

Senat III der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt gelangte am 30. Jänner 2024 über den am ... eingelangten Antrag von **Frau A** (in der Folge „Antragstellerin“), vertreten durch die Anwältin für die Gleichbehandlung ohne Unterschied des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen, betreffend die Überprüfung einer geschlechtsbezogenen Belästigung durch die Antragsgegnerin

XX GmbH

gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge GIBG; idF BGBl. I Nr. 115/2023) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (idF BGBl. I Nr. 107/2013) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO (idF BGBl. II Nr. 275/2013) **zur Auffassung, dass**

durch die Antragsgegnerin eine geschlechtsbezogene Belästigung der Antragstellerin vorliegt.

Der Sachverhalt stellte sich laut Antrag im Wesentlichen wie folgt dar:

Die Antragstellerin habe Anfang ... auf ihren Grundstücken Bäume schlägern lassen, wofür sie die Y GmbH beauftragt habe. Der Holzverkauf habe deutlich weniger Einnahmen als erwartet gebracht, sodass die Antragstellerin die offene Rechnung nicht habe begleichen können. Als die Antragstellerin die Dienstleistung der Y GmbH zum Zahlungszeitpunkt nicht beglichen habe, habe diese in weiterer Folge Anfang ... die Antragsgegnerin mit der Forderungseinbringung beauftragt.

Am ... sei ein Telefonat zwischen einer Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, welche sich als Fr. Z vorgestellt habe und der Antragstellerin erfolgt, wobei eine Fristerstreckung sowie eine einmalige Anzahlung von € ...,- vereinbart worden sei. Dieses Telefonat sei sachlich und professionell verlaufen.

Am ... habe die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin angerufen und habe sie über ihre Corona-Erkrankung informiert, weswegen sie von einer Messe in ... früher habe abreisen müssen und aufgrund der starken Symptome nicht habe arbeiten können. Die Mitarbeiterin der Antragsgegnerin habe sich in Klang und Höhe der Stimme und auch in der Art und Weise des Sprechens von Frau Z unterschieden. Die Antragstellerin habe daher nachgefragt, mit wem sie spreche. „Mit XX “ sei die Antwort gewesen, woraufhin die Antragstellerin gefragt habe „Wie heißen Sie?“. Darauf sei wieder mit „XX “ (*Anmerkung: dem abstrakten Firmennamen der Antragsgegnerin ohne Gesellschaftszusatz*) geantwortet worden.

Im weiteren Gesprächsverlauf sei nicht nur über sachliche Fakten bezüglich der Forderungseintreibung gesprochen worden: Von der Mitarbeiterin sei abwertend auf die Geschlechtsidentität der Antragstellerin Bezug genommen worden, indem gefragt wurde, ob sie Frau A sei. Nach Bestätigung habe die Mitarbeiterin abfällig mit „ach ja genau“ und sinngemäß so etwas wie „pflanzen Sie jemand anderen“ mit einer extremen und abfälligen Betonung auf „Frau“ A, geantwortet.

Im weiteren Gespräch sei es wiederholt zur Anrede mit „Herr A“ gekommen. Aufgrund der Erkrankung der Antragstellerin sei es ihr während des Gesprächs so schlecht gegangen, dass

sie sich auf den Boden legen habe müssen und kaum Luft bekommen habe. Im Nachhinein glaube die Antragstellerin, dass sie kurz ohnmächtig gewesen sei.

Zu diesem Zeitpunkt hätten der Antragsgegnerin aber schon Unterlagen vorgelegen, welche die Identität der Antragstellerin belegt hätten.

Von der Antragsgegnerin langte am ... im Wesentlichen folgende Stellungnahme beim Senat III der GBK ein:

Die Antragsgegnerin sei als Inkassobüro mit der Einziehung fremder Forderungen beauftragt worden. Zu diesem Zweck sei die Antragstellerin im August und September ... kontaktiert worden. Im Zuge von mehreren Telefonaten seien von ihr Zusicherungen gemacht worden, zumindest Teilzahlungen vorzunehmen. Diese seien jedoch nicht eingehalten worden, weshalb die Forderungen schlussendlich gerichtlich geltend gemacht worden seien.

Selbst wenn (unrichtigerweise) davon ausgegangen würde, dass die Antragstellerin bei einem Telefonat wiederholt als „Herr A“ angesprochen worden sei, lasse dies nicht auf eine geschlechtsbezogene Diskriminierung schließen. Der Umstand, dass die Antragstellerin lange Zeit als Herr (*männlicher Vorname*) A gelebt habe, sei bis zur Übermittlung der Unterlagen durch die GBK niemandem innerhalb des Unternehmens der Antragsgegnerin bekannt gewesen. Demnach könne selbst eine (tatsächlich jedoch nicht stattgefundene) Anrede als „Herr A“ nicht in abwertender Weise erfolgt sein und insbesondere auch nicht die Geschlechtsidentität der Antragstellerin in Frage gestellt haben.

Im Hinblick auf die Verfolgung der unternehmerischen Tätigkeit der Antragsgegnerin (Einziehung von Forderungen) sei das Geschlecht von Auftraggebern oder Schuldnern völlig irrelevant. Eine Benachteiligung eines Schuldners allein dadurch, dass er bei einem Telefonat statt mit „Frau“ mit „Herr“ angesprochen würde, sei schon per se ausgeschlossen. Dies umso mehr, wenn es – wie hier – um die Kontaktaufnahme mit einem Schuldner im Zusammenhang mit

der Betreuung und Geltendmachung von Forderungen gegen diesen Schuldner gehe und damit der Schuldner oder die Schuldnerin weder unmittelbar noch mittelbar beim Zugang zu oder bei der Versorgung mit Gütern oder Dienstleistungen diskriminiert würde.

In der Sitzung des Senates III am ... wurde nur die Antragstellerin befragt.

Die Antragsgegnerin ist der zweimaligen Ladung des Senates III zur Befragung nicht gefolgt.

Die Antragstellerin erläuterte in ihrer Befragung im Wesentlichen, dass der erste Kontakt zur Antragsgegnerin ein Telefonat mit Frau Z am ... gewesen sei. Es habe sich dabei um ein sehr sachliches, wertschätzendes und konstruktives Gespräch gehandelt. Die Antragstellerin habe die Forderungen voll anerkannt und es habe auch kein Verjährungsrisiko gegeben. Letztlich habe man sich geeinigt, dass die Antragstellerin eine Anzahlung mache, worauf das Verfahren zunächst für zwei Monate ruhen könne. Von einer Ratenzahlung sei in diesem Gespräch Abstand genommen worden. Weiters sei vereinbart worden, dass die Antragstellerin sich Ende September Anfang Oktober wieder bei Fr. Z melden würde.

Am ... habe die Antragstellerin auf einen Anruf der Antragsgegnerin desselben Tages reagiert und sie zurückgerufen. Die Mitarbeiterin – welche von der Stimmlage und ihrem Gehabe nicht Fr. Z gewesen sei – habe behauptet, dass die vereinbarte Ratenzahlung von der Antragstellerin nicht eingehalten worden sei. Die Mitarbeiterin habe die Antragstellerin angeschnauzt, dass sie all das Vereinbarte gebrochen habe.

Auf Nachfrage der Antragstellerin, ob sie schon einmal mit dieser Mitarbeiterin telefoniert habe und wie ihr Name sei, habe sie „XX“ geantwortet. Auf nochmalige Nachfrage, wie ihr persönlicher Name sei, habe sie wiederum mit „XX“ geantwortet. Die Antragstellerin habe den Namen der Mitarbeiterin bis zum Schluss nicht erfahren.

In weiterer Folge sei das Gespräch immer ätzender, immer „gfeanzter“ geworden. Dann habe die Mitarbeiterin die Antragstellerin als „Herr A“ angesprochen. Auf die Erklärung, dass sie Frau A sei, antwortete sie „Ja, genau. Pflanzen´s wen anderen.“ Die Mitarbeiterin habe dann

angefangen sich lustig zu machen. Und das sei noch höflich gesagt. Sie habe das sadistisch geradezu schleifenartig wiederholt und habe immer wieder etwas draufgesetzt.

Die Mitarbeiterin habe die Erklärung der Antragstellerin, dass sie intergeschlechtlich geboren sei und früher einmal (*männlicher Vorname*) geheißen habe, einfach nicht akzeptieren wollen und habe sie immer wieder in einem süffisanten Ton mit „Herr A“ angesprochen. Auch sei oft ein Lachen der Mitarbeiterin irgendwo mit drinnen gewesen.

Dazu habe die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt 40°C Fieber infolge einer Corona-Erkrankung gehabt und habe keine Luft bekommen, sodass sie sich während des Gesprächs habe auf den Boden legen müssen. Es sei der Antragstellerin infolge dieser verbalen Unterstellungen, des Nicht-Ernst-Nehmens und des Nicht-Wahrhaben-Wollens ihrer Person als Frau, das physische Empfinden entstanden, als würde die Mitarbeiterin sie erwürgen. In der Reaktion der Mitarbeiterin auf diese beklemmende Situation sei auch eine sadistische Genugtuung erkennbar gewesen. Diese Argumentation habe sich noch dreimal im Kreis gedreht, bis die Mitarbeiterin noch gesagt habe, dass jeder behaupten könne, krank zu sein.

Die Antragstellerin habe wiederholt versucht zu erklären, dass sie Frau A sei, es sei aber weder in der Sache noch in der Persönlichkeit gelungen, der Mitarbeiterin das zu vermitteln. Die Mitarbeiterin habe sich völlig ignorant verhalten und die Auskünfte der Antragstellerin zu ihrer geschlechtlichen Identität nicht ernst genommen und sie diesbezüglich auch teilweise „verarscht“ und der Antragstellerin ihre Glaubwürdigkeit abgesprochen.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission nimmt folgenden Sachverhalt als erwiesen an:

Der Senat III hatte den Fall einer unmittelbaren Diskriminierung der Antragstellerin gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 35 Abs. 1 leg.cit. zu prüfen, nämlich, ob durch die Antragsgegnerin eine geschlechtsbezogene Belästigung der Antragstellerin vorliegt.

Da die Antragsgegnerin sich ihrer Mitarbeiter/innen zur Erfüllung ihrer Vertragspflichten gegenüber ihrer Auftraggeberin und im Verkehr mit den Schuldner und Schuldnerinnen bei der

Schuldeneintreibung bedient, hat sie im Rahmen der Gehilfenhaftung gemäß § 1313a ABGB auch für fremdes Fehlverhalten ihrer Mitarbeiter/innen bei unmittelbarer Ausführung der Dienstleistung einzustehen.

Leistungen eines Inkassobüros sind vom Geltungsbereich des Gleichbehandlungsgesetzes betreffend die Versorgung mit Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, umfasst.

Die relevanten Gesetzesstellen des hier zu behandelnden Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) bestimmen Folgendes:

§ 30. (1) *Für das Merkmal des Geschlechts gelten die Bestimmungen dieses Abschnittes für Rechtsverhältnisse einschließlich deren Anbahnung und Begründung und für die Inanspruchnahme oder Geltendmachung von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, sofern dies in die unmittelbare Regelungskompetenz des Bundes fällt.*

§ 31. (1) *Auf Grund des Geschlechts oder der ethnischen Zugehörigkeit darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen auf Grund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbare Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts.*

§ 35. (1) *Unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen, die im Zusammenhang mit einem der Gründe nach § 31 oder der sexuellen Sphäre stehen und bezwecken oder bewirken,*

1. *dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und*
2. *ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird, gelten als Diskriminierung.*

§ 38. (1) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 31 hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung.

(3) Insoweit sich im Streitfall die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 31 oder 35 beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 31 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 32 Abs. 2 oder des § 33 vorliegt. Bei Berufung auf § 35 obliegt es dem/der Beklagten zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Die Antragstellerin hatte Anfang ... auf ihren Grundstücken Bäume schlägern lassen, wofür sie ein Unternehmen beauftragte. Der Holzverkauf hatte deutlich weniger Einnahmen als erwartet gebracht, sodass die Antragstellerin die offene Rechnung nicht begleichen konnte. Als die Antragstellerin die Dienstleistung zum Zahlungszeitpunkt nicht beglich, beauftragte das Unternehmen in weiterer Folge Anfang ... die Antragsgegnerin mit der Forderungseinbringung.

Am ... erfolgte ein Telefonat zwischen der Antragstellerin und einer Mitarbeiterin der Antragsgegnerin, welche sich als Fr. Z vorstellte, wobei eine Fristerstreckung sowie eine einmalige Anzahlung von € ..., - vereinbart wurde. Dieses Telefonat verlief sachlich und professionell.

Am ... rief die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin an und informierte sie über ihre Corona-Erkrankung, weswegen sie von einer Messe in ... früher abgereist sei und aufgrund der starken Symptome nicht arbeiten könne. Die Mitarbeiterin der Antragsgegnerin unterschied sich in der Stimme und auch in der Art und Weise des Sprechens von Frau Z.

Die Antragstellerin fragte daher nach, mit wem sie spreche. „Mit XX“ war die Antwort, woraufhin die Antragstellerin fragte: „Wie heißen Sie?“. Darauf ist wieder mit „XX“ geantwortet worden.

Im weiteren Gesprächsverlauf wurde nicht nur über sachliche Fakten bezüglich der Forderungseintreibung gesprochen: Von der Mitarbeiterin wurde abwertend auf die Geschlechtsidentität der Antragstellerin Bezug genommen, indem gefragt wurde, ob sie Frau A sei. Nach Bestätigung habe die Mitarbeiterin abfällig mit „Ach ja genau“ und sinngemäß so etwas wie „Pflanzen´s jemand anderen“ mit einer extremen und abfälligen Betonung auf „Frau“ A, geantwortet. Dieses abwertende Verhalten erfolgte, obwohl oder gerade weil die Antragstellerin erklärte, dass sie intergeschlechtlich geboren sei und früher einmal ... (*männlicher Vorname*) geheißen habe.

Die Mitarbeiterin wiederholte während des Telefonats mehrmals in geringschätzigem Ton die Anrede mit „Herr A“ in einer herabwürdigenden und die geschlechtliche Identität in Frage stellenden Weise. Aufgrund der Erkrankung der Antragstellerin ging es ihr während des Gesprächs so schlecht, dass sie sich auf den Boden legen musste und kaum Luft bekam. Im Nachhinein glaubte die Antragstellerin, dass sie kurz ohnmächtig war.

Zu diesem Zeitpunkt lagen der Antragsgegnerin aber schon Unterlagen vor, welche die Identität der Antragstellerin belegten.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Der Senat III bejahte in seiner Sitzung vom 30. Jänner 2024 die Frage der geschlechtsbezogenen Belästigung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin iSd § 35 Abs. 1 leg.cit.

Gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. sind Belästigungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, verboten. Vom Diskriminierungsverbot erfasst sind Rechtsverhältnisse, einschließlich deren Anbahnung und Begründung, und die Inanspruchnahme von Leistungen außerhalb eines Rechtsverhältnisses.

Die Antragsgegnerin betreibt ein Inkassounternehmen, dessen Dienstleistungen ein unbestimmter Personenkreis in Anspruch nehmen kann. Die Dienstleistungen stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung. Der Sachverhalt ist daher vom Geltungsbereich des GIBG umfasst.

Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten in Zusammenhang mit dem Geschlecht, das sich in verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird.

Dazu wird auf das subjektive Empfinden der betroffenen Person abgestellt, nämlich darauf, ob sie oder er persönlich ein nach objektiven Kriterien die Würde verletzendes im Zusammenhang mit dem Geschlecht stehendes Verhalten als unangebracht, unerwünscht oder anstößig empfindet. Der Tatbestand der Belästigung verlangt ein Verhalten, das im Zusammenhang mit dem Geschlecht steht und aus der Situation erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Der Begriff „Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltensweisen mit geschlechtlicher Konnotation. Die Unerwünschtheit eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich dargetan werden, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch Abwenden oder eine sonstige schlüssige Geste, oder sich aus der Situation ergeben. Keinesfalls wird damit eine „Ablehnungspflicht“ gefordert. An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom/von der Belästiger/in wahrgenommen wird.

Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an. Es wird nur vorausgesetzt, dass ein objektiv der geschlechtlichen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, welches die Würde der Person beeinträchtigt. Ein die Würde beeinträchtigendes Verhalten setzt ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus, wobei allerdings ein fortgesetztes Verhalten selbst bei kleineren Übergriffen dieses erreichen kann.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der Belästigung ist somit weder Vorsatz des Belästigers/der Belästigerin zu belästigendem Verhalten noch dessen/deren Absicht, tatsächlich geschlechtsbezogene würdeverletzende Handlungen setzen zu wollen, erforderlich. Der Tatbestand ist daher grundsätzlich verschuldensunabhängig. Subjektive Elemente auf Seite der Belästiger/innen bleiben somit grundsätzlich völlig außer Betracht.

Zu den Beweislastregeln des Gleichbehandlungsgesetzes ist anzumerken, dass gemäß § 38 Abs. 3 leg.cit. eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 35 Abs. 1 leg.cit. beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Antragsgegner/in obliegt es bei Berufung auf § 35 Abs. 1 leg.cit. zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Die Antragstellerin schilderte in ihrer mündlichen Befragung die antragsgegenständlichen Vorwürfe der Belästigung in sich schlüssig und widerspruchsfrei. Dabei fiel auf, dass sie die Vorfälle sehr ruhig, überaus sachlich und sehr ausführlich erzählte.

Die Dichte der Schilderungen sowie deren Zeitablauf und Vielfältigkeit lassen für den Senat keinen Zweifel, dass sich die Vorfälle in der subjektiven Wahrnehmung und Erinnerung der Antragstellerin so zugetragen haben. Insoweit ist der Antragstellerin daher die Glaubhaftmachung der Belästigungen gelungen. Dafür reicht es, dass ein Sachverhalt erwiesen wird, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf einen typischen geschlechtlich konnotierten Geschehensablauf hindeutet.

Die Antragstellerin konnte dem erkennenden Senat in ihrer Befragung glaubhaft darlegen, dass die Mitarbeiterin der Antragsgegnerin die geschlechtliche Identität der Antragstellerin mehrmals in Frage stellte, sich darüber lustig machte und sie damit demütigte und herabwürdigte, indem sie die festgestellten Äußerungen in verletzender Art und Weise von sich gab.

Dafür spricht auch die von der Antragsgegnerin vorgelegte Aufstellung zur Aktenzahl ... (ohne Datum), in der auf einen mit ... datierten Rückruf von „Herrn A“ hingewiesen wird. Auf Basis dieser Notiz ist es wahrscheinlich, dass die Mitarbeiterin, welche das gegenständliche Gespräch am ... führte, von einem männlichen Klienten ausging. Dies entschuldigt aber nicht die Vehemenz der Leugnung der von der Antragstellerin offengelegten geschlechtlichen Identität

der Antragstellerin und deren herabwürdigende Belustigung darüber durch diese Mitarbeiterin.

Abgesehen von der Stellungnahme vom ... an den Senat III hat sich die Antragsgegnerin dem Verfahren verweigert. Neben der zweimalig ignorierten Ladung zur Befragung vor dem Senat, wurde auch der Name der Mitarbeiterin – trotz Aufforderung – verschwiegen, sodass deren Schilderung des Geschehensablaufs vor dem Senat verunmöglicht wurde.

Für den Senat trat zusammenfassend kein objektivierbares Indiz hervor, dass sich die Vorfälle nicht so zugetragen haben könnten, wie sie die Antragstellerin schilderte.

Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des Senates III daher nicht gelungen, den Vorwurf einer geschlechtsbezogenen Belästigung gemäß § 35 Abs. 1 leg.cit. zu entkräften. Gemäß § 38 Abs. 3 leg.cit. obliegt es dem/der Beklagten bei Berufung auf § 35 leg.cit. zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Der Senat III kam daher zur Auffassung, dass durch die Antragsgegnerin eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Belästigung der Antragstellerin gemäß § 31 Abs. 1 iVm § 35 Abs. 1 Gleichbehandlungsgesetz vorliegt.

Der Senat III der Gleichbehandlungskommission hält es daher für notwendig, dass die Antragsgegnerin sich mit der geltenden Rechtslage vertraut macht, das Gleichbehandlungsgesetz respektiert und in Hinkunft alle Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts und einer allfälligen Änderung desselben, gleich wertschätzend und deren geschlechtliche Selbstbestimmung achtend behandelt.

Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes hat die betroffene Person Anspruch auf Ersatz des Vermögensschadens und eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung. Demgemäß muss die Schadenersatzleistung wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Der Senat III der Gleichbehandlungskommission empfiehlt daher der Antragsgegnerin einen dementsprechenden Schadenersatz an die Antragstellerin zu leisten.

30. Jänner 2024

Dr.ⁱⁿ Maria Wais

(Vorsitzende)

Hinweis: Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz sind die Vorschläge der Gleichbehandlungskommission binnen zwei Monaten umzusetzen. Wenn einem Auftrag gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz (siehe obige Vorschläge des Senates III) nicht binnen zwei Monaten entsprochen wird, kann jede im Senat III vertretene Interessenvertretung gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.