

**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 5. Oktober 2009 über das am 26. Februar 2008 durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) eingebrachte Verlangen von **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung eines Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) bzw. eine möglicherweise andere Verletzung des GIBG durch die **Firma X** 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 gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.^a A auf Grund des Geschlechts bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG von der Firma X diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, die Antragstellerin sei im Juni 2007 von der Firma Y GmbH zum Zweck einer Personalvermittlung für eine Tätigkeit im öffentlichkeitsnahen Bereich als qualifizierte Assistentenkraft des Geschäftsführers bei der Antragsgegnerin kontaktiert worden. Folgende Tätigkeitsbereiche seien angegeben worden: inhaltliches Vorbereiten von Referaten sowie von Podiumsdiskussionen; Schreiben von Reden; Begleiten des Geschäftsführers auf Termine mit Ministern/innen, bei der Landeshauptleutekonferenz; Protokollführung; Präsidialgespräche; weitere Tätigkeiten im Bereich Öffentlichkeitsarbeit, Presse und Marketing;

Wie aus ihrem Lebenslauf ersichtlich, sei die Antragstellerin für diese Tätigkeit ausgezeichnet qualifiziert. Derzeit sei die Antragstellerin ... als Press and Media Officer beschäftigt.

Auf Grund eines erfolgreichen Telefoninterviews mit der Personalagentur am 8.6.2007 habe am 18.7.2007 ein persönliches Erstgespräch mit dem Geschäftsführer der Firma X, Herrn Dr. B, und der Personalberaterin, Frau Mag.^a C, stattgefunden. In weiterer Folge sei die Antragstellerin von der Personalberaterin darüber informiert worden, dass das Gespräch gut verlaufen sei und sie überzeugen habe können. Daher sei sie zu einem weiteren Gespräch gebeten worden, wobei ihr von der Antragsgegnerin die Übernahme der Flugkosten zugesagt worden sei, falls man sich wider Erwarten nicht einigen könne. Dieses Gespräch habe am 24.8.2007 in Anwesenheit von Herrn GF Dr. B und Frau Mag.^a C stattgefunden. Die Antragstellerin habe als Basis € 60.000,-/Jahr erwogen und in weiterer Folge € 3.900,-/Monat sowie eine jährliche Prämie von € 3.000,- verhandelt. Außerdem sei von einer zunächst vorgesehenen viermonatigen Befristung abgesehen worden. Weiters seien der Eintrittstermin und eine etwaige Kündigung ihrer Tätigkeit ... festgehalten, ebenso sei ihr Büro ausführlich beschrieben worden.

Die Antragstellerin habe dezidiert bei der Antragsgegnerin nachgefragt, ob diese Anstellung nun fix sei, was ihr mehrfach bestätigt worden sei. Es sei zwischen beiden Seiten vereinbart worden, dass die Antragstellerin den Vertrag am darauffolgenden Montag, den 27.8.2007, schriftlich per Mail zugesandt bekommen würde. Die Antragstellerin sollte spätestens bis 30.8.2007 kündigen. Um ihre Personaldaten zu vervollständigen, habe die Antragstellerin noch am selben Tag ein Telefonat mit Frau Mag.^a C geführt, in dem ihr von dieser mitgeteilt worden sei, dass die Antragstellerin die Bestbewerberin gewesen sei. Die Antragstellerin habe im Telefonat angegeben, dass sie nunmehr verheiratet sei und einen Doppelnamen führe.

Am 27.8.2007 sei die Antragstellerin von Frau Mag.^a C in der Früh angerufen worden. Diese habe sich sofort nach einer etwaigen Kündigung durch die Antragstellerin erkundigt. Die Antragstellerin habe die Kündigung noch nicht vorgenommen, aber ihrer Kollegin von dem neuen Job erzählt und auch gegenüber ihren Chef Andeutungen in diese Richtung gemacht. Daraufhin sei sie von der Personalberaterin von der Zurückziehung des Vertrages informiert worden. Herr GF Dr. B sei am 24.8.2007 abends vom Controller auf akute Budgetprobleme hingewiesen worden, weshalb der Vertrag zurückgezogen werden müsse. Die Antragstellerin habe am 7.8.2007 am Nachmittag ein persönliches Telefonat mit Herrn GF Dr. B geführt und diesen mit ihrer Vermutung konfrontiert, dass die Vertragsrückziehung eine Folge ihrer Bekanntgabe ihrer Verhehlung wäre. Der Vorwurf sei von diesem bestritten worden. Er

hätte eine Hochachtung vor berufstätigen Müttern. Auf Grund der langen Abhandlung über Kinderfragen sei die Antragstellerin äußerst verwundert gewesen, vor allem deshalb, weil sie bloß auf ihre Verehelichung hingewiesen und mitgeteilt habe, dass sie gar nicht wisse, ob sie Kinder wolle. In weiterer Folge habe sich die Antragstellerin an die GAW gewandt. Den vereinbarten Ersatz der Flugkosten habe sie bis heute nicht erhalten.

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

Die Antragstellerin sei für die Position „Assistent/in der Geschäftsführung“ bei der Antragsgegnerin von Frau Mag.^a C am 1.6.2007 kontaktiert worden. Nach einem weiteren ausführlichen Telefoninterview am 8.6.2007 habe die Antragstellerin ihren aktualisierten Lebenslauf per E-Mail an die zuständige Personalberatungsfirma geschickt. Am 18.7.2007 habe unter Anwesenheit von Frau Mag.^a C ein persönliches Erstgespräch bei der Antragsgegnerin stattgefunden. Nachfolgend sei die Antragstellerin dahingehend informiert worden, dass sie in die engere Wahl gezogen worden sei und sie um Übermittlung von Textproben als Referenz gebeten werde. Ein weiteres Gespräch sei für Freitag, 24.8.2007, um 16 Uhr vereinbart worden. Dieser Termin sei auf Wunsch der Antragstellerin an diesem Tag festgelegt worden. Sie habe im Anschluss an dieses Gespräch ein Wochenende in Wien verbringen wollen. Vor diesem Gespräch habe die Antragstellerin der Personalberatungsfirma mitgeteilt, dass sie aus Vorsicht nur im Falle eines unterschriebenen, anwaltlich geprüften Vertrages ihren aktuellen Job kündigen würde. Im vereinbarten Gespräch seien die Eckpunkte einer möglichen Zusammenarbeit wie das Gehalt und der Verzicht auf die bei der Antragsgegnerin übliche Befristung besprochen worden. Als möglicher Eintrittstermin sei Anfang November 2007 ins Auge gefasst worden. Die Antragsgegnerin sollte der Antragstellerin einen Vertragsentwurf zukommen lassen, damit dieser von den Familienanwälten/innen geprüft werden könne. Eine endgültige Einigung über den Vertrag habe demnach noch nicht stattgefunden, ebenso sei die Antragstellerin nicht von einer solchen ausgegangen.

Am 27.8.2007 habe der Herr GF Dr. B Frau Mag.^a C um 9:30 Uhr darüber informiert, dass auf Grund der unklaren budgetären Situation der Antragsgegnerin die Verhandlungen mit der Antragstellerin ausgesetzt werden sollten. Dies sei der Antragstellerin von der Personalberaterin in einem sehr emotional geführten Gespräch mitgeteilt

worden. Im Anschluss daran habe die Personalberaterin Herrn GF Dr. B über die Vermutung der Antragstellerin informiert, dass die verschwiegene Eheschließung Anlass für die Aussetzung der Verhandlung gewesen wäre, was richtigerweise von der Personalberaterin dementiert worden sei. Im Weiteren habe ein Telefonat zwischen Herrn GF Dr. B und der Antragstellerin stattgefunden, in dem der Geschäftsführer ihr versichert habe, dass ihre privaten Verhältnissen keine Rolle für den Rückzug aus den Verhandlungen gespielt hätten und eine etwaige kritische Haltung zu berufstätigen Müttern schon auf Grund seiner eigenen privaten familiären Situation (drei Kinder, berufstätige Ehefrau) undenkbar sei. Darüber hinaus sei die Wiederaufnahme der Verhandlungen im Falle der Klärung der budgetären und organisatorischen Fragen in Aussicht gestellt worden.

Mitte August 2007 habe ein personeller Wechsel in der kaufmännischen Koordination und im Controlling stattgefunden. Die Übergabe der Agenden habe sich auf Grund einer längeren Erkrankung des Controllers äußerst schwierig gestaltet. Eine Einführung der neuen Controllerin, Frau Mag.^a D, in die bestehende Strukturen habe nicht stattfinden können. In dieser schwierigen Einarbeitungsphase seien eine schon länger bestehende unzureichende Dokumentation der finanziellen Situation und mögliche Unregelmäßigkeiten zum Vorschein gekommen. Die gesamte finanzielle Lage sei der neuen Controllerin zum damaligen Zeitpunkt sehr unsicher vorgekommen. Daher sei aus kaufmännischer Sicht von einer neuen zusätzlichen Ausgabe abzuraten gewesen, um nicht fahrlässigerweise gegen die gesetzlich erforderliche Umsicht eines gewissenhaften Geschäftsführers zu verstoßen. Zusätzliche finanzielle Verpflichtungen ohne eine budgetäre Deckung hätten massiv gegen die Pflichten des Geschäftsführers verstoßen, der für die sorgsame Verwaltung der zur Verfügung stehenden Mittel die Haftung trage. Bedauerlicherweise habe deshalb die Personalsuche eingestellt werden müssen. Die damals ausgeschriebene Position sei bis heute unbesetzt.

Der Vorwurf gegen die Antragsgegnerin, dass sie auf Grund des Geschlechtes diskriminiere, sei auf Grund der bestehenden Personalstruktur unzulässig. Nicht nur die Mehrheit der Mitarbeiter/innen seien Frauen, sondern es befänden sich zahlreiche Frauen in Führungspositionen. Die Antragsgegnerin sei besonders frauen- und familienfreundlich. Derartige Vorwürfe seien geeignet, das Ansehen der Antragsgegnerin nachhaltig zu schädigen. Es sei bedauerlich, dass die Antragstellerin die Absage der

Antragsgegnerin dahingehend missverstanden habe, und aus welchen Gründen auch immer bei ihr das Gefühl der Diskriminierung entstanden sei.

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 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:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, Firma X, gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die Bestimmung des § 3 Z 1 GIBG verbietet die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses.

Hiervon sind alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehenden Vorgänge umfasst. Der Begriff „Begründung des Arbeitsverhältnisses“ ist weder auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine andere Art und Weise der Begründung beschränkt, er ist vielmehr extensiv auszulegen. Im Sinne dieses weiten Begriffsverständnisses beginnt die relevante Phase der Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits mit der Bewerbung und umfasst alle Vorgänge, die mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages im Zusammenhang stehen.

§ 3 Z 1 GIBG bindet daher jede/n, der/die auf Arbeitgeber/innenseite im Vorfeld für den/die Arbeitgeber/in Handlungen tätigt, die unmittelbaren Zusammenhang mit der späteren Begründung des Arbeitsverhältnisses stehen. Insbesondere werden dadurch vorvertragliche Sorgfaltspflichten im Vorfeld des Arbeitsverhältnisses, welche ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen, konkretisiert. Die Diskriminierung kann sowohl in der Nichtzulassung zur Bewerbung, als auch in der diskriminierenden Nichtberücksichtigung im Auswahlverfahren bestehen. Das Diskriminierungsverbot begründet jedoch keinen Anspruch auf die Begründung des Arbeitsverhältnisses, sondern dient der Konkretisierung der Sorgfaltspflichten des/der Arbeitgeber/in. Im Besetzungsverfahren kann nur der/diejenige benachteiligt werden, der/die sich subjektiv ernsthaft beworben hat und objektiv für die zu beset-

zende Stelle in Frage kommt. Gemäß § 12 GIBG haben Personen, die sich auf diesen Diskriminierungstatbestand berufen, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei der Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund iSd § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im vorliegenden Fall wurden ein Telefoninterview sowie zwei Vorstellungsgespräche mit der Antragstellerin geführt. Im 2. Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin wurde der Antragstellerin ein konkretes Jobangebot gemacht. Das Gehalt wurde dabei ausverhandelt. Es wurde von der Antragsgegnerin zugesagt, der Antragstellerin einen Vertragsentwurf zukommen zu lassen.

Es stellte sich folglich für den Senat I der GBK die Vorfrage, ob bereits ein Vertrag zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin zustande gekommen ist. Wenn ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden wäre, müsste der Senat I der GBK den vorliegenden Sachverhalt hinsichtlich einer allfälligen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG überprüfen. Grundsätzlich gelten für das gültige Zustandekommen eines Arbeitsvertrages die allgemeinen Vorschriften des bürgerlichen Rechts. Der Abschluss erfolgt demnach wie bei allen Verträgen durch Angebot und Annahme (§ 861 ABGB)¹. Ein Angebot ist nur dann zur Annahme geeignet, wenn es inhaltlich ausreichend bestimmt ist und ein Bindungswille des/r Antragstellers/in zum Ausdruck kommt.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin und die Antragsgegnerin sich grundsätzlich über die Begründung eines Arbeitsverhältnisses geeinigt haben. Die Antragstellerin hat sich nachvollziehbarerweise vorbehalten, den vorzulegenden Arbeitsvertrag rechtlich zu überprüfen, bevor sie diesen unterzeichnet. Es kann daher nicht von einer abschließenden Willenseinigung gesprochen werden, da beispielsweise der vorzulegende Arbeitsverträge Klauseln wie Konventionalstrafe, Konkurrenzklausel etc. enthalten hätte können, die nicht im Sinne der Antragstellerin hätten sein können. Es ist somit noch kein Arbeitsverhältnis vorgelegen.

Die Prüfung des erkennenden Senates erfolgt weiterhin iSd § 3 Z 1 GIBG, da das vorliegende Bewerbungsverfahren vom Gleichbehandlungsgebot des § 3 Z 1 GIBG erfasst ist.

¹ Vgl. z.B. Gschnitzer/Faistenberger/Barta, Allgemeiner Teil des bürgerlichen Rechts (1992), 496 ff; Kramer, Grundfragen der vertraglichen Einigung (1972), 35 ff; Mayer-Maly, Vertrag und Einigung, in FS Nipperdey (1965), 509 ff.

Grundsätzlich soll in einem Verfahren vor dem Senat I der GBK nicht das Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines/einer Bewerber/in geführt hat, transparent und nachvollziehbar war. Der Senat I der GBK sah sich im vorliegenden Fall mit teils widersprüchlichen Angaben der Beteiligten konfrontiert.

Die Antragstellerin gab in der mündlichen Befragung an, dass sie die bestqualifizierte Kandidatin im Bewerbungsverfahren gewesen sei. Dies wurde durch die befragten Auskunftspersonen bestätigt. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragstellerin nach dem zweiten Vorstellungsgespräch am 24. August 2007 um ca. 20 Uhr von der Personalberaterin nochmals telefonisch kontaktiert worden ist. In diesem Telefonat hat die Antragstellerin erstmals ihre Hochzeit am 7. Juli 2007 erwähnt und bekannt gegeben, dass ihr Familienstand von „ledig“ auf „verheiratet“ zu ändern ist. Dies wurde durch keine der beiden Seiten bestritten. Weiters merkte die Antragstellerin in der mündlichen Befragung an, dass ihre Hochzeit zwischen dem Telefoninterview am 8. Juni 2007 und dem ersten Vorstellungsgespräch mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin stattgefunden habe. Die Antragstellerin habe nicht gefunden, dass Hochzeitsvorbereitungen bzw. eine Verheiratung ein Thema in einem Vorstellungsgespräch seien. Sie selbst habe ihre Heirat nicht als eine so große Veränderung angesehen.

Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen stets dem von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwurf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses widersprochen. Der Senat I der GBK verweist auf die im § 12 Abs. 12 GIBG vorgesehene Beweislastverteilung. 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 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bekräftigte in der mündlichen Befragung nochmals, dass es im Unternehmen einen Wechsel im Bereich Controlling gegeben habe. Anfang August 2007 habe die neue kaufmännische Leiterin, Frau Mag.^a D operativ zu arbeiten begonnen. Die neue Controllerin habe in kürzester Zeit versucht, sich einen Überblick über die finanzielle Situation der Antragsgegnerin zu verschaffen. Auf Grund der Angaben des bisherigen Controllers sei der Geschäftsführer da-

von ausgegangen, dass die Neuverpflichtung der Antragstellerin für die Antragsgegnerin finanziell tragbar sei. Nach dem zweiten Vorstellungsgespräch mit der Antragstellerin habe der Geschäftsführer bei Frau Mag.^a D telefonisch nachgefragt, ob die vorliegenden Daten ihres Vorgängers stimmen würden. Daraufhin habe die Controllerin dem Geschäftsführer auf Grund der ungewissen budgetären Situation abgeraten, längerfristige Verpflichtungen einzugehen. Die Controllerin würde gewisse Daten nicht finden, und der frühere Controller wäre nicht erreichbar gewesen. Man sollte abwarten, bis die Controllerin neue verlässliche Daten habe. Diese neue Situation habe der Geschäftsführer der Personalistin, Frau Mag.^a C, deshalb auch sofort – noch am Freitagabend – mitgeteilt. Weiters teilte der Geschäftsführer ergänzend mit, dass die Antragsgegnerin angeboten habe, der Antragstellerin die Flugkosten für das zweite Vorstellungsgespräch zu ersetzen. Die Flugkosten konnten der Antragstellerin bislang nicht ersetzt werden, da diese nie von der Antragstellerin vorgelegt worden seien. Außerdem sei die damals offene Position bis heute nicht besetzt worden.

Bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes sah sich der Senat I der GBK mit widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert.

Befremdlich ist für den erkennenden Senat, dass die Antragstellerin bislang nicht die Flugkosten von der Antragsgegnerin eingefordert hat. Ihr Anspruch auf Ersatz der Vorstellungskosten ist weder von der Antragsgegnerin bestritten worden noch vom Ausgang des Verfahrens vor Senat I der GBK abhängig.

Bei Abwägung aller vorliegenden Umstände ist es nach Ansicht vom Senat I der GBK wahrscheinlicher, dass die von der Antragstellerin vorgebrachten gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Das Ermittlungsverfahren ergab einerseits, dass sich die Antragstellerin im Bewerbungsverfahren gegen einen männlichen Mitbewerber durchgesetzt hat und andererseits die damals offene Position auch derzeit nicht besetzt ist. Die Antragstellerin gab hierzu jedoch an, dass die Schwester einer Freundin diese Stelle für kurze Zeit ausgeübt habe.

Die einzige neue Information, die nach dem zweiten Vorstellungsgespräch an die Antragsgegnerin geflossen ist, war der geänderte Familienstand der Antragstellerin. Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Budgetprobleme waren für den Senat I der GBK nicht glaubwürdig. Aus den dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlagen ergab sich, dass die Personalistin, Frau Mag.^a C, erst am darauffolgenden Montagvormittag von der Absage informiert worden ist, und nicht schon am Freitagabend. Es ist ebenso wenig plausibel, dass sich der Geschäftsführer nicht vor dem zweiten Vor-

stellungsgespräch, das erst am Freinachtmittag um 16 Uhr stattgefunden hat, mit der zuständigen Finanzchefin abgesprochen hat, um abzuklären, ob und welches Gehalt der Antragstellerin gezahlt werden könnte. Solche Dinge werden im Geschäftsleben üblicherweise im Voraus abgeklärt. Die Antragsgegnerin hätte die Zweifel des erkennenden Senates dadurch ausräumen können, in dem diese ihre Bilanzen dem Senat I gegenüber offen hätte legen können, zumal auf Grund der Vertraulichkeit und Nichtöffentlichkeit des Verfahrens die offengelegten Bilanzen nur dem erkennenden Senat zugänglich gewesen wären.

Es ist daher für Senat I der GBK plausibler, dass es zu der Absage aus diskriminierenden Gründen gekommen ist, zumal laut den befragten Auskunftspersonen die „Chemie“ zwischen der Antragstellerin und dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin gestimmt habe und Budgetproblem nie ein Thema gewesen seien. Die einzige Neuigkeit zwischen dem zweiten Vorstellungsgespräch am 24. August 2007 und der Absage am 27. August war die Mitteilung der Antragstellerin gegenüber Frau Mag.^a C, dass sie inzwischen geheiratet hat. Auf Grund der glaubwürdigeren Angaben der Antragstellerin wäre es lebensfremd anzunehmen, dass die Vorwürfe jeglicher Grundlage entbehren würden, und daher nur erfunden worden sein könnten.

Für den Senat I der GBK bestätigte sich der Eindruck, dass die Antragsgegnerin noch dem Denken einer traditionellen Rollenverteilung bzw. in einer tief verwurzelten Differenzierung der Geschlechterrollen verhaftet ist, weshalb die Antragsgegnerin die Befürchtung hatte, dass Antragstellerin auf Grund ihres Alters von 33 Jahren und der Tatsache, dass sie frisch verheiratet war, schwanger ist bzw. rasch schwanger werden könnte. Der Ablehnungsgrund ist daher nach Ansicht von Senat I der GBK im Geschlecht gelegen.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

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.

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, Firma X, erteilt und wird diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines mindestens auf zwei Monatsentgelte gehenden **Schadenersatzes** auf Grund der vorliegenden Diskriminierung iSd § 3 Z 1 GIBG iVm § 12 Abs. 1 Z 1 GIBG an die Antragstellerin binnen angemessener Frist.

Wien, 5. Oktober 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK