

## NEWSLETTER Juni 2009

---

### Inhalt:

<b>Vorwort</b> .....	<b>1</b>
30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz .....	1
Gleicher Schutz bei Diskriminierung – europäische Entwicklung.....	2
Broschüre „Vielfalt.Respekt.Recht“ eingetroffen! .....	2
<b>Beratungen / Themen</b> .....	<b>2</b>
Rückkehr aus der Karenz, Bekanntgabe der Schwangerschaft in der Probezeit.	2
Unternehmen lässt Kopftuch zu – Feststellungsklage der GAW endet mit Vergleich .....	3
Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zuge der Versendung eines Pakets - Vergleich .....	3
<b>Rechtliches</b> .....	<b>4</b>
Entscheidung zur Beweislast, OGH vom 9.7.2008, 9 ObA 177/07f.....	4
Diskriminierung älterer Arbeitnehmerinnen durch „Zwangspensionierung“ .....	5
<b>Termine und Veranstaltungen</b> .....	<b>6</b>
Fachtagungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft – Terminavisos! .....	6
Formen sexualisierter Gewalt und deren Auswirkungen .....	6
AURORA+ lädt zu Workshop in Linz zu Armut und Existenzsicherung.....	7
Info-Veranstaltung für Betriebsräte und Betriebsrätinnen: „Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz“ .....	7
Lehrgang für Gender Kompetenz in der Steiermark.....	7
<b>Sonstiges</b> .....	<b>7</b>
Lesetipp! Der Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz. ....	7
Vorankündigung: Neuer Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz .....	7
Abonnement des Newsletters .....	8

---

## Vorwort

### 30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz

Das Jahr 2009 steht im Zeichen des 30-jährigen Jubiläums des Gleichbehandlungsgesetzes. Damals waren es 24 Paragraphen, der Fokus lag auf der Diskriminierung beim Entgelt auf Grund des Geschlechts. Wir haben in der Zwischenzeit zwar viele Schritte vorwärts gemacht, die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen ist aber immer noch ein ungelöstes Problem, auch in anderen europäischen Ländern. Es gibt unterschiedliche Lösungsansätze, zentraler Punkt ist aber immer die Transparenz, also die Durchschaubarkeit und dadurch auch Kontrollierbarkeit von Entlohnungssystemen. In Schweden müssen ArbeitgeberInnen Statistiken erstellen, die eine Überprüfung von unterschiedlicher Bezahlung von Frauen und Männern ermöglichen. Daraus können sich auch Nachzahlungen ergeben. Darüber hinaus sind Gleichstellungspläne zu entwickeln, die nicht nur das Entgelt, sondern auch Belästigungen betreffen und für alle geschützten Gründe gelten.

Im Rahmen unserer Festveranstaltungen werden wir uns auch diesem Thema widmen. Genauere Informationen und ein Terminavisos entnehmen Sie bitte der Rubrik Veranstaltungen und Termine.

## **Gleicher Schutz bei Diskriminierung – europäische Entwicklung**

Im April 2009 hat das Europäische Parlament die neue geplante Antidiskriminierungsrichtlinie befürwortet. Die Richtlinie soll Ungleichbehandlung aufgrund der sexuellen Orientierung, der Religion oder Weltanschauung und des Alters außerhalb der Arbeitswelt verbieten. Nach der geplanten Richtlinie wäre es in Zukunft nicht mehr erlaubt, Menschen ein Hotelzimmer oder den Besuch einer Bar zu verweigern, weil sie schwul sind oder den Zugang zu Bildung aufgrund des Alters zu verwehren. Auch Mehrfachdiskriminierungen oder Diskriminierung durch Assoziierung (Angehörigenschutz) wären ausdrücklich verboten. Damit der Vorschlag der Europäischen Kommission auch tatsächlich in Kraft tritt, ist nun die Einstimmigkeit der Mitgliedstaaten im Europäischen Rat erforderlich.

Die Richtlinie würde zu gleichem Schutz bei Diskriminierung aus allen verbotenen Gründen führen und damit die derzeit bestehende Ungleichbehandlung innerhalb der Antidiskriminierungsgesetzgebung überwinden.

## **Broschüre „Vielfalt.Respekt.Recht“ eingetroffen!**

Die Broschüre beschäftigt sich mit dem seit 2004 im Gleichbehandlungsgesetz verankerten Schutz vor Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung und bietet Erläuterungen, Beispiele und die Expertise der GAW zu den vielfältigen Problemstellungen. Ihre Bestellwünsche nehmen wir gerne unter der Adresse [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at) entgegen. Wir schicken Ihnen die Broschüre kostenlos zu.

Wir freuen uns über Ihre Rückmeldungen und Anregungen und wünschen Ihnen einen schönen Sommer!

Das Team der Gleichbehandlungsanwaltschaft

---

## **Beratungen / Themen**

### **Rückkehr aus der Karenz, Bekanntgabe der Schwangerschaft in der Probezeit**

Seit einiger Zeit kommt es vermehrt zu Beschwerden betreffend die Auflösung von Probearbeitsverhältnissen im Zusammenhang mit der Bekanntgabe einer Schwangerschaft. Die vorwiegend sehr jungen Frauen melden ihre Schwangerschaft korrekt dem/der ArbeitgeberIn und werden dann damit konfrontiert, dass sie im Betrieb nicht mehr erwünscht sind. Seit 1.8.2008 stellt das Gleichbehandlungsgesetz klar, dass die Auflösung eines Probearbeitsverhältnisses, die auf Grund einer Schwangerschaft erfolgt, eine Diskriminierung darstellt. Die betroffenen Frauen haben die Möglichkeit, die Auflösung binnen 14 Tagen vor Gericht anzufechten, oder die Auflösung gegen sich gelten zu lassen und binnen sechs Monaten Schadenersatz einzuklagen.

Viele Frauen berichten derzeit auch über erschwerte Bedingungen bei der Rückkehr nach einer Karenz bzw. nach dem Mutterschutz. Der Antrag, Elternteilzeit in Anspruch nehmen zu wollen, wird von einigen ArbeitgeberInnen offenbar als Angriff auf bestehende Unternehmensstrukturen gewertet. Die Frauen berichten, dass ihnen die Wiederbetrauung mit Leitungstätigkeiten

verweigert wird und sie eine Abwertung erfahren, die von den Betroffenen als große Würdeverletzung empfunden wird. Senat I der Gleichbehandlungskommission hat diesbezügliche Fallkonstellationen bereits als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, insbesondere des Ehe- und Familienstandes gewertet, nachzulesen unter [www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at). In diesem Bereich kommt es auch zu Beschwerden von Männern bei der Gleichbehandlungsanwaltschaft. Ein entsprechendes Verfahren ist derzeit vor der Gleichbehandlungskommission, Senat I, anhängig.

### **Unternehmen lässt Kopftuch zu – Feststellungsklage der GAW endet mit Vergleich**

Das von der Gleichbehandlungsanwaltschaft geführte Gerichtsverfahren, von dem wir im letzten Newsletter berichtet haben, wurde nun mit einem Vergleich abgeschlossen. Gegenstand der Klage war die Feststellung einer Diskriminierung wegen des Verbots des Tragens des muslimischen Kopftuchs in einem Wäschereibetrieb. Im Vergleich verpflichtet sich das Unternehmen nun, seinen Mitarbeiterinnen das Tragen des Kopftuchs während der Arbeit zu gestatten. Einzige Voraussetzung ist, dass es sich dabei um ein den betrieblichen Sicherheitsvorschriften entsprechendes Kopftuch handelt.

Hintergrund des Verfahrens war ein negatives Prüfungsergebnis von Senat II der Gleichbehandlungskommission, in dem den Sicherheitsbedenken der Firma gefolgt und keine Diskriminierung bei der Ablehnung einer muslimischen Bewerberin gesehen wurde. Die GAW verwies in ihrer Klage darauf, dass Rechtfertigungsgründe für eine Ungleichbehandlung sehr eng auszulegen sind. Sie argumentierte – unter anderem mit Hinweis auf vergleichbare Betriebe - dass es zur Einhaltung des Gleichbehandlungsgebots auch Möglichkeiten zum Tragen des Kopftuchs gibt, die allfälligen Sicherheitsvorschriften beim Bedienen von Großmaschinen jedenfalls genügen. Somit sei ein generelles Kopftuchverbot unverhältnismäßig und stelle eine Diskriminierung auf Grund der Religion dar.

Das Verfahren wurde unter maßgeblicher Beteiligung des Vereins SOMM (Selbstorganisation von und für Migrantinnen und Musliminnen in Graz) geführt, welcher in den letzten Jahren eine Vielzahl von betroffenen Frauen betreut hat und nun auch bei der Umsetzung der vereinbarten Vergleichslösung unterstützend zur Seite steht. Die GAW begrüßt das Verfahrensergebnis und das Einlenken des Unternehmens, welches damit doch zu einer Lösung im Sinne des Rechts auf Gleichbehandlung und auf freie Religionsausübung bereit war.

### **Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit im Zuge der Versendung eines Pakets - Vergleich**

Eine Frau georgischer Herkunft verschickt über ein Versandunternehmen ein Paket im Wert von 550 Euro. Nach mehr als vier Monaten wird der Frau mitgeteilt, dass das Paket als verloren gegangen gilt. Im Zuge der Schadensmeldung erkundigt sich der Mitarbeiter des Versandunternehmens, woher die Frau ihr Einkommen bezieht, ob sie überhaupt eine Arbeitserlaubnis hat und warum sie das Paket versendet hat.

Als die Frau ein Monat später noch immer keine Entschädigung für den Verlust des Pakets erhalten hat, nimmt sie erneut Kontakt mit dem Versandunternehmen

auf. Dabei wird ihr am Telefon in einem abfälligen Ton erklärt, dass eine der Rechnungen sich auf einen Einkauf beziehe, der nach der Versendung des Pakets getätigt wurde. Die Frau teilt mit, dass dies nicht stimme und fragt nach, um welches Produkt es sich handle. Als Antwort erhält sie darauf die Aussage „wir sind hier nicht in Georgien, wir sind in Österreich“ und es wird ihr mit Strafanzeige gedroht.

Als sie erneut um Ersatz des verloren gegangenen Pakets ersucht, wird ihr mitgeteilt, dass von einer Anzeige abgesehen werden könne, sofern sie eine Ausgleichszahlung von 200 Euro akzeptiere. Nachdem sie ein schriftliches Angebot verlangt, in dem festgehalten ist, warum sie lediglich 200 Euro ersetzt bekommt, legt der Mitarbeiter schließlich auf, ohne sich zu verabschieden.

Die Frau wendet sich zu einem persönlichen Beratungsgespräch an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die daraufhin das Versandunternehmen schriftlich auf das Verbot hinweist, jemanden wegen der ethnischen Zugehörigkeit zu benachteiligen und zu einer Stellungnahme auffordert. Das Versandunternehmen bestreitet in dem Antwortschreiben, diskriminiert zu haben, erklärt sich jedoch bereit, eine Zahlung im Wert des Pakets zu leisten, sofern die Angelegenheit damit zur Gänze erledigt ist. Die betroffene Frau stimmt diesem Angebot zu, womit der Fall vergleichsweise erledigt werden konnte.

---

## Rechtliches

### **Entscheidung zur Beweislast, OGH vom 9.7.2008, 9 ObA 177/07f**

Die Frage des Beweises ist eine Grundfrage, von der Gewinn und Verlust eines Rechtsstreits abhängen. Im Fall von Diskriminierungen ist der Beweis aber besonders schwer zu führen, da es hier meist um Motive und Entscheidungsgründe geht, die der/demjenigen, die/der eine Diskriminierung vermutet, nicht zugänglich sind. Das Europarecht und somit auch das Gleichbehandlungsgesetz kennen daher eine Beweislasteichterung in dem Sinn, dass KlägerInnen Tatsachen, nach denen eine Diskriminierung zu vermuten ist, glaubhaft zu machen haben, sodann obliegt der/dem Beklagten die Last des Gegenbeweises.

Der oben genannten Entscheidung liegt ein Fall zugrunde, bei dem von Senat I der Gleichbehandlungskommission eine Diskriminierung auf Grund des Alters und des Geschlechts erkannt wurde. Eine Frau, geboren 1952, bewarb sich als Speditionskauffrau. In der Ausschreibung wurde abgeschlossene Berufsausbildung oder abgeschlossene sonstige höhere Schule mit zwei- bis dreijähriger Berufserfahrung verlangt. Die Frau erfüllte alle Voraussetzungen der Ausschreibung. Sie erhielt eine Absage, wobei der Arbeitgeber meinte, dass sie nicht seine Traumbesetzung sei. Eingestellt wurde ein 1980 geborener Mann.

Sowohl das Erst- als auch das Berufungsgericht wiesen die Klage mangels Glaubhaftmachung der Diskriminierung zurück. Der Oberste Gerichtshof schloss sich dieser Ansicht an und führte aus, dass es zur Glaubhaftmachung allgemein ausreiche, wenn der/die RichterIn von der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens eines bestimmten Sachverhaltes überzeugt ist. Dazu können Hilfstatsachen, Indizien, verwendet werden, die wiederum in der konkreten Situation eine

Diskriminierung vermuten lassen. Solche Indizien können Aussagen in Bewerbungsgesprächen (z.B. die Frage nach der Familienplanung) oder auch das Stelleninserat selbst sein, wenn dieses zum Beispiel geschlechtsspezifisch formuliert ist.

Im konkreten Fall ist es aus Sicht der GAW problematisch, dass gerade dem Ausschreibungstext wenig Bedeutung zugemessen wurde in Hinblick auf ein Indiz, das eine Diskriminierung vermuten lässt. Die Ausschreibung bezieht sich auf eine zwei- bis dreijährige Berufserfahrung und zielt damit klar auf jüngere BewerberInnen ab. Ältere BewerberInnen haben zwangsläufig eine längere Berufserfahrung hinter sich und werden nach der Formulierung dieses Inserates nicht angesprochen. Nach der Erfahrung der GAW sind gerade BewerberInnen sehr schwer in der Lage, eine Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses glaubhaft zu machen, sie sind von den Möglichkeiten der Glaubhaftmachung und des Beweises weit entfernt, da es nur eine sehr geringe „Beziehung“ zum/zur potentiellen ArbeitgeberIn gibt. Stellenausschreibungen und Aussagen in Bewerbungsgesprächen sollte aus diesem Grund besondere Bedeutung beigemessen werden und die Anforderungen an eine Glaubhaftmachung sollte gerade in diesen Fällen einem realistischen Maß angepasst werden.

### **Diskriminierung älterer Arbeitnehmerinnen durch „Zwangspensionierung“**

Wie bereits berichtet, ist die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermehrt mit Beschwerden von Frauen befasst, die mit Erreichen des Regelpensionsalters automatisch „in Pension geschickt“ werden. Aufgrund des unterschiedlichen Pensionsantrittsalters für Männer (65 Jahre) und Frauen (60 Jahre) fühlen sich Frauen bei derartigen „Zwangspensionierungen“ diskriminiert, und zwar aufgrund des Geschlechts und des Alters. Die Gleichbehandlungskommission/Senat I hat hierzu bereits eine erste Entscheidung gefällt und eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters festgestellt.

Nach Ansicht von Senat I ist in Hinblick auf die Geschlechterdiskriminierung die grundsätzlich rein sozialrechtliche, frauenfördernde Maßnahme des früheren Pensionsantritts von der rechtlichen Beurteilung dessen zu trennen, ob auch ein/e ArbeitgeberIn das Recht hat, seine/ihre Mitarbeiterinnen früher als seine/ihre Mitarbeiter in Pension zu schicken. Das in den pensionsrechtlichen Bestimmungen enthaltene Privileg für Frauen darf sich nach Ansicht des Senates nicht negativ für Frauen auswirken, indem dem/der ArbeitgeberIn dadurch das Recht eingeräumt wird, Frauen früher als Männer in den Ruhestand zu versetzen. Es würde dadurch verhindert, dass Frauen jene Nachteile, die sie durch Ausfälle im Erwerbsleben erleiden, ausgleichen können, indem sie bereit sind, gleich lange wie Männer im Arbeitsleben zu verbleiben. Die sozialrechtlichen Bestimmungen sind daher vom Gleichbehandlungsrecht zu trennen.

Im Zusammenhang mit einer Altersdiskriminierung stellte Senat I zunächst fest, dass durch das Anknüpfen an das Pensionsalter eine unmittelbare Diskriminierung vorliegt. Eine Ausnahme davon wäre nur zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel - insb. aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung - gerechtfertigt sei und die Mittel dazu

angemessen und erforderlich seien. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission stellte sich heraus, dass kein Rechtfertigungsgrund vorliegt, da die Pensionierung der Betroffenen weder der Beschäftigung Jugendlicher diene, noch ein sonstiges legitimes Ziel verfolgte.

Die anonymisierte Entscheidung ist auf der Website der Frauenministerin nachzulesen ([www.frauen.bka.gv.at](http://www.frauen.bka.gv.at)).

---

## Termine und Veranstaltungen

### Fachtagungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft – Terminavisos!

Bereits im letzten Newsletter wurde angekündigt, dass die Gleichbehandlungsanwaltschaft mehrere Veranstaltungen aus dem Anlass „**30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz in Österreich**“ plant. Die Termine und Themen stehen fest und wir laden ein, sich diese bereits jetzt vorzumerken.

Die **Regionalanwaltschaft Steiermark** lädt in Kooperation mit dem ÖGB und der AK Steiermark am **8.10.2009 ab 14.30 Uhr** zu einer **Festveranstaltung** in der AK Steiermark ein. Neben informativen Vorträgen und einer Podiumsdiskussion, an der auch Frau BMin Heinisch-Hosek teilnehmen wird, bietet eine Theaterperformance die Möglichkeit, die Entwicklung des GIBG inhaltlich auf unterhaltsame Weise nachzuvollziehen.

Die **Regionalanwaltschaft Kärnten** lädt in Kooperation mit der Frauenabteilung des ÖGB Kärnten zu einer Fachtagung zum Thema „30 Jahre Gleichbehandlungsgesetz - Rückblick, Entwicklung, Zukunft“, welche am **25.11.2009 von 9 bis 14 Uhr** im ÖGB Festsaal in Klagenfurt stattfinden wird.

Die **Regionalanwaltschaft für Vorarlberg, Tirol und Salzburg** lädt am **26.11.2009** in Innsbruck zu einer Fachtagung mit dem Schwerpunktthema „**Diskriminierung von Transpersonen** als Diskriminierung auf Grund des Geschlechts im Gleichbehandlungsgesetz“. Die Fragestellung soll aus Sicht von RechtsanwenderInnen und der Wissenschaft diskutiert werden. Im Rahmen der Tagung wird auch die Studie „Transpersonen am österreichischen Arbeitsmarkt“ präsentiert, die im letzten Newsletter bereits vorgestellt wurde.

Den Abschluss der Festveranstaltungen wird die Fachtagung der **Gleichbehandlungsanwaltschaft in Wien** am **1. und 2. Dezember 2009** bilden. Am ersten Tag begeben wir uns auf einen Streifzug mit WegbegleiterInnen durch die Entwicklungen der letzten 30 Jahre, danach werden wir den Abend festlich ausklingen lassen. Am zweiten Tag widmen wir uns unter anderem den Themen Beweislast, Diskriminierung durch Assoziierung, Strafe und Schadenersatz im Gleichbehandlungsgesetz sowie Equal Pay und wollen die vielfältigen Fragestellungen und Standpunkte, die sich dazu aus unserer Beratung ergeben mit VertreterInnen aus Wissenschaft, Praxis und natürlich mit Ihnen diskutieren.

### Formen sexualisierter Gewalt und deren Auswirkungen

Diesem Thema widmet sich am **24.11.2009** eine ganztägige **Informationsveranstaltung der Regionalanwaltschaft Steiermark**,

gemeinsam veranstaltet mit **TARA**, Beratungsstelle für Frauen und Mädchen mit sexuellen Gewalterfahrungen. Die BesucherInnen erwartet ein Vortrag mit den Ergebnissen einer aktuellen Studie über Sexuelle Belästigung in der Steiermark von Mag.a Manuela Gamsjäger, Universität LinzImpulsreferate, Workshops sowie ein Kommunikationsforum.

### **AURORA+ lädt zu Workshop in Linz zu Armut und Existenzsicherung**

Welchen Beitrag können Existenzsicherungssysteme wie Grundsicherung und die bedarfsorientierte Mindestsicherung oder Beschäftigungsprogramme zur Armutsbekämpfung leisten? Welche Perspektiven gibt es für besonders gefährdete Gruppen, zum Beispiel für Roma und Sinti? Am **Donnerstag, 2. Juli 2009** werden diese Themen im Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98 diskutiert. Nähere Informationen und Anmeldung unter [www.aurora-austria.eu](http://www.aurora-austria.eu).

### **Info-Veranstaltung für Betriebsräte und Betriebsrätinnen: „Neuerungen im Gleichbehandlungsgesetz“**

Zu einem Info-Frühstück zum Thema „Alles, was Recht ist - Chancengleichheit und Recht am Arbeitsplatz“ lädt die Regionalanwaltschaft Kärnten am 15.7.2009 in ihren Räumlichkeiten in Klagenfurt ein (9 bis 11 Uhr). Nähere Informationen und Anmeldung unter (0463) 509 110 oder [klagenfurt.gaw@bka.gv.at](mailto:klagenfurt.gaw@bka.gv.at)

### **Lehrgang für Gender Kompetenz in der Steiermark**

Die GenderWerkstätte in Graz veranstaltet von November 2009 bis Juni 2010 wieder einen Lehrgang für Gender Kompetenz mit Abschluss zum/zur Gender BeraterIn. Der Lehrgang richtet sich an MitarbeiterInnen im Bildungsbereich, Personalverantwortliche, Gender Beauftragte und MultiplikatorInnen im Gender Mainstream, BeraterInnen, Konzeptverantwortliche und an interessierte Personen. Nähere Informationen finden Sie unter [www.genderwerkstaette.at](http://www.genderwerkstaette.at).

---

## **Sonstiges**

### **Lesetipp! Der Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz.**

Sabine Berghahn, Petra Rostock (Hg.), transcript Verlag, Juni 2009

Die Kontroversen um das "islamische Kopftuch" haben gezeigt, dass dabei um mehr als nur ein Stück Stoff gestritten wird. Vielmehr dient der Kopftuchstreit als Projektionsfläche, auf der die verschiedenen Konfliktlinien der Einwanderungsdebatten in Europa sichtbar werden. Dieses Standardwerk lässt namhafte Autorinnen und Autoren zu Wort kommen, die aus rechts-, sozial- und kulturwissenschaftlicher Perspektive erklären, welche Werte und Prinzipien in der Auseinandersetzung um das Kopftuch zur Verhandlung stehen. Über die deutsche Debatte hinaus gibt der Band Auskunft über den Umgang mit der umstrittenen Kopfbedeckung in Österreich und der Schweiz und gewährt Einblicke in die britischen und französischen Diskussionen.

### **Vorankündigung: Neuer Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz**

In Kürze wird im Verlag Manz ein neuer Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz erscheinen. Als AutorInnen fungieren Dr. Herbert Hopf,

Hofrat am Obersten Gerichtshof, Dr. Klaus Mayer, LL.M., Referent der Abteilung Sozialpolitik der Arbeiterkammer Oberösterreich und Dr.in Julia Eichinger, Assistenzprofessorin am Institut für Österreichisches und Europäisches Arbeits- und Sozialrecht an der WU Wien.

Die AutorInnen bieten neben der Kommentierung jedes Paragraphen, insbesondere praxisbezogene Ausführungen und eine Darstellung der europäischen und österreichischen Judikatur sowie der gemeinschaftsrechtlichen Rechtsgrundlagen.

### **Abonnement des Newsletters**

Sollten Sie noch nicht auf unserer VerteilerInnenliste stehen, können Sie unseren Newsletter gerne per E-Mail über die Adresse [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at) bestellen.

### **Verlautbarung:**

Der Versand von Newslettern und Info-Mailings ist laut Telekommunikationsgesetz (TKG) nur mit ausdrücklicher Zustimmung des Empfängers / der Empfängerin erlaubt. Wenn Sie unsere Zusendungen nicht mehr erhalten möchten, senden Sie uns bitte ein Email an [gaw@bka.gv.at](mailto:gaw@bka.gv.at) mit dem Betreff "Kein Newsletter". Sollten Sie nicht antworten, dürfen wir dies als Bestätigung werten, dass Sie unsere Informationen auch weiterhin empfangen möchten.