbeitern geduscht hätte. Diese Einstellung manifestierte sich bereits in der schriftlichen Stellungnahme, in der die Antragstellerin trotz ihrer zum Zeitpunkt der Antragseinbringung bereits durchgeführten Personenstandsänderung vorrangig mit „Herr“ tituliert worden ist.

Abschließend möchte der Senat I der GBK in diesem Zusammenhang nochmals seinem Befremden über die Ignoranz der Antragsgegnerin gegenüber dem Anliegen und der Situation der Antragstellerin Ausdruck verleihen. Ein starkes Indiz hierfür ist nicht zuletzt, dass die Antragstellerin laut ihren Angaben nicht in die Gespräche der Antragsgegnerin mit dem Arbeitsinspektorat und der Arbeitsmedizin involviert worden sei.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** liegt somit vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, **X GmbH**, verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes aus.

Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung seitens der Antragsgegnerin beendet.

Die Antragstellerin äußerte Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Sie gehe davon aus, dass ihre Kündigung mit ihrer Geschlechtsumwandlung, insbeson-

dere dem Ersuchen nach einer getrennten Duschkabine, in Zusammenhang stehe.

Die Antragsgegnerin bestritt stets das Vorbringen der Antragstellerin und entgegnete, dass die mangelhafte Arbeitsleistung und das Verhalten der Antragstellerin ab Beginn der Hormonbehandlung Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen seien. Die Kündigung sei daher sachlich gerechtfertigt.

Die mündliche Befragung des informierten Vertreters der Antragsgegnerin ergab, dass dieser die Arbeitsleistungen der Antragstellerin nicht abschließend beurteilen konnte und die Informationen über die Arbeitsleistung und das Verhalten der Antragstellerin primär auf den Wahrnehmungen von Herrn C beruhten.

Im Ermittlungsverfahren zeigte sich, dass das Arbeitsklima zwischen Herrn C und der Antragstellerin angespannt gewesen ist. Dass Herr C augenscheinlich kein Verständnis für die Situation der Antragstellerin aufgebracht hat, geht unter anderem aus Aussagen wie „Sie brauche sich nicht einbilden, nur weil sie sich umoperieren lasse, dass sie Narrenfreiheit habe“ bzw. „Sie müsse sich das genau überlegen – wenn jemand in dem Alter sei, mit 20 sei das sicher leichter zu verkraften“ hervor.

Aus diesen Gründen erschien dem erkennenden Senat das Vorbringen der Antragstellerin, wonach die Kündigung mit ihrer Geschlechtsumwandlung und dem Ersuchen um eine getrennte Duschkabine in Zusammenhang stehe, sehr glaubwürdig. Das Argument der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe plötzlich mangelhaft gearbeitet und – vermutlich auf Grund der Hormonbehandlung – zu Aggressionen geneigt, ist in diesem Zusammenhang als Schutzbehauptung zu werten, zumal seitens der Antragsgegnerin keine stichhaltigen Beweise hierfür vorgelegt werden konnten. Die von einer Auskunftsperson in der mündlichen Befragung gezeigten Fotos einer am Boden liegenden Pumpe bzw. eines am Boden liegenden Hammers, die von der Antragstellerin geworfen worden wären und somit deren Verhalten dokumentieren sollten, wurden durch die Aussagen einer weiteren befragten Auskunftsperson entkräftet. Diese gab an, dass die Antragstellerin kein aggressives Verhalten geäußert habe – dies wurde auch durch ein psychologisches Gutachten bestätigt. Sie sei im Gegenteil ein ruhiger, sensibler Mensch und unter den Kollegen beliebt gewesen. Ihre Arbeiten habe die Antragstellerin immer gemacht, weshalb für die Auskunftsperson

son kein Grund für die Kündigung ersichtlich gewesen sei. Man habe gemerkt, dass die Führungsebene die Antragstellerin loswerden habe wollen.

Im Hinblick auf die Schwere der Vorwürfe der Antragsgegnerin, die Antragstellerin habe in Gegenwart von Mitarbeiter/innen mit Pumpen und Hämmern geworfen, erscheint es dem erkennenden Senat zudem verwunderlich, dass die Antragstellerin nie schriftlich verwarnt worden ist.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte daher nach Ansicht des Senates I der GBK seitens der Antragsgegnerin nicht der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht im Hinblick auf das Geschlecht der Antragstellerin und somit nicht auf Grund von nach dem GIBG diskriminierenden Motiven sondern wegen anderer – sachlicher – Erwägungen erfolgt ist.

Es liegt eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** vor.

Der Vollständigkeit halber wird in diesem Zusammenhang festgehalten, dass die Antragstellerin bislang kein Dienstzeugnis erhalten hat.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in 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 § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz nicht nachgekommen, kann jeder 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 seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag** zur **Verwirklichung des**

Gleichbehandlungsgebotes der Antragsgegnerin, **X GmbH**, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 18. Juni 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK