

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 18. September 2012 über den am 1. Februar 2011 eingelangten Antrag 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. 7/2011; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), 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 X GmbH diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Im Antrag der Antragstellerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie seit 29. November 2011 bei der Antragsgegnerin als Lehrling beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei am 15. Dezember 2011 durch Lösung in der Probezeit beendet worden. Im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses liege eine Diskriminierung im Sinne des GIBG vor. Folgendes habe sich zugetragen:

Die Antragstellerin habe am 13. Dezember 2011 von ihrer Schwangerschaft erfahren und dies der Antragsgegnerin, und zwar Herrn B, am 14. Dezember 2011 gemeldet. Am 15. Dezember 2011 habe ihr der Personalchef, Herr B, die Lösung ihres Lehrverhältnisses in der Probezeit ausgesprochen. Weiters gebe sie an, dass die An-

tragsgegnerin während ihres Lehrverhältnisses immer sehr zufrieden mit ihrer Leistung gewesen sei und dies sei auch vor mehreren Zeugen/innen ausgesprochen worden, die sie namentlich nennen könne. Ausdrücklich halte die Antragstellerin ferner fest, dass es niemals Beanstandungen ihrer Tätigkeit seitens der Antragsgegnerin gegeben habe.

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

Wie sich aus dem Antrag der Antragstellerin eindeutig ergeben habe, habe sie die Verletzung des Gleichheitsgebotes gemäß § 3 Abs. 7 GIBG geltend gemacht. Es sei jedoch bereits die Verjährung bzgl. der Geltendmachung dieses Anspruches eingetreten. Damit Sanktionen gegen die Antragsgegnerin gesetzt werden könnten, sei gemäß § 15 Abs. 1 a GIBG bei Auflösung des Probearbeitsverhältnisses gemäß § 12 Abs. 7 GIBG binnen 14 Tagen ab Auflösung dieser Anspruch bei Gericht geltend zu machen. Es trete nur dann eine Hemmung dieser Frist gemäß § 15 Abs. 2 GIBG ein, wenn innerhalb dieser Frist ein Antrag bei der GBK einlange. Die GBK könne dann, wenn sie gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz zur Ansicht gelange, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliege, dem/r Arbeitsgeber/in bzw. dem/r Verantwortlichen desselben nur schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung übermitteln und ihn auffordern, die Diskriminierung zu beenden, wobei bei für die Umsetzung des Vorschlages eine Frist von zwei Monaten zu setzen sei. Dann, wenn einem derartigen Auftrag nicht nachgekommen wird, könne gemäß § 12 Abs. 4 GBK-/GAW-Gesetz beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung der Gleichbehandlung geklagt werden, wobei der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglichen Verfallfristen bis zum Ende des Monats nach Eintritt der Rechtskraft solcher Urteile gehemmt seien.

Im gegenständlichen Fall stehe fest, dass das Dienstverhältnis am 15. Dezember 2011 durch Lösung in der Probefrist zum selben Tag beendet worden sei, wie auch seitens der Antragstellerin nicht bestritten werde. Ihr Antrag sei aber erst am 16. Jänner 2012 gestellt worden, wobei offensichtlich dieser bei der GBK erst am 1. Februar 2012, somit eineinhalb Monate nach vorzeitiger Lösung des Dienstverhältnisses eingelangt sei. Dies bedeute, dass auch dann, wenn die GBK zur Auffassung gelangen sollte, dass das Gleichbehandlungsgebot verletzt worden sein sollte, allfällige

Sanktionen durch Einbringung einer Klage vor dem Arbeitsgericht der Antragstellerin nicht mehr offen stehe, da von ihr mit Erfolg die gerichtliche Geltendmachung infolge der Bestimmung des § 15 Abs. 1 a GIBG nicht mehr möglich sei. Es werde daher bereits aus diesem Grunde der Antrag aus formellen Gründen zurückzuweisen sein.

Die Antragstellerin habe in ihrem Antrag behauptet, dass die Antragsgegnerin während des aufrechten Lehrverhältnisses mit ihrer Tätigkeit immer sehr zufrieden gewesen sei und dies auch vor mehreren Zeugen/innen ausgesprochen habe. Diese von ihr aufgestellte Behauptung entspreche nicht den Tatsachen. Sie habe sich beim Schlichten von Verpackungen unwillig gezeigt und habe erklärt, dies nicht machen zu wollen, da sie schmutzig werde. Bei der Silber-Einordnung sei sie nicht sorgfältig vorgegangen, sondern habe sogar die Etiketten verloren. Sie habe des Weiteren auch gegenüber den Kollegen/innen immer wieder erklärt, dass es in der Berufsschule schön sei und verschwiegen, dass sie diese nicht besucht habe. Nicht nur diese nicht ordnungsgemäße Erbringung ihrer Dienstleistungen, sondern auch das unentschuldigte Fernbleiben von der Berufsschule habe die Antragsgegnerin zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses gezwungen. So habe die Antragstellerin es immerhin geschafft, im Zeitraum vom 7. Dezember 2011 bis 21. Dezember 2011, das bedeute innerhalb von 15 Tagen, 37 unentschuldigte Fehlstunden in der Berufsschule auflaufen zu lassen, wovon die Antragsgegner/in am 14. Februar 2012 verständigt worden sei. Lediglich dieses Verhalten der Antragstellerin, nämlich einerseits ihre Arbeiten nicht ordnungsgemäß verrichtet zu haben, andererseits in der Berufsschule innerhalb kurzer Zeit eine große Anzahl von Fehlstunden auflaufen zu lassen, habe die Antragsgegnerin bewogen, während der Probezeit das Dienstverhältnis zu lösen. Es sei darauf hingewiesen, dass die Antragstellerin anlässlich des Abschlusses des Lehrvertrages auch das diesbezügliche Merkblatt zum Lehrvertrag erhalten habe, aus welchem ihr klar sein habe müssen, dass dann, wenn sie ihre Tätigkeit nicht ordnungsgemäß erbringe, in der Probezeit ohne Einhaltung irgendwelcher Fristen und auch ohne Begründung das Dienstverhältnis aufgekündigt werden könne. Vollkommen unrichtig sei die Behauptung der Antragstellerin, dass der Anlass für die vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages ihre Schwangerschaft gewesen sei. Während des aufrechten Dienstverhältnisses sei der Antragsgegnerin eine Schwangerschaft ihrerseits vollkommen unbekannt gewesen, auch nicht ihrem Dienstnehmer, Herrn B, der die vorzeitige Aufhebung des Lehrvertrages ausgesprochen habe. Die Antragsgeg-

nerin sei von der Schwangerschaft erst durch das Schreiben der Antragstellerin vom 16. Jänner 2012 informiert worden. Wie sich auch aus dem Merkblatt zum Dienstvertrag, welches der Antragstellerin übergeben worden sei, ergebe, könne gemäß § 15 Abs. 1 BAG das Lehrverhältnis von jeder Seite ohne Angabe von Gründen während der Probezeit aufgelöst werden. Dies bedeute, dass die Antragsgegnerin nicht einmal genötigt gewesen wäre, einen Grund für die Auflösung des Lehrverhältnisses anzuführen, wobei aber diese sehr wohl begründet gewesen sei. Würde der erkennende Senat entgegen der Rechtsansicht der Antragsgegnerin zur Erkenntnis gelangen, dass allein die Schwangerschaft für uns Grund dafür gewesen sei, dass das Dienstverhältnis aufgelöst worden sei- dies, obwohl dies während der Probezeit jederzeit zulässig sei- so stelle dies dennoch keine Diskriminierung dar. Wäre nämlich der Gesetzgeber der Ansicht gewesen, dass ein Probendienstverhältnis entgegen der Bestimmung des § 15 Abs. 1 BAG dann, wenn dem/r Dienstgeber/in einer Schwangerschaft der Dienstnehmerin bekannt werde, nicht aufgelöst werden könne, so hätte dies der Gesetzgeber dementsprechend definiert. Dies habe er aber nicht getan. Dies habe zu bedeuten, dass der Gesetzgeber davon ausgehe, dass jederzeit unbegründet während der Probezeit das Dienstverhältnis aufgelöst werden könne, gleichgültig, ob es Gründe hierfür gebe oder nicht. Sollte der erkennende Senat nämlich zum Schluss gelangen, dass dann, wenn eine Schwangerschaft bekannt werde, eine Auflösung während der Probezeit nicht zulässig sei, so würde dies eine Diskriminierung der männlichen Dienstnehmer bedeuten. Bei männlichen Dienstnehmern könne daher jederzeit, wie es das Gesetz gemäß § 15 Abs. 1 BAG vorsehe, ohne irgendeiner Begründung während der Probezeit jederzeit das Dienstverhältnis beendet werden, wogegen die Frauen bevorzugt seien, nämlich dann, wenn sie schwanger seien, dies nicht zulässig sei. Dies würde einer Ungleichbehandlung der männlichen Dienstnehmer bedeuten, welche nach dem GIBG ebenfalls unzulässig sei. Die Antragsgegnerin betrachte den Antrag der Antragstellerin als Versuch, auf diese einen unzulässigen Druck auszuüben, sie wieder als Dienstnehmerin aufzunehmen.

**Der Senat I der GBK hat erwogen:**

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:

Vorab wird festgehalten, dass gemäß § 15 Abs. 1a GIBG Ansprüche nach § 12 Abs. 1 GIBG binnen zwei Wochen gerichtlich geltend zu machen sind. Ansprüche nach § 12 Abs. 7 letzter Satz sind binnen 6 Monaten ab Zugang der Kündigung, Entlassung oder Auflösung des Probearbeitsverhältnisses oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Zeitablauf gerichtlich geltend zu machen. Da explizit auf die gerichtliche Geltendmachung von Ansprüchen abgestellt wird, ist daraus zu folgern, dass die GBK in Angelegenheiten, die in ihren Zuständigkeitsbereich fallen, unabhängig von Verjährungsfristen tätig werden kann und lediglich die gerichtliche Geltendmachung ausgeschlossen ist.

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechtes<sup>1</sup>, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, aus. Das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe, der Umstand, ob man Kinder hat, etc. dürfen bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.<sup>2</sup>

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 war insbesondere zu überprüfen, ob das Arbeitsverhältnis auf Grund der Schwangerschaft der Antragstellerin während der Probezeit beendet worden ist.

---

<sup>1</sup> Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinne, beinhaltet aber sehr wohl auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es – abgesehen von den wenigen Fällen der Unverzichtbarkeit eines bestimmten Geschlechtes für die Ausübung der Tätigkeit – im Arbeitsleben kein entscheidendes Kriterium sein darf bzw. sein dürfte. Als derartige Fallkonstellationen kommen vor allem in Betracht: Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft, Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten sowie benachteiligendes Anknüpfen an den Familienstand nur bei einem Geschlecht.

<sup>2</sup> Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

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 äußerte in der mündlichen Befragung Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin, da das Arbeitsverhältnis einen Tag nach der Meldung ihrer Schwangerschaft gegenüber ihren Vorgesetzten aufgelöst worden sei. Im Zuge des Beendigungsgespräches sei ihre angeblich unentschuldigten Fehlzeiten als für die Auflösung genannt worden.

Die Antragsgegnerin nannte hingegen sowohl in ihrer Stellungnahme als auch in der mündlichen Befragung die mangelnde Arbeitsleistung der Antragstellerin während ihrer Tätigkeit in der Filiale ... als Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Dazu komme die hohe Anzahl von unentschuldigten Fehlzeiten der Antragstellerin in der Berufsschule. Die Berufsschule sei, wie dies von Herrn B mündlich nochmals bekräftigt worden sei, ein wichtiger Teil der Lehrlingsausbildung. Die Auflösung des Lehrverhältnisses während der Probezeit sei somit 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. Es wird festgehalten, dass Antragstellerin und die Antragsgegnerin völlig widersprüchliche Angaben vor dem erkennenden Senat getätigt haben.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG war nach Auffassung des erkennenden Senates dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin zu folgen und es konnte daher von der Antragsgegnerin insbesondere nicht der Beweis erbracht werden, dass kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen der Schwangerschaft und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht.

Die Antragstellerin bestätigte in der mündlichen Befragung, dass es mit Herrn B während ihrer Beschäftigung in der Filiale ... ein Gespräch hinsichtlich ihrer Fehlstunden gegeben habe. Mehrere Gespräche wie von der Antragsgegnerin behauptet, habe es nicht gegeben. Ihre Fehlstunden seien auch nicht unentschuldigt gewesen. Man habe sie in der Arbeit mehrmals gelobt. Es habe keine Beschwerde über ihre Arbeitsleistungen gegeben.

Dem Senat I der GBK wurde von der Antragsgegnerin eine Auflistung von Fehlstunden der Antragstellerin in der Berufsschule vorgelegt. Diese Stundenauflistung wurde der Antragstellerin vorgehalten und nachgefragt, wie es zu diesen Fehlstunden gekommen sei. Die Fehlstunden am 7. Dezember 2012 seien nicht unentschuldigt gewesen. Sie sei – so auch der Auflistung zu entnehmen – auf Grund starker Bauchschmerzen zu ihrem Hausarzt geschickt worden. Am 12. Dezember 2012 sei sie tatsächlich nicht in der Schule gewesen. Sie könne sich daran erinnern, eine Entschuldigung dafür abgegeben zu haben. Laut der Antragstellerin habe am 14. Dezember 2012 kein Unterricht an der Berufsschule stattgefunden. Es sei schulfrei gewesen. Dies habe sie Herrn B mitgeteilt, worauf die Antragstellerin in der Filiale ... gearbeitet habe. Tags zuvor habe sie von ihrer Schwangerschaft erfahren, die sie am 14. Dezember 2012 Herrn B mitgeteilt habe. Hinsichtlich der restlichen angeführten Fehlzeiten hält der Senat I der GBK fest, dass diese für die Beurteilung des Sachverhaltes irrelevant waren, da zu diesem Zeitpunkt das Lehrverhältnis bereits aufgelöst war.

Der Senat I der GBK sieht den Besuch der Berufsschule als sehr wichtigen Teil der Ausbildung eines Lehrlings an. Unentschuldigtes Fernbleiben vom Unterricht der Berufsschule ist auch nach Auffassung des Senates I der GBK nicht gut zu heißen. Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin an schwangerschaftsbedingten Krankheitssymptomen gelitten, die zu Fehlstunden in der Berufsschule geführt haben. Bis auf dem 12. Dezember 2012 waren keine unentschuldigten Fehlstunden der Auflistung zu entnehmen. Auf Grund des noch sehr jungen Alters der Antragstellerin und der mit einer Schwangerschaft einhergehenden körperlichen Symptome ist es für den erkennenden Senat nachvollziehbar, dass es zu diesen Fehlzeiten gekommen ist. Auf

Grund des jugendlichen Alters der Antragstellerin ist davon auszugehen, dass diese zunächst von der Schwangerschaft „überfordert“ war und sich mit dieser unerwarteten Situation erst zu Recht finden musste.

Die Rechtsansicht des Senates I der GBK wird auch von der EuGH-Rechtsprechung<sup>3</sup> untermauert. Demnach liegt eine unmittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung vor, wenn das Arbeitsverhältnis einer Arbeitnehmerin während ihrer Schwangerschaft auf Grund von Fehlzeiten infolge einer durch diese Schwangerschaft verursachten Krankheit beendet wird. Die sich aus einer Schwangerschaft ergebenden körperlichen Beschwerden dürfen nicht zum Nachteil der Arbeitnehmerin gereichen.

Als weiterer Grund für die Auflösung des Lehrverhältnisses wurde die mangelnde Arbeitsleistung bzw. Arbeitswilligkeit der Antragstellerin genannt.

Zwecks Überprüfung dieses Motivs befragte der Senat I der GBK eine Arbeitskollegin der Antragstellerin, Frau C, wie die Zusammenarbeit mit der Antragstellerin gewesen sei. Die Auskunftsperson gab an, die Antragstellerin nicht alles in der Arbeit habe machen wollen. Die Antragstellerin habe Kunden/innenkontakt gehabt. Die Kunden/innen seien auch stets begrüßt worden. Auf Nachfrage des erkennenden Senates, ob man mit der Arbeit der Antragstellerin zufrieden gewesen sei, teilte die Arbeitskollegin mit, dass sie dazu nur wenig sagen könne. Sie selbst könne sich an ein Lob gegenüber der Antragstellerin nicht erinnern. Die Rückfrage beim Vorgesetzten der Antragstellerin ergab, dass es keine schriftliche Verwarnung der Antragstellerin gegeben hat, obwohl die Antragstellerin selbst bestätigt hat, keinen Silberschmuck geputzt zu haben, da das Putzmittel gestunken habe. Dies war für den erkennenden Senat auf Grund der Schwangerschaft der Antragstellerin verständlich.

Nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen und auf Grund der Aussagen der befragten Auskunftspersonen, gelangte der Senat I der GBK daher zur Auffassung, dass auch nicht mangelhafte Arbeitsleistung ursächlich für die Kündigung der Antragstellerin gewesen ist, sondern die Annahme der Antragsgegnerin, dass sie wegen der Schwangerschaft nicht für alle ihre Tätigkeit umfassenden Aufgaben einsetzbar sei, unter Umständen vermehrte Fehlzeiten haben würde bzw. schließlich über einen längeren Zeitraum (Karenz) ausfallen werde. So sind für den erkennenden Senat auch die Angaben der Antragstellerin, wonach ihr Lehrverhältnis

---

<sup>3</sup> EuGH-Urteil vom 30.9.1998, C-394/96 „Brown“; EuGH-Urteil vom 8.9.2005, C-191/03 „McKenna“;

nur auf Grund der Schwangerschaft beendet wurde, glaubwürdiger, als die Sachverhaltsdarstellung der Antragsgegnerin, zumal die vorgebrachten Gründe der Antragsgegnerin für eine sachlich gerechtfertigte Beendigung sich als Schutzbehauptungen herausgestellt haben.

Es liegt somit **eine Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** 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. 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,**
- **Bei Vorliegen einer Schwangerschaft einer Mitarbeiterin entsprechende Auskünfte bei befugten Stellen einholen.**

Wien, 18. September 2012

Mag.<sup>a</sup> Silvia Schmid

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK