

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 8. September 2009 über das am 21. Dezember 2007 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch die **Arbeitgeberin (Antragsgegnerin)**, 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:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.a A nicht durch die Antragsgegnerin auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Im Weiteren kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau Mag.a A nicht durch die Antragsgegnerin auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.a A nicht durch die Antragsgegnerin auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG diskriminiert worden ist.
4. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 13 GIBG wurde von der GAW zurückgezogen.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin Arbeits- und Organisationspsychologin, Sicherheitsfachkraft, Qualitätsmanagerin (seit April 2007), Fachauditorin sowie Sicherheits- und Gesundheitsmanagerin gewesen sei. Seit April 2005 sei sie in der Landesstelle X als fachkundiges Organ (Psychologin) angestellt gewesen. Die Antragstellerin habe sich Ende 2004 auf eine Stellenausschreibung der Antragsgegnerin beworben, in der Präventionsexperten/innen ..., unter anderem im Bereich Psychologie/Pädagogik gesucht worden seien. Da sie in diesem Bereich bereits viel Berufserfahrung sammeln konnte, habe die Antragstellerin sich beworben und sei mit 11. April 2004 angestellt worden. Im Einstellungsgespräch sei ihr mitgeteilt worden, dass sie zu 80% für Außendiensttätigkeiten eingesetzt werde, und zwar für die Betreuung von Betrieben. Sie sei als fachkundiges Organ in C III mit einer ständigen Verwendungszulage E II (DO.A) eingestuft worden. Als Klinische und Gesundheitspsychologin sei sie den besonderen Bestimmungen des Psychologen/innengesetzes hinsichtlich der Fachaufsicht und der Weisungsbindung unterlegen.

Bei der Anrechnung ihrer Vordienstzeiten haben sich dadurch, dass es für Psychologen/innen kaum feste Anstellungen gegeben habe, Schwierigkeiten ergeben. Die meisten Tätigkeiten seien in Form von Projekten erfolgt, die auf der Basis freier Dienst- und Werkverträge abgegolten worden seien. Solche Arbeitsverhältnisse würden selten länger als sechs Monate dauern. Da gemäß §§ 12 und 13 DO.A allerdings nur Dienstzeiten, die mindestens sechs Monate andauern würden, als Vordienstzeiten anrechenbar seien, sei ihre Einstufung dementsprechend erfolgt. Die Antragstellerin sei die einzige Psychologin im Rang eines fachkundigen Organs in der Abteilung ... gewesen. In der Abteilung seien 24 männliche und eine weibliche Kollegin als fachkundige Organe tätig gewesen (davon 21 im technischen Bereich und drei Arbeitsmediziner/innen). Auf die Arbeitsmediziner/innen sei die DO.B, auf die Techniker/innen und die Antragstellerin sei die DO.A zur Anwendung gekommen.

Entgegen der Stellenausschreibung und der Ankündigung im Vorstellungsgespräch seien ihr keine Betriebe zur Betreuung zugeteilt und sie sei kaum im Außendienst eingesetzt worden. Zu Beginn ihrer Tätigkeit habe ihr damaliger Vorgesetzter, Herr Ing. K, dies damit begründet, dass die Antragstellerin zunächst zuhören und die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft absolvieren solle. Der Abschluss dieser Ausbildung am 2. Juni 2006 habe jedoch nichts an diesem Zustand geändert, da die Antragstel-

lerin weiterhin im Innendienst eingesetzt worden sei. Dadurch habe sie keinerlei Aufwandsentschädigungen erhalten können. Deshalb habe die Antragstellerin Kontakt zu den Psychologen/innen ... der anderen Landesstellen aufgenommen, um herauszufinden, wie andere Landesstellen diesen Bereich regeln würden. Im Bereich der Landesstelle Y sei dies Herr Mag. B gewesen.... Sein Aufgabengebiet habe Vortragstätigkeit zum Thema Psychologie in der Unfallverhütung, Führungskräfte trainings, Unfallerehebungen, arbeitspsychologische Erhebungen, arbeitspsychologische Beratung zum Thema Arbeitssicherheit, Notfallpsychologie nach schweren Arbeitsunfällen und Schüler/innenunfallverhütung umfasst. Er habe Projekte zum Thema Alkoholprävention am Arbeitsplatz betreut und sich auch mit betrieblicher Gesundheitsförderung beschäftigt. Im Rahmen seiner Arbeit habe er Betriebe ... betreut, wodurch sich eine intensive Außendiensttätigkeit ergeben habe. Die Antragstellerin sei der Überzeugung gewesen, dass ein derartiger Umfang an Tätigkeit auch in der Landesstelle X notwendig sei. Dies habe sie mit dem neuen Abteilungsleiter ..., Herrn Dipl.-Ing. C, besprochen, der ab 1. Juni 2005 diese Position inne gehabt habe. Dieser habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass zunächst eine einjährige Einschulungszeit nötig wäre. Erst nach Abschluss der Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft und der SV-Juniorprüfung sei es für ihn vorstellbar, dass sie selbstständige Tätigkeiten übernehmen könne. Zunächst sei ihr vom Abteilungsleiterstellvertreter, Herrn Dipl.-Ing. D, ermöglicht worden, Projekte und Vortragstätigkeiten in Angriff zu nehmen. Ab dem Zeitpunkt, als der neue Abteilungsleiterstellvertreter, Herr Ing. E, diese Funktion übernommen habe, sei die Antragstellerin hauptsächlich für Innendiensttätigkeiten eingesetzt worden, wie die Erstellung von Projekthandbüchern, Zuarbeiten für die Schulungsgruppe, die von Herrn Ing. E geleitet worden sei, oder die Ausarbeitung von Formularen und Fragebögen. Diese Situation sei eine große Belastung für die Antragstellerin gewesen. Einige Male habe sie versucht, aus eigener Initiative Vorträge und Workshops in Betrieben zu organisieren. Als sie diese Projekte eingereicht habe, sei ihr die Genehmigung von Herrn Dipl.-Ing. C verweigert worden.

Ein Kollege im technischen Bereich, Herr Ing. F, sei seit Mai 2005 fachkundiges Organ ... gewesen. Er sei – wie die Antragstellerin – zunächst befristet angestellt gewesen und habe sich in der Ausbildungsphase befunden. Allerdings habe ihr Kollege bereits nach zwei bis drei Monaten ...Betriebe zugeteilt erhalten. Die Antragstellerin habe ihre Ausbildung erst nach sechs Monaten beginnen können und nach einem $\frac{3}{4}$ Jahr immer noch keine Betriebe zugeteilt bekommen. Herr Ing. F sei rund vier Ta-

ge/Woche im Außendienst in der Landesstelle unterwegs. Bereits 2005 sei ihr Kollege Gruppensprecher ... geworden.

Nachdem Herr Dipl.-Ing. C die Abteilung ... übernommen habe, habe die Antragstellerin vermehrt wahrgenommen, dass ihre Initiativen und Ansuchen, ebenso in Betrieben tätig sein zu können, nicht gewünscht worden seien. Von Beginn an habe sie das Gefühl gehabt, bei einigen ihrer Kollegen/innen nicht besonders beliebt zu sein. Insbesondere ihr Kollege, Herr Ing. E, habe ihre Arbeit kritisiert bzw. ihr Kollege, Herr Ing. G, habe jegliche Kommunikation mit ihr verweigert. Diese für die Antragstellerin verletzende Situation habe sie mit dem Abteilungsleiter des Öfteren versucht zu besprechen. Allerdings sei sie immer von ihm getröstet worden, wobei er der Antragstellerin versichert habe, ihr helfen zu wollen.

In der Folge sei es ... zu Umstrukturierungen gekommen, wobei verschiedene Kompetenzgruppen gebildet worden seien, die in Fachgruppen ... und strategische Gruppen unterteilt gewesen seien. Bei der Abteilungsbesprechung im November 2005 seien von der Abteilungsleitung die Fach- und strategischen Gruppen vorgestellt und deren Mitarbeiter/innen bekannt gegeben worden. Die Antragstellerin sei der strategischen Gruppe „Schulung“ zugeordnet worden, die von Herrn Ing. E als Gruppensprecher und Herrn Ing. H als Gruppensprecher-Stellvertreter geleitet worden. Da sie die Kompatibilität dieses Vorgehens mit dem Psychologen/innengesetzes bezweifelt habe, habe sie ihre Bedenken dem Abteilungsleiter mitgeteilt. Klinische- und Gesundheits-Psychologen/innen sollten demnach selbstständig und eigenverantwortlich tätig sein. Weiters müsse die „unmittelbare und höchstpersönliche Beratung, Behandlung etc.“ fachlich weisungsfrei bleiben und es dürfe gerade keine inhaltliche Unterstellung unter andere Berufsgruppe vorgenommen werden. Daraufhin sei die Antragstellerin als Gruppensprecherin der strategischen Gruppe „Human Factors“ bestimmt worden. Da dieser Gruppe keine weiteren fachkundigen Organe zugeordnet worden seien und die beiden zugeteilten Schreibkräfte ihr deutlich gemacht hätten, dass sie keine Zeit hätten, Arbeiten für sie zu erledigen, habe es de facto nur die Antragstellerin als einziges Mitglied dieser Gruppe gegeben. Dieser Umstand sei für die Antragstellerin demütigend und verletzend gewesen. 2006 habe die Antragstellerin immer wieder vergebens eine Arbeitsplatzbeschreibung ihrer Tätigkeit eingefordert. Die ständige Belastung, vor allem durch die unklaren Arbeitsaufträge, habe dazu geführt, dass die Antragstellerin häufig erkrankt sei. Schließlich habe sie sich zum wiederholten Male an den Abteilungsleiter gewandt und ihm in einer Besprechung

am 26.4.2007 mitgeteilt, dass sie sich hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen gegenüber ihren Kollegen ungleich behandelt fühle. Außerdem fühle sie sich von einigen Kollegen in der Abteilung gemobbt. Deshalb habe sie erneut den Abteilungsleiter ersucht, seine Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Daraufhin habe ihr der Abteilungsleiter erklärt, dass sie eine Woche Zeit habe, einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, anderenfalls würde er ihr die Kündigung aussprechen. Bei diesem Gespräch seien auch Frau I und Herr J, Betriebsratsvorsitzender der Antragsgegnerin, anwesend gewesen. Die Antragstellerin habe einer einvernehmlichen Lösung ihres Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt, sondern habe eine österreichweit mögliche Versetzung ... auf eine gleichwertige Stelle vorgeschlagen. Als sie selbst dann eine einvernehmliche Lösung des Arbeitsverhältnisses vorgeschlagen habe, habe sie diese nach angemessener Zeit und nicht erfolgter Reaktion der Antragsgegnerin wieder zurückgezogen. Daraufhin sei ihre Dienstbeschreibung von „sehr gut“ auf „entsprechend“ abgeändert worden. Als die Antragstellerin dagegen Einspruch erhoben habe, sei am 24. Juli 2007 die Kündigung erfolgt, die von ihr fristgerecht ... angefochten worden sei.

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:

Da Herr Dipl.-Ing. C zum Zeitpunkt der Einstellung der Antragstellerin am 11. April 2005 noch nicht Abteilungsleiter ... gewesen sei, sei dieser auch nicht beim Einstellungsgespräch der Antragstellerin anwesend gewesen. Es sei davon auszugehen, dass dessen Vorgänger, Herr Ing. K, jedes fachkundige Organ darauf hingewiesen habe, dass die Tätigkeit nach absolvierter Einschulungszeit auch Außendienste beinhalte. So könne es tätigkeitsbezogen zu Außendiensten im Ausmaß von 80% der Arbeitszeit kommen, aber es könne auch zu weit weniger Außendiensten kommen. Es bestehe keinerlei Anspruch auf die von der Antragstellerin angegebene Größenordnung an Außendiensten. Weiters seien keine genehmigten Dienstreisen vom Abteilungsleiter storniert worden. Im Gegenteil habe der Abteilungsleiter der Antragstellerin zum frühest möglichen Zeitpunkt – und zwar per 1. Juni 2005 – die große Außendienstzulage gewährt. Dies erfordere mindestens 8 Außendienste/Monat im Ausmaß von mehr als 4 Stunden. Die Gewährung der großen Außendienstzulage stehe im Widerspruch zu der Behauptung, die Antragstellerin bekomme keine Außendienste zugeteilt.

Kilometergeld und Diäten würden keine Gehaltsbestandteile darstellen, sondern bloß Aufwandsentschädigung. Anspruch auf Kilometergeld bestehe nur, wenn die Benützung eines vom/von der Mitarbeiter/in bereitgestellten Pkw aus dienstlichen Gründen notwendig sei, ansonsten bestehe nur Anspruch auf Ersatz der Kosten für die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels. Die Antragsgegnerin habe die Aufwandsentschädigungen für die Antragstellerin im Zuge von Dienstreisen immer korrekt abgerechnet. Die Beauftragung von Dienstreisen erfolge stets aus sachlichen Gründen und nicht danach, dass die Antragstellerin aus persönlichen Gründen möglichst viele Dienstreisen absolvieren möchte.

Der im Verlangen gezogene Vergleich mit Herrn Ing. F könne sachlich nicht nachvollzogen werden. Herr Ing. F sei ungefähr zeitgleich (2. Mai 2005) als fachkundiges Organ ... aufgenommen worden. Während die Antragstellerin keine Erfahrung als Sicherheitsfachkraft aufweisen habe können, sei Herr Ing. F bereits zum Zeitpunkt seiner Einstellung bei der Antragsgegnerin eine erfahrene Sicherheitsfachkraft gewesen. 1996 habe dieser seine Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft erfolgreich abgeschlossen und sei im Zuge seiner vorigen Berufstätigkeit jahrelang als sicherheitstechnischer Betreuer und Berater für Firmen tätig gewesen. Daher sei Herr Ing. F mit den Aufgaben und Problemstellungen ... vertraut gewesen, aber ebenfalls erst nach Absolvierung einer naturgemäßen kürzeren Einschulungsphase voll einsetzbar. Demgegenüber habe die Antragstellerin erst die Ausbildung zur Sicherheitsfachkraft absolvieren und notwendige fachspezifische Erfahrungen sammeln müssen. Zur Umsetzung dieser Erfahrungssammlung habe die Antragstellerin den Auftrag erhalten, mit erfahrenen Mitarbeitern/innen ... mitzugehen, um sich insbesondere mit Beratungen schwieriger Firmen vertraut zu machen. Die Aussage, dass jedem fachkundigen Organ bestimmte Betriebe zugeteilt werden würden, sei falsch.

In den ... der ... Landesstellen seien die Aufgaben der Psychologen/innen, Arbeitsmediziner/innen und Techniker/innen von unterschiedlichen Schwerpunkten geprägt worden. Je nach persönlichen Stärken, Vorerfahrungen, vor allem aber regionalen Besonderheiten würden sich auch differenzierte Einsatzfelder ergeben. Da es in diesem Bereich keine identischen Schwerpunkte gebe, könne es auch keine Diskriminierungen aus diesen Gründen geben. So führe Herr Mag. B etwa keine Unfallerbungen durch. Außer im Rahmen von konkreten Umsetzungsprojekten sei Herr Mag. B – entgegen der Angaben der Antragstellerin – nicht fix für Betriebe als Betriebsbetreuer zuständig gewesen. Die Betriebsbetreuung erfolge sowohl in der Lan-

desstelle Graz als auch in der Landesstelle X über die technisch ausgebildeten fachkundigen Organe.

Des Weiteren werde festgehalten, dass die Antragstellerin als fachkundiges Organ gemäß dem ASVG beschäftigt gewesen sei, und nicht als Klinische und Gesundheits-Psychologin. Fachkundige Organe seien Angestellte Daher würden für die Antragstellerin dieselben arbeitsrechtlichen und dienstrechtlichen Bestimmungen wie für alle fachkundigen Organe gelten. Der inhaltliche Verweis auf das Psychologengesetz sei deshalb nicht nachvollziehbar.

Mit der Übernahme der Abteilung ... durch Herrn Dipl.-Ing. C habe dieser eine interne Organisationsstruktur eingeführt, um in den Fach- und strategischen Kompetenzbereichen Sachinhalte strukturiert und fachgruppenübergreifend mit den Mitarbeitern/innen bearbeiten zu können. Die Antragstellerin sei vom Abteilungsleiter dem strategischen Bereich „Schulung“ zugeordnet worden. Dieser Bereich stelle einen der Wichtigsten im Außenauftritt der Antragsgegnerin dar. So würden hier sämtliche Sicherheitsvertrauens-Kurse, Schulungen, Vorträge koordiniert und gemäß aktuellem fachlichen und pädagogischen Stand laufend im Sinne der Qualitätssicherung adaptiert werden. Die Antragstellerin habe die Aufgabe gehabt, sowohl die inhaltliche Gestaltung eines fachlich arbeitspsychologischen Teils für Vorträge, Seminare etc. als auch die Weitergabe arbeitspsychologischer Inhalte an die Referenten/innen ..., die zum Teil Techniker/innen gewesen seien. Als Gruppensprecher habe er zwei erfahrene Mitarbeiter, Herrn Ing. H und Herrn Ing. E, bestimmt. Dieses Konzept sei vom Abteilungsleiter in der Abteilungsbesprechung vom November 2005 vorgestellt worden. Die Antragstellerin habe sich damals noch in der Einschulungsphase befunden.

Als der Abteilungsleiter den strategischen Kompetenzbereich „Schulung“ detailliert habe vorstellen wollen, sei die Antragstellerin diesem aufgebracht ins Wort gefallen und habe vor ca. 45 Mitarbeitern/innen verkündet, „Ich lasse mich als Psychologin doch nicht von zwei Nicht-Akademikern vertreten. Wo sind wir denn da?“. Die Kollegen/innen der Antragstellerin hätten sich angegriffen gefühlt und hätten betroffen reagiert. In dem der Abteilungsleiter der Antragstellerin einen eigenen strategischen Kompetenzbereich, und zwar „Human Factors“, in Aussicht gestellt habe, habe er versucht die Situation zu beruhigen. Dadurch habe die Antragstellerin die Möglichkeit erhalten, einen eigenen Kompetenzbereich mit der Aufgabe aufzubauen, die arbeitspsychologischen Erkenntnisse sowohl im Außenauftritt an Firmen heranzutragen, als

auch Mitarbeitern/innen ... mit den arbeitspsychologischen Aspekten vertraut zu machen, so dass diese bei ihren Beratungen weg von technisch orientierten, hin zu Personen orientierten Inhalten arbeiten und auftreten können. So sollte eine nachhaltige Präventionsarbeit in den betreuten Firmen ermöglicht werden. Das Entgegenkommen des Abteilungsleiters, der noch in interner Ausbildung stehenden Mitarbeiterin einen eigenen Kompetenzbereich zu gestalten, werde im Verlangen der GAW als Diskriminierung dargestellt. Die Behauptung, die Antragstellerin hätte keine Aufgabenbereiche zugeteilt bekommen, sei falsch. Im Mail vom 4. Dezember 2006 habe die Antragstellerin sich bei ihrem Abteilungsleiter für sein Vertrauen bedankt, das er ihr entgegenbringe, und für die großen und interessanten Aufgaben, die er ihr übergeben habe. Ihr Aufgabenbereich sei in einem Gespräch zwischen dem Abteilungsleiter und der Antragstellerin im Februar 2007 nochmals klargestellt worden.

Die Aussagen der Antragstellerin bei der Abteilungsbesprechung vom November 2005 habe zu einem angespannten Klima zwischen ihr und den anderen Kollegen/innen geführt. Es hätten sich häufig Kollegen/innen beim Abteilungsleiter darüber beschwert, dass die Antragstellerin ihre Geringschätzung der Leistung anderer zum Ausdruck gebracht habe. Deshalb sei sie mehrmals von ihrem Abteilungsleiter darauf aufmerksam gemacht worden, ihr Verhalten ihren Kollegen/innen gegenüber zu ändern. Diese Gespräche habe die Antragstellerin als Mobbing empfunden, und nicht als Rückmeldung auf ihr Verhalten. Sie habe sich, wie die Antragstellerin auch in einem Protokoll mit sachlich unrichtigen Angaben festgehalten habe, fortwährend von ihren Kollegen/innen und Vorgesetzten gemobbt gefühlt, was allerdings nicht den Tatsachen entspreche. So sei die Antragstellerin in Ausbildungskursen, an denen sie teilgenommen habe, auch anderen Personen unangenehm aufgefallen. Außerdem habe sie in zwei Gesprächen mit ihrem Abteilungsleiter einen Großteil der Mitarbeiter/innen als Kreaturen bezeichnet.

Für den 22. März 2007 habe die Antragstellerin in ihrem Outlook-Kalender, der auftragsgemäß von allen Mitarbeitern/innen der Antragsgegnerin korrekt und für alle einsehbar zu führen sei, während der Dienstzeit einen Termin ... mit Herrn Direktor L eingetragen. Die Antragstellerin habe den Abteilungsleiter weder über die Absicht noch über den Inhalt dieses Termins informiert. Deshalb sei es zu einem Gespräch über diesen Termin zwischen beiden gekommen, bei dem die Antragstellerin dem Abteilungsleiter wörtlich geantwortet habe, „Ich bin Ihnen keine Rechenschaft schuldig darüber, was ich ... getan habe.“ Auf den Hinweis ihres Vorgesetzten, dass die

Antragstellerin während der Dienstzeit sehr wohl über ihre Tätigkeiten auskunftspflichtig sei, habe diese verärgert reagiert und sich uneinsichtig gezeigt.

Bei Besprechungen sei es wiederholt vorgekommen, dass die Antragstellerin ihre Sachargumente mit Worten begleitet habe, wie: „Auch wenn ich blond bin und eine Frau, möchte ich sagen, dass...“. Derartige Aussagen würden einen verbalen Fehlgriff der Antragstellerin darstellen. Die Antragsgegnerin halte fest, dass der Antragstellerin die Möglichkeit gegeben worden sei, ihre ... interne Ausbildung in kürzest möglicher Zeit zu absolvieren, um möglichst früh für ihre psychologische Tätigkeit als fachkundiges Organ ... zur Verfügung zu stehen. Weiters habe die Antragstellerin trotz größter Platznot ein eigenes Zimmer erhalten. Erwähnt sei in diesem Zusammenhang, dass die Antragstellerin ihrem ehemaligen Zimmerkollegen, Herrn Mag. (FH) M, Mobbing vorgeworfen habe.

Abschließend werde von Seiten der Antragsgegnerin darauf repliziert, dass die Antragstellerin auf Grund ihres Einspruches gegen die Abänderung ihrer Dienstbeschreibung von „sehr gut“ auf „entsprechend“ gekündigt worden sei. Es sei ihr Recht, gegen die Dienstbeschreibung Einspruch zu erheben. Dass die Kündigung auf Grund ihres nicht akzeptablen Verhaltens ausgesprochen worden sei, sei aber eine völlig andere Sache. Eine zeitliche Überschneidung beider separater Vorgänge bedeute keineswegs einen kausalen Zusammenhang. Die Kündigung wäre auch ohne Einspruch gegen die Dienstbesprechung ausgesprochen worden.

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 der 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 Festsetzung des **Entgelts** durch die Antragsgegnerin gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt. Art. 141

EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei das Geschlecht als offizielles Unterscheidungsmerkmal verwendet wird. Unter der indirekten, mittelbaren, Diskriminierung versteht der EuGH eine Unterscheidung, die zwar an einem vom Geschlecht verschiedenen Kriterium ansetzt, im Ergebnis aber wesentlich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Es kommt dabei nicht auf die Diskriminierungsabsicht an (ToB „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl., S. 238). Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in auf Grund eines Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter dem Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Voraussetzung, um zu überprüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet wird, ist die Nachvollziehbarkeit des Entlohnungssystems und seiner einzelnen Entgeltbestandteile. Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrer Unternehmen umzusetzen. Eine echte Transparenz, die wirksame Kontrolle erlaubt, ist nur dann gewährleistet, wenn dieser Grundsatz für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmer/innen gezahlten Entgelts gilt, und nicht nur im Wege einer Gesamtbetrachtung der diesen gewährten Vergütungen angewandt wird (EuGH-Urteil vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 – „Elsner-Lakenberg“). Es sind deshalb geschlechtsneutrale Systeme der Arbeitsbewertung heranzuziehen. In diesen Systemen stehen die Anforderungen an Wissen und Können, an die Verantwortung, an sozialer Kompetenzen sowie Belastungen im Mittelpunkt. Die vorgenommene Bewertung hat umfassend, einheitlich abgefasst, sachlich, eindeutig und verständlich zu sein. Ein solches geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem muss den Arbeitnehmer/innen bekannt gemacht werden. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen (ToB „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S. 241).

Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es

bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes als vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Nach Auffassung der Antragstellerin wurden ihr beim Eintritt in das Arbeitsverhältnis zur Antragsgegnerin zu wenige Vordienstzeiten angerechnet. Im Verlangen der GAW ist weiters eine mögliche mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beanstandet worden. Da gemäß der Dienstordnung für Angestellte mit Kollektivvertrag ... (DO.A) eine Anrechnung von Vordienstzeiten erst ab einer Mindestdauer von sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses möglich ist, würde sich diese Bestimmung zulasten des Berufes eines/einer Psychologen/in, der überwiegend von Frauen und zumeist projektbezogen ausgeübt würde, auswirken.

Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragsgegnerin, die durch Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt worden sind, ist die Antragstellerin entsprechend ihrer Vordienstzeiten und ihrer Tätigkeit als fachkundiges Organ Psychologie korrekt eingestuft worden. Entsprechend der DO.A ist ein fachkundiges Organ grundsätzlich in E3 einzustufen. Während der Einschulungszeit erfolgt für die fachkundigen Organe eine Einstufung in C 2 mit einer Ergänzungszulage in E 2. Nach Absolvierung der Ausbildung erfolgt eine automatische Umreihung in E 3.

Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung konnte die Antragsgegnerin gegenüber dem erkennenden Senat ausreichend darlegen, dass die Antragstellerin nicht schlechter als die männlichen fachkundigen Organe eingestuft worden ist. Die Antragsgegnerin gab im Weiteren an, dass sie der Antragstellerin vom ersten Tag an eine Außendienstzulage gewährt habe. Außerdem hätte die Antragsgegnerin die Antragstellerin als Akademikerin nach selbstständiger fünfjähriger Tätigkeit in die Verwendungsgruppe F 1 umgereiht. Durch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es jedoch dazu nicht mehr gekommen.

Der Senat I der GBK hegt hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Angaben der Antragsgegnerin auch deshalb keine Zweifel, da sich diese über die fachlichen Qualitäten der Antragstellerin stets positiv geäußert hat.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt dann vor, wenn eine Maßnahme zwar unterschiedslos für Frauen und Männer gilt, sie jedoch in ihrer Anwendung Personen eines Geschlechtes benachteiligt. Die unterschiedliche Behandlung kann – anders als

bei der unmittelbaren Diskriminierung – durch objektive Gründe per definitionem sachlich gerechtfertigt sein. Gemäß § 13 DO.A sind Anrechnungen von Vordienstzeiten erst ab einer Mindestdauer von sechs Monaten des betreffenden Arbeits- und Dienstverhältnisses möglich. Die Antragstellerin war vorwiegend in kurzzeitigen Dienstverhältnissen beschäftigt, die zumeist kürzer als die geforderte Mindestanstellungszeit waren. Außerdem war sie hauptsächlich geringfügig bzw. mittels freien Werk-/Dienstvertrag beschäftigt. § 13 DO.A richtet sich in seiner Ausgestaltung gleichermaßen an alle weiblichen und männlichen Angestellten der Antragsgegnerin und stellt somit eine neutrale Bestimmung dar. Es absolvieren zwar mehr Frauen als Männer ein Psychologiestudium¹, die zumeist einer anderen Anstellungssituation als Techniker/innen unterliegen, allerdings gab es nach Angaben der befragten Auskunftspersonen vor der Anstellung der Antragstellerin erst eine Psychologin bei der Antragsgegnerin. Daraus folgt, dass der von der GAW beanstandete § 13 DO.A nicht geeignet ist, den Großteil der Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin im Gegensatz zu den männlich Bediensteten von der Möglichkeit, Vordienstzeiten anrechnen zu lassen, auszuschließen. Nach Auffassung des Senates I der GBK liegt keine mittelbare Diskriminierung durch die DO.A vor. Die Einstufung der Antragstellerin als fachkundiges Organ erfolgte nach Ansicht von Senat I der GBK auf korrekte Art und Weise.

Es liegt **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gegenüber der Antragstellerin vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin ist folgendes festzuhalten:

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Beim Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden unter anderem die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Aus-

¹ 2008 betrug die Anzahl an weiblichen Studierenden in den Sozial-, Wirtschafts- und Rechtswissenschaften 56%, in den Naturwissenschaften 37,4% und in den Ingenieurwissenschaften 26,4% (-> insgesamt betrug 2008 der Frauenanteil an weiblich Studierenden 54%), 2008 war Psychologie die 2. beliebteste Studienrichtung (9.900 weibliche Studierende), Quelle: www.femtech.at

stattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragsgegnerin glaubhaft darlegen, dass sie die Antragstellerin nicht schlechter als die im Verlangen angeführten Vergleichspersonen behandelt hat. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass es innerhalb der Landesstellen ... keine koordinierte Vorgehensweise zwischen Psychologen/innen gegeben hat. Die bei der Antragsgegnerin beschäftigten Psychologen/innen haben ihre Position und ihr Tätigkeitsfeld im Zuge ihrer Arbeit entwickelt.

Der Vorgesetzter der Antragstellerin hat trotz der Tatsache, dass sie seine Neustrukturierung der Abteilung vor sämtlichen Mitarbeitern/innen mit den Worten, „Ich lass mich doch nicht von Nichtakademiker vertreten! Wo sind wir denn da!“, kritisiert hat, ihr die Möglichkeit eingeräumt, in einer eigenen strategischen Gruppe selbstständig zu agieren. Der Antragstellerin wurde der Bereich „Human Factors“ zugewiesen. Dem Vorwurf der Antragstellerin, dass dies nur eine „Einfraugruppe“ war, kann der erkennende Senat nicht folgen. De facto gab es nur eine Arbeitspsychologin bei der Antragsgegnerin. Es wurde ihr von der Abteilungsleitung ... zugesagt, dass ihr eine weitere Person zur Seite gestellt werde, wenn ... ein Posten nachbesetzt wird.

Die Antragsgegnerin hat sich bemüht, der Antragstellerin in ihren Wünschen entgegenzukommen, auch wenn die Antragstellerin ihre eigene strategische Gruppe schlecht gemacht hat.

Dem Einwand der Antragstellerin, dass ihre Tätigkeit unter das Psychologinnen-gesetz falle, und somit weisungsfrei auszuüben sei, konnte der Senat I der GBK nicht folgen. Die Antragstellerin war ein fachkundiges Organ Für fachkundige Organe ... ist das ASVG die gesetzliche Grundlage. Zur Anwendung des Psychologinnen-gesetzes ... kommt es, wenn die Arbeitspsychologen/innen mit Patienten/innen bzw. Klienten/innen in den Betrieben arbeiten. Die bloße Vortragstätigkeit zum Thema „Unfallprävention“ fällt keinesfalls unter den Anwendungsbereich des Psychologinnen-gesetzes. Die vom Abteilungsleiter vorgenommene Neustrukturierung stellt daher keinen Widerspruch zu den gesetzlichen Vorgaben dar, zumal für die Antragstellerin eine eigene strategische Gruppe, „Human Factors“, eingerichtet worden ist. Die Antragstellerin hatte so die Möglichkeit, nicht nur eine nachhaltige Präventionsarbeit zu etablieren, sie hätte auch entsprechend dem Psychologinnen-gesetz agieren können. Im Verfahren zeigte sich außerdem, dass zum Aufgabengebiet der Arbeitspsychologen/innen insbesondere Vortragstätigkeit, Semi-

nare für Führungskräfte, Projekte zum Thema Unfall- und Gesundheitsprävention gehören. Die Antragstellerin wäre nur in Fällen der unmittelbaren und höchstpersönlichen Beratung und Behandlung von Arbeitnehmer/innen fachlich weisungsfrei und müsse dann selbstständig und eigenständig agieren, z.B. bei der Beratung eines/r Arbeitnehmers/in im Zuge eines Arbeitsunfalls.

Der Senat I der GBK verneint ebenso den Vorwurf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung durch die Antragsgegnerin in Hinblick auf die Dienstreiseaktivitäten der Antragstellerin. Die befragten Auskunftspersonen haben in der mündlichen Befragung bekräftigt, dass die Antragstellerin während ihrer Beschäftigung bei der Antragsgegnerin an die 200 Außendiensttage absolviert habe. Dies entspreche dem Durchschnitt der Tätigkeit von fachkundigen Organen

Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich, dass der Vorgesetzte nicht willkürlich Dienstreisen der Antragstellerin storniert hat. Stornierungen von Dienstreisen ergaben sich auf Grund von Erkrankungen, formell falscher Antragstellung, Terminverschiebung oder -kollision etc. Der/Die Vorgesetzte kann im Rahmen des Direktionsrechts einen Dienstreiseantrag ablehnen, solange eine sachliche Rechtfertigung (z.B. wirtschaftliche Gründe, personelle Unterbesetzung in einer Abteilung, Terminverschiebungen, etc.) vorliegt und damit nicht willkürlich erfolgt. Es besteht keineswegs ein Anrecht des/der Arbeitnehmers/in darauf, dass diesem/r jede beantragte Dienstreise bewilligt werden muss.

Es ist für den erkennenden Senat der Eindruck entstanden, dass die Antragstellerin ihre Position innerhalb der Antragsgegnerin rechtlich falsch eingeschätzt hat. Dem Senat I der GBK wurde der Eindruck vermittelt, dass die Antragstellerin ihre Position wie eine "selbstständige Dienstnehmerin" ausüben wollte. Dies war insbesondere bei den Streitigkeiten bzgl. der Dienstreisen oder der Betreuung von Firmen zu sehen. Die Antragstellerin war auch als fachkundiges Organ unselbstständige Arbeitnehmerin und übte keine Vorgesetztenfunktion aus. Sie unterlag somit dem Weisungsrecht der Antragsgegnerin, und kann nicht selbst darüber entscheiden, Dienstreisen zu absolvieren oder bestimmte Projekte zum Thema Arbeitnehmer/innenschutz umzusetzen.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. 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. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin zur Antragsgegnerin wurde mittels Kündigung durch die Arbeitgeberin beendet. Im vorliegenden Fall hat das ASG ... in seinem Urteil ... das Klagebegehren der Antragstellerin, die von der Antragsgegnerin am 24. Juli 2007 ausgesprochene Kündigung auf Grund eines gemäß § 105 Abs. 3 ArbVG verpönten Motivs für rechtsunwirksam zu erklären, rechtskräftig abgewiesen.

Aus der in § 12 Abs. 12 GIBG geregelten Beweislastverteilung iVm § 1 GBK/GAW-G ergibt sich, dass die Verfahren vor der GBK und das gerichtliche Verfahren unabhängig voneinander sind. Beide Verfahren können nebeneinander oder auch nacheinander durchgeführt werden, ebenso kann auch nur eines von beiden angestrengt werden. Diese Rechtslage ermöglicht es grundsätzlich, dass es zu unterschiedlichen Beurteilungen und Ergebnissen kommen kann.

Auf Grund des im GIBG festgelegten Beurteilungsmaßstabes hat die Antragstellerin gegenüber der GBK ihr Vorbringen glaubhaft zu machen und dem Antragsgegner obliegt es, darzulegen, dass keine Diskriminierung erfolgt ist.

Die Antragsgegnerin nannte in ihrer Stellungnahme die Art und Weise des Umgangs der Antragstellerin mit den übrigen Mitarbeiter/innen als Grund für die Kündigung der Antragstellerin.

Der Senat I der GBK ist nach der Durchführung des Verfahrens und den vorliegenden Unterlagen zur Auffassung gelangt, dass es offensichtlich Probleme im Arbeitsverhältnis zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin gegeben hat, die letztlich zur Kündigung der Antragstellerin geführt haben. Einerseits ist dies am Ver-

halten und persönlichen Auftreten der Antragstellerin gelegen, von dem sich der erkennende Senat im Zuge der mündlichen Befragung einen unmittelbaren Eindruck verschaffen konnte. Das Vorbringen der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin gegenüber ihren Arbeitskollegen/innen wiederholt ausfällig geworden sein soll, ist für Senat I gut nachvollziehbar. Eine vor Senat I der GBK befragte Auskunftsperson konnte bestätigen, dass sie selbst von der Antragstellerin als "Kreatur" beschimpft worden sei. Es haben sich im Ermittlungsverfahren auch keine Hinweise darauf ergeben, dass die Antragstellerin „gemobbt“ worden ist. Vielmehr wurde sogar mit der Herabsetzung ihrer Dienstbeschreibung zugewartet, als sie sich für die Position eines/r Arbeitspsychologen/in in der Landesstelle Z beworben hat, da diese ihr ansonsten geschadet hätte. Wenn die Antragstellerin die Stelle in der Landesstelle Salzburg bekommen hätte, wäre eine Herabsetzung der Dienstbeschreibung - nach den Angaben einer Auskunftsperson - nicht mehr durchgeführt worden. Es ist der Antragsgegnerin zugute zu halten, dass sie sich wiederholt um die Integration der Antragstellerin in der Abteilung ... bemüht hat. Trotz alledem hat die Antragstellerin durch ihr Verhalten die Autorität ihres Vorgesetzten untergraben, in dem sie beispielsweise in einer Abteilungsbesprechung als neuer Abteilungsleiter lautstark seine Neustrukturierung kritisiert oder ihm auf Nachfrage über in der Dienstzeit absolvierte keine Auskunft gegeben hat, weil diese „ihn nichts angehen würden“.

Auf Grund des Fehlverhaltens der Antragstellerin wurde die Dienstbeschreibung der Antragstellerin von ihren Vorgesetzten von „sehr gut“ auf „entsprechend“ abgeändert. Es ist der Dienstbeschreibung unter anderem zu entnehmen, dass sich das bisherige Verhalten der Antragstellerin dahingehend geändert hat, dass sie sich unkollegial gegenüber ihren Arbeitskollegen/innen verhält. Ihr Verhalten zeigt generell Schwächen innerhalb der Abteilung und im Außenauftritt. Sie hat sich wiederholt unzuverlässig bzgl. der Einhaltung der Dienstpflichten gezeigt.

Das Ermittlungsverfahren ergab, dass eine Dienstbeschreibung jedenfalls nach einem Jahr Tätigkeit bei der Antragsgegnerin abgefasst werden muss. Wenn sich das Verhalten des/der Mitarbeiter/in in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht ändert, kann der Vorgesetzte eine neue Dienstbeschreibung abfassen. Eine Dienstbeschreibung ist nicht zeitpunktbezogen, sondern zeitraumbezogen abzufassen. Die Dienstordnung stellt damit sicher, dass eine Dienstbeschreibung nicht als Sanktion auf ein einmaliges Fehlverhalten heruntergesetzt werden kann. Es wird darin ein Mindestzeitraum von drei Monaten bis maximal ein Jahr beschrieben. Da sich, wie bisher

ausgeführt, das Gesamtverhalten der Antragstellerin offensichtlich verschlechtert hat, hat dies der Leiter ... zum Anlass genommen, um dies in der Dienstbeschreibung ausdrücken. Die neue Dienstbeschreibung der Antragstellerin wurde vom Direktor der Antragsgegnerin unterzeichnet.

Die Dienstordnung der Antragsgegnerin räumt den Dienstnehmern/innen die Möglichkeit ein, Einspruch zu erheben, und sieht auch eine Einbeziehung des Betriebsrates vor. Dies ist im vorliegenden Fall auch geschehen. Der Einspruch wurde im Weiteren ... dem Landestellenausschuss, vorgelegt. Die Ablehnung des Einspruches wurde danach auch dem Verwaltungsausschuss des Vorstandes der Hauptstelle der Antragstellerin zur Genehmigung vorgelegt, die die neue Dienstbeschreibung bestätigt hat. Es kann daher nicht von einer willkürlichen Abänderung der Dienstbeschreibung der Antragstellerin gesprochen werden. Die Antragstellerin ist von der Antragsgegnerin nicht in ihren Rechten verkürzt worden.

Im Laufe des Verfahrens wurde ebenso der Vorwurf, dass der Vorgesetzte der Antragstellerin mit Kündigung gedroht habe, nachdem sie sich bei ihm beschwert habe, durch die übereinstimmenden Aussagen der Auskunftspersonen entkräftet.

Der Senat I der GBK ist daher zu keiner dem rechtskräftigen Urteil des ASG ... divergierenden Auffassung gelangt, da es im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte gab, dass die Antragsgegnerin das Arbeitsverhältnis aus dem GIBG widersprechenden Gründen beendet hat.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 8. September 2009

Mag.a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK