

Senat I der Gleichbehandlungskommission
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 12. April 2011 über das am 17. November 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** 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 **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß **§ 3 Z 4 GIBG** sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die **Arbeitgeberin, X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GIBG durch die X diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt weiters zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin, geboren am ..., von 1. Mai 2003 bis 31. Oktober 2009 bei der Antragsgegnerin als Captain angestellt gewesen sei. Ihr Anfangsgehalt habe monatlich 4.040,- Euro brutto, 14-mal pro Jahr, betragen. Zusätzlich habe sie eine Flugzulage in Höhe von 360,- Euro, 12-mal pro Jahr, erhalten. Das Gehalt sei verhandelt, es gebe keinen Kollektivvertrag.

Ab 1. Juli 2004 habe die Antragstellerin die Flugbetriebsleitung (Director of Flight OPS) übernommen und sei damit verantwortlich für das operationelle Geschäft und die anderen angestellten Kapitäne gewesen. Ab 21. Juni 2006 habe sie auch als Postholder Training und Type Rating Examiner für das Team fungiert.

In den Jahren 2004 bis 2009 seien mehrere Kolleg/innen in ihrem Verantwortungsbereich als Kapitäne beschäftigt gewesen. Captain B, der kurz nach der Antragstellerin im Oktober 2003 zum Team gestoßen sei, sei bis Juni 2007 angestellt gewesen. Nach den Informationen der Antragstellerin habe dieser zuletzt ein Gehalt in Höhe von ca. 7.200,- Euro erhalten. Captain C, angestellt seit Oktober 2004 bis dato, habe zuletzt 7.250,- Euro brutto erhalten. Captain D, angestellt seit April 2009, habe von Beginn an 7.250,- Euro brutto erhalten. Captain E, angestellt seit Oktober 2006 bis dato, habe bis 31. Dezember 2008 als Co-Pilotin fungiert und dafür ein Gehalt von etwa 4.500,- Euro brutto erhalten, seit 1. Jänner 2009 erhalte sie ca. 6.000,- Euro brutto. Das Gehalt der Antragstellerin habe sich in den Jahren ihrer Beschäftigung erhöht, sodass sie im Oktober 2006 einen Grundlohn in Höhe von 5.291,01 Euro brutto erhalten habe. Mit der Flugzulage habe sie somit 5.651,01 Euro brutto erhalten.

Die Antragstellerin habe im Jahr 2006 und 2007 mehrmals das Gespräch mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herrn F, gesucht und die von ihr wahrgenommene Ungleichbehandlung gegenüber den Kapitänen, für die sie verantwortlich gewesen sei, zur Sprache gebracht. Immer wieder habe man ihr entgegnet, dass eben jede/r seinen/ihren Wert selbst bestimmen und sich danach auch das Gehalt richten würde. Bei einer Besprechung am 26. März 2007 habe sie schließlich eine einmalige Prämie in Höhe von 8.000,- Euro brutto erhalten, jeweils für das Jahr 2006 und 2007. Weitere Gespräche seien gefolgt, jedoch immer wieder im Sand verlaufen. Die Antragstellerin habe mit E-Mail vom 27. Juli 2008 um einen Gesprächstermin gebeten. Sie habe darin darauf aufmerksam gemacht, dass die administrativen und personellen Auflagen für den Bereich ihrer Tätigkeit stetig angestiegen wären und sie daher

über die Anpassung ihres Gehalts sprechen wollen würde. Am 16. Oktober 2008 sei es schließlich zu einem Gespräch mit Herrn F und dem stellvertretenden Personalchef, Herrn G, gekommen, in welchem die Antragstellerin ihre Sichtweise darlegte habe. Als angemessenes Gehalt habe sie eine Summe in Höhe von 8.500,- Euro brutto pro Monat angesprochen. Die Leitungstätigkeit und ihre Tätigkeit als Examiner sollten ihr mittels einer Zulage in Höhe von je 1.000,- Euro abgegolten werden. Die Summe der Zulagen sollten ihr außerdem rückwirkend ab 1. Jänner 2008 als Prämie ausgezahlt werden, der höhere Grundlohn ab 1. Juli 2008. Im Gespräch sei vereinbart worden, dass dies dem Vorstand zur Stellungnahme binnen 14 Tagen übermittelt werden würde. Eine solche sei jedoch nicht abgegeben worden. Die Antragstellerin habe sich darauf bei Vorstand und Personalabteilung gemeldet, um ihrer Enttäuschung Ausdruck zu verleihen. Daraufhin sei es am 27. November 2008 zu einem Gespräch mit Herrn H und Herrn F gekommen. Es sei mündlich vereinbart worden, dass die Antragstellerin monatlich 8.200,- Euro brutto erhalten solle, darin enthalten sollten je 1000,- Euro brutto als Zulage für die Flugbetriebsleitung und die Tätigkeit als Examiner sein. Diese Vereinbarung sollte rückwirkend mit 1. Jänner 2008 gelten. Trotz dieser Zusage habe die Antragstellerin erst ab 1. Jänner 2009 einen Betrag von 6.052,- Euro brutto erhalten, sowie die vereinbarten Zulagen. Parallel dazu sei das Thema Entgelt auch bei den Kapitänen als Problem identifiziert worden. Es habe dazu auch Gespräche, unter anderem am 3. November 2008, gegeben. Bei diesem Gespräch, an dem Herr G und Personalchef Herr I von Arbeitgeberinnenseite teilgenommen hätten, sei die Antragstellerin nicht anwesend gewesen. Ihre Kollegen hätten ihr berichtet, dass deutlich gemacht worden sei, dass sie nicht erwarten könnten, gleich bezahlt zu werden. Jede/r müsse ein Gehalt finden, mit dem er/sie zufrieden sei. Allerdings sei der Bedarf erkannt worden, sich an Gehaltsschemen anderer Firmen zu orientieren. Im April 2009 sei Herr Captain D aufgenommen worden. Er habe von Beginn an ein Gehalt in Höhe von 7.520,- Euro erhalten.

Im Frühjahr 2009 sei der damals neu eingesetzte Personalchef, Herr J, im Auftrag des Z Vorstands (Herr H und Herr F) auf die Antragstellerin zugekommen und habe mitgeteilt, dass es wegen der Wirtschaftskrise notwendig wäre, dass sie auf einen Teil ihres Gehaltes freiwillig verzichten würde. Als die Antragstellerin dies nach mehreren fordernden Telefonaten abgelehnt habe, habe sich das Klima zusehends verschlechtert. Schließlich sei sie zum 31. Oktober 2009 gekündigt worden.

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

Die Antragsgegnerin sei ein sehr kleines, konzerneigenes Luftfahrtunternehmen, das nicht am freien Markt auftrete. Die Antragsgegnerin habe während der Beschäftigung bei der Antragstellerin lediglich ein in Österreich gewerblich registriertes Flugzeug betrieben, das für Kurzstreckenflüge verwendet worden sei. Dabei handle es sich um eine „V“ (...). Daneben seien Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin mit einem weiteren, bei der Konzernmutter Y registrierten Flugzeug Langstrecken geflogen. Dabei handle es sich um eine „W“ (...). Die Antragstellerin habe lediglich für die „V“ eine Flugberechtigung gehabt. Während des Zeitraums der Beschäftigung der Antragstellerin seien insgesamt nur jeweils ein bzw. zwei weitere Flugkapitäne als Arbeitnehmer tätig gewesen, nämlich Herr D (seit 1. Februar 2009), Herr C (seit 16. September 2004) und vom 1. Jänner 2004 bis 31. Juli 2007 Herr B. Im Gegensatz zur Antragstellerin seien diese Flugkapitäne berechtigt gewesen, mit der „W“ Langstrecken zu fliegen.

Es sei zwar richtig, dass die Antragstellerin seit 1. Juli 2004 bis zu ihrem Ausscheiden als Flugbetriebsleiterin (Director of Flight OPS) tätig gewesen sei. Daneben habe sie seit 21. Juni 2006 die Funktion „Training und type-rating Examiner“ (im Folgenden kurz: „Examiner“) ausgeübt. Die von der Antragstellerin auf Grund dieser Funktion zu erbringenden Tätigkeiten seien jedoch im Hinblick darauf, dass es sich bei der Antragsgegnerin, um ein sehr kleines Luftfahrtunternehmen handle, und nur wenige Pilotinnen und Piloten beschäftigt seien, sehr begrenzt. Da auch Herr B die Funktion „Examiner“ inne gehabt habe, habe die Antragstellerin jährlich lediglich drei bis fünf Prüfungen durchgeführt. Die anderen Prüfungen habe Herr B vorgenommen. Im Gegensatz zur Antragstellerin habe Herr B jedoch für seine Tätigkeit als Examiner einvernehmlich keine Zulage erhalten.

Die Angaben von der Antragstellerin bei der GAW hinsichtlich des verdienten Entgelts seien unvollständig bzw. würden sich nicht mit den Unterlagen der Antragsgegnerin decken. Die Antragstellerin habe im Jahr 2003 zunächst monatlich 4.400,- Euro brutto (14-mal) verdient. Das Gehalt von Antragstellerin sei jedoch über die weiteren Jahre ständig und in wesentlichem Umfang angehoben worden. So habe die Antragstellerin ab dem Jahr 2008 ein monatliches Gehalt von 8.052,- Euro, das sich aus einem monatlichen Grundgehalt von 5.692,- Euro brutto zuzüglich von je brutto 1.000,-

Euro an Zulagen für ihre Funktion als Flugbetriebsleiterin und als Examiner sowie der Flugzulage von brutto 360,- Euro zusammengesetzt habe. Das Gehalt der Antragstellerin habe sich daher während der Dauer ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin nahezu verdoppelt, sodass diese zuletzt ein Jahresgehalt von brutto 112.728,- Euro (ohne Prämien und Honorare) verdient habe.

Zusätzlich zu diesem laufenden Gehalt habe die Antragstellerin im Jahr 2005 brutto 3.792,- Euro, im Jahr 2006 brutto 7.885,- Euro, im Jahr 2007 brutto 7.650,- Euro und im Jahr 2008 brutto 6.551,- Euro an Prämien bzw. Honoraren ausbezahlt erhalten.

Die Antragstellerin habe während des Vergleichszeitraums November 2006 bis Oktober 2009 durchgängig ein gleiches bzw. über weite Strecken sogar höheres laufendes Gehalt als die beiden anderen männlichen Piloten, Herr C und Herr D, erhalten. Lediglich im Zeitraum November 2006 bis Juli 2007 habe die Antragstellerin weniger als Herr B erhalten, was aber durch die unterschiedlichen Erfahrungen und Tätigkeiten gerechtfertigt gewesen sei. Zudem habe die Antragstellerin selbst in diesem Zeitraum dasselbe Gehalt wie Herr C erhalten, sodass nicht davon ausgegangen werden könne, dass die Antragstellerin auf Grund ihres Geschlechtes ein niedrigeres Gehalt erhalten habe.

Bei diesem Vergleich seien nicht einmal die von der Antragstellerin ebenfalls bezogenen Prämien und Honorare mit eingerechnet. Geschehe dies, so ergebe sich daraus, dass sich die Einkommensschere im Vergleich zu Herrn C und Herrn D weiter zugunsten der Antragstellerin verschiebe und sich der Einkommensabstand zwischen der Antragstellerin und Herrn B zugunsten der Antragstellerin ebenfalls verringere. Die Antragstellerin habe im Jahr 2006 und im Jahr 2007 jeweils ein Honorar von insgesamt 6.667,- Euro erhalten. Herr B und Herr C hätten in diesen Jahren kein Honorar erhalten.

Nach dem Dafürhalten der Antragsgegnerin seien die Zulagen für die Flugbetriebsleitung und die Tätigkeit als Examiner von je brutto 1.000,- Euro bei der Ermittlung des Gehalts zu berücksichtigen. Auf Grund der zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin getroffenen Vereinbarung seien diese Entgeltbestandteile nämlich als Teil des laufenden Gehalts zu verstehen gewesen. Selbst wenn diese Zulagen außer Acht gelassen werden würden, habe die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn C im Jahr 2008 ein um 89,- Euro monatlich höheres Grundgehalt erhalten. Lediglich im Jahr 2009 ergebe sich eine Differenz von brutto 1.250,- Euro monatlich zu Lasten der Antragstellerin. Diese Differenz sei aber dadurch zu rechtfertigen, dass die Antrag-

stellerin im Vergleich zu Herrn C und Herrn D lediglich innereuropäische Kurzstrecken und keine Langstreckenflüge nach Übersee absolviert habe.

Es sei richtig, dass im Laufe der Jahre Gespräche mit der Antragstellerin zum Thema Gehaltserhöhung stattgefunden hätten. Dabei habe sich die Antragsgegnerin stets bemüht, die Gehaltswünsche der Antragstellerin entsprechend zu berücksichtigen. So seien der Antragstellerin immer wieder Prämien und zusätzliche Honorare bezahlt worden. Weiters sei ihr laufendes Gehalt stetig und ab 1. Jänner 2008 wunschgemäß deutlich auf brutto 8.052,- Euro erhöht sowie rückwirkend Zulagen für die Flugbetriebsleitung und die Funktion Examiner gewährt worden. Weiters zeige auch der Umstand, dass die Antragstellerin nicht nur mit der Geschäftsführung der Antragsgegnerin, sondern auch mit Vertretern der Konzernleitung Gehaltsgespräche geführt habe, dass nicht nur die Antragsgegnerin, sondern darüber hinaus auch die Konzernleitung die Wünsche und Forderungen der Antragstellerin jedenfalls entsprechend berücksichtigen habe wollen und mit ihr einvernehmlich Lösungen erarbeitet habe.

Die Antragstellerin behaupte im Verlangen der GAW, dass einvernehmlich vereinbart worden sei, dass die Antragstellerin ein Gehalt von monatlich brutto 8.200,- Euro erhalten sollte (darin enthalten je brutto 1.000,- Euro als Zulage für die Flugbetriebsleitung und die Tätigkeit als Examiner), diese Gehaltszahlung entgegen der getroffenen Vereinbarungen jedoch nicht rückwirkend mit 1. Jänner 2008, sondern erst ab 1. Jänner 2009 erfolgt sei. Diese Behauptung sei aus Sicht der Antragsgegnerin nicht nachvollziehbar. Wie aus den Gehaltsunterlagen eindeutig abgeleitet werden könne, habe die Antragstellerin sehr wohl ab dem 1. Jänner 2008 ein monatliches Gehalt von brutto 8.052,- Euro erhalten.

Wie ausgeführt, seien Unterschiede bei den Gehältern der Pilotinnen und Piloten in der Regel zugunsten der Antragstellerin bestanden. Darüber hinaus seien, wenn die GBK ausschließlich auf einen Vergleich der Grundgehälter abstelle bzw. das Gehalt der Antragstellerin ausschließlich mit jenem des Herrn B vergleiche, festgestellte Unterschiede durch objektive Umstände erklärbar:

Ein ganz wesentlicher Unterschied zu den männlichen Kollegen habe darin bestanden, dass die Antragstellerin nur über eine „type-rating-Berechtigung“ verfüge habe. Eine „type-rating-Berechtigung“ berechtige zum Fliegen eines einzelnen ganz bestimmten Flugzeugtyps. Im Fall der Arbeitnehmerin sei dies die „V“ gewesen, welche als Kurzstreckenflugzeug eingestuft werde. Im Gegensatz dazu würden Herr B und Herr C über eine „cross-rating-Berechtigung“ verfügen, die das Fliegen von verschie-

denen Flugzeugtypen ermögliche. Mit der „cross-rating-Berechtigung“ sei es den Piloten möglich gewesen, neben der „V“ auch die „W“, welche als Langstreckenflugzeug eingestuft werde, zu fliegen. Bei Herrn B sei sogar im Dienstvertrag ausdrücklich vorgesehen gewesen, dass dieser als Captain für eine „W“ beschäftigt werde. Herr D habe ebenfalls die Berechtigung für das Langstreckenflugzeug „W“ gehabt. Aus den unterschiedlichen Flugberechtigungen würden unterschiedliche Tätigkeiten folgen: Die Antragstellerin sei auf Grund ihrer alleinigen Berechtigung für die „V“ nur innereuropäische Kurzstreckenflüge bis maximal drei Stunden Flugzeit geflogen. Pilotinnen und Piloten, welche über ein Rating für die „W“ verfügen würden, würden auf Langstreckenflügen eingesetzt werden können. Langstreckenflüge würden für Pilotinnen und Piloten allerdings eine deutlich höhere Belastung als Kurzstreckenflüge bedeuten. Langstreckenflüge würden deutlich länger als Kurzstreckenflüge dauern, so würden die von den Kollegen durchgeführten Langstreckenflüge (vor allem nach ...) ungefähr neun Stunden dauern. Weiters würden die Aufenthalte am Zielort in der Regel länger dauern. Im Gegensatz zur Antragstellerin seien die Langstrecken-Piloten während ihres Aufenthaltes am Zielort auch kurzfristig zu Kurz- und Mittelstreckenflügen in ... und ... herangezogen worden. Jene Pilotinnen und Piloten, welche Langstreckenflüge absolviert hätten, seien daher zum Teil deutlich länger als die Antragstellerin von ihrem Wohnsitz entfernt gewesen. Zudem seien diese Pilotinnen und Piloten einem permanenten Jetlag ausgesetzt, was ebenfalls als eine besondere körperliche Belastung anzusehen sei. Daneben hätten Herr B und Herr C auch noch innereuropäische Kurz- und Mittelstreckenflüge durchgeführt. Die Antragstellerin habe nicht nur andere Tätigkeiten als ihre männlichen Kollegen erbracht, sondern auch eine geringere Erfahrung als diese aufgewiesen: Seit Erhalt ihrer Fluglizenz im Jahr ... sei die Antragstellerin bis Ende Februar 2007 3.822 Stunden geflogen. Zum Vergleichszeitpunkt Ende Februar 2007 sei Herr B 8.807 Stunden geflogen. Die Gesamtflugstundenanzahl des Herrn B sei somit mehr als doppelt so hoch als jene der Antragstellerin. Die Antragstellerin habe weiters bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Oktober 2009) eine Gesamtflugstundenanzahl von ca. 4.700 gehabt. Herr D habe bereits im Februar 2009 6.950 Stunden aufgewiesen. Die Anzahl der Flugstunden habe ebenfalls mit der Entgeltfestsetzung zusammengehängt. Aus größerer Erfahrung sei abzuleiten, dass Gefahrenquellen schneller und besser erkannt und beseitigt werden könnten.

Die auf Grund der unterschiedlichen Ausbildung, Tätigkeiten, Kenntnisse und Verantwortung bestehenden Unterschiede in der Entlohnung seien nicht nur durch objektive Umstände gerechtfertigt, sondern auch branchenüblich: Es sei in der Flugbranche anerkannt und üblich, dass sich die Gehälter von Pilotinnen und Piloten nach den von diesen geflogenen Strecken unterscheiden würden. So werde üblicherweise bei der Festsetzung des Entgelts eine Differenzierung nach der Entfernung von Abflugs- und Ankunftsort vorgenommen. Folgende im Internet öffentlich zugängliche Jahresentgeltübersicht einer mit der Antragsgegnerin ... vergleichbaren Fluggesellschaft ... solle diese Differenzierung verdeutlichen. Aus dem angeführten Entgeltschema aus dem Jahr 2008 gehe hervor, dass bei der höchsten Einstufung (also mit höchstmöglicher Funktion „Captain“, und längster Berufserfahrung) folgende Maximalbruttojahresgehälter Anwendung finden würden: Pilotinnen bzw. Piloten auf Langstrecken: 120.000,- Euro; Pilotinnen bzw. Piloten auf Mittelstrecken: 96.000,- Euro; Pilotinnen bzw. Piloten auf Kurzstrecken: 84.000,- Euro.

Die Antragstellerin habe mit der „V“ lediglich innereuropäische Kurzstreckenflüge durchgeführt. Im Jahr 2008 habe die Antragstellerin brutto 119.420,49 Euro verdient. Daraus sei ersichtlich, dass das laufende Entgelt der Antragstellerin um 35.420,49 Euro über dem Höchstgehalt der Pilotinnen und Piloten dieser anderen Fluglinie gelegen sei. Im Jahr 2007 habe die Antragstellerin brutto 89.323,42 Euro und im Jahr 2006 brutto 86.880,14 Euro erhalten. Auch damit sei ihr Gehalt über dem Maximaljahresentgelt einer Kurzstreckenpilotin bzw. eines Kurzstreckenpiloten der anderen Fluglinie gelegen.

Die GAW dehnte am 5. bzw. 13. Jänner 2011 das Verlangen aus und brachte zusammengefasst vor, dass Grundlage für die Anstellung als Pilotin bei der Antragsgegnerin die Absolvierung einer Ausbildung zum/zur Linienpilot/in gewesen sei, diese dauere ein bis mehrere Jahre. Die Antragstellerin habe zu Beginn ihres Dienstverhältnisses, ebenso wie sämtliche ihrer Pilotinnenkolleginnen und Pilotenkollegen, eine solche abgeschlossene Ausbildung gehabt. Daneben benötige man als Pilot/in ein sogenanntes Type-Rating für bestimmte Flugzeugtypen, dies sei eine Einschulung auf eine spezielle Maschine und dauere im Regelfall drei bis vier Wochen.

Die Antragstellerin habe bei Beginn ihres Dienstverhältnisses zur Antragsgegnerin im Jahr 2003 ein Type-Rating für das Flugzeug „U“ gehabt, ein Flugzeug dieses Typs sei damals das Unternehmensflugzeug der Antragsgegnerin gewesen. Sie habe da-

her ohne weitere Einschulung dieses Flugzeugs für die Antragsgegnerin fliegen können. Als die Antragsgegnerin im Jahr 2004 auf ein Flugzeug des Typs „V“ umgestiegen sei und ein solches angekauft habe, seien einige Type-Ratings, wie es allgemein üblich sei, Teil dieses Kaufvertrages gewesen. Die Antragstellerin habe – ebenso wie sämtliche ihrer damaligen Pilotinnenkolleginnen und Pilotenkollegen, also Herr B, Herr C und Frau E – eines dieser „mitgekauften“ Type-Ratings für die „V“ erhalten. Bei den Type-Ratings für die „W“, das kein Unternehmensflugzeug gewesen sei, sei die Situation eine grundsätzlich andere gewesen: Da das Flugzeug bereits älter gewesen sei, seien die Type-Ratings für neue Pilotinnen und Piloten hier nicht durch den Flugzeugkauf gedeckt gewesen, sondern hätten gesondert bezahlt werden müssen. Nach dem Wissensstand der Antragstellerin sei sämtlichen männlichen Piloten der Antragsgegnerin – im Gegensatz zu den weiblichen Pilotinnen – das Type-Rating für die „W“ im Vorfeld oder zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses zur Antragsgegnerin von dieser bezahlt worden. Hintergrund dieser unterschiedlichen Behandlung von männlichen und weiblichen Pilotinnen in Hinblick auf das Type-Rating für die „W“ sei gewesen, dass es nach Wahrnehmung der Antragstellerin seitens der Antragsgegnerin nicht erwünscht gewesen sei, dass weibliche Pilotinnen auf der Langstreckenmaschine „W“ fliegen. Dies habe damit zu tun gehabt, dass mit dieser Maschine keine Unternehmensflüge der Antragsgegnerin getätigt worden seien, sondern Privatflüge von Herrn Stronach, dem Gründer von Y, persönlich, und dieser für seine Flüge keine weiblichen Pilotinnen gewollt habe. Dies sei im Unternehmen unter der Hand auch immer wieder ausgesprochen und angedeutet worden, sei aber kein offizielles Thema gewesen. Auch der Antragstellerin sei diese Tatsache bekannt gewesen und dies auch der Grund dafür, dass sie das Type-Rating für die „W“ nie aktiv angestrebt habe.

Zum Tatbestand der Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde im Verlangen ausgeführt, dass nach der Neubesetzung der Stelle des Personalchefs mit Herrn J im Frühjahr 2009 dieser – wie bereits im ursprünglichen Verlangen ausgeführt – die Antragstellerin kontaktiert und ihr mitgeteilt habe, dass die Antragsgegnerin wünschen würde, dass sie wegen der Wirtschaftskrise auf einen Teil ihres Gehaltes freiwillig verzichten würde. Nachdem die Antragstellerin dies abgelehnt habe, sei sie in den folgenden Wochen insgesamt 13-mal von Herrn J telefonisch unter Druck gesetzt worden, einer Gehaltsreduktion zuzustimmen. Die Antragstellerin habe sich durch diese häufigen Anrufe gemobbt und in die Ecke gedrängt

gefühlt, habe die Gehaltsreduktion aber weiterhin abgelehnt. Am 29. Juli 2009 habe die Antragstellerin die Kündigung durch die Antragsgegnerin zum 31. Oktober 2009 erhalten, ab 16. August 2009 sei sie seitens der Dienstgeberin freigestellt worden. Nach den der Antragstellerin vorliegenden Informationen seien ihre Pilotinnenkolleginnen und Pilotenkollegen auch mit dem Anliegen einer Gehaltsreduktion konfrontiert worden, diese seien aber nur je ein- oder zweimal diesbezüglich von Herrn J kontaktiert worden. Letztlich sei es nach den Informationen der Antragstellerin bei keinem ihrer Kollegen und keiner ihrer Kolleginnen zu einer Gehaltsreduktion gekommen.

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

Wie die GAW richtig ausführe, habe die Antragstellerin zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses ausschließlich ein Type-Rating für das von der Antragsgegnerin bis zum Ende des Jahres ... betriebene Flugzeug „U“ (...) besessen. Die Antragstellerin habe daher nur Kurzstreckenflüge durchführen dürfen. Die „U“ sei Anfang des Jahres ... durch die „V“ (...) ersetzt worden, die während des weiteren Verlaufs der Beschäftigung der Antragstellerin das einzige in Österreich gewerblich registrierte Flugzeug der Antragsgegnerin gewesen sei. Auch dieses Flugzeug sei für Kurzstrecken konzipiert.

Selbstverständlich seien Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin – wie auch die Antragstellerin – für die „V“ ausgebildet worden, um das einzige Flugzeug der Antragsgegnerin fliegen zu können. Sämtliche Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin hätten daher die Type-Rating-Berechtigung für die „V“ erworben.

Daneben seien Piloten der Antragsgegnerin mit einem weiteren, bei der Konzernmutter ... seit dem Jahr ... registrierten Flugzeug Langstrecken geflogen. Dabei handle es sich um eine „W“ (...). Diese Piloten seien für Flüge mit der „W“ eingestellt worden. Da es sich bei der „W“ um kein Flugzeug der Antragsgegnerin gehandelt habe, sei der Erwerb der Type-Rating-Berechtigung für dieses Flugzeug nur bei der kanadischen Gesellschaft möglich gewesen. Hätte die Antragstellerin an die Antragsgegnerin den Wunsch herangetragen, das Type-Rating für die „W“ zu erwerben, hätte die Antragsgegnerin jedoch mit dem Flugbetriebsleiter in ... Kontakt aufnehmen und

die Möglichkeit eines solchen Erwerbs abklären können. Die Antragstellerin sei aber diesbezüglich nicht an die Antragsgegnerin herangetreten.

Die Antragstellerin habe – wie sie auch gegenüber der Antragsgegnerin angegeben habe – nämlich keine Langstrecken fliegen wollen. Die Gründe dafür seien der Antragsgegnerin nicht bekannt. Sie könne daher nur Vermutungen anstellen. Der Antragstellerin sei es wichtig gewesen, ihre zum damaligen Zeitpunkt etwa sieben Jahre alte Tochter zu betreuen, was sie gegenüber der Antragsgegnerin mehrmals geäußert habe und für diese auch nachvollziehbar gewesen sei. Dies wäre bei der Absolvierung von Langstreckenflügen nicht – bzw. nicht so leicht – möglich gewesen. Neben der deutlich höheren Belastung, insbesondere des permanenten Jetlags, würden Langstreckenflüge auch mitunter über neun Stunden und somit deutlich länger als Kurzstreckenflüge von bis zu drei Stunden dauern. Durch die längere Flugdauer würden sich selbstverständlich auch die Aufenthalte am Zielort verlängern. Darüber hinaus würden die Kollegen der Antragstellerin, die auf Langstrecken eingesetzt wären, während ihrem Aufenthalt am Zielort auch kurzfristig zu Kurz- und Mittelstreckenflügen in ... und ... herangezogen werden.

Die Antragstellerin habe mehrmals Herrn K in der „V“ geflogen. Sie habe gegenüber der Antragsgegnerin während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses niemals behauptet, dass es dahingehend irgendwelche Beschwerden gegeben hätte. Zudem sei nochmals klarzustellen, dass die Antragsgegnerin selbstverständlich kein Problem damit gehabt habe, regelmäßig weibliche Pilotinnen einzusetzen, sonst wäre die Antragstellerin nicht mehr als sechs Jahre bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen.

Die erwähnte „W“, die seit dem Jahr ... bei der Konzernmutter ... registriert gewesen sei, sei erst kurz vor Ende des Beschäftigungsverhältnisses der Antragstellerin im ... 2009 von der Antragsgegnerin übernommen und in Österreich registriert worden. Diese Übernahme sei allerdings bereits im Frühjahr 2009 unter den Pilotinnen und Piloten bekannt geworden. Die Antragstellerin hätte daher – wenn sie dies tatsächlich gewollt hätte – auch anlässlich der Übernahme die Type-Rating-Berechtigung für die „W“ erwerben können. Noch dazu sei die Antragstellerin in ihrer Funktion als Training und Type-Rating-Examiner selbst dafür verantwortlich, dass Type-Rating-Berechtigungen von den Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin absolviert werden würden. Die Antragstellerin hätte ihre Ausbildung zur Absolvierung der Type-Rating-Berechtigung für die „W“ jederzeit beantragen können. Dies habe sie jedoch

nicht getan. Weiblichen Pilotinnen seien von der Antragsgegnerin keine Aus- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen verwehrt worden. Im Gegenteil, Herr H habe Frau E sogar ausdrücklich angeboten, die Type-Rating-Berechtigung für die „W“ zu erwerben. Genauso wie Frau E hätte auch die Antragstellerin dazu Gelegenheit gehabt.

Im Zusammenhang mit der weltweiten Wirtschaftskrise habe auch die Antragsgegnerin bzw. der mit ihr verbundene Konzern massiv Kosten sparen müssen. Das Angebot, die Gehälter freiwillig zu reduzieren sei europaweit ergangen und habe nicht nur die Arbeitnehmer/innen der Antragsgegnerin betroffen.

Da die Antragstellerin als Flugbetriebsleiterin tätig gewesen sei, habe sie als Vorgesetzte eine Vorbildfunktion gehabt. Herr J, der beauftragt gewesen sei, den Gehaltsverzicht zu koordinieren, habe im Frühjahr 2009 zunächst mit allen Abteilungsleitern – somit auch mit der Antragstellerin – telefonischen Kontakt aufgenommen und auf ihr Entgegenkommen gehofft. Nach mehreren Telefongesprächen habe die Antragstellerin diesen Wunsch aber abgelehnt. Entgegen den unhaltbaren Behauptungen der GAW im ausgedehnten Verlangen vom 13. Jänner 2011 sei die Antragstellerin durch Herrn J aber zu keinem Zeitpunkt gemobbt worden. Auch die Behauptung, sie wäre durch eine telefonische Kontaktaufnahme in die Ecke gedrängt worden, werde ausdrücklich bestritten. Herrn J sei nämlich von vornherein klar gewesen, dass er nicht gegen den Willen der Arbeitnehmer/innen handeln werde und habe vielmehr auf ihr Entgegenkommen gehofft.

Darüber hinaus seien auch alle anderen Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin telefonisch kontaktiert worden, um ihnen eine freiwillige Gehaltsreduktion vorzuschlagen. Die Antragstellerin sei daher nicht anders behandelt worden als sämtliche andere Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin.

Da es sich wie erwähnt um einen freiwilligen Gehaltsverzicht gehandelt hätte, habe es auch für keine/n Arbeitnehmer/in der Antragsgegnerin bzw. der anderen Konzernunternehmen bei Ablehnung des Gehaltsverzichts arbeitsrechtliche Konsequenzen gegeben. Die gegenüber der Antragstellerin schlussendlich Ende Juli 2009 ausgesprochene Kündigung stehe auch in keinem Zusammenhang mit der telefonischen Kontaktaufnahme im Frühjahr 2009.

Die Kündigung der Antragstellerin sei vielmehr im Zusammenhang mit einer klaren Dienstpflichtverfehlung als verantwortliche Flugbetriebsleiterin gestanden: Anfang 2007 habe die Antragsgegnerin beabsichtigt die Start- und Landeberechtigung für die „V“ am „... Airport“ zu erhalten. Dafür sei es vereinfacht ausgedrückt erforderlich ge-

wesen, die „V“ entsprechend umzurüsten und den Pilotinnen und Piloten eine spezielle Schulung zukommen zu lassen. Die Antragstellerin sei für die Umrüstung und die Durchführung der Schulungen verantwortlich gewesen. Die dafür benötigten Gelder seien von der Antragsgegnerin nachweislich bereits im Februar 2007 freigegeben worden, was der Antragstellerin auch bekannt gewesen sei.

Als ein Vertreter der Konzernmutter im Juli 2009 am „... Airport“ mit der „V“ landen habe wollen, sei ihm auf Grund der nicht vorgenommenen Adaptierungen keine Landeerlaubnis erteilt worden. Als die Antragsgegnerin bei der Antragstellerin nachgefragt habe, warum dies noch immer nicht erledigt gewesen sei, habe sie versucht sich mit der unrichtigen Behauptung herauszureden, dass die dafür notwendigen Gelder noch nicht freigegeben worden wären. Diese Schutzbehauptung habe aber schnell widerlegt werden können. Mit dieser nachweislichen Freigabe der Gelder konfrontiert, habe die Antragstellerin dann versucht ihre mehr als zwei Jahre dauernde Untätigkeit als Missverständnis darzustellen. Diese Pflichtverletzung habe die Antragsgegnerin veranlasst letztlich die Kündigung auszusprechen. Diese Kündigung sei von der Antragstellerin auch nicht einmal bei Gericht angefochten worden und sei somit rechtswirksam.

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:

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X, ist Folgendes festzuhalten:

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.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (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.

Insoweit sich eine betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat 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 wahrscheinlicher ist, dass ein anderes 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.

Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu den männlichen Kollegen kein ihren Tätigkeiten entsprechendes Gehalt erhalten zu haben.

In diesem Zusammenhang hält der erkennende Senat fest, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrer Unternehmen umzusetzen. Er/Sie soll auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Unternehmen schaffen. Es ist daher bei der Festsetzung des Entgelts eines/einer Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stets vom tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit auszugehen. Eine echte Transparenz, die wirksame Kontrolle erlaubt, ist nur dann gewährleistet, wenn das Gleichbehandlungsgebot für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gezahlten Entgelts gilt und nicht nur im Wege einer Gesamtbetrachtung der diesen gewährten Vergütungen angewandt wird.¹

In Bezug auf das monatliche Bruttogrundgehalt der Antragstellerin – gemeint ist hier das laufende Gehalt exklusive der Flugzulage in Höhe von 360,- Euro – konnte die Antragsgegnerin anhand der übermittelten Lohnkonten beweisen, dass in den Jahren 2006 und 2007 die Antragstellerin und die herangezogene Vergleichsperson Herr C gleich viel verdient haben.

¹ Vgl. EuGH 27.5.2004, Rs. C-285/02, *Elsner-Lakenberg*

In der Stellungnahme vom 30. März 2010 brachte die Antragsgegnerin weiters vor, dass die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn C im Jahr 2008 monatlich ein um 89,- Euro höheres Grundgehalt erhalten habe. Dem ist seitens des Senates I der GBK entgegen zu halten, dass aus den beiliegenden Lohnkonten hervor geht, dass die Antragstellerin im Jahr 2008 ein Grundgehalt von monatlich 5.692,- Euro bezogen hat, während Herr C – entgegen der in der Stellungnahme angeführten Gehaltsaufstellung – von Jänner bis November 2008 monatlich 5.603,- Euro ins Verdienen gebracht hat, also 89,- Euro weniger als die Antragstellerin, sein Bruttogrundgehalt jedoch nachweislich bereits im Dezember 2008 und nicht erst im Jänner 2009 auf 6.942,- Euro erhöht wurde. Folglich ergibt sich daraus, dass Herr C im Jahr 2008 ein Gesamtgrundgehalt von 68.575,- Euro brutto erhalten hat, während die Antragstellerin nur 68.304,- Euro brutto bezogen hat. Dies ist eine Differenz von 271,- Euro zu lasten der Antragstellerin und dergestalt eine Schlechter- und keine Besserstellung gegenüber einem männlichen Kollegen.

Im Jahr 2009 haben sowohl Herr C als auch Herr D, der am 1. Februar 2009 ins Unternehmen eingetreten ist, ein monatliches Bruttogrundgehalt von 6.942,- Euro bezogen, wohingegen die Antragstellerin ein monatliches Grundgehalt von 5.962,- Euro brutto erhalten hat. Dies ist eine Differenz von monatlich 980,- Euro brutto zu lasten der Antragstellerin.

Es ist in diesem Zusammenhang für den erkennenden Senat auch die Argumentation der Antragsgegnerin nachvollziehbar, wonach sich ein Unterschied in den Bruttogrundgehältern der Antragstellerin und von Herrn B aus den unterschiedlichen Typen-Rating-Berechtigungen und den damit einhergehenden unterschiedlichen Flugstrecken ergeben. Auch ist aus diesem Grund verständlich, wenn die Antragsgegnerin in der Stellungnahme mehrmals auf das in diesem Sinne „hohe“ Grundgehalt der Antragstellerin im Vergleich zu ihren übrigen männlichen Kollegen hinweist.

In der Stellungnahme wurde weiters vorgebracht, dass Herr C in den Jahren 2006 und 2007 kein Honorar erhalten habe, wohingegen die Antragstellerin jeweils ein Honorar von insgesamt 6.667,- Euro bekommen habe. Der Erhalt einer einmaligen Prämie in Höhe von 8.000,- Euro brutto jeweils für das Jahr 2006 und 2007 wurde bereits seitens der Antragstellerin im Verlangen bestätigt.

Das Vorbringen der GAW vom 3. Jänner 2011, die Antragstellerin habe im Jahr 2008 noch keine Zulagen als Flugbetriebsleiterin sowie als Examiner erhalten, konnte von der Antragsgegnerin entkräftet werden und wurde hierfür die Gehaltsabrechnung für Dezember 2008 vorgelegt. Da das Gespräch, in dem die Zulagen vereinbart wurden, erst am 27. November 2008 geführt wurde, wurden die Zulagen für das Jahr 2008 – verständlicherweise – erst rückwirkend mit der Gehaltsabrechnung für Dezember 2008 ausbezahlt.

Der Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und Herrn B ab dem Zeitpunkt der Übernahme der Flugbetriebsleitung durch die Antragstellerin ist für den ererkennenden Senat jedoch nicht derart eindeutig nachvollziehbar.

Nach Auskunft eines befragten Fachexperten wird die Tätigkeit als Flugbetriebsleiter/in der Flugzeugtype „V“ idR mit einer Zulage in Höhe von ca. 2.000,- bis 3.500,- Euro abgegolten.

Die Höhe des Gehalts der Antragstellerin ab dem Zeitpunkt der Flugbetriebsleitung kann im Vergleich zu den Grundgehältern der übrigen angeführten männlichen Piloten nach Ansicht des Senates I der GBK nur als gerechtfertigte – aber selbst unter Anrechnung der, laut der Antragsgegnerin, jährlich ausbezahlten Honorare und nur an sie bezahlten, aber mit dieser Zulage prinzipiell nicht im Zusammenhang stehenden, Examiner-Zulage - wohl nicht ausreichende – Abgeltung für die verantwortungsvolle Zusatztätigkeit gesehen werden.

Den glaubwürdigen Ausführungen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung konnte entnommen werden, dass die Tätigkeit sehr vielfältig ausgestaltet war. Der befragte Fachexperte erläuterte ebenfalls, dass man als Flugbetriebsleiter/in eine Person mit wesentlich größerem Aufgabenbereich sei, man sei Manager/in für den sicheren Flugbetrieb. Zudem sei man eine Person mit erhöhter Verantwortung iSd des § 9 Abs. 4 Verwaltungsstrafgesetz (VStG).

Eine Auskunftsperson betonte weiters in der mündlichen Befragung mehrmals, wie gut die Antragstellerin ihre Tätigkeit als Flugbereichsleiterin ausgeübt habe und führte dazu näher aus, dass man in schwierigen Fällen bei der Antragstellerin anrufen habe können und sie das dann organisiert habe. Die Auskunftsperson hätte sehr rasch gemerkt, dass die Antragstellerin für diesen ganzen „Laden“ verantwortlich gewesen sei.

Dass die Antragstellerin auf Grund ihrer Zusatztätigkeit, anders als ihre Kolleginnen und Kollegen, ein höheres Ausmaß an Verantwortung zu tragen hatte, zeigte sich für den erkennenden Senat unter anderem auch in der Tatsache, dass als Kündigungsgrund eine Dienstverfehlung in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Flugbetriebsleiterin genannt wurde und die Antragstellerin zudem in der Stellungnahme zum ausgedehnten Verlangen dezidiert als Abteilungsleiterin bezeichnet wird.

Der Senat I der GBK hält daher auf Grundlage der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen zusammenfassend fest, dass das Argument der Antragsgegnerin hinsichtlich des unterschiedlichen Grundgehalts wegen der unterschiedlichen Type-Rating-Berechtigungen sachlich nachvollziehbar ist, sich jedoch daraus für den Senat I der GBK nicht abschließend ein transparentes Gehaltsschema der Antragsgegnerin ableiten ließ. Vielmehr erscheint eine Schlechterstellung der Antragstellerin gerade im Hinblick auf ihre männlichen Kollegen, die zwar über mehr bzw. andere Type-Rating-Berechtigungen als die Antragstellerin verfügen, aber nicht die Verantwortung eines/einer Flugbetriebsleiters/Flugbetriebsleiterin tragen, evident. Es ist der Antragsgegnerin nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin in ihren Tätigkeiten entsprechendes Gehalt erhalten hat.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** liegt somit vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß **§ 3 Z 4 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X, ist festzuhalten:

Der Zugang zur Berufsbildung ist sowohl für den beruflichen Aufstieg als auch für das Behalten des Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung. Die Ausbildung ist ein zentraler Faktor bei den Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen für einen Arbeitsplatz, und damit auch für die Höhe des Entgelts. Die Begriffe der Weiterbildung, Ausbildung oder Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach § 3 GIBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis“. Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die

Maßnahme organisiert, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanziert.²

Die Entscheidungen des Arbeitgebers bzw. der Antragsgegnerin über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle des § 3 GIBG.

Es gab im gesamten Ermittlungsverfahren keinen Hinweis dafür, dass die Antragstellerin ihren Wunsch, das Type-Rating für die „W“ zu absolvieren, überhaupt an eine über die Zulassung zu dieser Aus- und Weiterbildungsmaßnahme entscheidungsbefugte Person im Unternehmen der Antragsgegnerin herangetragen hätte. Dies wurde auch von der Antragstellerin selbst in der mündlichen Befragung bestätigt.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gegenüber der Antragstellerin liegt daher **nicht** vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X, 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 Geschlechtes 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.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung seitens der Antragsgegnerin aufgelöst.

² Vgl. Rebhahn in Rebhahn, GIBG, § 3 Rz 129 ff

Die Antragstellerin brachte vor, sie sei im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert worden, weil sie sich geweigert habe, einer Gehaltsreduktion zuzustimmen.

Der erkennende Senat kam nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes zur Ansicht, dass, dem Argument der Antragsgegnerin folgend, wonach alle Pilotinnen und Piloten der Antragsgegnerin sich gegen diese freiwillige Gehaltsreduktion ausgesprochen hätten und niemand deswegen gekündigt worden sei, nicht von einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auszugehen ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens der Antragsgegnerin daher der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht im Hinblick auf das Geschlecht der Antragstellerin und somit nicht auf Grund von nach dem GIBG diskriminierenden Motiven sondern wegen anderer – sachlicher – Erwägungen erfolgt ist. Die im gegenständlichen Verfahren als Kündigungsgrund angeführten Erwägungen der Antragsgegnerin werden seitens des Senates I der GBK in diesem Zusammenhang nicht weiter behandelt, da diese keine Geschlechtskomponente aufweisen und somit nicht unter die Bestimmungen des GIBG fallen.

Es liegt **keine Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbe-**

handlungsgebotes der Antragsgegnerin, X, erteilt und aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 12. April 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK