

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 28. September 2010 über den am 3. Juni 2009 eingebrachten Protokollantrag von **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die Arbeitgeberin, **Firma X (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Firma X diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der Antragstellerin eingebrachten Protokollantrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie vom 11. Mai bis 30. Mai 2009 bei der Antragsgegnerin, ..., als Verkäuferin beschäftigt gewesen sei.

Sie habe sich am 8. Mai 2009 auf ein Inserat bei ... bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin telefonisch beworben. Sie habe mit der Geschäftsführerin, Frau B, direkt gesprochen. Sie habe die Antragstellerin noch am selben Tag zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Frau B habe von ihr keinerlei Bewerbungsunterlagen verlangt. Die Antragstellerin habe bereits Erfahrungen als Verkäuferin gesammelt. Allerdings sei sie noch nicht als Verkäuferin in der Textilbranche tätig gewesen. Das habe sie Frau B mitgeteilt. Sie habe am nächsten Tag einen Probetag gehabt. Am nächsten Montag, 11. Mai 2009, habe sie als Verkäuferin bei der Antragsgegnerin begonnen.

Sie habe bis heute weder einen Arbeitsvertrag noch einen Dienstzettel erhalten. Frau B habe ihr kein genaues Gehalt genannt. Sie habe ihr ca. 1350,- Euro als monatliches Gehalt genannt. Sie habe Vollzeit als Verkäuferin gearbeitet. In der Zeit ihrer Anstellung habe sie zwischen fünf und zehn Überstunden angesammelt, die in einem Art Dienstplan täglich eingetragen worden seien.

Die Antragstellerin sei am 20. Mai 2009 beim Arzt gewesen, der ihr mitgeteilt habe, dass sie schwanger sei. Ihre Chefin sei an diesem Tag auf einer Dienstreise in Deutschland gewesen, deshalb habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft ihrer Arbeitskollegin, Frau C, mitgeteilt, die sie vertreten habe. Am Freitag (Donnerstag, 21. Mai 2009, sei Christi Himmelfahrt gewesen), 22. Mai 2009, habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft ihrer Chefin persönlich mitgeteilt.

Ihre Schwangerschaft sei an sich eine „Risikoschwangerschaft“. Sie könne nur sehr schwer Kinder bekommen, und habe daher überhaupt nicht mit einer Schwangerschaft gerechnet. Sie hätte vielleicht freigestellt werden müssen.

Die Antragstellerin habe versucht, Frau B ihre persönliche Situation zu erklären. Der Vater des Kindes lebe im Ausland. Für ihre Chefin sei ihre Schwangerschaft ein Problem gewesen. Sie habe ihr erklärt, dass sie sie nach einer Karenz wieder zurücknehmen müsse. Als Privatperson freue sie sich für die Antragstellerin, aber als Geschäftsfrau habe sie ein Problem damit. Erst würde die Antragstellerin von ihr eingeschult werden, und kurze Zeit später wäre sie in Karenz. Die Antragstellerin könnte ein zweites Kind bekommen, und wäre dann vier Jahre nicht da. Sie hätte ja nichts davon. Die Antragstellerin habe ihr mitgeteilt, dass sie ihre Bedenken verstehen würde. Sie habe ihr angeboten, ein befristetes Dienstverhältnis abzuschließen. Frau B sei mit ihrem Vorschlag einverstanden gewesen und habe sich noch diesbezüglich erkundigen wollen.

Frau B sei sehr zufrieden mit der Arbeit der Antragstellerin gewesen und habe sie unbedingt im Herren- und Damenmodengeschäft behalten wollen. Es gebe nämlich daneben noch ein Kindermodengeschäft. Die Antragstellerin habe auch ein gutes Arbeitsverhältnis mit ihrer Kollegin, Frau C, gehabt.

Am 30. Mai 2009 habe ihre Chefin sie angesprochen und über ihre Arbeit an sich sprechen wollen. Frau B würde eine erfahrene Geschäftsführerin für das Kindermodengeschäft suchen. Die Antragstellerin habe sich sehr gewundert, da im Inserat eine Verkäuferin, und keine Geschäftsführerin gesucht worden sei. Es sei noch am selben Tag ihre Stelle bei ... ausgeschrieben worden. In diesem Inserat sei nunmehr

ein/e gelernte/r Verkäufer/in gesucht worden. Aber auch in dieser Stellenanzeige wurde keine Geschäftsführerin gesucht. Deshalb müsse die Antragstellerin annehmen, dass das eine Schutzbehauptung ihrer Chefin sei, und ihre Schwangerschaft der einzige Grund für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnis sei. Sie habe ihr nämlich mitgeteilt, dass sie in ihr Geschäft nicht hineinpasste. Die Verkäuferin, die seit sechs Monaten im Kindermodengeschäft arbeite, sei erst 21 Jahre alt und würde auch dort nicht hineinpassen. Ihre Chefin bräuchte eine Geschäftsführerin mit Erfahrung. Sie habe sich die Arbeit der Antragstellerin angeschaut. Sie bräuchte jemanden anderen. Das Ganze hätte keinen Sinn mehr. Es sei weder die Rede davon gewesen, dass die Antragstellerin ins andere Geschäft wechsle, noch, dass sie Geschäftsführerin des Kindermodengeschäfts werden sollte. Die 21-jährige Verkäuferin habe mittlerweile von sich aus gekündigt, aber sie sei noch dort beschäftigt. Ihre Chefin habe gewollt, dass diese Verkäuferin, bis sie eine Vertretung habe, weiterarbeite. Frau B habe der Antragstellerin am 30. Mai 2009 ihr Gehalt nicht komplett und ohne Abrechnung bar auf die Hand ausbezahlt. Dann sei die Antragstellerin nach Hause gegangen.

Abschließend teile die Antragstellerin mit, dass sie am 2. Juni 2009 nochmals in das Damenmodengeschäft ... gegangen sei. Sie habe ihre Unterlagen (Dienstzettel, schriftliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses, Lohnabrechnung, etc.) und ihren Schirm abholen wollen. Außerdem habe sie eine Kopie der Überstundenliste haben wollen, die sie auf Anweisung von Frau B, die zu diesem Zeitpunkt nicht im Geschäft gewesen sei, nicht erhalten habe. Sie habe Frau C mitgeteilt, dass sie etwas gegen die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses unternehmen werde.

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

Die Antragstellerin habe sich telefonisch auf die Stellenanzeige der Antragsgegnerin am 2. Mai 2009 im ... beworben. Frau B habe einen Vorstellungstermin für denselben Tag mit der Antragstellerin vereinbart.

Da Frau B mit einer Kundin beschäftigt gewesen sei, habe der Erstkontakt im Geschäft mit Herrn D stattgefunden. Die Antragstellerin habe keine Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Dienstzeugnisse) mitgebracht, daher habe sie, auf Wunsch von Herrn D, einige Eckdaten auf einem Blatt Papier notiert. Dann habe

Frau B das Bewerbungsgespräch übernommen. Die Antragstellerin habe ihr versichert ihren Lebenslauf und das Dienstzeugnis der letzten Arbeitsstelle nachzubringen.

Am vereinbarten Schnuppertag, dem 9. Mai 2009, seien diese neuerlich von Frau B urgirt worden. Die Anmeldung von Frau A sei am 11. Mai 2009 erfolgt, mit dem vereinbarten Kollektivbruttogehalt. Dieser Bruttobetrag sei der Antragstellerin unmittelbar nach der Weitergabe der Daten an den Steuerberater der Antragsgegnerin genannt, sowie eine Probezeit von einem Monat, beginnend mit dem Arbeitsverhältnis vereinbart worden. Weiters habe die Antragstellerin, das Dienstzeugnis der Firma Y in den nächsten Tagen nachbringen wollen.

Die Antragstellerin sei vorerst im Damen- und Herrenmodengeschäft von Frau B persönlich eingeschult worden, um die Geschäftspraktiken und übliche Abläufe in der Firma kennen zu lernen. Ausdrücklich behandelt sei auch die Retourenabwicklung und damit verbunden das Schreiben des Paragons (Belegs) behandelt worden.

Die Antragstellerin sei bereits einige Male im Jugendmodegeschäft, für welches sie auch aufgenommen worden sei, eingesetzt worden. Die Antragstellerin habe sich auf die Annonce der Antragsgegnerin für das Jugendmodegeschäft beworben.

Am 28. Mai 2009 sei die Antragstellerin erstmals teilweise alleine im Jugendmodegeschäft zum Einsatz gekommen, obwohl Frau C sie ausdrücklich darauf hinwies und ihr die Telefonnummer des Damen- und Herrenmodengeschäfts eigenhändig nochmals notiert habe, um bei Fragen unverzüglich mit Frau C oder Frau B Kontakt aufzunehmen, habe die Antragstellerin dies nicht genutzt und bei einer Warenretoure Geld aus der Kassa genommen, ohne dies zu notieren, und es einer Kundin gegeben. Wie bereits erwähnt, habe die Antragstellerin sowohl die ausdrücklich vermittelte geschäftsübliche Vorgangsweise, als auch die Anweisung bei Fragen und ungewohnten Situationen, sofort Kontakt aufzunehmen, missachtet. Frau C und Frau B seien an diesem Tag auch abwechselnd im Jugendmodegeschäft tätig gewesen und seien für Fragen „griffbereit“ gestanden. Die Anforderung an eine Mitarbeiterin seien verantwortungsvolles Handeln, sowie selbständiges Agieren im Rahmen der betriebsüblichen Vorgangsweisen.

Es treffe nicht zu, dass die Antragsgegnerin eine Geschäftsführerin suche, da Frau B im Unternehmen diese Funktion inne habe.

Zur Schwangerschaft der Antragstellerin habe Frau B keine differenzierte Sichtweise vorgenommen, sie habe ihr gratuliert und ihr gesagt, dass sie sich freuen würde,

wenn ein Kind auf die Welt käme. Weitere von der Antragstellerin angeführte Aussagen habe Frau B nicht getätigt, diese seien kein Gesprächsthema gewesen. Einem befristeten Dienstvertrag habe Frau B nicht zugestimmt.

Sie habe von ihrem Recht als Unternehmerin am 30. Mai 2009, im Beisein von Frau C, Gebrauch gemacht, ein Dienstverhältnis in der Probezeit zu beenden.

Frau E (Mitarbeiterin im Jugendmodegeschäft) habe am 29. April 2009 bereits gekündigt gehabt. Die Annonce vom 2. Mai 2009 sei eine Maßnahme, eine neue Mitarbeiterin für dieses Geschäft zu finden. Frau E sei seit 28. November 2008 bei der Antragsgegnerin beschäftigt und wolle nun ein Studium im sozialen Bereich beginnen. Die protokollierten Aussagen der Antragstellerin seien für Frau B nicht nachvollziehbar.

Die Antragstellerin habe am 30. Mai 2009 eine Akontozahlung in der Höhe von 600,- Euro erhalten, nach Berechnung der Mehrstunden und der UZ und WR, seitens des Steuerberaters der Antragsgegnerin, sei der Restbetrag in der Höhe von 259,26 Euro, nach Bekanntgabe der Kontonummer, an die Antragstellerin überwiesen worden. Die Abrechnungsunterlagen seien ihr per Einschreiben am 17. Juni 2009 übermittelt worden.

Das Verhalten (unerlaubte Geldentnahme bei Retourware, sowie die nicht nachgereichten Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse) der Antragstellerin, hätten keine gesunde Vertrauensbasis geschaffen.

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:

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, Firma X, 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 Geschlechts 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. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Nach der Rechtsprechung des OGH¹ stellt die vom/von der Arbeitgeber/in vorgenommene Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit einer schwangeren Arbeitnehmerin im Probemonat einen Verstoß gegen das GIBG dar. In seiner Entscheidung hat sich der OGH auf die zu der gegenständlichen RL 76/207/EWG ergangene Rechtsprechung des EuGH bezogen. Demnach bedeutet die unterlassene Einstellung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses einer Frau wegen ihrer Schwangerschaft durch den/die Arbeitgeber/in eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes. Die gemeinschaftskonforme Auslegung des GIBG versteht „unter Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ nicht nur Kündigung oder Entlassung, sondern auch die Beendigung während der Probezeit.

In der jüngsten Novelle des GIBG wurde in Hinblick auf diese Rechtsprechung auch im Gesetz klargestellt, dass der Diskriminierungsschutz bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch für die Beendigung in der Probezeit gilt. Ebenso wurden nun bei der diskriminierenden Nichtverlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen die Sanktionen des GIBG an jene bei diskriminierender Beendigung angepasst, da der Schutzzweck der Norm ansonsten unterlaufen werden könnte, wenn der Schutz vor geschlechtlicher Diskriminierung nicht bereits in der Anfangsphase eines Arbeitsverhältnisses eingreifen würde².

§ 12 Abs. 7 letzter Satz GIBG räumt den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nunmehr ein Wahlrecht ein, das für den Fall einer diskriminierenden Kündigung oder Entlassung, sowie für die diskriminierende Auflösung im Probearbeitsverhältnis bzw. für die Nichterneuerung eines befristeten, auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegtes Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangt. Bei einer diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann diese entweder - wie bisher - angefochten werden, oder der/die Arbeitnehmer/in kann die Beendigung gegen sich gelten lassen, aber dafür den Schaden – sowohl Vermögensschaden als auch immateriellen Schaden – aus der diskriminierenden Beendigung geltend machen.

¹ Vgl. OGH 31.8.2005, 9 ObA 4/05m; OGH 4.5.2006, 9 ObA 81/05k

² Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG (2009) § 3 Rz 137

Das Recht, ein Probearbeitsverhältnis jederzeit, d.h. fristlos und ohne Angabe von Gründen, aufzulösen, bleibt davon grundsätzlich unberührt. Die Auflösung darf allerdings nicht aus diskriminierenden Gründen erfolgen.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis in der Probezeit durch die Arbeitgeberin beendet.

Die Antragstellerin äußerte ihre Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Sowohl die Geschäftsführerin, Frau B, als auch ihre Kollegin, Frau C, hätten von ihrer Schwangerschaft gewusst. Frau C habe sie auf Grund der Abwesenheit der Geschäftsführerin am 20. Mai 2009, Frau B am 22. Mai 2009 davon erzählt. Die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses zum 30. Mai 2009 sei daher auf Grund ihrer Schwangerschaft erfolgt.

Die vorliegende Sachlage indizierte eine Benachteiligung der Antragstellerin durch ihre Schwangerschaft. Es ist für den Senat I der GBK durchaus denkbar, dass eine Diskriminierung im Raum gestanden ist. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Antragsgegnerin glaubhaft machen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist.

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 Antragsgegnerin obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlich 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.

Die Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme die Missachtung der vermittelten geschäftsüblichen Vorgangsweise bei Retourwaren als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit der Antragstellerin in der Probezeit. Die Antragstellerin habe im Zuge einer Warenrückgabe Geld aus der Kassa genommen ohne dies zu notieren. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

Der Senat I der GBK überprüfte im Verfahren die Angaben der Antragstellerin sowie die Motive der Antragsgegnerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In der mündlichen Befragung stritt die Antragstellerin nicht ab, eine Hose zurückgenommen und der Kundin im Gegenzug Geld herausgegeben zu haben, anstatt eine Gutschrift auszustellen. Die Antragstellerin legte dem erkennenden Senat weiters dar, dass sie das nicht wissen habe können, weil ihr das nie jemand gesagt habe. Die Kundin sei dann am nächsten Tag gekommen und die Sache sei beglichen worden. Die Kundin habe eine Gutschrift und das Geschäft das Geld zurückbekommen. Bezüglich ihrer Arbeitsleistung führte die Antragstellerin aus, dass Frau B zu ihr gesagt habe, dass sie gut in der Arbeit wäre. Von ihren Kolleginnen habe es auch nie Beschwerden gegeben, dass sie schlecht gearbeitet hätte.

Im Ermittlungsverfahren erklärte eine Auskunftsperson, dass die Antragstellerin sympathisch gewesen sei. Am Schnuppertag sei sie sehr behilflich gewesen. Sie sei sehr offen gewesen und habe sich vor nichts gescheut.

Die Geschäftsführerin der Antragsgegnerin betonte in der mündlichen Befragung mehrmals, dass der Vorfall mit der Retourware Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. Bezüglich mangelnder Arbeitsleistung gab sie keine eindeutige Antwort sondern berief sich lediglich darauf, dass sie von ihrer Mitarbeiterin vernommen habe, dass es beim früheren Arbeitgeber der Antragstellerin Ungereimtheiten gegeben hätte.

Hingegen gab eine Auskunftsperson an, dass sich eine Kundin an die Antragstellerin erinnert und gefragt habe, was sie hier machen würde. Dies sei positiv zu werten gewesen.

Eine befragte Auskunftsperson erwähnte ebenfalls mehrmals den Vorfall mit der Warenrücknahme. Auf Nachfrage erklärte sie, dass die Hose ungefähr 50,- oder 60,- Euro gekostet habe.

Der Senat I der GBK hebt hervor, dass es sich bei der Warenrücknahme gegen Geldrückgabe an die Kundin zwar um einen Fehler der Antragstellerin gehandelt hat, dieser aber keinesfalls als so schwerwiegend einzustufen ist, wie in der mündlichen Befragung dargelegt, insbesondere, da die Antragstellerin sich noch in der Einschulungsphase befunden hat und der Fehler im Nachhinein bereinigt werden konnte. Es wurde beim erkennenden Senat auf Grund der Aussagen der Auskunftspersonen jedoch der Anschein erweckt, dass nach deren Ansicht die Vorgehensweise der Antragstellerin einem Diebstahl nahe kommt.

Von den Ungereimtheiten, die es hinsichtlich des letzten Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin gegeben haben solle, und die ebenfalls das Vertrauen der Antragsgegnerin in die Antragstellerin erschüttert hätten, konnte sich der erkennende Senat im Zuge der Befragungen kein klares Bild machen. Vielmehr erschien es verwunderlich, dass dieses Argument erstmals in der mündlichen Befragung vorgebracht wurde. In der Stellungnahme wurde lediglich angemerkt, dass die unerlaubte Geldentnahme bei Retourware und die nicht nachgereichten Unterlagen dazu geführt hätten, dass die Antragstellerin keine gesunde Vertrauensbasis geschaffen habe.

Für den erkennenden Senat erscheint somit das Vorbringen, wonach einzig der Vorfall mit der Retourware Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gewesen sein soll, gerade im Hinblick auf das zeitliche Naheverhältnis zur Bekanntgabe der Schwangerschaft als Schutzbehauptung. Der Senat I der GBK ist vielmehr der Ansicht, dass die Schwangerschaft der Antragstellerin in der Probezeit eine im besonderen Maße unangenehme Situation für das Unternehmen dargestellt hat, da es sich hierbei um ein kleines Familienunternehmen handelt. Dies ändert allerdings nichts daran, dass eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Schwangerschaft einer Mitarbeiterin eine Diskriminierung im Sinne des GIBG darstellt und daher verpönt ist.

Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat daher nicht glaubhaft darlegen, dass ausschließlich die mangelhafte Arbeitsleistung der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen ist.

Nach Ansicht von Senat I ist die Schwangerschaft der Antragstellerin ausschlaggebend für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen.

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

Wien, 28. September 2010

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK