

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Juni 2011 über den am 11. Mai 2009 eingelangten Antrag von **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die **X GmbH** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

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

Entscheidungsgründe:

In dem von Frau Mag.^a A (Antragstellerin) eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sie vom 7. Jänner 2009 bis zum 15. Juni 2009 bei der X GmbH (Antragsgegnerin) als Account Managerin beschäftigt gewesen sei. Sie habe die Kündigung im Krankenstand erhalten, sie sei mit 29. April 2009 zugestellt worden. Sie sei zuvor bei Y GmbH & Co KG als Account Managerin beschäftigt gewesen. Ihr damaliger Arbeitskollege, Herr DI B, sei zur Firma X gewechselt und habe sie dort als Vertriebsprofi empfohlen, da er ihre Tätigkeit und Fähigkeiten gekannt habe. Daraufhin sei Herr C, ein Manager der Antragsgegnerin, an sie herangetreten. Sie sei im Juli 2008 zu einem Gespräch mit Herrn C und Herrn D, dem nunmehrigen Geschäftsführer, eingeladen worden. Es sei besprochen worden, dass die Firma jemanden für den Aufbau des Vertriebes in Österreich suchen würde, wobei es um nicht das technische Wissen um die Produkte (IT-Dienstleistungen), sondern vielmehr um österreichische Marktkenntnisse, Kontakte und Netzwerke gehen würde. Dafür sei sie höchstqualifiziert gewesen. Es sei ihr mitgeteilt worden, dass man sie gerne beschäftigen würde, und dass man ihr bessere Bedingungen als bei ihrem damaligen Job in Aussicht stelle. Daraufhin habe ca. zwei Monate später ein zweites Gespräch mit Herrn D und Herrn Mag. E (Geschäftsführer der Antragsgegnerin) stattgefunden, wo man ihr mitgeteilt habe, dass man sich für die Antragstellerin entschieden habe. Sie sollte im Dezember 2008 zu arbeiten beginnen. Auf Grund der Kündigungsbedingungen bei ihrem früheren Arbeitgeber habe sie erst im Jänner 2009 begonnen. Im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen und der Beendigung meines Arbeitsverhältnisses fühle sie sich auf Grund des Geschlechts diskriminiert. Zum Zeitpunkt ihrer Anstellung sei Herr F ebenfalls als Account Manager für den Aufbau des ... Marktes angestellt worden. Sie habe feststellen müssen, dass seine Anstellung mit 1. Jänner 2009, ihre jedoch mit 7. Jänner 2009 erfolgt sei. Es sei beiden ein Firmenauto angeboten worden. Während die Antragstellerin laufende Diskussionen wegen des Autos geführt habe (Marke Y sei nicht verfügbar gewesen, beim Angebot Z hätte sie jede Privatfahrt, also auch Firma - Büro, zahlen müssen, außerdem wäre vorgesehen gewesen, dass sie das Auto kaufen hätte müssen, wenn sie gekündigt werden würde), habe Herr F ohne Probleme zwischenzeitlich sein Firmenauto erhalten. Es handelt sich dabei um ein weit größeres Auto als ihr angeboten worden sei. Schließlich habe sie auf Grund der vielen Diskussionen auf das Auto verzichtet. Obwohl sie schon beim Einstellungsgespräch festgehalten habe, dass sie bezüglich der angebotenen Dienstleistungen eine Einschulung brauchen werde, so-

wie Verkaufsunterlagen und diverse Dienstleistungsbeschreibungen, seien diese der Antragstellerin nie im notwendigen Ausmaß bereitgestellt worden. Sie habe das mehrfach eingefordert und nicht erhalten. Vielmehr sei der Antragstellerin schon nach kurzer Zeit von Herrn D vorgeworfen worden, dass sie keine Verkaufszahlen bringen würde. Demgegenüber seien aber mangelnde Informationen, mangelnde Unterstützung und ein demütigendes Verhalten gegenüber ihrer Person gestanden. Die Antragstellerin sei vor den Kollegen/innen angeschrien und als unfähig dargestellt worden. Auch die Kollegen/innen hätten sich ihr gegenüber immer wieder in abfälliger Weise im Hinblick auf ihr Geschlecht geäußert, so zum Beispiel „Frauen und Technik, das geht gar nicht“, „Frauen müssen kochen können“ und „Dein Ehemann soll dich doch erhalten“. Herr D habe gegen das frauenfeindliche Klima nie etwas getan. Wegen dieser Arbeitssituation habe die Antragstellerin zunehmend gesundheitliche Schwierigkeiten gehabt. Im Krankenstand habe sie am 30. April 2009 die Kündigung erhalten. Sie sei am darauffolgenden Montag ins Büro gegangen und habe versucht, ein Gespräch mit Herrn D zu führen, ob man sich nicht irgendwie einigen könnte. Gefragt nach den Gründen habe dieser ihr mitgeteilt, dass es nicht gepasst hätte. Sie solle es nicht persönlich nehmen und ihr Ehemann solle sie finanziell unterstützen. Die Antragstellerin habe die Kündigung aus zwei Gründen sachlich nicht nachvollziehen können. Zunächst sei in ihrem Dienstvertrag eine Befristung bis 6. April 2009 vorgesehen gewesen. Sie sei allerdings über diese Befristung hinaus beschäftigt gewesen und dann am Ende des Monats gekündigt worden. Außerdem sei in ihrem Kündigungsschreiben der Vorschlag enthalten gewesen, dass die Antragstellerin auf Werkvertragsbasis weiterarbeiten könne. Meiner Meinung nach habe die Kündigung nichts mit ihrer Leistung und Qualifikation zu tun. Die Anschuldigungen ihr gegenüber seien nicht nachvollziehbar und gerechtfertigt, da sie nicht mit den gehörigen Informationen und notwendigen Unterstützungen versorgt worden sei. Sie habe zwanzig Jahre Berufserfahrung, ein derart frauenfeindliches Klima habe sie allerdings noch nie erlebt.

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

Herr F sei ein Mitarbeiter der Geschäftsstelle in ... (Dienstort in ...) und sei für den Vertrieb in ... zuständig. Er unterliege somit dem ... Arbeitsrecht. Die Antragstellerin

habe ihren Dienstort in ... (Österreich). Sie sollte in Österreich den Vertrieb aufbauen. Aufgrund der Weihnachtsfeiertage und der damit verbundenen unlaubsbedingten Abwesenheit des Geschäftsführers in ... sei im beiderseitigen Einvernehmen der Dienstbeginn der Antragstellerin mit 7. Jänner 2009 in ... vereinbart worden. Der Antragstellerin sei auch ein Dienstauto angeboten worden. Die Antragsgegnerin habe ein Referenzfahrzeug (Y, Z) als Dienstfahrzeug (ohne Aufzahlung) zur Verfügung gestellt. Wenn Mitarbeiter/innen eine Sonderausstattung, Extras oder ein größeres Fahrzeug (... , ..., etc.) wünschen würden, dann zahlen die Mitarbeiter/innen die Differenz der Leasingrate zwischen Referenzfahrzeug und der Leasingrate des frei gewählten Fahrzeuges. Die Antragstellerin habe einen Y gewählt. Leider habe der Fahrzeughändler der Antragsgegnerin Lieferschwierigkeiten gehabt, sodass das Dienstfahrzeug erst Ende Februar zur Verfügung gestanden wäre. Der Z wäre Anfang Jänner zur Verfügung gestanden. In der Zwischenzeit habe die Antragstellerin mit ihrem Privatfahrzeug auf Kilometergeldbasis Dienstfahrten verrichtet. Ende Februar wäre das Dienstfahrzeug zur Verfügung gestanden. Die Antragstellerin habe allerdings darauf verzichtet und habe der Verrichtung von Dienstfahrten mit dem Privatfahrzeug gegen Kilometergeld den Vorzug gegeben. Fahrten zwischen dem Wohnort und der Dienststelle sowie diesbezügliche Heimfahrten seien laut Kollektivvertrag (KV) und Steuergesetzgebung Privatfahrten, d.h. die diesbezüglichen Treibstoffkosten seien privat zu bezahlen (sowohl mit dem Dienstfahrzeug als auch mit dem Privatfahrzeug). Die Dienstfahrzeuge würden von einem externen Dienstleister verwaltet werden. In jedem Fall der Beendigung des Leasingvertrages werde das Leasingfahrzeug von dem Dienstleister versteigert. Der Dienstgeber könne keine verbindlichen Zusagen über den Ankauf eines bestimmten Leasingfahrzeuges durch den/die Dienstnehmer/in abgeben. Die Antragstellerin sei von Herrn G (war alle 2 Wochen für jeweils 3 Tage in ...) und Herrn D intensiv in ... eingeschult worden. Da die Antragstellerin Unsicherheiten in Kundengesprächen gezeigt habe, sei sie von den ... Mitarbeitern, Herrn Dipl.-Ing. H und Herrn Mag. I, zu Kunden/innen regelmäßig begleitet worden, obwohl diese Herren nicht im Vertrieb tätig seien. Dies sollte der Antragstellerin den Einstieg in die IT-Welt erleichtern. Weiters sei die Antragstellerin bereits vor Beginn ihres Dienstverhältnisses im Dezember zur Weihnachtsfeier in ... auf Kosten der Antragsgegnerin (Flug, Hotel und Abendessen) eingeladen worden. Dies sollte auch den Einstieg in das neue Unternehmen erleichtern und ein Kennenlernen der neuen Kollegen/innen in einer ungezwungenen Atmosphäre er-

möglichen. Leider hätten die Einschulungsmaßnahmen und die Hilfestellung im Vertrieb keinerlei positive Ergebnisse gebracht. Da die Antragsgegnerin ein sehr kleines Unternehmen (drei Mitarbeiter/innen inklusive Vertrieb in ...) und der Erfolg des Unternehmens von einem effizienten Vertrieb unmittelbar abhängig sei, habe sich die Geschäftsführung gezwungen gesehen, das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin zu beenden, zumal auch das Einkommen der Antragstellerin in einem Bereich gelegen sei, der rasche Erfolge erfordert habe. Das Einkommen der Antragstellerin sei um rd. 100% über dem Einkommen der (männlichen) Mitarbeiter in ... gelegen. Weiters weise die Geschäftsführung entschieden die Behauptung der Antragstellerin zurück, dass ihre Person betreffende, diskriminierende Äußerungen von der Geschäftsführung und/oder Mitarbeitern der Antragsgegnerin getätigt worden seien. Die Geschäftsführung habe nach der intensiven Einschulungsphase, auch aufgrund des hohen Einkommens der Antragstellerin, Ergebnisse und zumindest das Aufzeigen von Geschäftschancen regelmäßig eingefordert.

Im Weiteren hat sich die Antragstellerin an die GAW zur Beratung und Unterstützung gewandt. Die GAW hat daraufhin eine Erwiderung zur Stellungnahme der Antragsgegnerin eingebracht und den Antrag um eine Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Geschlechts ergänzt:

Herr F sei am 1.1.2009 nach den vorliegenden Informationen ursprünglich in Österreich angestellt gewesen. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin werde vorgebracht, dass auf Grund der urlaubsbedingten Abwesenheit des Geschäftsführers in beiderseitigem Einvernehmen der Dienstbeginn der Antragstellerin mit dem 7. Jänner 2010 vereinbart worden sei. Laut der Antragstellerin habe keine beidseitige Vereinbarung stattgefunden. Sie sei vor vollendete Tatsachen gestellt worden. Die Antragstellerin hätte einen früheren Eintritt bevorzugt, schließlich habe sie sich jedoch mit der Situation abgefunden. Der Antragstellerin sei seitens der Antragsgegnerin ein Dienstauto angeboten worden. Grundsätzlich stelle der Arbeitgeber Dienstautos der Marke Y und Z zur Verfügung. Der Antragstellerin sei ein Dienstwagen der Marke Y zugesichert worden. Später sei jedoch mitgeteilt worden, dass die Marke Y nicht verfügbar sei und ihr daher nur die Marke Z angeboten werden könne. Der angebotene Z sei das geringwertigere Auto gewesen und sie sei auf Grund dessen nicht auf dieses Angebot eingegangen. Zusätzlich sei ihr mitgeteilt worden, dass sie im Fall einer Arbeitgeberkündigung das Auto kaufen müsse. Der ehemalige Kollege der Antrag-

stellerin, Herr F, sei keinen derartigen Konditionen bezüglich seines Firmenwagens unterworfen gewesen und habe auch ein wesentlich höherwertiges Fahrzeug zur Verfügung gestellt bekommen, einen V. All diese Faktoren und vor allem, da die Diskussion über das Dienstauto bereits zu viel Arbeitszeit in Anspruch genommen habe, habe es der Antragstellerin für sinnvoll erscheinen lassen, die Diskussion zu beenden und ihr eigenes Auto für derartige Fahrten zu nützen. Weiters werde in der Stellungnahme angegeben, dass die Antragstellerin von Herrn G und Herrn D intensiv eingeschult worden sei. Die Antragstellerin bestreite, dass sie trotz dieser Einschulung in Kunden/innengesprächen gezeigt habe. Die Antragstellerin sei für den Verkauf eingestellt worden. Keineswegs sei vereinbart worden, dass sie inhaltlich im IT-Bereich tätig sein hätte müssen. Vielmehr hätten ihre Arbeitskollegen, Herr Dipl.-Ing. H und Herr Mag. I, sie bei den Verkaufsgesprächen inhaltlich begleiten sollen. Sie habe sogar trotz mangelnder Einschulung in die Produktwelt keine Probleme bei Kunden/innengesprächen gehabt und habe sich in ihrem Arbeitsbereich gut zu Recht gefunden. Die Antragstellerin habe zwanzig Jahre Verkaufserfahrung, was auch ihrem Lebenslauf und Dienstzeugnis ihrer vorherigen Arbeitsstelle zu entnehmen ist. Gerade aus diesem Grund sei sie abgeworben worden. Nach den der GAW vorliegenden Informationen habe die Antragstellerin über ein Grundgehalt von € 2.700 brutto verfügt, sowie über eine für den Vertrieb üblichen Provision zu 100%, die bis zum Sommer 2009 vorgesehen gewesen sei. Es sei festzuhalten, dass es sich bei den in der Stellungnahme angesprochenen Arbeitskollegen um Herrn Mag. I und Herrn Dipl.-Ing. H handeln müsste. Diese seien im Gegensatz zur Antragstellerin nicht im Vertrieb tätig und wesentlich jünger (ca. 30-33 Jahre alt). Sie könnten daher kaum dieselbe Arbeitserfahrung vorweisen und hätten auch ein anderes Arbeitsbetätigungsfeld. Die GAW gehe daher nach den derzeit vorliegenden Informationen davon aus, dass die Antragstellerin nicht korrekt entlohnt worden sei.

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

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass man ihr gegenüber Äußerungen wie „Frauen und Technik, das geht gar nicht!“ und „Dein Ehemann soll Dich erhalten!“, gefallen sind. Die Antragstellerin zeigte sich noch in der mündlichen Befragung trotz der langen Zeitspanne nach ihrer Kündigung von diesen frauenfeindlichen Äußerungen zutiefst betroffen. In der Befragung hat die Antragstellerin glaubhaft dargelegt, dass die Geschäftsführung der Antragsgegnerin sich mit ihr nach der Übermittlung der Kündigung zusammengesetzt hat und alles Notwendige für die Übergabe ihrer Arbeit zu klären. Im Zuge dessen sind von Seiten eines Geschäftsführers diese Äußerungen gefallen.

Die weiteren Vorwürfe der Antragstellerin in Zusammenhang mit den sonstigen Arbeitsbedingungen konnten von dieser dem erkennenden Senat nicht glaubhaft gemacht werden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung konnte weder in Zusammenhang mit dem Firmenauto noch im späteren Dienstantritt gesehen werden. Die Antragsgegnerin hat ihren Geschäftsbetrieb bis zum 6. Jänner geschlossen. Aus diesem Grund wurde die Antragstellerin nachvollziehbarerweise erst mit dem 7. Jänner angestellt und hatte an diesem Tag ihren Dienstantritt. In dieser gängigen Vorgangsweise der Antragsgegnerin kann keine Diskriminierung erblickt werden. Zu den Vorwürfen der Antragstellerin in Zusammenhang mit dem Firmenauto ist festzuhalten, dass dem Senat I der GBK die Vereinbarung zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin vorliegt, dass diese ausdrücklich auf die Benützung des Dienstautos verzichtet und der Benutzung ihres eigenen Pkws den Vorzug gibt. Im Verfahren kam klar hervor, dass man der Antragstellerin ein Dienstauto zur Verfügung ge-

stellt hätte. Der von ihr gewünschte Y hätte aber eine längere Wartezeit bzgl. der Lieferung benötigt. So lange wollte die Antragstellerin nicht warten, den alternativ angebotenen Z wollte sie nicht annehmen. Letztlich hat sich die Antragstellerin freiwillig dafür entschieden, ihr eigenes Fahrzeug für Firmenzwecke zu benutzen. Es kann der Antragsgegnerin nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass die Antragstellerin die Lieferung des Dienstautos nicht abgewartet hat. Dass einem männlichen Kollegen in ... statt dem der Antragsgegnerin zur Verfügung gestellten Y bzw. Z ein V bereitgestellt worden ist, kann für die Überprüfung einer Diskriminierung nicht herangezogen werden. Dieser männliche Kollege ist in ... beschäftigt und unterliegt dem ... Arbeitsrecht. Nach der EuGH-Judikatur wird eine Vergleichsmöglichkeit nicht zugelassen.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** in Hinblick auf die abfälligen Äußerungen gegenüber der Antragstellerin liegt daher vor.

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

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall ist das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden.

Im Antrag der Antragstellerin wurde der Antragsgegnerin vorgeworfen, dass die Kündigung nichts mit ihrer Leistung und Qualifikation zu tun habe. Die Kündigung sei überhaupt nicht nachvollziehbar und gerechtfertigt, da man die Antragstellerin nicht mit den für den Geschäftserfolg notwendigen Informationen und der firmeninternen Unterstützung versorgt habe.

Die Antragstellerin hat während ihrer Befragung nochmals darauf verwiesen, dass sie den „wahren“ Beendigungsgrund in ihrem Geschlecht sehe, da man bei der Beendi-

gung angeboten habe, auf Werkvertragsbasis weiterhin für die Antragsgegnerin zu arbeiten. Die Kündigung sei trotz der Schwierigkeiten mit der Informationsweitergabe an sie völlig überraschend gekommen. Sie habe zu diesem Zeitpunkt weitere Kunden/innentermine vereinbart gehabt. Ihr bis dahin befristetes Dienstverhältnis sei auch in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergegangen und schließlich kurze Zeit später beendet worden. Das sei für sie ein kompletter Widerspruch gewesen.

Es war daher zu prüfen, ob die Antragsgegnerin beweisen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist.

Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Mittlerweile sei die Antragsgegnerin auf null zurückgefahren. Man habe ursprünglich eine Vertriebsstruktur bezüglich IT-Dienstleistung ähnlich wie in ... auch in Österreich aufbauen wollen. Dafür habe man Vertriebsmitarbeiter/innen gesucht. Es werden bei der Antragsgegnerin keine „Pakete“ an die Kunden/innen verkauft, vielmehr werden die IT-Dienstleistungen individuell auf die Bedürfnisse der einzelnen Kunden/innen zugeschnitten. Man hat sich für die Antragstellerin entschieden, da sie der Geschäftsleitung glaubhaft versichert hatte, dass sie sehr gute Kontakte hat und sehr gut in die Vernetzungskultur in Österreich eingebettet ist. Es war der Antragsgegnerin sehr wichtig, jemanden einzustellen, der über die entsprechenden Kontakte zu Unternehmen in Österreich verfügt.

Nach Durchführung des Verfahrens geht der Senat I der GBK davon aus, dass das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin deshalb beendet worden ist, da sie nicht den wirtschaftlichen Vorstellungen der Antragsgegnerin entsprochen hat. Andererseits dürfte auch die Antragstellerin falsche Vorstellung über ihren neuen Arbeitsplatz und den zusammengehörenden Aufgaben gehabt haben. Es entstand im Ermittlungsverfahren der Eindruck, dass der Versuch auch in Österreich eine Vertriebschiene bzgl. IT-Dienstleistungen aufzubauen nicht gut durchdacht und vorbereitet war. Natürlich ist es für die Antragstellerin sehr unangenehm gewesen, dass sie sich von der Antragsgegnerin hat abwerben lassen und einen guten Arbeitsplatz aufgegeben hat. Eine geschlechtsspezifische Dimension bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann allerdings nicht erblickt werden. Das Hauptproblem für das Scheitern in diesem Projekt lag nach Ansicht des erkennenden Senates an Kommunikationsschwierigkeiten, zum Teil falschen Vorstellungen der Antragstellerin über den Ablauf dieses Ver-

triebssystems bei der Antragsgegnerin und der zu gering eingeplanten Zeit bis zum erfolgreichen Anlaufen des Projekts.

Dass das Geschlecht keine Rolle bei der Kündigung der Antragstellerin gespielt hat, sieht man auch daran, dass die Antragsgegnerin das befristete Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis hat übergehen lassen, obwohl bereits zu diesem Zeitpunkt man von Seiten der Antragsgegnerin mit den Leistungen der Antragstellerin nicht zufrieden gewesen ist. Da man auf die Fähigkeiten der Antragstellerin vertraut hat, wurde ihr Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes überführt. Anderenfalls hätte die Antragsgegnerin ganz einfach das befristete Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen müssen. Dass die Antragsgegnerin dieses Vertriebsprojekt aus wirtschaftlichen Gründen nicht weiter geführt hat, und diesem nicht mehr Zeit eingeräumt hat, hat nichts mit dem Geschlecht der Antragstellerin zu tun.

Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte.

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

Wien, 7. Juni 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK