

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 17. November 2020 über den am 24. Juli 2020 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes, der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) und **§ 17 Abs. 1 Z 1 GIBG** durch **Z (Antragsgegner)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/968/20-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

- 1. A ist aufgrund des Geschlechtes und der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG iVm § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Z diskriminiert worden.**
- 2. Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.**

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 20 Jahre alt. Sie sei muslimischen Glaubens und trage ein muslimisches Kopftuch. Sie habe Mitte Jänner 2020 ihre Matura bestanden und werde im kommenden Wintersemester mit einem Studium beginnen. Die Zeit bis dahin habe sie nützen wollen, um zu arbeiten. Daher habe sie sich Mitte Jänner an das Arbeitsmarktservice (AMS) gewandt, um Unterstützung bei der Arbeitssuche zu erhalten. Ihr AMS-Berater habe ihr empfohlen, sich auf eine Ausschreibung als „Allrounderin“ im Hotel Y zu bewerben. Die Antragstellerin sei sehr

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

motiviert gewesen. Sie habe eine Bewerbungsmappe mit ihrem Lebenslauf sowie einem Motivationsschreiben erstellt und sich persönlich in das Hotel begeben, um sich vorzustellen und ihre Bewerbungsunterlagen abzugeben.

Es habe sie eine Mitarbeiterin empfangen. Die Antragstellerin habe erklärt, sich für die Stelle als Allrounderin zu bewerben und ihre Unterlagen abgeben zu wollen. Die Mitarbeiterin habe mit Bezug auf das Kopftuch der Antragstellerin gesagt: „Ich kann Ihnen gleich sagen, der Chef will das nicht. Wir haben viele Muslime, die bei uns arbeiten, aber die tragen kein Kopftuch.“ Sie habe die Antragstellerin gefragt, ob es für sie in Frage komme, statt dem Kopftuch ein Bandana (ein Tuch, das um den Kopf gebunden werde, aber Hals und Nacken freilasse) als Kopfbedeckung zu tragen. Die Antragstellerin habe erklärt, dass sie ihr Kopftuch so tragen wolle, wie sie es zu diesem Zeitpunkt getragen habe – so, dass Haare, Ohren und Hals bedeckt seien. Die Mitarbeiterin habe dann zu ihr gesagt: „Wenn Sie unbedingt das Kopftuch tragen wollen, müssen wir mit dem Chef reden.“ Der Antragstellerin sei die Situation zu diesem Zeitpunkt bereits sehr unangenehm gewesen. Schließlich sei der Antragsgegner erschienen und habe mit einem Blick auf ihr Kopftuch lediglich gesagt: „Das geht auf keinen Fall.“ Er habe in Gegenwart der Antragstellerin die Mitarbeiterin angewiesen, auf dem von der Antragstellerin mitgebrachten AMS-Formular zum Bewerbungsergebnis bei den Ablehnungsgründen unter „Sonstige Gründe“ zu vermerken: „Dame arbeitet nur mit Kopftuch und das will Chef nicht“. Die Mitarbeiterin habe das Formular entsprechend ausgefüllt. Die Antragstellerin habe das Formular und ihre Bewerbungsunterlagen genommen und das Hotel verlassen.

Die Antragstellerin habe sich unmittelbar nach dem Vorfall zur Beratung und Unterstützung an die GAW gewandt. Die Gleichbehandlungsanwältin habe am 11. Februar 2020 ein Schreiben an das Hotel Y gerichtet, in dem sie dem Geschäftsführer, dem Antragsgegner, den Vorfall aus Sicht der Antragstellerin geschildert, ihn auf das Gleichbehandlungsgesetz aufmerksam gemacht, ihre rechtliche Einschätzung abgegeben und ihn um Stellungnahme ersucht habe. Ebenso habe sie das Interesse der Antragstellerin an einer vergleichweisen Einigung bekanntgegeben. Anstelle einer schriftlichen Stellungnahme habe der Antragsgegner die Gleichbehandlungsanwältin telefonisch am 14. Februar 2020 kontaktiert. Nachdem trotz mehrmaliger telefonischer Gespräche keine für die Antragstellerin befriedigende und insbesondere keine aus Sicht der Gleichbehandlungsanwältin gleichbehandlungskonforme Lösung erzielt werden habe können, habe sich die Antragstellerin entschlossen, einen Antrag auf Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung zu stellen.

In den auf Ersuchen des Senates I der GBK vom Antragsgegner übermittelten Stellungnahmen vom 22. September, 19. Oktober und 9. November 2020 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin habe mit dem Antragsgegner ein Vorstellungsgespräch gehabt. Ihre Aufgaben als Allrounderin wären die Rezeption und als Zimmermädchen gewesen.

Die Antragstellerin sei mit einem Kopftuch gekommen, das fast das ganze Gesicht verdeckt habe. Er habe sie gefragt, ob sie das Kopftuch nach oben binden könne. Sie habe gesagt, nein das lasse ihr Glaube nicht zu. Als er zu ihr gesagt habe, dass alle, die bei ihm im Hotel arbeiten das Kopftuch nach oben binden und den gleichen Glauben haben, habe die Antragstellerin gesagt, sie gebe das Kopftuch nicht vom Gesicht weg. Darauf habe der Antragsgegner gesagt, dann habe er keine Arbeit für sie und sei in die Rezeption gegangen. Er habe zu X gesagt, dass sie das auf das Formular vom AMS schreiben solle. Das habe sie auch gemacht und der Antragstellerin den Zettel gegeben. Die Antragstellerin sei ohne Worte aus dem Hotel hinaus.

Es gebe keine Kleiderordnung oder Verbote im Hotel und keine betrieblichen Erfordernisse für den Verzicht auf das Kopftuch, aber ein Entgegenkommen, da der Antragsgegner es gut gemeint habe.

Der Antragsgegner habe viele Arbeiter unter der Woche, die sich sonst einen Spaß mit einer Frau machen, die ein Kopftuch trage. Die Antragstellerin brauche nur das Kopftuch nach oben binden, sodass die Haare bedeckt seien und alles sei in Ordnung.

Der Antragsgegner wolle darauf hinweisen, dass im Hotel viele gearbeitet haben, die streng gläubig seien und auch nichts dagegen gehabt haben.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das AMS-Formular zu Bewerbungsergebnis vom 30. Jänner 2020.

BEGRÜNDUNG²

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 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 [...]“

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

„§ 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 der §§ 3 und 17 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/der Antragstellers/Antragstellerin sprechen als dagegen.³ Dem/der Antragsgegner/in 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, die Antragsteller sei im Zuge des Bewerbungsverfahrens durch die Bezugnahme auf das Tragen eines Kopftuches aufgrund des Geschlechts und der Religion diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin bewarb sich am 30. Jänner 2020 persönlich im Unternehmen des Antragsgegners für die Stelle als „Allrounderin“. Die Antragstellerin trägt ein muslimisches Kopftuch. Als Allrounderin wäre die Antragstellerin in der Rezeption und als Zimmermädchen tätig gewesen.

Im Zuge der Bewerbung wurde das Tragen eines muslimischen Kopftuches durch die Mitarbeiterinnen thematisiert. Die Frage, ob sie ihr Kopftuch hochbinden würde, verneinte die Antragstellerin. Der Antragsgegner wies daraufhin seine Mitarbeiterin, X, an, auf dem von der Antragstellerin mitgebrachten AMS-Formular zum Bewerbungsergebnis bei den Ablehnungsgründen unter „Sonstige Gründe“ zu vermerken: „Dame arbeitet nur mit Kopftuch und das will Chef nicht“.

Weiters wurde festgestellt, dass es im Unternehmen keine Kleiderordnung gibt, die ein Neutralitätsgebot vorsieht, und keine betriebsinternen Gründe gegen das Tragen des Kopftuches sprechen.

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

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes** und **der Religion bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 GIBG iVm § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG** vor.

Nach Auffassung des Senates war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.⁴ Im zu prüfenden Fall geht es um Diskriminierung aufgrund von Religion und Geschlecht. Aus einer intersektionellen Perspektive tangieren Kopftuchverbote Frauen in ihrer religiösen und weiblichen Identität und bilden insofern eine untrennbare Einheit. Erst diese Kombination von Weiblichkeit und sichtbarer Religiosität schafft jene Subjektposition, die in einem Unternehmen, in dem ein Kopftuchverbot besteht, unerwünscht ist.⁵

Da der gegenständliche Sachverhalt außer Streit steht, beschränkte sich die Prüfung durch den Senat auf die Klärung der Frage, ob die Antragstellerin durch die Ablehnung ihrer Bewerbung aufgrund ihres Geschlechtes und ihrer Religion diskriminiert worden ist.

Die Überprüfung erfolgte im Rahmen eines Aktenverfahrens auf Grundlage der schriftlichen Eingaben der Antragstellerin und des Antragsgegners.

Bei der rechtlichen Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes war insbesondere auf die Rechtsprechung des EuGHs über das Kopftuchverbot am Arbeitsplatz Bezug zu nehmen.

Der EuGH äußert sich in seiner Entscheidung vom 14. März 2017 zu C-157/15 (*Rs Achbita/G4S Secure Solutions NV*) zum Verbot eines belgischen Unternehmens, am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen der politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu tragen.

Es ging um eine Entlassung einer belgischen Rezeptions- und Empfangsdame gegen ihren Arbeitgeber, nachdem sie ihm angekündigt hatte, in Zukunft während der Arbeitszeit das islamische Kopftuch zu tragen. Der EuGH kommt zu dem Schluss, dass das Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, keine unmittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung im Sinne des Art. 2 Abs. 2 lit. a der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 darstellt.

Der EuGH begründet diese Entscheidung zum einen damit, dass im vorliegenden Fall eine Regel im Unternehmen Gültigkeit hatte, die besagte, dass es Arbeitnehmer/innen verboten ist,

⁴ Vgl. Europäische Kommission (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, S. 17.

⁵ Vgl. Ulrich, Silvia in: öarr 2017, 560 mit Hinweisen auf Holzleithner, Elisabeth: Bekleidungsregeln und Genderperformance. Gutachten für die Gleichbehandlungsanwaltschaft (2015).

am Arbeitsplatz sichtbare Zeichen ihrer politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugung zu tragen. Zum anderen ist für die Entscheidung des EuGHs auch wichtig, dass er davon ausgehen konnte, dass die besagte Regel unterschiedslos für jede sichtbare Bekundung von politischen, philosophischen oder religiösen Symbolen gilt und für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen zur Anwendung kommt.

Der EuGH gibt auch Hinweise zur Frage, ob es sich beim Verbot, ein islamisches Kopftuch zu tragen, das sich aus einer internen Regel eines privaten Unternehmens ergibt, die das sichtbare Tragen jedes politischen, philosophischen oder religiösen Zeichens am Arbeitsplatz verbietet, um eine mittelbare Diskriminierung gemäß Art. 2 Abs. 2 lit. b der Richtlinie 2000/78/EG handeln könnte. Eine mittelbare Diskriminierung wäre dann erfüllt, wenn die hier in Rede stehende unternehmensinterne Regel nur dem Anschein nach neutral wäre und de facto dazu führen würde, dass Personen mit bestimmten Religionen oder Weltanschauungen in besonderer Weise benachteiligt werden.

Bei der rechtlichen Prüfung ist Nachstehendes wie folgt zu beachten:

- Eine Ungleichbehandlung im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung ist dann auszuschließen, wenn sie durch ein *rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt* ist und *die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich* sind.
- Der Wunsch des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, den Kunden/Kundinnen ein Bild der *Neutralität* zu vermitteln, ist aus der Sicht des EuGHs als Teil der *unternehmerischen Freiheit* zu betrachten, die eines der Grundrechte der Grundrechtecharta ist.
- Den Wunsch des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin, den Kunden/Kundinnen ein Bild der *Neutralität* zu vermitteln, betrachtet der EuGH zudem auch als *rechtmäßiges Ziel*, insbesondere dann, wenn der/die Arbeitgeber/in bei der Verfolgung dieses Zieles nur die Arbeitnehmer/innen einbezieht, die mit Kunden/Kundinnen direkt in Kontakt treten.
- Die *Angemessenheit* einer solchen internen *Neutralitätsregelung* ist für den EUGH immer dann gegeben, wenn das Unternehmen *diese Politik tatsächlich in kohärenter und systematischer Weise* verfolgt.

Dem nationalen Gericht obliegt es anhand dieses Kriterienkatalogs, diese Frage zu entscheiden.

Für die Frage der Anwendbarkeit dieser EuGH-Entscheidung auf andere Unternehmen oder Organisationen, die ähnliche Verbote erlassen wollen, gilt daher, dass in jedem Einzelfall mehrere Sachverhalte zu prüfen sind:

- Hat das Unternehmen beispielsweise schon vor dem Ereignis, das Ausgangspunkt für eine Beschwerde wegen Diskriminierung ist, für ihre Beschäftigten mit Kunden-/Kundinnenkontakt eine allgemeine und undifferenzierte Politik des Verbotes in Bezug auf das

sichtbare Tragen von politischen, philosophischen oder religiösen Symbolen gehabt oder nicht?

- Wird diese Regelung auch wirklich systematisch gegenüber allen religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen gleichermaßen angewandt?
- Sind also alle Beschäftigten vom Verbot gleichermaßen betroffen oder handelt es sich um eine nur dem Anschein nach neutrale Regelung?

Es wäre jedenfalls unrichtig, aus der EuGH-Entscheidung eine grundsätzliche Berechtigung für die Einführung eines Kopftuchverbots am Arbeitsplatz abzuleiten.

So hat der EuGH in seiner Entscheidung zu C-188/15 vom 14. März 2017 (*Rs Bougnaoui/Micropole SA*) festgestellt, dass der Wille eines/einer Arbeitgebers/Arbeitgeberin, sich den Wünschen von Kunden/innen anzupassen, die nicht mit Arbeitnehmerinnen in Kontakt treten wollen, die das islamische Kopftuch tragen, nicht als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung im Sinne des Art. 4 Abs. 1 der RL 2000/78/EG angesehen werden kann. Daher kann auf diese Art eine Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen mit dem islamischen Kopftuch nicht gerechtfertigt werden und handelt es sich bei einer solchen Ungleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen mit dem islamischen Kopftuch um einen Verstoß gegen das Gebot der Nicht-Diskriminierung. Demnach berechtigen Wünsche von Kunden/innen, nicht von Mitarbeitern/innen bestimmter Religion oder Weltanschauung bedient zu werden, das Unternehmen nicht zu unterschiedlichen Behandlung von Mitarbeitern/innen unterschiedlicher Religionen oder Weltanschauungen.

Damit ist die Entscheidung des EuGHs einerseits ein klares Zeichen, dass Unternehmen das Recht haben, eine nachvollziehbare Politik der generellen religiösen und weltanschaulichen Neutralität auch mittels Verboten umzusetzen, andererseits ein nicht weniger starkes Zeichen, dass spezielle Verbote des muslimischen Kopftuchs weiterhin gegen das Diskriminierungsverbot verstoßen.

Die schriftlichen Angaben der Antragstellerin waren für den erkennenden Senat glaubwürdig und konnten insbesondere durch das vorgelegte AMS-Formular zum Bewerbungsergebnis belegt werden.

Nach der Beweislastverteilung hat der Antragsgegner darzulegen, dass es zu keiner Diskriminierung im Zuge des Bewerbungsprozesses gekommen ist.

Der Antragsgegner bestätigte in seinem schriftlichen Vorbringen gegenüber dem Senat die Bewerbungssituation vom 30. Jänner 2020 sowie seine Absage für die Stelle als Allrounderin, solange die Antragstellerin das Kopftuch trägt. Der Antragsgegner verneinte dennoch den Vorwurf der Diskriminierung und verwies auf den Umstand, dass im Unternehmen viele streng gläubige Mitarbeiterinnen tätig gewesen seien, die auch nichts dagegen gehabt haben, kein Kopftuch zu tragen.

Der Senat I der GBK führte daher eine rechtliche Überprüfung der Unternehmenspolitik durch. Im Ergebnis konnte seitens des Antragsgegners nicht nachgewiesen werden, dass ein unternehmensinternes Neutralitätsgebot im Hotel verankert ist und für alle Beschäftigten hinsichtlich des sichtbaren Tragens jeglicher politischer, philosophischer oder religiöser Symbole gilt.

Der Antragsgegner betonte nur mehrmals, dass es in der Arbeit ein Entgegenkommen geben müsse und verwies auf Mitarbeiterinnen, die ebenfalls muslimischen Glaubens seien und das Kopftuch hochbinden würden. Der Fokus des Antragsgegners lag somit eindeutig auf Mitarbeiterinnen, die das muslimische Kopftuch tragen.

Der Antragsgegner argumentierte, dass im Hotel unter der Woche viele Arbeiter seien, die sich einen Spaß mit einer Frau machen, die ein Kopftuch trage. Daraus lässt sich nach Ansicht des Senates nicht ableiten, dass der Antragsgegner den Kunden und Kundinnen ein Bild der Neutralität vermitteln möchte. Hierfür müsste der Antragsgegner nämlich alle religiösen Symbole heranziehen und nicht nur jene einer bestimmten Religion. Vielmehr handelt es sich um eine unsachliche Differenzierung durch den Antragsgegner, die nicht geeignet ist, die Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin alleine aufgrund ihres Kopftuches zu rechtfertigen.

Weiters überprüfte der Senat, ob betrieblichen Erfordernisse (insbesondere Sicherheitsbedenken) für ein Trageverbot vorliegen. Dies verneinte der Antragsgegner. Somit ist auch in diesem Punkt keine Rechtfertigung für die Ablehnung gegeben.

Zusammengefasst gibt es im Unternehmen des Antragsgegners somit weder eine Kleiderordnung mit einem Neutralitätsgebot für alle Beschäftigten hinsichtlich des sichtbaren Tragens jeglicher politischer, philosophischer oder religiöser Symbole, noch betriebliche Erfordernisse, die dem Tragen des Kopftuches entgegenstehen. Der Antragsgegner konnte auch keine anderen sachlichen Gründe für die Ablehnung der Bewerbung nennen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 und 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Nichtberücksichtigung der Bewerbung 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/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.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der **Antragsgegner, Z**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 17. November 2020

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK