

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 6. März 2012 über das von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) am 22. September 2010 eingebrachte Verlangen für **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung** gemäß **§ 3 Z 4 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X**, 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 Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung durch X gemäß § 3 Z 4 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Abschließend gelangt der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau Mag.^a A nicht auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch X gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes gemäß § 13 GIBG wurde von der GAW im Laufe des Verfahrens zurückgezogen.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW für Frau Mag.^a A (Antragstellerin) eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 19. Februar 2008 bei X (Antragsgegnerin) in der Abteilung Y in ... gearbeitet habe. Sie habe internationale Projekte, vor allem im ... Bereich betreut, hier insbesondere den ... Tochterverein, da sie selbst aus ... stamme. Ihre unmittelbare Vorgesetzte sei die Leiterin der Abteilung Y, Frau B. Die wöchentliche Arbeitszeit der Antragstellerin habe zunächst 16 Wochenstunden, seit September 2008 20 Wochenstunden betragen, wobei eine Arbeitszeit von Montag bis Donnerstag, jeweils 8 bis 13 Uhr, als Normalarbeitszeit vereinbart sei. Die Antragstellerin habe von Beginn ihres Dienstverhältnisses an regelmäßig einige Stunden mehr als die vereinbarte Wochenstundenzahl gearbeitet. Aufgrund des hohen Arbeitsanfalles in ihrer Abteilung habe es Anfang 2009 Gespräche zwischen der Antragstellerin und Frau B über eine Erhöhung der Arbeitszeit der Antragstellerin auf 25 Wochenstunden gegeben. Möglich sollte dies durch das Ausscheiden einer ... Kollegin mit einer Arbeitszeit von 30 Wochenstunden werden, von denen 5 Wochenstunden an die Antragstellerin gehen und ein/e neue/r Mitarbeiter/in mit 25 Wochenstunden angestellt werden sollte. Die Antragstellerin habe sich diese Erhöhung der Arbeitszeit gewünscht, weil ihr die Arbeit Spaß gemacht habe und sie der Meinung gewesen sei, dass sich die tatsächlich von ihr geleistete Arbeitszeit auch im Gehalt wiederfinden sollte. Für die von ihr geleisteten Mehrstunden sei nämlich seitens der Antragsgegnerin ausschließlich Zeitausgleich gewährt worden, der aber aufgrund des starken Arbeitsanfalles in der Praxis oft schwer konsumiert werden habe können. Es bestehe auch ein gewisser Druck, Mehrstunden zu leisten, andererseits werde die Konsumation von Zeitausgleich nach der Wahrnehmung der Antragstellerin nicht gerne gesehen, wenn auch letztlich bewilligt. Die Erhöhung der Arbeitszeit der Antragstellerin sei durch Frau B zunächst in Aussicht gestellt worden. Ende März 2009 habe Frau B der Antragstellerin jedoch mitgeteilt, dass seitens der Antragsgegnerin doch keine Bereitschaft bestünde, ihre Arbeitszeit auf 25 Wochenstunden zu erhöhen. Grund dafür sei, dass jene Kollegin, die neu angestellt werden würde, nicht eine Arbeitszeit in der Höhe von 25, sondern 30 Wochenstunden wünsche. Die neue ... Kollegin, Frau C, sei sodann ab April 2009 mit 30 Wochenstunden angestellt worden. Außerdem habe die Antragstellerin, die aus Platzgründen ursprünglich nicht im Zimmer mit ihren ... Kolleginnen gesessen sei, aber nach Ausscheiden ihrer Kollegin deren Platz bezogen habe, auf Anweisung von Frau B diesen Platz wieder räumen habe müssen. Sodann sei sie als dienstältere Kollegin nicht im

Zimmer der ... Mitarbeiterinnen gesessen, Frau C hingegen schon. Seit Februar 2009 sei sie- gemeinsam mit zwei Kolleginnen - auch für die Betreuung von ... zuständig, in einem anderen Zimmer gesessen. Im Juli 2009 sei ihr aufgefallen, dass sie von der Liste der für ... zuständigen Mitarbeiterinnen gestrichen worden sei, ohne dass sie vorinformiert worden sei. Sie habe sich diesbezüglich an Frau B gewandt und habe um Offenheit gebeten, da sie nicht gewusst habe, wie diese Streichung zu deuten sei. In dem daraufhin stattfindenden Gespräch habe Frau B ausdrücklich erwähnt, dass die Stundenaufstockung der Antragstellerin im Frühjahr 2009 deshalb nicht erfolgt sei, da sie drei Kinder hätte und zu erwarten wäre, dass sie öfters abwesend sein werde. Über diese Aussage sei die Antragstellerin entsetzt gewesen, da sie seit ihrem Arbeitsbeginn im Februar 2008 regelmäßig Mehrarbeit geleistet habe, keine längeren familienbedingten Abwesenheitszeiten aufgewiesen habe und aufgrund des Zeitausgleichs für die in hohem Ausmaß anfallenden Mehrstunden nicht einmal ihren Jahresurlaub komplett verbraucht habe. Ab dem Zeitpunkt Juli 2009 habe jedenfalls offiziell Frau C statt der Antragstellerin ... betreut. Trotzdem sei sie faktisch gezwungen gewesen, auch weiterhin ... zu betreuen, wenn die zwei zuständigen Kolleginnen abwesend gewesen seien. Die Verweigerung der Stundenaufstockung mit der später mitgeteilten Begründung, nämlich der befürchteten familienbedingten Abwesenheiten wegen ihrer Kinder, habe die Antragstellerin als diskriminierend empfunden. Außerdem habe sie dies auch als Zurückweisung eines verstärkten beruflichen Engagements ihrerseits bei der Antragsgegnerin gesehen, zu dem sie sehr motiviert gewesen wäre. Dies sei verständlicher Weise auch mit einer gewissen Enttäuschung verbunden gewesen. Da sie dadurch berufliche Kapazitäten frei gehabt habe, habe sie nach dieser Absage begonnen, sich wieder nebenberuflich journalistisch zu betätigen, dies auch mit großem Erfolg. Sie habe dies auch bereits von Juni 2008 bis Februar 2009 getan, als ihr Vertrag bei der Antragsgegnerin noch 16 bzw. dann 20 Wochenstunden umfasst habe. Am 2. Juni 2010 sei von Frau B eine interne Projektmanagementausbildung in der Abteilung vorgestellt worden. Aus der Abteilung sollten nach dem Wunsch von Frau B drei Angestellte diese Ausbildung machen dürfen, je eine Person aus ..., ... und Zudem habe Frau B mitgeteilt, dass sie entschieden habe, dass bei der Teilnehmer/innenauswahl Mitarbeiter/innen mit Kindern außer Betracht blieben, da diese nicht so flexibel seien. Auf Nachfrage einer Kollegin betreffend den Ausschluss von Mitarbeitern/innen mit Kindern habe Frau B präzisiert, dass dies ihre persönliche Entscheidung sei. Auch bei mehreren

anderen Gelegenheiten habe die Antragstellerin abwertende Äußerungen von Frau B betreffend die Vereinbarkeit von Schwangerschaft bzw. Elternschaft mit der Tätigkeit bei der Antragsgegnerin wahrgenommen. So habe Frau B beispielsweise einmal bei einem Sektumtrunk anlässlich der Geburtstagsfeier einer Kollegin der Antragstellerin März 2009 gemeint, nun „werde sich ja verraten“, ob eine Mitarbeiterin aufgrund der Verweigerung von Sektkonsum schwanger sei. Der Vorfall betreffend die Auswahl von Mitarbeitern/innen für die interne Projektmanagementausbildung habe die Antragstellerin bewogen, die Unterstützung der GAW zu suchen, die daraufhin ein Schreiben an die Antragsgegnerin gerichtet habe. Die dazu eingetretene Stellungnahme der Antragsgegnerin habe vor allem aufgrund der Unterstellung, sie sei nicht flexibel und bei Nachmittagsmeetings mit Besuchern/innen aus den von ihr betreuten Ländern „niemals anwesend gewesen, obwohl dies gewünscht gewesen wäre“, der Antragstellerin bewirkt, eine derartige Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zu der Antragsgegnerin bewirkt, dass sie eine Auflösung des Dienstverhältnisses angestrebt habe. Das Bemühen der Antragstellerin um eine einvernehmliche Lösung ihres Dienstverhältnisses sei bisher erfolglos geblieben. Die Antragsgegnerin stimme einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses nämlich nur unter der Bedingung zu, dass die Antragstellerin kein Verfahren bei der GBK einleite.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahmen der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragsgegnerin mache dieser Vorfall in mehrfacher Weise sehr betroffen, da Gleichbehandlung und Familienfreundlichkeit hohe Werte in ihrer Organisation seien. Es werde ein offenes Gesprächsklima gepflegt und die Tatsache, dass eine ihrer Mitarbeiterinnen die Hilfe der GAW in Anspruch nehmen müsse, treffe sie sehr. Die Antragstellerin sei am 19. Februar 2008 eingetreten und sei zweimal befristet gewesen. Ihre Arbeitszeit sei ab September 2008 auf 20 Stunden pro Woche erhöht worden. Anfang 2009 habe es Gespräche wegen der Erhöhung der Arbeitszeit auf 25 Stunden gegeben, aber die Antragstellerin habe diese Erhöhung abgelehnt, da sie auch noch schriftstellerisch tätig sei. Im Mitarbeitergespräch vom 13. Oktober 2009 habe sie Frau B informiert, dass sie erst ab April 2010 in der Lage sei, auf 25 Stunden pro Woche zu erhöhen. Im Juli 2009 sei es zu Verschiebungen der Aufgaben gekommen. Da ... ein sehr kleiner Aufgabenbereich sei und bei drei Ansprechperso-

nen weder die notwendige Effizienz noch geforderte Qualität für unsere Partner/innen sichergestellt sei, habe die Antragsgegnerin diesen Bereich auf zwei Mitarbeiterinnen aufgeteilt. Diese Maßnahme stehe aber weder mit der Arbeitsqualität noch mit der Familiensituation der Antragstellerin in irgendeinem Zusammenhang. Es seien die Zeitaufzeichnungen der Antragstellerin geprüft worden und es werde mitgeteilt, dass sie im Jahre 2009 durchschnittlich 9,5 Mehrstunden (nicht Überstunden) pro Monat geleistet habe. Die Antragstellerin habe üblicherweise 22,2 Stunden im Durchschnitt pro Woche im ersten Halbjahr 2009 gearbeitet. Es habe ein durchschnittliches Kontingent an Zeitguthaben im ersten Halbjahr von ca. 39 Stunden am Monatsende bestanden, welches die Antragstellerin im Juli 2009 komplett abgebaut habe. In unserer Organisation gebe es eine Gleitzeitvereinbarung, alle Mitarbeiter/innen könnten bis zu 20 Stunden pro Monat Zeitguthaben aufbauen, das maximale Zeitguthaben dürfe 60 Stunden nicht überschreiten und sollte einmal jährlich bis auf +/- 10 Stunden abgebaut werden. Im Rahmen dieser Gleitzeitregelung mit Durchrechnungsmöglichkeit müssen auch keine Mehrstunden ausbezahlt werden, sofern sie abgebaut werden können. Es sei nicht richtig, dass Frau B von der Antragstellerin verlangt habe, dass sie Mehrstunden machen müsse. Die Kollegen/innen dürfen und können Mehrstunden machen, die durch Zeitausgleich wieder abgebaut werden und davon habe die Antragstellerin - wie auch die meisten anderen Mitarbeiter/innen - Gebrauch gemacht. Alle Anträge der Antragstellerin zum Zeitausgleichkonsum seien genehmigt worden, und es habe diesbezüglich keinerlei Vorbehalte von Frau B gegeben. Leider sei es so gewesen, dass die Antragstellerin für Meetings an Nachmittagen mit Besuchern/innen aus von ihr betreuten Ländern nicht sehr flexibel gewesen sei und keine Zeit dafür gehabt habe und auch niemals anwesend gewesen sei, obwohl dies gewünscht gewesen wäre. Es sei nicht richtig, dass Frau B auf Grund der Tatsache, dass Frau A drei Kinder gehabt habe, ihr weniger zugetraut habe. Die Antragsgegnerin sei mit den Arbeitsleistungen der Antragstellerin außerordentlich zufrieden gewesen. Gerade aufgrund ihrer guten Arbeitsleistungen sei sie ausgewählt worden, im Redaktionsteam zur Erstellung eines zweimal jährlich erscheinenden ... Magazins mitzuarbeiten, um ihr unter anderem ein weiteres anspruchsvolles und interessantes Aufgabengebiet zuzuteilen. Bei dieser Gelegenheit werde noch einmal festgehalten, dass die Antragsgegnerin ganz besonders auf die Wünsche, Unterhalts- und Sorgepflichten der Dienstnehmer/innen mit Kindern Rücksicht nehme und dies auch sehr geschätzt werde. Die von Frau B vorgestellte „Projektmanage-

mentausbildung" sei nur für Mitarbeiter/innen angeboten worden, die diese Ausbildung anschließend in der Praxis umsetzen können und die die definierten Kriterien erfüllen würden. Dem Wunsch von Frau B, dass drei Mitarbeiter/innen von ihrer Abteilung daran teilnehmen sollten (ihre Kriterien waren dabei pro Sprache eine Mitarbeiter/in und möglichst hohe Wochenstunden), obwohl in dieser Abteilung keine Projektarbeit erfolge, sei von den Entscheidungsträgern/innen aufgrund der nicht erfüllten Teilnahmekriterien nicht entsprochen worden. Für die in Ihrem Schreiben zitierten Äußerungen habe sich Frau B bei den Mitarbeiterinnen, bereits entschuldigt, die Aussagen seien unglücklich gewählt worden und sie würden ihr Leid tun. Frau B pflege ein sehr freundschaftliches und offenes Verhältnis in ihrem Team, es werde über alles gesprochen und diskutiert. Als Beispiele zur Erfüllung der Arbeitsbedingungen und Gewährung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gemäß GIBG werde wie folgt angeführt:

An der „Projektmanagementausbildung“ hätten in den letzten eineinhalb Jahren nachweislich acht Teilzeitmitarbeiterinnen mit Kindern teilgenommen. Diese Mitarbeiterinnen würden in entsprechenden Projekten arbeiten und die Ausbildung sei daher betrieblich notwendig gewesen. Es gebe bei der Antragsgegnerin ein allen Mitarbeitern/innen zugängliches Aus- und Weiterbildungsprogramm. Dieses Aus- und Weiterbildungsprogramm werde bei der Veröffentlichung zusätzlich allen Mitarbeitern/innen in Karenz übermittelt mit der Einladung an den Veranstaltungen teilzunehmen. Im Jahr 2010 seien in diesem Rahmen beispielsweise 15 Veranstaltungen in Wien angeboten worden. Die Antragstellerin habe an zweien teilgenommen. Stellenausschreibungen würden ebenfalls den Mitarbeitern/innen in Karenz zugänglich gemacht werden, damit dies sich jederzeit bewerben können, falls die Positionen für sie interessant seien. Die Mitarbeiter/innen in Karenz würden jährlich zur Weihnachtsfeier eingeladen und grundsätzlich über wichtige betriebliche Ereignisse und Veränderungen informiert werden. Mittlerweile gebe es über 100 verschiedene Arbeitszeitmodelle, welche den Mitarbeitern/innen zur Verfügung stehen, mit denen man auf die Wünsche der Familien und deren Erfordernisse ganz besonders Rücksicht nehmen könne. Die Antragsgegnerin lege großen Wert auf Gleichbehandlung und lehne jede Form der Diskriminierung ab. Aufgrund dieses Vorfalles werde man verstärkt auf das GIBG hinweisen und die Führungskräfte weiterhin entsprechend schulen. Es werde außerordentlich bedauert, dass die Antragstellerin nicht zuerst

das Gespräch mit Frau B oder einem/r Mitarbeiter/in von Human Resources gewählt habe.

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 **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.¹

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. Nach § 3 GIBG dürfen das Bestehen oder Nichtbestehen einer Ehe, der Umstand, ob man Kinder hat, etc. bei der Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung nicht zum Anlass für eine Benachteiligung genommen werden.²

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände

¹ Vgl. Rebhahn in Rebhahn, GIBG, § 3 Rz 129 ff

² Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antraggegnerin obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt. Der Senat I der GBK überprüfte im Verfahren die Angaben der Antragstellerin sowie das Vorbringen der Antragsgegnerin bzgl. des Vorwurfes der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Gewährung von Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung.

Im Ermittlungsverfahren wurde von allen befragten Auskunftspersonen übereinstimmend bestätigt, dass die Vorgesetzte der Antragstellerin, den Umstand, ob ein/e Mitarbeiter/in Kinder hat oder nicht, als eines von drei Auswahlkriterien, neben den Sprachkenntnissen und der Wochenstundenanzahl des/r Mitarbeiters/in, zur Auswahl für eine Projektmanagementausbildung herangezogen worden ist.

Die Antragsgegnerin verwehrt sich gegen den Vorwurf, dass derartige Seminare nur Mitarbeitern/innen ohne Kinder und/oder in Vollzeitbeschäftigung zustehen würden. Auswahlkriterium für die Teilnahme an der Projektmanagementausbildung war, dass man entsprechende Projekte betreut, und daher auch diese Ausbildung benötigt. Die Vorgehensweise von Frau B sei nicht richtig und nicht im Sinne der Antragsgegnerin gewesen.

Es stellte sich für den erkennenden Senat die Frage, ob sich die Antragsgegnerin das Verhalten von Frau B zurechnen lassen muss. Die Befragungen ergaben, dass im Arbeitsalltag diskriminierende Äußerungen in Bezug auf den Familienstand der Mitarbeiterinnen in dieser Abteilung gefallen sind, die allesamt im Verfahren nie bestritten worden sind. Frau B, die mittlerweile pensioniert ist, war über 30 Jahre lang Mitarbeiterin der Antragsgegnerin und etliche Jahre als Führungskraft in der Organisation tätig. Sie ist von der Antragsgegnerin im Laufe der Jahre gefördert bzw. befördert worden, und in der Organisation bis zu ihrer Pensionierung geblieben. Nach Auffassung des Senates I der GBK macht eine Führungskraft nicht wiederholt diskriminierende Äußerungen, wenn sie nicht wüsste, dass diese, wenn auch nicht offiziell, toleriert werden. Es zeigt sich ganz klar, dass bei den Führungskräften Nachholbedarf in Hinblick auf das GIBG gibt. Solche Äußerungen, die von Führungskräften, die unter anderem die Antragsgegnerin auch nach außen hin vertreten, gegen Mitarbei-

terinnen mit Betreuungspflichten bzw. in Teilzeit gemacht werden, zeigen eine gewisses Gedankengut auf. Es müsste für eine Führungskraft klar und ganz offensichtlich sein, dass derartige Äußerungen im Arbeitsalltag völlig unpassend sind. Grundsätzlich sind Auswahlkriterien für die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen weder am Familienstand noch an der Wochenstundenanzahl der Mitarbeiter/innen festzumachen. Das Verhalten von Frau B ist der Antragsgegnerin zuzurechnen.

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

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 Antragsgegnerin glaubhaft darlegen, dass man die Antragsgegnerin weder in ihrem Wunsch auf Stundenaufstockung noch beim Abzug vom Aufgabengebiet „...“ diskriminiert hat.

Die Angaben der Antragsgegnerin wurden sowohl von den befragten Auskunftspersonen als auch durch die dem Senat I der GBK vorgelegte Unterlagen belegt. Der Antragstellerin wurde zweimal eine Stundenaufstockung angeboten, die sie jedoch nachweislich abgelehnt hat. Der Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ist daher nicht nachvollziehbar gewesen. Es mag durchaus sein, dass der Vorschlag der Antragsgegnerin zu einem Zeitpunkt gekommen ist, der für die Antragstellerin nicht passend war, aber dass ein/e Arbeitgeber/in nur dann ein Angebot zur Stundenaufstockung machen kann, wenn es auch für den/die Mitarbeiter/in passend ist, übersteigt die Fürsorgepflicht bei Weitem. Es wäre ansonsten ein wirtschaftliches Agieren durch den/die Arbeitgeber/in nur äußerst schwierig.

In Hinblick auf den Vorwurf des Entzuges des Aufgabengebietes „...“ durch die Vorgesetzte der Antragstellerin aus diskriminierenden Gründen ist zu sagen, dass die Abberufung aus diesem Tätigkeitsbereich aus sachlich nachvollziehbaren Gründen erfolgt ist. Die Bearbeitung dieses Aufgabengebietes durch 3 Mitarbeiterinnen wurde auf Grund der Größe des Landes auf Dauer als nicht zielführend und effizient angesehen. Die Abteilungsleiterin der Antragstellerin hat vor ihrer Entscheidung mit den Kolleginnen der Antragstellerin Rücksprache gehalten, ob sie ihre Einschätzung teilen. Die getroffene Entscheidung kann daher nicht als unsachlich angesehen werden. Laut den Angaben einer Auskunftsperson gab es einen flexiblen Arbeitsanfall, wodurch zeitweise auf einem Gebiet mehr zu tun war und dann wieder weniger. Dass eine Führungskraft die Anzahl der Mitarbeiter bei der Bearbeitung eines Aufgabengebietes bestimmt, ist eine sachlich begründet.

Der weitere Vorwurf der Antragstellerin in Zusammenhang mit den sonstigen Arbeitsbedingungen konnte von dieser dem erkennenden Senat nicht glaubhaft gemacht werden. Eine geschlechtsspezifische Diskriminierung im Zusammenhang mit der Zimmerzuteilung hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin liegt daher **nicht** 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. Wird einem Auftrag nach § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz nicht nachgekommen, kann jeder 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 seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag** zur **Verwirklichung des Gleichbehand-**

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

Teilzeitkräfte der Antragsgegnerin sowie Mitarbeiter/innen mit Kinderbetreuungs-
pflichten sind besonders auf Aus-und Weiterbildungsmaßnahmen hinzuweisen. Das
Schulungsangebot an die Mitarbeiter/innen hat in transparenter Weise zu erfolgen,
die Auswahlkriterien für eine Schulungsmaßnahme sind den Mitarbeitern/innen be-
kanntzugeben.

Wien, 6. März 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK