

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 28. Juni 2016 über den am 12. Dezember 2014 für **Frau A (Antragstellerin)** eingebrachten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 10 7/2013; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** und bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG**, sowie die am 8. April 2015 eingebrachte Antragsenerweiterung betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des **Geschlechtes** durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG**, jeweils durch die **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013) zu GZ GBK I/595a/14 zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. **Frau A ist aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH, diskriminiert worden.**
2. **Frau A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 3 Z 7 iVm § 13 GIBG durch die X GmbH, diskriminiert worden.**
3. **Frau A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH, diskriminiert worden.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin, sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen Herr B, Herr DI C, Herr D, Herr Ing. E, Herr DI Mag. (FH) F, Herr G, Herr H und Herr I. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Training Notice vom 21. Mai 2013, die Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung Herr DI Cs an die GAW vom 13. Oktober 2014 (Beilage ./7 zur Antragserweiterung vom 8. April 2015), den Bescheid der Y betreffend Neubesetzung der Funktionen des Chief Flight Instructors (CFI) und des Chief Theoretical Knowledge Instructors (CTKI, vormals Chief Ground Instructor, CGI) vom 21. November 2014, eine Übersicht der Honorare Herr DI Cs vom 16. September 2015 und Lohn-/Gehaltsabrechnungen von Herr J von Mai 2007, Mai 2009, August 2009, Dezember 2009 und Februar 2009 (Beilage ./18 zum Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin vom 29. Oktober 2015), E-Mails von Herr DI C an die Antragstellerin vom 9., 20. und 23. April 2014, eine Übersicht der Honorare von Herr DI C vom 24. August 2015 und das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... (ASG ...) zu GZ ... vom ... (jeweils vorgelegt von der Antragsgegnerin am 19. April 2016), die Protokolle des ASG ... vom ... und ... (unnummerierte Beilage zum Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung vom 25. April 2016), Dienstleistungsrechnungen von Herr DI C beginnend mit Mai bis einschließlich Dezember 2014 sowie Lohn-/Gehaltsabrechnungen von Herr DI C beginnend mit August 2014 bis einschließlich Juni 2015.

Dem Senat I der GBK lagen weiters u.a. Unterlagen zur Wetterlage am 1. Mai 2014 (Beilage ./3 zur Antragserweiterung vom 8. April 2015), ein E-Mail von Herr K an die Antragstellerin vom 10. Dezember 2014 betreffend seines Fluges am 1. Mai 2014, ein E-Mail der Antragstellerin betreffend Gehaltserhöhung vom 20. Mai 2014, sowie ein E-Mail der Antragstellerin vom 16. Juni 2014 betreffend Zurücklegung der Funktionen Chief Flight Instructor und Chief Ground Instructor vor.

¹ Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Vorbringen und Aussagen

Im Antrag und der Antragsweiterung der GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von Februar 2009 bis September 2014 bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen. Die Antragsgegnerin biete eine Ausbildung zum/zur Airline Piloten/in an. Sie sei ... gegründet worden, habe allerdings zunächst nur Flug-Simulator-Stunden angeboten. Die praktische und theoretische Flugausbildung von Null zum/zur Linienpiloten/in sei erst 2009 angeboten und der Bereich aufgebaut worden.

Die Antragstellerin sei zunächst als Chief Ground Instructor tätig gewesen, wozu vor allem die Planung und Überwachung sämtlicher Theoriefächer und der Aufbau der Kursinhalte gehören. Dafür habe sie beim Einstieg ein Gehalt von 900,- Euro brutto erhalten, dieses sei in weiterer Folge auf 2.400,- Euro brutto gestiegen. Seit 2012 sei sie auch als Chief Flight Instructor tätig gewesen, wozu vor allem das Management der praktischen Ausbildung und die Verantwortung für die sichere Durchführung der Flüge gehören. Sie habe somit eine Doppelführung innegehabt. Für beide Funktionen habe die Antragstellerin ein Gehalt von 3.100,- Euro brutto erhalten. Es sei ihr zu diesem Zeitpunkt von den Geschäftsführern, Herrn Ing. L und Herrn Dr. M, mitgeteilt worden, dass es über das Gehalt im Zeitraum von einem Jahr ein weiteres Gespräch geben werde. Ihre zusätzlichen Tätigkeiten als Fluglehrerin, Theorielehrerin und Sprachprüferin seien immer im Gehalt inbegriffen gewesen.

Die Antragstellerin habe höchst motiviert am Aufbau der Antragsgegnerin mitgearbeitet und sich zunächst im Betrieb sehr wohl gefühlt. Dies habe sich jedoch massiv verschlechtert, als im Herbst 2012 ein neuer Fluglehrer, Herr DI C, in ihrem Team begonnen habe. Herr DI C habe ihre Autorität als Chief Flight Instructor zu untergraben versucht. Ihr unmittelbarer Vorgesetzter, Herr B, der als Training Manager fungiert, habe diese Vorgehensweise sogar unterstützt. Es sei grundsätzlich im Aufgabenbereich der Antragstellerin gewesen, Flugeinsätze zu planen und die Durchführung zu beobachten und zu managen. Nach glaubhaften Angaben der Antragstellerin sei es bis zu dem Zeitpunkt des Eintritts von Herrn DI C absolut unüblich gewesen, dass Flugeinsätze über ihren Kopf hinweg mit Herrn B abgestimmt worden seien, da dieser für strategische Managemententscheidungen das Unternehmen betreffend zuständig gewesen sei. Herr DI C habe einmal einen DA 40-Checkflug mit dem Flugschüler N durchführen wollen. Die Antragstellerin habe diese Vorgehensweise nicht

im Einklang mit dem Ausbildungsplan gesehen und sei dagegen gewesen, dass der Flug zu diesem Zeitpunkt von Herrn DI C durchgeführt werde. Ohne Rücksprache habe Herr B Herrn DI C diesen Flug genehmigt. Die Antragstellerin sei als Verantwortliche erst einen Tag später darauf gekommen, dass der Flug durchgeführt worden sei. Ab diesem Vorfall habe Herr DI C sämtliche Änderungen nur mehr mit Herrn B besprochen, und die Antragstellerin sei in der Kommunikation vollkommen übergegangen worden, obwohl sie in ihrer Position grundsätzlich die Verantwortung für die Ausbildungspläne zu tragen gehabt habe. Alle anderen Fluglehrer hätten ihre Flugstunden der Organisation entsprechend mit der Antragstellerin koordiniert.

Zudem habe Herr DI C der Antragstellerin fälschlicherweise auch immer wieder Fehler unterstellt, und diese Vorwürfe lautstark vor FlugschülerInnen und FluglehrerInnen vorgebracht. Immer wieder habe er Flugplanungsfehler behauptet und Ausbildungspläne moniert. Andere FluglehrerInnen hätten sich nie über die Vorgehensweisen der Antragstellerin beschwert.

Im Mai 2014 sei es zu einer lautstarken Auseinandersetzung gekommen. Herr DI C habe der Antragstellerin unterstellt, sie hätte einen Flugschüler in ein Gewitter geschickt, und habe sie vor FluglehrerInnen und -schülerInnen angeschrien. Der Vorwurf sei unberechtigt gewesen. Die Antragstellerin habe am 1. Mai 2014 die beiden Schüler, O und K, als Fluglehrerin betreut. Beide Schüler hätten zwei Stunden Flugvorbereitung unter Supervision der Antragstellerin erarbeitet und seien in Folge von ihr zu einem Alleinflug freigegeben worden. Im Rahmen der Flugvorbereitung sei selbstverständlich auch besprochen worden, welche Maßnahmen zu treffen seien, wenn sich das Wetter ändere und wann dies gefährlich werden könne.

Herr O habe den Flug nach einer Stunde abgebrochen. Herr K habe seinen Flug fortgesetzt und eine sichere Landung auf seinem Zielflughafen gemeldet. Er habe vereinzelte Wolken berichtet, und habe diese leicht umfliegen können. Er habe mitgeteilt, dass er nun die Landegebühren entrichten, einen Kaffee trinken und seinen Heimflug beginnen werde. Laut dem relevanten GAFOR² vom 1. Mai 2014 (Gültigkeitszeitraum 06 Z bis 12 Z; Beilage ./3 der Antragsweiterung) habe es vereinzelte Gewitter gegeben, die jedoch gut isoliert und leicht für eine/n PilotIn erkennbar gewesen und außerdem nicht entlang der geplanten Flugstrecke des Schülers gelegen seien. Die Antragstellerin sei daher in keiner Weise ein Sicherheitsrisiko eingegan-

² General Aviation Forecast.

gen. Herr DI C habe sich an diesem Tag offenbar aus privaten Gründen bei der Antragsgegnerin befunden, da keine Flugstunden für ihn eingetragen gewesen seien. Nach dem Mittagessen sei die Antragstellerin zurück zur X GmbH gekommen, um sich für einen Flug am kommenden Tag vorzubereiten und mit Herrn O im Briefing-Raum den abgebrochenen Flug aufzuarbeiten. Bei ihrer Ankunft seien die Lehrer Herr P und Herr G, sowie die SchülerInnen Herr Q, Herr R, Herr S, Herr T und Frau U anwesend gewesen. Herr DI C habe sie lautstark in einem schroffen Ton angesprochen und ihr zu verstehen gegeben, er müsse sofort mit ihr reden. Gerade auch weil Herr DI C eigentlich in der Hierarchie der Flugschule der Antragstellerin untergeordnet war, habe sie den Ton und seine Art vor anwesenden Lehrern und Schülern als unangemessen empfunden und den Eindruck gehabt, dass massiv ihre Autorität untergraben werde. Dies sei für die Antragstellerin auch deswegen sehr unangenehm gewesen, weil sie im Unternehmen einen sehr freundschaftlichen und in höchstem Maß professionellen Umgang als Chief Flight Instructor mit den Fluglehrern gewohnt gewesen sei.

Die Antragstellerin habe Herrn DI C mitgeteilt, dass sie zunächst das De-Briefing mit dem Schüler beenden wolle. Herr DI C habe sein Insistieren auf ein sofortiges Gespräch noch unfreundlicher fortgesetzt, sodass ihm die Antragstellerin schließlich in den Nebenraum gefolgt sei. Dort habe Herr DI C die Antragstellerin beschuldigt, unverantwortlich und fahrlässig gehandelt und das Leben der Flugschülern riskiert zu haben, und sie mit der Bemerkung: „*Hat man dir das in Ungarn nicht beigebracht?*“ gerügt. Die Antragstellerin habe klargestellt, dass eine Kritik in diesem Ton unpassend sei und dass aus ihrer Sicht keinerlei Risiko bestanden habe. Sie habe zuvor bereits das fordernde Verhalten vor den anderen Anwesenden als demütigend empfunden und sei nun umso mehr durch die Äußerung mit Bezugnahme auf ihre ungarische Herkunft verletzt gewesen, die sie als deutlichen „Platzverweis“ empfunden habe.

Herr DI C habe in weiterer Folge Herrn B informiert und ihm seine Ansicht der Geschehnisse berichtet. Herr B habe die Entscheidungen der Antragstellerin bemängelt, ohne die Tatsachen zu kennen. Herr K sei plangemäß gelandet und habe auch von keinen weiteren Vorkommnissen auf seinem Flug berichtet.

Obwohl der Vorwurf aus der Sicht der Antragstellerin haltlos gewesen sei, sei diese unangemessene Situation nie wieder angesprochen worden und es habe auch von Herrn B oder anderen Vorgesetzten keinerlei Aufarbeitung bezüglich dieses Vorfalls,

der massiv ihre Autorität untergraben habe, gegeben.

Bereits vor diesem schwerwiegenden Vorfall habe die Antragstellerin den Geschäftsführer, Herrn Ing. L, mehrmals um ein Gespräch gebeten, das schlussendlich am 12. Mai 2014 stattgefunden habe. Dabei sei es nicht nur um die Probleme mit Herrn DI C gegangen, sondern auch darum, dass die Antragstellerin auf Grund der Doppelführung keine freien Tage mehr gehabt habe und bereits stark überlastet gewesen sei. Zudem habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass Herr DI C als Fluglehrer bereits ca. das Doppelte ihres Gehalts verdient habe und dass auch das versprochene Gespräch über die Gehaltssituation der Antragstellerin von Seiten des Unternehmens bis zu diesem Zeitpunkt nicht geführt worden sei. Dies sei für die Antragstellerin auch deshalb nicht nachvollziehbar, weil sie über eine höhere Qualifikation als Herr DI C verfüge habe. Dieser verfüge im Gegensatz zur Antragstellerin nicht über ... und habe wesentlich weniger Flugstunden.

Herr Ing. L habe versprochen, ein System für freie Tage zu finden, habe die Probleme mit Herrn C allerdings heruntergespielt und festgehalten, dass es hinsichtlich einer Gehaltserhöhung schlecht aussähe.

Die Antragstellerin habe sich im Mai 2014 auf Grund einer schweren Herzoperation ihrer Tochter zunächst zehn Tage in Pflegeurlaub befunden. Danach habe sich die Antragstellerin zweieinhalb Wochen im Krankenstand befunden.

In weiterer Folge habe sie noch einmal das Gespräch mit Herrn Ing. L gesucht, da sich an der Situation nichts geändert gehabt habe. Auch bei diesem Gespräch, das am 14. Juni 2014 stattgefunden habe, habe sie Herrn Ing. L damit konfrontiert, dass Herr DI C wesentlich mehr verdiene, ihre Autorität als Chief Flight Instructor untergrabe und die Doppelführung zu viel sei. Sie habe ihm mitgeteilt, dass diese Situation für sie nicht mehr haltbar sei. Daraufhin habe Herr L gemeint, dass beim Gehalt nichts zu machen wäre. Vielmehr habe er die Antragstellerin damit konfrontiert, dass nur eine Kündigung des Dienstverhältnisses in Frage komme, sie ihre Funktionen, auch die als Chief Flight Instructor, zurücklegen solle, und ihr vorgeschlagen, mit freiem Dienstverhältnis Fluglehrerin bei der Antragsgegnerin zu bleiben. Die Antragstellerin sei völlig perplex gewesen, da sie das Unternehmen mit aufgebaut habe und ihr trotzdem von Seiten der Geschäftsführung kein Angebot bezüglich des Gehalts gemacht worden sei. Außerdem sei ihr zu verstehen gegeben worden, dass sie nicht vor den ungerechtfertigten Angriffen und der Autoritätsuntergrabung durch Herrn DI C geschützt werden würde. Die Antragstellerin habe die Kündigung daher zur Kennt-

nis genommen und sich darauf eingestellt, dass das Dienstverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfristen gelöst werden würde.

Ende Juli habe die Antragstellerin allerdings feststellen müssen, dass sie mit 31. Juli 2014 abgemeldet werden sollte, was nicht den gesetzlichen Kündigungsfristen entsprochen habe, und in der Abmeldung behauptet wurde, dass das Dienstverhältnis „einvernehmlich aufgelöst“ worden wäre. Weiters sei bereits ein Rundmail von der Firmenleitung versandt worden, in dem mitgeteilt wurde, dass Herr DI C nun die Funktion der Antragstellerin als Chief Flight Instructor übernehmen werde. Schon kurz nach dem Gespräch mit Herrn Ing. L habe es diesbezüglich Gerüchte gegeben. Besonders demütigend habe die Antragstellerin die Tatsache empfunden, dass Herr DI C bei weitem weniger qualifiziert für die Tätigkeit gewesen sei als sie selbst und sogar noch im Juli 2014 an dem für die Ausübung der Tätigkeit notwendigen Kurs ... teilgenommen habe, den die Antragstellerin abgehalten habe. Mit 31. Juli 2014 sei Herr DI C als Chief Flight Instructor offiziell vorgestellt worden.

Die Antragstellerin habe am 31. Juli 2014 ein Fax an Herrn Ing. L verfasst, in dem sie darauf hingewiesen habe, dass sie keiner einvernehmlichen Lösung zugestimmt habe, und die Einhaltung der Kündigungsfristen einforderte.

Am 5. August 2014 sei die Antragstellerin vorgeblich wegen vertrauensunwürdigem Verhalten fristlos entlassen worden. Vorgeworfen sei ihr worden, dass sie den Firmenzugriff auf der Facebookseite der Antragsgegnerin geändert hätte. Die Antragstellerin bringt dazu vor, dass sie am Aufbau der Antragsgegnerin beteiligt gewesen sei und sich in höchstem Maße mit dieser identifiziert gehabt habe. Sie habe daher immer wieder Tätigkeiten ohne Abgeltung für die Antragsgegnerin übernommen. So habe sie z.B. die Homepage gestaltet. Auch ihre zusätzlichen Flugstunden, die sie neben der Funktion als Chief Flight Instructor gegeben habe, seien im Gehalt inbegriffen gewesen und seien nicht extra abgegolten worden. Die Facebookseite sei aus einer ursprünglich privaten Facebookseite entstanden. Die „Gefällt mir“-Seite der Antragsgegnerin sei daher von der Antragstellerin erstellt worden und verfüge über mehr als 100.000 „Likes“. Es sei nie geklärt worden, ob die Antragstellerin eine Abgeltung für die Erstellung dieser äußerst erfolgreichen Marketingstrategie erhalten würde. Für diese Seite hätten neben der Antragstellerin auch Herr B und Herr D als Marketingdirektor Administratorenrechte gehabt. Da die Antragstellerin durch das Vorgehen der Antragsgegnerin bereits mehr als irritiert gewesen sei, habe sie die Rechte derart geändert, dass sie als einzige Administratorin für die Seite geblieben

sei, um sicherzustellen, dass sie selbst ihre Zugriffsrechte für die von ihr selbst erstellte Seite nicht verliere. Herrn D und seiner Assistentin, Frau V, teilte sie eine EditorInnenberechtigung zu, wodurch es der Marketingabteilung der Antragsgegnerin weiterhin möglich gewesen sei, jegliche Änderungen auf der Seite vorzunehmen, diverse Dinge hochzuladen und allfällig Unerwünschtes zu löschen. Lediglich die Zugriffsrechte der Antragstellerin hätten damit nicht verändert werden können. Es habe dadurch keinerlei Schaden für die Antragsgegnerin entstehen können. Die Antragstellerin habe auch in dieser Zeit keinerlei schädigendes Verhalten gesetzt oder auch nur vorgehabt. Festzuhalten sei außerdem, dass die Antragstellerin zwar gekündigt worden sei, aber weiterhin in einem freien Dienstvertrag für die Antragsgegnerin tätig sein hätte sollen. Nach der Entlassung am 5. August 2014 habe die Antragstellerin die Zugriffsrechte wieder in die ursprüngliche Form zurück geändert, worauf ihr auch tatsächlich sofort jegliche Zugriffsrechte gelöscht worden seien.

Zudem habe die Antragstellerin festgestellt, dass sie ab 8. August 2014 auf ihrem Handy keine Anrufe mehr erhalten habe. Das Handy sei von der Antragstellerin vereinbarungsgemäß dienstlich wie auch privat genutzt worden. Offensichtlich habe die Antragsgegnerin ohne Benachrichtigung der Antragstellerin eine Rufumleitung eingerichtet, sodass alle Rückrufe auf ihrem Handy zu Herrn B umgeleitet worden seien. Eine Bekannte habe der Antragstellerin mitgeteilt, dass sich bei Rückruf eine Männerstimme gemeldet und auf Nachfrage mitgeteilt habe: „Hier gibt es keine ... (Anm.: Vorname der Antragstellerin)!“. Die Antragstellerin habe sich im August beruflich im Ausland befunden und nicht einmal gewusst, dass ihre Tochter sie nicht erreichen habe können. Sie sei nicht sicher, ob ihr dadurch in dieser Zeit z.B. Flugaufträge entgangen seien.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragsgegnerin sei im Jahr 2004 gegründet worden. Im Oktober 2010 sei die Antragstellerin über Empfehlung im Betrieb der Antragsgegnerin aufgenommen worden. Die Schulungsorganisation der X GmbH sei im überwiegenden Ausmaß von Herrn B als Mitgesellschafter aufgebaut worden. Die Antragstellerin habe ab Oktober 2010 zum Mitarbeiterteam gehört, wie andere Mitarbeiter auch.

In einer Zivilluftfahrerschule (ATO) sei grundsätzlich eine Genehmigung als ATO er-

forderlich, damit man sich in der Folge diverse Ausbildungskurse von Y genehmigen lassen könne. Damit man die Genehmigung als ATO (Zivillufffahrerschule) erhalte, benötige man bereits eine Organisationsstruktur, was bedeute, dass man nachweisen müsse, dass diverse Positionen besetzt seien. Dabei handle es sich um die Positionen Head of Training, Chief Flight Instructor und Chief Ground Instructor. Dies wiederum bedeute, dass diese Positionen zu einem Zeitpunkt von Angestellten besetzt sein müssen, zu welchem diese Personen die tatsächlichen Tätigkeiten überhaupt nicht ausüben können. So erkläre sich, dass die Antragstellerin ursprünglich ein Monatsgehalt von 900,- Euro brutto erhalten habe, zumal zu diesem Zeitpunkt die Genehmigung noch nicht vorgelegen sei und sie daher operativ überhaupt keine Tätigkeiten ausüben habe dürfen. Als die Antragstellerin nach Erteilung der Genehmigung schließlich tatsächlich ihre Tätigkeit ausüben habe können, sei das Gehalt auf 2.400,- Euro brutto erhöht worden, da sie ab diesem Zeitpunkt vollzeitbeschäftigt gewesen sei und tatsächlich operative Tätigkeiten ausgeübt habe. Davor habe die Antragstellerin kaum Tätigkeiten durchzuführen gehabt, sie sei vielmehr fast stets „abrufbereit“ gewesen für den Fall der Erteilung der Genehmigung. Insofern relativiere sich die Angabe der Antragstellerin, als Chief Ground Instructor mit einem Einstiegsgehalt von 900,- Euro brutto tätig gewesen zu sein.

Die Antragstellerin sei zunächst als Chief Ground Instructor (für die theoretische Ausbildung der Flugschüler zuständig) und in der Folge als Chief Flight Instructor (für die praktische Ausbildung der Flugschüler) tätig gewesen. Sie habe dafür einen adäquaten Verdienst bezogen.

Von den Positionen her wären die Tätigkeiten des D (Verdienst ab Juni 2014 3.000,- Euro brutto) und Dr. W (Verdienst ab Juni 2014 2.377,40 Euro brutto) herangezogen worden. Die Antragstellerin habe bis zuletzt monatlich brutto 3.100,- Euro bezogen. Herr D sei Leiter der Marketing/Sales-Abteilung und ebenso ein erfahrener Fluglehrer. Er besitze ähnliche Ausbildungen wie die Antragstellerin, sogar insofern mehr, als er auch berechtigt sei, Fluglehrer auszubilden. Damit besitze er höhere fliegerische Qualifikationen als die Antragstellerin und sei in der gleichen Führungsebene wie die Antragstellerin als Angestellter tätig. Im Vergleich zur Antragstellerin habe er einen geringeren Verdienst (bis Mai 2014 2.300,- Euro brutto und ab Juni 2014 3.000,- Euro). Herr Dr. Klaus Möllner sei der direkte Vorgesetzte der Antragstellerin gewesen. Dieser habe dieselben fliegerischen Qualifikationen wie die Antragstellerin, jedoch besitze er umfangreichere Prüfungserlaubnisse als die Antragstellerin. Er ha-

be einen Teilzeitvertrag gehabt. Rechne man diesen auf eine Vollzeitbeschäftigung um, so würde er etwa 2.700,- Euro pro Monat verdienen, also deutlich weniger als die Antragstellerin.

Herr DI C sei bei der Antragsgegnerin als freier Dienstnehmer, also selbständig, tätig gewesen. Das Entlohnungsschema sei für alle freiberuflichen, also selbstständigen, Fluglehrer gleich. Jeder Fluglehrer im Unternehmen der Antragsgegnerin, egal ob er angestellt sei oder als selbstständiger bzw. freier Dienstnehmer tätig sei, kenne dieses Entlohnungsschema für die selbstständig Tätigen, welches sich ausschließlich nach der erbrachten Leistung richte. Der freie Dienstnehmer habe natürlich den Nachteil, dass er keinen bezahlten Urlaub konsumieren könne, keinen bezahlten Krankenstand habe, keine Sonderzahlungen (Urlaubszuschuss und Weihnachtsremuneration) beziehe und letztlich sein Einkommen von der Auftragslage des Dienstgebers abhängig sei. Unter Berücksichtigung der Sozialversicherung und der Abgaben, die Herr DI C als Selbstständiger natürlich noch bezahlen müsse, sei ihm eine Bruttovergütung von rund 2.440,- Euro (jedoch nur zwölfmal) geblieben. Die Antragstellerin habe monatlich einen Bruttolohn von 3.100,- Euro bezogen, jedoch vierzehnmal pro Jahr, sodass sie jedenfalls über ein weit höheres Einkommen als Herr DI C verfügt habe. Dieser Umstand sei der Antragstellerin, welche sich ja überlegt habe, als freie Dienstnehmerin für die Antragsgegnerin weiterzuarbeiten, bestens bekannt.

Zusammengefasst hätten sämtliche mit der Tätigkeit der Antragstellerin vergleichbare Personen (in diesem Fall Männer) weniger als die Antragstellerin verdient. Herr DI C sei nicht vergleichbar, da er als Selbstständiger, also auf Basis eines freien Dienstvertrages, für die Antragsgegnerin tätig sei und sowohl seine Sozialversicherung als auch seine Einkommenssteuer bezahlen müsse, wodurch ihm weit weniger verbleibe als die Antragstellerin ins Verdienen gebracht habe. Eine Diskriminierung liege daher nicht vor.

Ein Vergleich mit dem internationalen Markt sei nicht zulässig, da in anderen Ländern andere Abgaben zu leisten seien und sich auch die Lebenshaltungskosten anders darstellten. Auch müsse die Größe des Unternehmens mitberücksichtigt werden, sowie dessen Einnahmen. Der Vergleich mit Unternehmen in den USA sei unzulässig, da deren System in keiner Weise vergleichbar sei.

Im Übrigen gebe die Antragstellerin ja selbst an, für die Zukunft an einer selbständigen Tätigkeit bei der Antragsgegnerin interessiert gewesen zu sein. Es sei eine der-

artige Beschäftigung mit der Antragstellerin auch vereinbart worden, von dieser aber letztlich, wahrscheinlich weil sie als Dienstnehmerin weit mehr als Herr DI C verdient habe, abgelehnt worden.

Herr DI C bestreite aufs Entschiedenste, eine diskriminierende Äußerung gegenüber der Antragstellerin abgegeben zu haben. Insbesondere habe er zu keiner Zeit gesagt: "Hat man dir das in Ungarn nicht beigebracht?". Die Angaben der Antragstellerin widersprüchen auch dem Charakter des Herrn DI C, welcher vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin als besonnene und ruhige Person beschrieben werde. Dieser habe mit Herrn DI C ja schon seit Jahren zu tun gehabt und könne im Gegenteil nur sagen, dass die von der Antragstellerin geschilderten Äußerungen und Vorkommnisse bezüglich des Gesprächs mit Herrn DI C seinen Erfahrungen mit Herrn DI C in keiner Weise entsprächen.

Richtig sei jedoch, dass Herr DI C ebenso wie andere Piloten, die für die Antragsgegnerin oder sonstige Luftfahrtunternehmen tätig seien, immer wieder Meldungen erstatteten, wenn sie potenziell gefährliche Situationen oder Vorfälle bzw. Unfälle wahrnehmen. Dies entspreche auch einer Verpflichtung. Im Sinne eines präventiven Safety Management Systems müssten potenzielle Gefahren der zuständigen Person zur Kenntnis gebracht werden, auch wenn es noch nicht zu einem Unfall oder Vorfall gekommen sei. Derartige Meldepflichten bestünden unabhängig von einer Hierarchie, was bedeute, dass auch der Untergebene verpflichtet sei, seinen Vorgesetzten zu melden, wenn er derartige Situationen wahrnehme. Die genannten Personen müssten sogar Meldungen erstatten, wenn sie außerdienstlich von derartigen Vorfällen Kenntnis erlangen. Daher sei der Antragsgegner jedenfalls verpflichtet gewesen, die Antragstellerin anzusprechen, und habe dies gerade im Sinn eines respektvollen Umganges in einem Gespräch unter vier Augen tun wollen. Wie sich aus der Stellungnahme des Geschäftsführers der Antragsgegnerin ergebe, seien die Vorfälle, welche Herr DI C gemeldet und mit der Antragstellerin besprochen habe, als sehr ernst anzusehen. Wenn aus Verfehlungen der Antragstellerin tatsächlich Unfälle resultierten, so würde dies bedeuten, dass die Flugschüler dabei durchaus auch ums Leben kommen könnten. Dass die Vorfälle, die Herr DI C damals wahrgenommen habe, gemeldet werden müssten, sei der Antragstellerin aufgrund ihrer Position als Chief Flight Instructor bestens bekannt gewesen. Sie schildere den Sachverhalt in keiner Weise objektiv, sondern stelle aus dem Zusammenhang gerissene Fakten so dar, dass sie für die Antragstellerin günstig wirkten. Letztlich habe sich herausge-

stellt, dass die Meldung absolut berechtigt erfolgt sei und es sich bei diesem Vorgehen um Verfehlungen von Frau A handle.

Aus der Stellungnahme des Geschäftsführers der Antragsgegnerin ergebe sich, dass es auch noch zwei weitere Ereignisse, im Verantwortungsbereich von Frau A gegeben habe, und zwar sei einmal ein Flugschüler, der gemäß seinem Ausbildungsstand nur Sichtflüge und Tagesflüge absolvieren durfte, erst nach Sonnenuntergang, also in der Nacht gelandet; das zweite Mal sei ein Flugschüler, obwohl dies Frau A bekannt war, mit einer aktiven Motorwarnung geflogen, was gemäß dem Handbuch verboten sei. All diese Vorkommnisse stellten Verfehlungen der Antragstellerin dar, die ja als Chief Flight Instructor nicht zuletzt auch für die Sicherheit der Flugschüler verantwortlich sei. In jeder Flugschule seien alle Piloten verpflichtet, derartige Vorfälle zu melden, da diese erhebliche haftungstechnische Auswirkungen für den Betreiber der Flugschule haben könnten.

Auch die Ausführungen der Antragstellerin zur Beendigung des Dienstverhältnisses seien absolut unrichtig. Die Antragstellerin habe, in unzulässiger Weise und ohne dies anzukündigen, der Antragsgegnerin, also ihrem Dienstgeber, Zugänge zu deren Facebook-Seite gesperrt und die beiden anderen Administratoren, die es außer ihr selbst gegeben habe, einfach gelöscht. Dies habe bedeutet, dass sie zu dieser Zeit die alleinigen Administratorenrechte gehabt habe und die Antragsgegnerin zu Recht befürchtet habe, dass die Antragstellerin ungewünschte Inhalte auf die Facebook-Seite stelle, oder noch schlimmer, die Facebook-Seite einfach lösche, was dazu geführt hätte, dass die gesamte Arbeit der Vertriebsabteilung der letzten Jahre unwiederbringlich verloren gewesen wäre. Bei einem solchen Sachverhalt hätte die Antragsgegnerin in jedem Fall eine Entlassung ausgesprochen, da sie, egal ob bei einem männlichen Mitarbeiter oder einem weiblichen, das Vertrauen in die Person komplett verloren hätte.

Zusammengefasst versuche die Antragstellerin in schikanöser und sittenwidriger Weise, Sachverhalte unrichtig darzustellen, um damit ihre ehemalige Dienstgeberin zu schädigen.

Die Antragstellerin brachte in der mündlichen Befragung ergänzend vor, dass hinsichtlich der Arbeitsbedingungen der Umgang von Herrn DI C besonders belastend für sie gewesen sei. Das Untergraben ihrer Autorität habe sich massiv auf ihre Arbeitssituation ausgewirkt. Sie habe bereits ein Jahr, bevor das Ganze eskaliert sei, Herrn Ing. L darauf aufmerksam gemacht, dass es hier zwischenmenschliche

Schwierigkeiten gebe. Sie habe schriftlich und telefonisch mehrmals darauf hingewiesen, dass sie Schwierigkeiten mit Herrn DI C habe. Herr DI C habe generell eine Art, die besserwisserisch sei. Im Unternehmen sei es der Antragstellerin ihr selbst gegenüber am stärksten aufgefallen. Sie führe dies u.a. auf ihr Geschlecht zurück, wahrscheinlich in Verbindung mit der Tatsache, dass sie jünger sei, vielleicht auch mit ihrer ethnischen Herkunft. Vor den Schülern sei es öfter passiert, dass Herr DI C ihre Autorität untergraben habe, eskaliert sei es dann mit dem Vorfall am 1. Mai. Aber es habe vorher schon Fälle gegeben, wo ein Schüler eine Frage an sie gerichtet habe und Herr DI C ihr quasi ins Wort gefallen sei und die Beantwortung übernommen habe. Wenn sie als CFI vor Schülern ständig untergraben werde, verliere sie ihre Autorität.

Zum Mail vom 21. Mai 2013 hielt die Antragstellerin fest, dass der Head of Training de facto zwei Tage im Unternehmen gewesen sei und der Trainingsmanager ein Langstreckenpilot sei, der gute 15 Tage im Monat fliege. Sie sei die einzige, die täglich im Unternehmen und immer erreichbar gewesen sei. Wenn Fluglehrer eine Änderung gewollt haben, hätten sie die Antragstellerin angeschrieben oder angerufen.

Zum Vorfall am 1. Mai führte die Antragstellerin aus, dass die Schüler von ihr detailliert gebrieft worden seien. Nach ausführlicher Vorbereitung seien die zwei Schüler losgeflogen und sie sei am Flughafen direkt, unweit der Flugschule entfernt, Mittagessen gegangen, was durchaus erlaubt sei für Fluglehrer, während Flugschüler in der Luft seien. Beim Mittagessen habe sie einen Anruf von Herrn G erhalten. Er habe sie am Telefon gewarnt, in etwa mit den Worten „...*(Anm.: Vorname der Antragstellerin)*, Vorsicht, wenn du zurückkommst, C tobt.“ Herr G habe sie telefonisch erreicht, was widerlege, dass sie nicht erreichbar gewesen sei, der Schüler O habe sie am Telefon erreicht, ebenso der Schüler K. Die Antragstellerin erklärte hinsichtlich der Flugroute, dass sich Herr K auf der Höhe von ... kurz vor ... mit der Flugverkehrskontrolle koordiniert habe, da er einer Wolke ausweichen habe müssen. Es sei aber keine Gewitterwolke, sondern einfach eine tieferliegende Schicht gewesen. Die Vorhersage ab 9:30 Uhr (11:30 Uhr Lokalzeit) sei längst in der Flugzeit gewesen, weshalb sie diese nicht mehr konsultiert hätten. Es sei auch ausdrücklich von ihr gebrieft worden, sollten die Schüler das Gefühl haben, dass die Wolken doch anders seien als erwartet oder dass es für sie schwierig oder gefährlich erscheine, dann sollten sie umdrehen und zurückkommen. Bei ihrem Ausbildungsstand sei ihnen das zuzutrauen gewesen. Sie habe auch nachträglich noch einmal im Betriebshandbuch nachge-

lesen, was die Vorschriften gewesen seien. Es liege im Ermessen des Lehrers, einen Schüler bei „D“, dies stehe für difficult – und nicht für dangerous, wie Hr B in seiner mündlichen Befragung vermutete –, fliegen zu lassen.

Es verstehe sich von selbst, wenn jemand sich Sorgen mache um einen Schüler, dass man eine aufklärende Antwort gebe. Darum sei es nicht gegangen, sondern um den Ton. Sie sei im Briefing-Raum gesessen mit Herrn O und habe Debriefing gemacht. Es seien noch gut sechs Flugschüler neben ihnen gesessen. Herr DI C sei hereingekommen und habe sie vor den Flugschülern und den Lehrerkollegen angeschrien; „Sofort in den anderen Raum, ich muss mit dir unter vier Augen sprechen“. Herr B habe sie am gleichen Nachmittag noch angerufen. Sie habe es ihm geschildert. Nie wieder sei über dieses Thema, weder intern mit einem Safety Management System, noch per E-Mail, noch sonst irgendwie gesprochen worden.

Zu den vorgelegten E-Mails von Herrn DI C hielt die Antragstellerin fest, dass der Umgangston schriftlich normal gewesen sei.

Zum Vorbringen betreffend die Beendigung hielt die Antragstellerin fest, dass sie immer mit drei Punkten zu den Gesprächen gegangen sei und die auch sehr eindeutig formuliert habe: eine Gehaltserhöhung, die Probleme mit Herrn DI C, sowie die Überlastung, auch durch die CFI und CGI Funktionen, weil das schon sehr, sehr viele Monate gegangen sei. Sie habe im Unternehmen auch noch viele andere sehr facettenreiche Sachen gemacht. Es habe zu dem Zeitpunkt außer ihr niemanden gegeben, der den Roster betreut habe. Daher habe sie ihren Vorgesetzten ersucht, ein System zu finden, was er dann auch gemacht habe. Aktiviert worden sei dieses System im Juni 2014. Gefragt, ob irgendwann gesagt worden sei, dass man mit ihrer Arbeit nicht zufrieden sei und das Dienstverhältnis möglicherweise beenden werde, verneinte die Antragstellerin. Es habe eine Phase gegeben, in der alles sehr intensiv gewesen sei, Fehler vorgefallen oder Entscheidungen von ihr gefällt worden seien, bei denen Kollegen gemeint haben, sie hätten anders entschieden. Damals habe es ein internes Safety Management gegeben, wo die Dinge besprochen wurden. Man habe sie da aber nicht kündigen wollen, sondern Ergebnis war nur, sie solle nächstes Mal vorsichtiger sein. Nach ihrer Abmeldung sei sie davon ausgegangen, dass sie gekündigt worden sei, da sie sonst keine schriftliche Kündigung bekommen habe.

Herr Ing. L, Geschäftsführer der Antragsgegnerin, hielt zum Vorfall am 1. Mai 2014 fest, dass Herr B ihn gar nicht so sehr über den Vorfall, sondern darüber informiert habe, dass es im Flugbetrieb ein Ereignis gegeben habe, das sicherheitsrelevant

gewesen sei. So habe er erfahren, dass es im Anschluss Diskussionen diesbezüglich gegeben habe. Es gebe eine Trennung zwischen wirtschaftlichem und flugbetrieblichem Teil. Er sei der wirtschaftliche, der Accountable Manager, der flugbetriebliche Teil sei der Head of training. Das sei zu diesem Zeitpunkt Herr Dr. W gemeinsam mit dem Trainingsmanager, Herrn B, gewesen. Es habe ein Gespräch gegeben, wo diese sicherheitsrelevanten Fragen zum Thema gemacht worden seien. Es sei das Wetterminimum zu wenig für diesen Flug gewesen. Dies hätten Herr B, Herr Dr. W und auch anwesende Fluglehrer an diesem Tag, Herr DI C und Herr G, festgestellt. Im Luftfahrtbereich gebe es eine Meldeordnung. Es müssen gewisse Vorfälle oder Unfälle, unabhängig von wem sie wahrgenommen werden, gemeldet werden bzw. Maßnahmen getroffen werden, um einen möglichen Vorfall zu verhindern. Die Antragstellerin sei gesucht worden, aber zu diesem Zeitpunkt nicht erreichbar gewesen, erst nach einiger Zeit. Die Route sei „marginal“ gewesen, das sei die letzte Stufe vor der Sperre. Die Empfehlung sei nur für Piloten, die entsprechende Erfahrung, lokale Kenntnisse haben. Man könne von einem Flugschüler nicht verlangen, der gerade die Ausbildung mache, dass er lokale Ortskenntnisse habe, entsprechende Flug Erfahrung habe er einfach nicht. Deswegen sei es die Aufgabe des Fluglehrers, seinen Flug zu überwachen. Wenn sich das Wetter während seines Fluges verschlechtere, müsse er Maßnahmen ergreifen, damit die Sicherheit gegeben sei.

Zum Vorbringen bezüglich des Fluges mit dem Schüler N gab Herr Ing. L an, dass es der normale Vorgang sei, dass Herr DI C den Flug mit dem Trainingsmanager direkt abgesprochen habe. Die Hierarchie sei so aufgebaut: Der Head of Training verantworte das Ganze. Ihm sei der Trainingsmanager beigelegt. Unter dem Head of Training gebe es einen CFI und einen CGI, die jeweils wieder einerseits für die praktische oder die theoretische Ausbildung verantwortlich seien, und unter dem CFI gebe es wieder Fluglehrer. Natürlich könnte der CFI, vor allem, wenn die Ausbildung zunehme, und auch der Head of Training, nicht jeden Tag am Flugplatz sein. Deswegen werde für den aktuellen Flugbetrieb die Freigabe, ob jemand eine Route fliegen könne oder nicht, dem jeweiligen aufsichtshabenden Fluglehrer zugeteilt. Der Tagesbetrieb könne nicht nur über den CFI gehen, weil der dann permanent anwesend sein müsste. Es müsse eine Stellvertreterfunktion geben. Herr B sei dem Head of Training beigelegt gewesen, in der Hierarchie über dem CFI. Wenn er sage, es sei in Ordnung vom Flugbetrieb her, dann sei es auch in Ordnung. Es gebe eine Training Notice, eine Nachricht an das Flugbetriebsteam, dass Änderungen im Flugplan und

Genehmigungen nur noch in Absprache mit Herrn B und Herrn Dr. W stattfinden sollen. Da der praktische Teil auch vom Wetter abhängt, könne es sein, dass in Abstimmung mit dem Head of Training gewisse praktische Teile der Ausbildung vorgezogen werden.

Einen Occurrence Report wegen eines sicherheitsrelevanten Ereignisses, bei dem die Antragstellerin aufsichtshabende Fluglehrerin gewesen sei, habe es bei Y nie gegeben, ein internes Safety Management schon. Meldungen an Y nach der Meldeverordnung seien an ganz bestimmte Ereignisse gebunden. Dinge, die zu Fast-Unfällen oder Fast-Vorfällen führen, seien in einem sogenannten Safety Management intern in der Firma zu behandeln, d.h., solche Vorfälle seien zu sammeln, zu bewerten, und aus der Bewertung Schlüsse zu ziehen, ob möglicherweise ein systematisches Problem vorliege, indem die Antragsgegnerin in ihren Büchern Vorgaben festgelegt habe, die nicht adäquat seien.

Die Antragstellerin sei zweimal wegen DI C zu ihm gekommen. Er habe es als Meinungsverschiedenheiten zwischen beiden aufgefasst. In weiterer Folge habe sie gemeint, dass Herr B sie nicht genügend unterstütze. Seine Reaktion darauf sei gewesen, dass er sich Informationen von verschiedensten Seiten besorgt habe, um das objektiv zu bewerten. Es habe auch ein Gespräch mit Herrn DI C selbst bzw. mit dem Head of Training gegeben. Er habe informell ein paar Flugschüler gefragt, ohne ihnen mitzuteilen, woher er diese Informationen habe. Er sei zu dem Schluss gekommen, dass keine Respektlosigkeit vorhanden gewesen sei, sondern dass es eine sachliche und fachliche Kritik gewesen sei, an der Planung oder an Dingen, wo Herr DI C denke, dass es Optimierungsbedarf gebe.

Die Antragstellerin werfe dem Unternehmen auch vor, sie hätten sie überfordert und nichts dagegen getan. Die Antragsgegnerin habe eine Maßnahme ergriffen und den Trainingsmanager on Duty eingeführt. Das wäre eine Stellvertreterposition zwischen der Antragstellerin, Herrn DI C, Herrn Dr. W und Herrn B gewesen, die in weiterer Folge den täglichen Roster anpassen sollte, so dass auch jemand auf Urlaub gehen könne bzw. wenn jemand krank sei. Die Stellvertreterfunktion sei irgendwann im Frühjahr 2014 gekommen.

Als die Antragstellerin das erste Mal zu ihm gekommen sei, sei das Thema nicht so sehr Herr DI C gewesen, sondern dass sie sich überfordert gefühlt habe. Sie habe das Gespräch am 12. Mai 2014 gesucht, da sie die Doppelfunktion CFI und CGI nicht mehr gewollt habe. Sie habe diese Doppelfunktion ca. fünf, sechs Monate gehabt.

Unmittelbar nach dem zweiten Gespräch Mitte Juni sei die Ablöse gekommen, Herr G habe den CGI übernommen. Die Hauptmotivation seitens der Antragstellerin für das zweite Gespräch seien Gehaltsverhandlungen gewesen. Sie habe überlegt, als freie Dienstnehmerin tätig zu werden, weil sie sich davon versprochen habe, mehr zu verdienen. Es habe Monate gegeben, gerade im Sommer, wo man viel fliege und dadurch mehr verdiene. Es habe aber im Winter Monate gegeben, da habe Herr DI C deutlich weniger verdient.

Ihm gegenüber habe sie nie gesagt, dass sie sich ungleich behandelt fühle. Das Hauptanliegen ihrerseits sei gewesen, dass sie überlastet sei. Er denke, das wäre geschlechtsunabhängig. Deswegen habe er auch Maßnahmen ergriffen, um das abzustellen.

Herr DI C übe nun die CFI Funktion als freier Dienstnehmer aus. Es gebe grundsätzlich für freie Dienstnehmer eine bestimmte Abgeltung für Theorieunterricht und Flugstunden, mit verschiedenen Staffeln. Herr DI C erhalte für die CFI Funktion 420,- Euro im Monat zusätzlich zum Entgelt fürs Fliegen. Herr G verdiene jetzt als CGI im Durchschnitt 2.400,- bis 2.600,- Euro.

Herr B gab an, als Ausbildungsleiter, Head of Training, tätig zu sein. Seine damalige Position sei Trainingsmanager gewesen. Für die Flugplanung habe es zum damaligen Zeitpunkt eine Training Notice vom Head of Training oder Trainingsmanager gegeben, mit dem Inhalt, dass der Roster und Änderungen davon grundsätzlich durch den Head of Training oder Trainingsmanager freizugeben sei. Zum Vorbringen hinsichtlich des Schülers N erklärte Herr B, dass Herr DI C bei diesem Flug bei ihm als Vorgesetztem nachgefragt habe. Es habe damals auch die Weisung gegeben, wenn sie sehr viele Schüler hatten, an guten Flugtagen und bei gutem Wetter möglichst viel zu fliegen. Herr DI C und Herr N hätten Zeit gehabt, daher habe er den Flug freigegeben. Herr DI C habe den Dienstweg eingehalten. Er sei nicht informiert gewesen, dass sich die Antragstellerin gegen den Flug ausgesprochen gehabt habe. Da müsse man auch sagen, dann hätte sie schwach kommuniziert. Weil wenn sie partout nicht wolle, dass ein Flug freigegeben werde, wäre in dem Fall mit einer starken Kommunikation ein Rundmail oder ein Mail hinausgegangen, dass sie aus dem und dem Grund nicht wolle, – was gegen eine Grundsatzanordnung der Firma verstoßen würde, wenn es die Möglichkeit gebe einen Flug durchzuführen und die Ausbildung voranzutreiben. Diesen Flug durchzuführen sei zu diesem Zeitpunkt sinnvoll gewesen. Er sei für diese Ausbildungsphase freigegeben gewesen. Gefragt, ob sich die

Antragstellerin im Nachhinein darüber beschwert habe, gab Herr B an, dass er es Wochen später erfahren habe und im Detail erst aus dem Schriftsatz.

Zum Vorfall am 1. Mai 2014 hielt Herr B fest, dass er die Unterlagen von GAFOR und der Flugroute kenne. Er sei damals von Herrn G telefonisch darüber informiert worden, dass einige Lehrer, die in ... anwesend seien, sich aufgrund der Wetterentwicklung Sorgen um die Schüler, die im Moment unterwegs seien, machen würden. Er sei in Neusiedl gewesen. Er habe über die Austro Control Homepage entsprechende Unterlagen angefordert und sich dann auch etwas später auf den Weg gemacht nach ..., jedoch seien die Beteiligten an dieser Geschichte dann nicht mehr anwesend gewesen. Er habe versucht die Antragstellerin anzurufen, um zu wissen, was passiert sei. Er habe sie zu dem Zeitpunkt allerdings nicht erreicht. Er habe sich dann wieder an Herrn G gewandt bzw. habe er dann Herrn DI C erreicht. Er habe gefragt, wie sie die ganze Geschichte sehen und sie auch darum ersucht, Rücksprache mit der Antragstellerin zu halten, so sie erreichbar sei. Sie sei als aufsichtsführende Fluglehrerin nicht erreichbar gewesen, darum hätten die Lehrer das in die Hand genommen und versucht, den Schülern so gut wie möglich zu helfen. Das sei sicherheitstechnisch in Ordnung. Er sei auch darüber informiert gewesen. Im Norden und Nordwesten von Österreich bzw. im Zentralalpenbereich hätten sich aufgrund des GAFOR erkennbar Gewitter bzw. hoch auftürmende Schauerwolken entwickelt und die Schüler seien auch aus dieser Richtung gekommen. Der GAFOR sage in dem Fall „D“ und das stehe für dangerous, d.h. absinkende Untergrenzen. Bei „D“ sage man bereits, dass gute Ortskenntnis und pilot skills erforderlich seien, um diese Strecken zu bewältigen. Es sei das absolute Minimum, wo man noch Schüler hinausschicke. Es sei im Operation Manual so festgelegt, dass kein Schüler schlechter als „D“ hinausgeschickt werden dürfe. Die anderen Fluglehrer würden Schüler bei „D“ ohne zusätzliche Wettererscheinungen unter Umständen hinausschicken, es gelte eben wirklich abzuwiegen. Hier hätten sie Großwetterlage gehabt. Die Sorge, die die Fluglehrer gehabt haben, sei in dem Fall mehr als verständlich gewesen. Die Antragstellerin habe sich beschwert, dass sie Herr DI C bzw. die anwesenden Fluglehrer in diesem Fall untergraben hätten. Nachdem er sie selber telefonisch nicht erreichen habe können an diesem Tag, gehe er davon aus, dass hier keine Untergrabung stattgefunden habe, sondern dass einfach besorgte Fluglehrer versucht hätten, den Flugschülern zu helfen, diesen Flug sicher zu Ende zu bringen. Sie hätte erreichbar sein müssen. Da sie die Antragstellerin am Telefon nicht erreicht hätten, gehe er davon aus, dass

sie auch für die Flugschüler nicht erreichbar gewesen sei. Es hätte zu dem Zeitpunkt mit der Antragstellerin schon einige Vorfälle gegeben und sie seien deswegen wahrscheinlich schon „alerted“ gewesen.

Gefragt zum Verhältnis zwischen DI C und der Antragstellerin führte Herr B aus, dass man sagen könne, Herr DI C sei wie jeder andere Fluglehrer kritisch der Wettersituation gegenüber, kritisch den Dienstzeiten gegenüber. Das sei eine Sicherheitskultur, die sich Herr B in der Luftfahrt auch wünsche, dass man Sachen, wenn sie einem kritisch vorkommen, auch kritisch hinterfrage und das Gespräch suche. Das sei Standardsicherheitskultur in der Luftfahrt. Er kenne die Reiberei, die es am 1. Mai gegeben habe. Aber die Antragstellerin habe kein Gespräch mit ihm direkt gesucht, wo sie ihm ihr Leid geklagt hätte, dass sie mit irgendwelchen Fluglehrern schwerwiegende Probleme hätte. Er stehe nicht auf der Seite von Herrn DI C. Vielleicht habe sie diesen Eindruck gehabt, weil er an dem Tag die Meinung der Fluglehrer geteilt habe, dass der Flug äußerst kritisch gewesen sei. Gefragt, ob ihm zugetragen worden sei, dass sie das Gefühl habe, dass Herr DI C sie bei Entscheidungen zu übergehen versuche, gab Herr B an, dass es erst in der Diskussion im Zuge der Kündigung usw. so richtig hoch gekommen sei. Das sei im Sommer gewesen, wo Herr Ing. L und sie Gespräche geführt hätten.

Zur Beendigung des Dienstverhältnisses gab Herr B an, dass es auf Ansuchen von Herrn Dr. W am Muttertag 2014 ein Treffen zwischen Herrn Ing. L, Herrn Dr. W und ihm gegeben habe, wo sie auch die Vorfälle, teilweise wirklich Sicherheitsverfehlungen der Antragstellerin, besprochen hätten und Herr Dr. W gesagt habe, dass er diese Situation nicht länger mittragen könne, bevor hier etwas passiere. Die Konsequenz sei gewesen, dass Herr Ing. L das Gespräch mit der Antragstellerin suchen und alles weitere besprechen sollte. Ob die Beendigung eine mögliche Konsequenz daraus gewesen wäre, sei Herrn Ing. L obliegen. Es sei am Muttertag nicht darüber geredet worden.

Herr DI C führte aus, zum damaligen Zeitpunkt über einen Werkvertrag für die Antragsgegnerin tätig gewesen zu sein. Seit er CFI sei, sei er freier Dienstnehmer. Zum damaligen Zeitpunkt habe er die ganz normale Entlohnung bekommen, wie jeder andere Flight Instructor, der auf Werkvertragsbasis arbeitet. Er bekomme als freier Dienstnehmer jetzt einen anderen Satz, der niedriger sei, weil jetzt die Versteuerung zum Teil beim Unternehmen liege. Zusätzlich bekomme er eine Entschädigung für seine CFI Tätigkeit von 420,- Euro netto.

Zum Flug mit dem Schüler N gab Herr DI C an, dass der Fall bei ihm nicht wie vorgebracht angekommen sei. Generell sei die Devise der Antragstellerin in dieser Phase – viele Schüler, sehr oft schlechtes Wetter – gewesen, sie sollten so viel wie möglich fliegen. Er habe auch parallel versucht, die Antragstellerin zu erreichen. Es sei ein bisschen eine durchwachsene Situation gewesen, aber das, was ihm vorgeworfen werde, könne er überhaupt nicht nachvollziehen.

Zum 1. Mai gab Herr DI C an, dass er zufällig dort gewesen sei. Herr G sei zu ihm gekommen und habe gesagt: „... (Anm.: Vorname des 2. Antragsgegners), wir haben da jetzt ein Problem, es gibt zwei Solo-Schüler, die in der Zeit weggeflogen sind. ... (Anm.: Vorname der Antragstellerin) hat nicht CFI Tätigkeit sondern FI, und der eine ist schon wieder umgedreht, Wetter ist jetzt in Richtung schlecht. Der zweite, wir wissen nicht, was Sache ist. Hilfst mir? Tun wir irgendetwas in die Richtung.“ Sie hätten versucht, sie zu erreichen. Wie sehr oft, sei sie nicht erreichbar gewesen. Aus seiner Sicht ein ganz klares Vergehen, weil ein Lehrer, der Aufsicht habe, am Telefon erreichbar sein müsse. Dann hätten sie bei Austro Control angerufen, Wetterinformation einholen. Am Radarbild hätten sich auf der Route, die ihnen der Kollege gesagt habe, die geplant gewesen sei, begonnen Gewitter und ähnliche Dinge aufzubauen. Sie hätten den Schüler nicht erreichen können. Er sei offensichtlich schon in der Luft gewesen. Alle anwesenden Personen hätten sich Sorgen gemacht. Sie hätten auch versucht, Herrn B zu erreichen. Die Antragstellerin sei dann irgendwann zurückgekommen. Herr G habe sie versucht anzusprechen. Sie sei in ihrer sehr flotten Art hereingekommen und habe mehr oder weniger nur signalisiert, sie habe jetzt keine Zeit. Alle in dem anderen Raum – er sei im Nachbarraum gewesen – seien komplett perplex gewesen, weil sie es nicht der Mühe wert gefunden habe, sich diesem Thema zu widmen. Er sei dann hinübergegangen und habe gesagt: „... (Anm.: Vorname der Antragstellerin), bitte komm in den anderen Raum, wir müssen da jetzt sprechen.“ Er habe es bewusst nicht vor den Kollegen machen wollen, weil das sehr wohl die Autorität untergraben und einfach überhaupt nicht gepasst hätte. Gefragt, ob er aufgrund der Situation einen schärferen Tonfall angeschlagen habe, bejahte Herr DI C. Er habe in dem Moment eine Situation vorgefunden, in der möglicherweise Gefahr in Verzug sei. Er habe sie dazu bringen müssen, gemeinsam darüber zu reden. Das habe er eben nicht in dem Raum gemacht, wo alle anderen zuhörten. Nachdem sie zuerst nicht den Raum wechseln habe wollen, sei er eindringlicher geworden. Er habe dann auch noch Herrn O, weil er sonst niemanden gehabt habe, gefragt, ob sie

darauf vorbereitet gewesen seien. Dieser habe gesagt, dass sie nicht darüber gesprochen gehabt hätten. Herr K sei zurückgekommen. So wie es hier beschrieben sei, sei es von Herrn K nicht kommuniziert worden. Er habe sich durchgekämpft. Von umfliegbaren Gewittern sei zu dem Zeitpunkt auf dem Radarbild nicht die Rede gewesen.

Gefragt, ob er mit der Antragstellerin anders gesprochen habe als andere Fluglehrer, da sie es offenbar so wahrgenommen habe, dass die anderen ihr die Vorgesetztenrolle stärker gelassen haben, argumentierte Herr DI C, dass das alleine schon daran gelegen sei, dass einem Planungsfehler, wenn man 300 Stunden fliege, öfters auffallen, als wenn man nur 20 Stunden fliege.

Herr D gab an, Verkauf und Marketing der Antragsgegnerin zu leiten. Zur Facebookseite sagte er aus, dass die Antragstellerin sie gegründet/erstellt habe. Er habe dann die Agenden übertragen bekommen. Am Anfang habe sie ihn beim Posten unterstützt, gegen Ende hin dann weniger. Von ihr seien teilweise dann die Bilder gekommen, damit man etwas hochladen könne. Es sei zunächst Herrn B aufgefallen, dass sich im August 2014 etwas mit der Administration geändert gehabt habe. Herr B sei gelöscht gewesen, Herr D sei nicht mehr Administrator, sondern auf Redakteur hinuntergestuft gewesen. Als Redakteur könne man weiterhin etwas posten. Er habe es Herrn Ing. L gemeldet. Dass das natürlich Wind erzeugt habe, habe er mitbekommen. Die Entlassung habe er damit nicht in Verbindung gebracht. Er glaube, entweder habe es schon davor Gespräche gegeben oder es sei ein Punkt mehr gewesen. Gefragt, was die anderen Punkte gewesen seien, antwortete Herr D, dass er damit nicht betraut gewesen sei. Er habe nur mitbekommen, dass es Probleme gebe, aber nicht, welche das im Einzelnen gewesen seien.

Konkret zwischen der Antragstellerin und Herrn DI C habe er keine Probleme mitbekommen. Die Antragstellerin habe ihm aber mitgeteilt, dass es nicht leicht sei mit Herrn DI C zusammenzuarbeiten. Er habe einmal von einem Schüler gehört, dass es einen Streit gegeben habe über eine Situation mit Schlechtwetter. Der Schüler, mit dem er sich gut verstehe, habe ihn informiert, sie mögen darauf achten, dass man Streitigkeiten nicht vor Schülern austrage.

Er habe mitbekommen, dass sich die Antragstellerin ungerecht bezahlt gefühlt habe, Sie habe gesagt, für das, was sie leiste, sei es ihr zu wenig, und sie wolle das Gespräch mit der Geschäftsleitung suchen.

Speziell in der letzten Zeit der Zusammenarbeit sei ihm aufgefallen, dass die Antragstellerin sehr überlastet gewesen sei. Es sei sicherlich auch an ihren vielen Funktionen gelegen. Sie sei sehr fleißig gewesen.

Gefragt, ob er jemals gehört habe, dass das Unternehmen mit der Antragstellerin wegen irgendwelcher Sicherheitsvorkommnisse unzufrieden gewesen sei, antwortete Herr D, er habe mitbekommen, dass es Situationen gegeben habe. Es sei kein Kündigungsgrund gewesen. Herr B sei sehr lösungsorientiert und schaue, was die nächsten Schritte für die Behörde seien, wie man sowohl Schüler als auch Lehrer schützen könne. Dass man bei der Antragstellerin im Gegensatz zu anderen Fluglehrern schon „alerted“ gewesen sei, weil sie immer wieder problematische Flugentscheidungen getroffen hätte, habe er nicht wahrgenommen. Bei anderen seien auch Fehler aufgetreten.

Man entscheide nicht aufgrund eines GAFOR allein. Es gebe es noch andere Wetterdaten, die bei einem Wetterbild mit hineinspielen. Prinzipiell würde er gerade in der Grundausbildung bei Schülern auf „open“ schauen bzw. auch auf „difficult“. Das müsse der Lehrer selber entscheiden, auch aufgrund dessen, wie weit der Schüler sei. Es komme auch darauf an, was die anderen Wetterkarten sagen. Bei „marginal“ würde er sich persönlich nicht mehr drüber trauen, wenn jemand keine Erfahrung habe. Jeder Fluglehrer habe andere Grenzen, aber er persönlich würde es nicht machen. Zu den beiden vorgelegten GAFOR vom 1. Mai 2014 hielt die befragte Auskunftsperson fest, dass es beim früheren GAFOR schwierig zu beurteilen sei, wenn man die Schüler nicht kenne, ob man sie für ihren ersten Solo Cross Country Flug bei solchen Wetterbedingungen hinausschicken würde. Beim zweiten GAFOR hätte er schon Bauchschmerzen, da dieser mit Marginal und Regenschauern sei.

Gefragt, ob ihm jemals im Umgang mit der Antragstellerin aufgefallen sei, dass sie durch Herrn DI C anders behandelt worden sei, weil sie eine Frau und/oder ungarischer Herkunft sei, verneinte Herr D. Er habe damals gelegentlich Kontakt mit ihm gehabt und ihn generell nicht schlecht reden oder schimpfen gehört über Kollegen. Er habe nicht den Eindruck gehabt, dass sie es gegenüber Herrn DI C oder der Unternehmensführung schwer gehabt habe. Sie selber habe ihm über Herrn B einmal gesagt, der Führungsstil, wie dieser es handhabe, sei sehr schwierig.

Herr G sagte aus, dass er als freier Dienstnehmer bei der Antragsgegnerin tätig sei. Er habe einen Zusatzpassus, weil er auch eine Zusatzfunktion (CTKI) habe. Bis er die Zusatzfunktion übernommen habe, habe er normal in Minutensätzen, die alle

Lehrer kriegen, abgerechnet. Jetzt erhalte er ein Fixum von ca. 2.100,- Euro brutto pro Monat inklusive Flugstunden.

Er könne sich vorstellen, dass es sehr belastend gewesen sei, als die Antragstellerin beide Funktionen gehabt habe, da er das eine mache und sie teilweise vertreten habe, als sie im Krankenstand oder Urlaub gewesen sei. Bei der CFI Funktion sei der große Aufwand die Roster-Planung. Die mache jetzt Herr DI C.

Das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und Herrn DI C sei nicht das allerbeste gewesen, aber ihm wäre nichts Feindseliges aufgefallen. An einen speziellen Fall, in dem es Streitereien vor Schülern gegeben habe, könne er sich nicht erinnern. Zum Vorfall am 1. Mai gab Herr G an, dass es eine besondere Situation gewesen sei, die möglicherweise auch aufgrund des Verhältnisses zwischen Herrn C und der Antragstellerin so zustande gekommen sei. Mit anderen Lehrern/Kollegen wäre es möglicherweise gar nicht so weit gekommen. Aufgrund ihres unterkühlten Verhältnisses sei es vielleicht in diese Richtung gegangen. Er habe die Antragstellerin an diesem Tag um die Mittagszeit kontaktiert. Er habe versucht zu vermitteln oder beruhigend einzugreifen. Da die Antragstellerin zu dem Zeitpunkt nicht da gewesen sei und sich die Situation für die Lehrer so dargestellt habe, dass die Wettersituation für die Schüler möglicherweise ungut wäre, habe er versucht die Antragstellerin anzurufen, damit sie schlichtend eingreifen könne, indem sie erscheint und das dann unter den Lehrern aufgelöst werden kann. Er glaube, er habe sie nicht beim ersten Mal, sondern beim zweiten Mal erreicht. Er habe gesagt, es wäre nicht schlecht, wenn sie vorbeischauchen würde. Sie sei sowieso schon am Weg gewesen. Es habe nicht lange gedauert, da es das Restaurant um die Ecke gewesen sei. Herr DI C habe sie nicht direkt ansprechen wollen, als sie gekommen sei. Er habe gemeint, das solle Herr G machen. Die Antragstellerin habe gemeint, es sei schon geregelt, es sei alles in Ordnung. Sie hätten das dann nicht mehr großartig weiter besprochen. Er meine, wenn Herr DI C nicht da gewesen wäre, hätte die Antragstellerin nicht nur gesagt, es sei geregelt, sondern hätte das mit ihm ganz normal besprochen. Es wäre möglicherweise nicht diese Grundstimmung im Raum gewesen. Gefragt, ob es für ihn genug Erklärung gewesen sei, antwortete Herr G, dass sie die verantwortliche Cheffluglehrerin gewesen sei, er habe ihre Kompetenz nicht in Frage gestellt. Wenn sie sich damit befasst und gemeint habe, dass das in Ordnung sei, übernehme sie damit auch die Verantwortung. Es sei nur die Frage gewesen, ob etwas unternommen worden sei oder nicht. Die Antragstellerin habe erklärt, sie sei mit dem Schüler schon in Kontakt ge-

treten, er sei schon vorbei und gleich da. Er habe dann nicht mehr mitbekommen, wie das weiter gegangen sei. Er habe es relativ gut gefunden, dass das nicht vor den Schülern ausgetragen worden sei.

Herr DI C habe generell keine „obergescheite“ Art. Er sei einer, der versucht habe weiterzuentwickeln oder zu verbessern. Wenn jemand Verbesserungsvorschläge habe oder sich einbringen möchte und das an jemanden heranbringen müsse, mit dem er nicht besonders gut könne, sei das meistens keine gute Basis. Er würde sagen, die Antragstellerin und Herr DI C hätten nicht gut miteinander gekonnt. Herr G wüsste jedoch nichts, wo er sagen würde, Herr DI C habe sich besonders auf die Antragstellerin spezialisiert, dass er sie ungerecht behandelt habe.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin wisse er nichts, außer dass es ein relativ schneller Abgang gewesen sei. Das E-Mail, dass sie den CFI zurücklege, habe ihn nicht großartig gewundert. Es sei zu viel gewesen, die Planung als Vollzeitflugehrer plus CFI zu machen. Er habe erwartet, sie bleibe weiterhin angestellt und mache nicht mehr den CFI. So habe er das E-Mail auch verstanden. Es sei nur die Position zu viel gewesen. In das, was im Hintergrund abgelaufen sei, habe er keine große Einsicht gehabt. Die Antragstellerin habe viel aufgebaut, sie hätten auch jetzt noch Systeme, die darauf beruhen. Dass die Schule gewachsen und alles bei ihr hängen geblieben sei, sei eine Tatsache. Dass man sich da neustrukturieren müsste, sei schon lange klar gewesen. Dann habe sich das alles so überschlagen.

Gefragt, ob er sich bezüglich Flugänderungen direkt an Herrn B gewendet oder es mit der Antragstellerin ausgemacht hätte, antwortete Herr G, eher mit der Antragstellerin. Wenn man etwas ändern müsse, dann sei das eine Entscheidung, die relativ schnell zu fällen sei und da wäre es eher die Antragstellerin. Sie sei ins Tagesgeschäft involviert gewesen. Der Head of Training oder der Trainingsmanager seien eine übergeordnete Stelle. Diese seien fürs Tagesgeschäft eher nicht gut erreichbar gewesen. Es wäre wahrscheinlich auch legitim, sich an Herrn B zu wenden, weil er diese Entscheidungen theoretisch genauso treffen könnte. Er habe es mit der Antragstellerin besprochen, und wenn sie nicht da gewesen sei, dann hätte er es mit Herrn B besprochen. Sie sei für seine Planungsänderungen erreichbar gewesen. Jeder von ihnen, der im Flugzeug sitze oder viel unterwegs sei, sei nicht hundertprozentig und 24 Stunden erreichbar. Er habe keine Beschwerden gehabt.

Er habe im Unternehmen nicht erlebt, dass jemand die Antragstellerin aufgrund dessen, dass sie eine Frau und ungarischer Herkunft sei, anders behandelt habe. Ge-

fragt, ob er nicht den Eindruck gehabt habe, dass sie es als Frau irgendwie schwerer habe, antwortete Herr G, dass man es in der Fliegerei vielleicht schon ein bisschen schwieriger habe, bei der Antragsgegnerin sei es aber eher angenehm gewesen, einmal eine weibliche Kollegin zu haben, weil das eine Ausnahme sei.

Herr Ing. E, Leiter ... in Y, ... als Fachperson nominiert, gab zur Frage, ob er hinsichtlich einer angemessenen Bezahlung eines angestellten CFI, der auch über ca. sieben, acht Monate den CGI dazu genommen habe, eine Größenordnung nennen könne, an, dass er dies nicht könne. Erstens sei Y nicht damit befasst, es sei nicht ihre Überprüfungs- und Prüfungsaufgabe, zweitens sei Markt eben Markt. Da gebe es für verschiedene Dinge, je nachdem, kollektivvertragliche Bezahlung oder freie Bezahlung. Y habe keinerlei Berechtigung und Verantwortung, diesbezüglich etwas zu tun. Y stelle die Sicherheit der Luftfahrt sicher und beurteile aufgrund der vorhandenen Unterlagen, ob eine Person oder ein Unternehmen zugelassen werden könne oder nicht.

Für die Funktion des CFI gebe es bestimmte Voraussetzungen, die seien begründet in der europäischen Gesetzgebung. Das Beschäftigungsverhältnis eines CFI beurteile Y nicht, sondern nur, ob er für die Organisation ausreichend zur Verfügung sei, um die Funktion ausüben zu können. Der Umfang, in welchem dieses Personal im Unternehmen beschäftigt sein müsse, ergebe sich aus dem Zweck des Unternehmens und wie viel das Unternehmen tue. Es sei Aufgabe des Unternehmens ein entsprechendes Operation Manual vorzulegen, das von Y genehmigt werde. Darin regle sich auch die Aufgabe des CFI, und in welchem Ausmaß jemand welche Tätigkeiten durchführe.

Herr DI Mag. (FH) F, tätig bei Y, sei bei der Antragsgegnerin von Juni 2013 bis Jänner 2015 als Fluginspektor verantwortlich gewesen und habe schon ein Audit in der Übergabephase im Februar 2013 gemacht.

Für die Flugplanung sei grundsätzlich der Pilot in Command, der Fluglehrer, verantwortlich, der an dem Tag den Flug überwachen solle.

Gefragt, wer für die Einteilung, wer welchen Flug als nächstes durchführen dürfe, im Rahmen der Ausbildung, zuständig sei, sagte Herr DI Mag (FH) F aus, dass grundsätzlich der CFI für die komplette Supervision verantwortlich sei. Das heiße aber nicht, dass er im Tagesgeschäft immer alles machen müsse. Er müsse nur sicherstellen, dass es funktioniere.

Für den CFI sei laut Regulation nicht klar vorgesehen, dass dieser zB ein fixes Anstellungsverhältnis haben müsse. Um CFI werden zu können, brauche man eine gewisse Anzahl an Flugstunden als Pilot in Command, eine gewisse Anzahl an Flugstunden als Fluglehrer und die notwendigen aktuellen Lizenzen.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, ursprünglich für die Genehmigung von Flugänderungen zuständig gewesen zu sein, was sich aber geändert habe, sodass der Training Manager oder der Head of Training bei Planänderungen gefragt werden haben müssen, und zur Frage, ob dies eine übliche Vorgehensweise sei, gab Herr DI Mag (FH) F an, dass der Head of Training letztendlich für die Gesamtausbildung verantwortlich sei und ein Verfahren festlegen müsse, je nach Größe. Es stehe ihm durchaus zu, Kontrolle oder Supervision durchzuführen. In welcher Art er das mache, da gebe es natürlich sehr viele Wege. ...

Zum Fall N, ob dies ein Umgehen des Dienstweges sei, führte die befragte Auskunftsperson aus, dass man fairerweise schauen müsse, ob der oder die CFI in dem Zeitpunkt erreichbar sei. Wenn sie sich dagegen ausgesprochen habe und der Head of Training das wisse, dann sei das Vorgehen ein bisschen merkwürdig.

Gefragt zu den Flügen am 1. Mai 2014, ob es möglich sei, einen Schüler beim Gefahrenlevel „D“ loszuschicken, erklärte Herr DI Mag (FH) F insbesondere, dass er unterschiedliche Informationen bekommen habe, sodass es „D“ oder „M“ gewesen sein könne. Er habe sich das Wetter an dem Tag angeschaut, es sei ein Frontdurchgang gewesen. In Teilen Österreichs, speziell im Osten, sei schönes Sichtflugwetter gewesen, nach Westen hin verschlechtert. Da können schon durchaus in den Bergen, wie im Forecast stehend, Wolken gewesen sein. Es könnten, so wie der Forecast gewesen sei, sich Gewitter gebildet haben. Je nach Reife des Schülers müsse man sich das dann anschauen. Der Flugplan liege bei Y nicht mehr vor. Wenn es ein Sichtflug gewesen sei, ein kontrollierter Flug, sei der direkt nach ... gegangen. Es sei denkbar, dass im Bereich ..., nach dem Forecast, noch Restbewölkungen gewesen seien und sich gegen Mittag Gewitter bilden haben können. Es sei eine eher labile Wetterlage gewesen. Bei „M“ schicke man überhaupt keine Sichtflugschüler hinaus. Gefragt, ob er die Bedenken im Hinblick auf den GAFOR nachvollziehen könne, gab Herr DI Mag (FH) F an, dass man sich da genauer damit beschäftigen und vielleicht auch für den Schüler erreichbar sein müsse. Zumindest würde er erwarten, wenn er den Schüler bei so einem Wetter losschicke, dass er irgendeine Alternative habe, die

er dem Schüler mit auf den Weg gebe. Im Zweifel würde er nicht fliegen, weil die Sicherheit des Schülers, der alleine an Bord sei, vorgehe.

Normal ist der erste Weg, dass man das im Unternehmen kläre. Es gebe ein Safety Management System, da könne man das bewerten. Bei „D“ oder „M“ herrschen sehr wohl noch sogenannte Sichtflugbedingungen, daher werde man das nicht in einer Meldepflichtverordnung lesen, weil ein normaler Pilot, der entsprechend ausgebildet und vorbereitet sei, natürlich bei diesem Wetter fliegen dürfe. Dass eine Schule sinnvollerweise sagt, einen Schüler, der relativ wenig Erfahrung habe, vielleicht ein paar Alleinflugstunden, lasse sie bei dem Wetter nicht hinaus, sei absolut vernünftig. Aber nach dem Occurrence Report sei dies nicht meldepflichtig.

Er könne nicht beurteilen, ob das Thema Mann – Frau auch eine Rolle gespielt habe. Er habe in seinen Audits nur feststellen können, dass er da nie irgendeine Besonderheit erlebt habe. Er habe auch die Antragstellerin als sehr kompetent wahrgenommen in den Gesprächen bei den Audits.

Gefragt zur Arbeitsbelastung, ob es bewältigbar sei, wenn man mehr als ein halbes Jahr als CFI den CGI dazunehmen müsse und auch noch Flugstunden gebe, hielt Herr DI Mag (FH) F fest, dass man dann eben die Flugstunden reduzieren und diese Aufgabe wahrnehmen müsse. Die wesentlichere Aufgabe seien sicher die Managementfunktionen. Die Position des CGI habe die Antragstellerin nur interimsmäßig bekommen gehabt. Y habe das zugelassen, weil beim Übergang zunächst ein anderer genannt gewesen sei, der das dann offensichtlich nicht übernommen habe. Eine Übergangslösung könne man sicher akzeptieren, und sehe auch das Recht diese Möglichkeit vor.

Zur Frage, ob es normal sei, dass die Antragstellerin als CFI und CGI 3.100,- Euro brutto verdient habe, gab Herr DI Mag. (FH) F an, dass er das nicht sagen könne, weil es sehr unterschiedlich sei. Eine überwiegende Anzahl der Flugschulen seien Vereine, wo Fluglehrer praktisch überhaupt nichts verdienen. Es hänge schon damit zusammen, wie man das verhandle. Es sei nicht Aufgabe von Y, das festzulegen.

Herr H gab an, er sei von 2013 bis 2015 Flugschüler bei der Antragsgegnerin gewesen. Generell habe er damals nicht mitbekommen, dass die Antragstellerin von Herrn DI C respektlos oder unpassend behandelt worden sei. Zum Vorfall am 1. Mai 2014 gab Herr H an, dass die Antragstellerin und er im Briefing-Room gesessen seien. Es sei um eine Diskussion – eine Flugvorbereitung, mehr wisse er nicht – gegangen, wo Herr DI C die Antragstellerin in einem Nebenzimmer privat sprechen habe wollen.

Herr DI C habe nur etwas schroffer gesagt, dass sie „jetzt rüberkommen“ solle und nicht „gleich“, so wie sie ihm gesagt habe. Er habe den Umgangston unpassend empfunden. Er sei am 1. Mai mit der Antragstellerin unmittelbar neben dem Flugplatz Mittagessen gewesen. Er habe nicht den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin regelmäßig nicht erreichbar gewesen sei. An diesem Tag sei sie angerufen worden.

Herr I sei ebenfalls Schüler bei der Antragsgegnerin gewesen. Es habe einen Tag gegeben, er wisse nicht, ob es der 1. Mai gewesen sei, da sei es sehr laut geworden. Er habe ein lautes Streitgespräch zwischen zwei Personen gehört. Die Details habe er, ob der Dämpfung der Türe dazwischen, nicht gehört. Er sei in einem Raum daneben gewesen. Es sei sehr laut geschrien und gesprochen worden. Sein persönlicher Eindruck sei, dass der Ton einem Vorgesetzten gegenüber durchaus unangemessen gewesen sei vor Schülern. Man könne sagen, dass Herr DI C die kollegiale, flache Hierarchie zum Vorgesetzten überschritten habe. Gefragt, wie die Antragstellerin reagiert habe, gab Herr I an, in der Situation sehr zurückhaltend. Aus der Bahn geworfen habe sie das seiner Meinung nach schon. Sie hätten eine Flugstunde gehabt, in der sie darüber gesprochen hätten. Sonst habe er Herrn DI C nicht so erlebt, dass er sich gegenüber anderen Mitarbeitern im Ton vergriffen habe. Gefragt, ob es mehr als nur dieses eine Vorkommnis gewesen sei, bejahte die befragte Auskunftsperson, man habe eine Spannung gemerkt.

Zum Vorbringen, Herr DI C habe sich über Anweisungen seiner Vorgesetzten hinweggesetzt und Flüge gemacht, gegen die sie sich ausgesprochen gehabt habe, gab Herr I an, dass er wisse, dass Herr DI C sich selbst mit Flugschülern Flugstunden ausgemacht habe und die Antragstellerin als Leiterin davon nicht gewusst habe. Das sei zB auch mit ihm selbst so gewesen, in einer der ersten Phasen. Er habe diese schnell fertig machen wollen und sich mit ihm Flüge ausgemacht. Er habe gedacht, das sei so abgesprochen. Nachher sei er von der Antragstellerin darauf aufmerksam gemacht worden. Er könne nicht sagen, ob das auch bei anderen Flugschülern passiert sei, könne es sich aber vorstellen.

Bezüglich Flugplanänderungen wäre die Antragstellerin die Kontaktperson für alle Schüler gewesen. Sie sei mehr oder weniger rund um die Uhr erreichbar gewesen. Es sei nicht schwierig gewesen, sie zu erreichen, ob per Telefon, E-Mail oder Skype. An Herrn Dr. W habe er sich nie gewandt. Er habe auch gar nicht gewusst, dass dieser Head of Training sei. Alles was das Rostering angehe, habe immer die Antragstellerin gemacht. Herr B sei für das Rostering dann verantwortlich gewesen, wenn

die Antragstellerin nicht da gewesen sei. Es wäre untypisch gewesen, nachdem man mit ihr kommuniziert habe, sich dann noch einmal an Herrn B zu wenden.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Es werden darunter u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Arbeitsauslastung (Schwere der Arbeitsleistung, Überhäufung mit Aufgaben, etc.), entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Die Antragstellerin brachte glaubwürdig vor, dass sie von ihrem Mitarbeiter, Herrn DI C, regelmäßig in Gegenwart von Flugschülern in ihrer Autorität untergraben wurde. Dies deckt sich mit den Aussagen der Auskunftsperson I (vgl. Aussage von Herrn I vom 28. Juni 2016; Protokoll des ASG ...) und H (vgl. Aussage von Herrn H vom 28. Juni 2016). Weiters wird auf die Aussage von Herr W im ASG-Verfahren verwiesen, wonach Herr DI C keine Gelegenheit ausgelassen habe sich negativ über die Antragstellerin zu äußern (vgl. Protokoll des ASG ...).

Demgegenüber erschien die Aussage der Auskunftsperson G bezüglich des Verhaltens von Herrn DI C gegenüber der Antragstellerin für den Senat I der GBK weniger aussagekräftig, da dieser noch im Unternehmen tätig ist. Auch dieser beschrieb jedenfalls das Verhältnis der beiden als unterkühlt (vgl. Aussage von Herrn G vom 28. Juni 2016).

Das Vorbringen, dass die Antragsgegnerin Kenntnis gehabt habe, dass die Antragstellerin sich durch Herrn DI C und Herrn B in ihrer Autorität untergraben gesehen habe, wurde vom Geschäftsführer nicht bestritten (vgl. Aussage von Herrn Ing. L vom 19. April 2016). Zudem geht aus der Aussage von Herrn Z hervor, dass die Antragstellerin Herrn Ing. L hierzu auch ein E-Mail geschickt hat (vgl. Protokoll des ASG ...). Die Befragungen von Herrn Ing. L und Herrn B erweckten insgesamt den Eindruck, dass von beiden schon das diesbezügliche Anliegen der Antragstellerin nicht nachvollzogen werden konnte.

Hinsichtlich des Vorbringens, Herr DI C habe Entscheidungen der Antragstellerin over-ruled, konnte mit dem vorgelegten Mail vom 21. Mai 2013 zwar nachgewiesen werden, dass Rosteränderungen prinzipiell durch den Head of Training bzw. den Trainingsmanager, und nur im Falle von deren Abwesenheit durch den Chief Flight Instructor zu genehmigen wären, doch konnte von der Antragstellerin glaubhaft gemacht werden, dass insbesondere Herr Dr. W, aber auch Herr B in der Praxis nicht regelmäßig im Unternehmen anzutreffen waren, weshalb Genehmigungen de facto von ihr gemacht wurden (vgl. Aussage von Frau A vom 28. Juni 2016). Dies deckt sich auch mit den Aussagen von Herrn G und Herrn I. Zudem bestätigten diese beiden Auskunftspersonen, dass die Antragstellerin gut erreichbar gewesen sei. Verwiesen wird zudem auf die Aussagen von Herrn DI Mag. (FH) F vom 19. April 2016. Es ist für den Senat daher nachvollziehbar, dass sich die Antragstellerin u.a. hinsichtlich der Vorgehensweise betreffend den Flugschüler N in ihrer Funktion als CFI in ihrer Autorität untergraben gefühlt hat. Die Aussage von Herrn B, die Antragstellerin habe diesfalls „eben schwach kommuniziert“, untermauert nach Ansicht des Senats nur diesen Eindruck der Antragstellerin (vgl. Aussage von Herrn B vom 19. April 2016). Das Vorbringen erscheint auch glaubwürdig aufgrund der Aussage von Herrn I, der eine ähnliche, ihn selbst betreffende Situation geschildert hat (vgl. Aussage vom 28. Juni 2016).

Besonders deutlich zeigt die Untergrabung ihrer Autorität der Vorfall vom 1. Mai 2014. Von Herrn H wurde bestätigt, dass sich Herr DI C bei Äußerung seines Wunsches, mit der Antragstellerin unverzüglich ein Vieraugengespräch zu führen, im Ton vergriffen hat (Aussage vom 28. Juni 2016). Auch sprechen die Umstände, dass der diensthabende Fluglehrer Herr G nach einem kurzen Gespräch mit der Antragstellerin die Angelegenheit als erledigt ansah, wohingegen nur der zufällig vor Ort anwesende Herr DI C auf weiterer Klärung bestand, sowie vor allem, dass selbst letzterer angab, es sei ihm nicht um die Kompetenz der Antragstellerin gegangen, sondern nur darum, dass sie sich auf ein Gespräch mit ihm einlassen müsse, dafür, dass nicht ein Fehlverhalten der Antragstellerin Grund für die Eskalation des Gesprächs war, sondern der Versuch einer Machtdemonstration Herrn DI Cs gegenüber der ihm vorgesetzten Antragstellerin. Herr DI Mag. F von Y, der sich vor seiner Befragung die Wettersituation am besagten Tag angesehen hatte, bestätigte die Einschätzung der Antragstellerin, dass bei entsprechender Unterweisung der Schüler eine Freigabe zum Flug möglich erschien und gab an, dass darin jedenfalls kein der Meldeverord-

nung unterliegender Vorfall zu sehen sei, sowie dass er die Antragstellerin bei seinen Audits in der X GmbH als sehr kompetent wahrgenommen habe. Auch Herr D teilte diese Einschätzung der Wettersituation am 1. Mai 2014 und schätzte die Antragstellerin zumindest als ebenso kompetent wie die anderen Fluglehrer ein, während Herr B die Ereignisse am 1. Mai einseitig ausschließlich unter den von Herrn DI C geschilderten Aspekten wahrnahm, nicht aber dem von der Antragstellerin erhobenen Vorwurf der Untergrabung ihrer Autorität nachging.

Evident wurde im Verfahren auch die Doppelbelastung der Antragstellerin. Hierzu wird auf die glaubwürdige Aussage der Auskunftsperson G verwiesen, dass es ihn nicht großartig gewundert habe, dass die Antragstellerin die CFI Funktion zurückgelegt habe, da es zu viel gewesen sei. Er bestätigte auch, dass die Antragstellerin viel vom Unternehmen aufgebaut hat und es auch jetzt noch Systeme gibt, die darauf beruhen (vgl. Aussage vom 28. Juni 2016). Weiters wird auf die Aussage von Herrn D verwiesen (vgl. Aussage vom 28. Juni 2016). Grundsätzlich positiv anzumerken sind in diesem Zusammenhang daher die Bestrebungen einer Entlastung der Antragstellerin durch die Einführung des Trainingsmanagers on Duty.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG ist es nach Ansicht des erkennenden Senats der Antragsgegnerin nicht gelungen zu beweisen, dass es zu keiner Schlechterbehandlung der Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gekommen ist.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß § 3 Z 6 GIBG vor.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Gemäß § 13 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbot es ist somit eine Verstärkung des

Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen vermutliche Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/innen wenden. Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex notwendig ist.

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.

Der zeitliche Zusammenhang zwischen der Übermittlung des Faxes an die Antragsgegnerin, mit dem die Antragstellerin sich über die verfrühte Abmeldung beschwerte (31. Juli 2014) und der Entlassung der Antragstellerin (5. August 2014) ist nach Auffassung des erkennenden Senates ein starkes Indiz dafür, dass die Entlassung eine Reaktion auf die Beschwerde und mögliche weitere rechtliche Schritte der Antragstellerin gewesen ist, zumal auch das ASG ... in der Löschung der Administratorenrechte durch die Antragstellerin keinen Entlassungsgrund gesehen hat, ua weil überhaupt kein Schaden für die Antragsgegnerin entstanden ist (vgl. Urteil des ASG ...). Dass die Antragsgegnerin diese vergleichsweise harmlose Änderung auf einer von der Antragstellerin selbst erstellten Facebook-Seite zum Vorwand für eine Entlassung nahm, ist gerade vor dem Hintergrund, dass die Antragstellerin maßgeblich am Aufbau der Antragsgegnerin mitgewirkt hat, als die gebührende Wertschätzung missachtend und damit als besonders benachteiligend zu werten.

Eine andere Erklärung für die nachteilige Reaktion war für den Senat nicht erkennbar. Dies gerade auch vor dem Hintergrund, dass die Befragungen des Geschäftsführers und der Auskunftsperson B keine Anhaltspunkte dafür gaben, dass die – angeblichen – schwerwiegenden flugsicherheitstechnischen Verfehlungen der Antragstellerin einen Kündigungs- oder gar Entlassungsgrund dargestellt haben, sondern nach einem Gespräch zwischen Herrn Ing. L, Herrn Dr. W und Herrn B vom Geschäftsführer lediglich einmal das Gespräch mit der Antragstellerin gesucht wurde (vgl. Aussagen von Herrn Ing. L und Herrn B vom 19. April 2016).

Umgekehrt folgt der erkennende Senat der Argumentation der GAW, wonach der

Antragstellerin durch die nicht kommunizierte Rufumleitung sehr wohl ein Schaden entstehen konnte. Aus dem E-Mail des Geschäftsführers vom 8. August 2014 geht lediglich hervor, dass „*die letzten formalen Dinge noch zu erledigen [sind] (zb deine alte Mobil Nummer)*“. Diese Information beinhaltet somit keinen Hinweis für die Antragstellerin darauf, dass sie in der Folge telefonisch nicht mehr erreichbar gewesen ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat I der GBK zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass keine Benachteiligung der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgefallen ist.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß § 3 Z 7 iVm § 13 GIBG vor.

Gemäß § 3 Z 2 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Festsetzung des Entgelts.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Gleichwertige Arbeit liegt nach der Lehre vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei einer Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.

Das Vorbringen der Antragstellerin, dass sie im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen trotz einer höherwertigeren Tätigkeit ein niedrigeres Bruttogehalt erhalten habe, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Die Antragsgegnerin legte im Laufe des Verfahrens Gehaltsunterlagen zu der im Antrag genannten Vergleichsperson DI C vor (vgl. Übersicht Honorare vom 24. August und 16. September 2015; diverse Dienstleistungsrechnungen von Herrn DI C). Diese widerlegen – wenn man den darin angeführten Mittelwert über das Jahr betrachtet – das Vorbringen, Herr DI C hätte als Fluglehrer im Vergleich zur Antragstellerin, die neben der FluglehrerInnentätigkeit auch Chief Flight Instructor und Chief Ground Instructor gewesen sei, mehr ins Verdienen gebracht.

Dies ist auch vor dem Hintergrund zu beurteilen, dass Herr DI C vor Übernahme der Funktion als CFI auf Werkvertragsbasis tätig gewesen und seit 1. August 2014 freier Dienstnehmer gewesen ist (vgl. Aussage vom 19. April 2016) und somit arbeits- und steuerrechtlich anders zu qualifizieren ist als eine angestellte Dienstnehmerin.

Das weitere Vorbringen, dass jedenfalls ein Indiz dafür vorliege, ein männlicher CFI im Angestelltenverhältnis – also eine hypothetische Vergleichsperson – hätte mehr verdient als die Antragstellerin, konnte sich zum einen aufgrund der Angaben der befragten Auskunftsperson DI Mag (FH) F, dass die Bezahlung in Flugschulen sehr unterschiedlich sei (vgl. Aussage vom 19. April 2016) und zum anderen auch im Hinblick auf die angeführten Gehälter weiterer im Unternehmen der Antragsgegnerin tätiger Mitarbeiter nicht erhärten.

Die Frage des internationalen Benchmarks für die Positionen des Chief Flight Instructor und Chief Ground Instructor konnte insofern nicht geklärt werden, als die befragte Fachperson Ing. E keine Angaben hierzu machte, mit der Begründung, dass dies nicht in die Zuständigkeit von Y falle. Zum Vorbringen der unterschiedlichen Qualifikationen der Antragstellerin und von Herrn DI C verwies die Fachperson auf den Bescheid vom ..., wonach die Eignung von Herrn DI C als CFI positiv beschieden worden sei, somit die hierfür notwendigen Voraussetzungen gegeben gewesen seien (vgl. Aussage von Herrn Ing. E vom 19. April 2016).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zur Auffassung, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass keine Benachteiligung der Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrem Gehalt vorgelegen ist.

Es liegt somit **keine Diskriminierung** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß § 3 Z 2 GIBG vor.

Vorschlag

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 bzw. 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 Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede 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 die **Antragsgegnerin, X GmbH**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 28. Juni 2016

Ass.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK