

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 18. Juni 2012 über den am 16. Dezember 2010 von **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) sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch ihre Arbeitgeberin, X GmbH, diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch ihre Arbeitgeberin, X GmbH, diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In ihrem Antrag brachte die Antragstellerin vor, dass sie seit 1. Februar 2010 bei der Antragsgegnerin als Außendienstmitarbeiterin beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis sei am 26. November 2010 durch ungerechtfertigte Entlassung beendet worden.

Im Zusammenhang mit der Festsetzung des Entgelts liege eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Folgendes habe sich zugetragen:

Trotz ihrer tatsächlichen regelmäßigen Arbeitszeit im Ausmaß einer Vollzeitkraft, in ihrem schriftlichen Dienstvertrag sei eine Normalarbeitszeit von 20 Stunden pro Woche festgehalten gewesen, habe ihr monatliches Fixum bis zuletzt 500,- Euro brutto pro Monat betragen. Auf ihre Anfrage im September 2010 hin, warum ihr Dienstvertrag und das monatliche Fixum nicht den tatsächlichen Verhältnissen angepasst werde, wo doch sämtliche ihrer männlichen Arbeitskollegen bei gleicher Arbeitszeit über Dienstverträge als Vollarbeitszeitkräfte inkl. eines monatlichen Fixums in Höhe von 1.000,- Euro brutto verfügt hätten, habe der Prokurist des Unternehmens, Hr. B, mitgeteilt: „Na, weil Sie eine Frau sind“.

Als die Antragstellerin Herrn B mitgeteilt habe, dass sie sich in dieser Angelegenheit an die Kammer für Arbeiter und Angestellte für ... wenden würde, habe sie die schriftliche Zusage für ein monatliches Fixum in Höhe von 1.000,- Euro brutto, allerdings erst ab dem 1. Jänner 2011, erhalten. Eine sonstige Änderung ihres Dienstvertrages sei nicht vorgenommen worden.

Mit Schreiben vom 24. März 2011 ergänzte die Antragstellerin ihren Antrag dahingehend, dass sowohl in Zusammenhang mit der Festsetzung ihres Entgelts als auch in Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes vorliege.

Hinsichtlich der Sachverhaltsangaben verweise sie auf ihren Antrag, wonach ihr monatliches Fixum mit 500,- Euro brutto bemessen worden sei, wohingegen sämtliche ihrer männlichen Arbeitskollegen einen Vollzeit-Dienstvertrag mit einem monatlichen Fixum von 1.000,- Euro brutto erhalten hätten.

Zwar sei ihr auf ihre diesbezügliche Anfrage im September 2010 hin eine entsprechende Anhebung ihres Fixums zugesagt worden, dies jedoch erst mit Wirkung ab 1. Jänner 2011. Auf Grund dieser Rahmenumstände gehe die Antragstellerin daher auch davon aus, dass ihre ungerechtfertigte Entlassung durch die Tatsache, dass sie sich die diskriminierenden Umstände bei der Entgeltbemessung nicht gefallen habe lassen und dadurch höhere Kosten auf die Antragsgegnerin zugekommen wären, motiviert gewesen sei.

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

Im Jänner 2010 habe der damalige geschäftsführende Gesellschafter der Antragsgegnerin, Herr C, die Antragstellerin im Lokal eines Kunden der Firma kennengelernt. Nachdem die Antragsgegnerin zu diesem Zeitpunkt gerade Außendienstmitarbeiter gesucht habe und die Antragstellerin geeignet erschienen sei, habe Herr C der Antragstellerin einen Posten als Vertreterin mit einer Wochenarbeitszeit von 20 Stunden angeboten. Die Antragstellerin habe eingewilligt und ihr Dienstverhältnis bei der Antragsgegnerin mit 1. Februar 2010 begonnen.

Der Dienstvertrag sei auf 20 Stunden pro Woche ausgestellt worden. Außerdem sei eindeutig festgestellt worden, dass etwaige Mehr- oder Überstundenleistungen in der freien Entscheidung des Mitarbeiters lägen und durch das variable Provisionseinkommen abgedeckt seien. Des Weiteren habe die Antragstellerin – neben der eigentlichen Provision – auch eine Prämie in der Höhe von zusätzlich je 250,- Euro bei Erreichen eines Gesamtumsatzes von 12.000,- Euro bzw. 18.000,- Euro erhalten. Außerdem habe die Antragstellerin vereinbart, dass sie mit ihrem Privatwagen arbeiten wolle, um so dadurch zusätzlich auch Anspruch auf Kilometergeld zu haben.

Solche Vereinbarungen seien nicht unüblich und seien auch mit männlichen Mitarbeitern getroffen worden. Auf Wunsch würden von Seiten der Antragsgegnerin auch Verträge mit männlichen Vertretern vorgelegt werden können.

Anfang September 2010 habe die Antragstellerin Herrn B darauf angesprochen, dass ihr PKW kaputt sei und sie einen PKW kaufen müsse. Leider habe sie nicht das notwendige Geld dazu und habe nachgefragt, ob ihr die Firma das Geld leihen könnte.

Nach telefonischer Rücksprache und auf Vorschlag des Herrn C habe Herr B mündlich mit der Antragstellerin vereinbart, dass ihr die Antragsgegnerin 3.000,- Euro als Akonto überweise. Dieses Akonto werde in monatlichen Raten von 300,- Euro vom Gehalt rückgerechnet.

Sollte die Antragstellerin allerdings einen Monatsumsatz von 18.000,- Euro überschreiten, käme eine zusätzliche Sonderprämie von 300,- Euro zur Auszahlung, so dass die Firma sich praktisch die Auto-Rate von 300,- Euro selbst bezahlen würde. Werde allerdings ein Monatsumsatz von 15.000,- Euro unterschritten, werde der gesamte Rest des Akontos fällig gestellt. Die Antragstellerin habe eingewilligt.

Am Freitag, den 8. Oktober 2010, habe die Antragstellerin mit ihrem Verkaufsleiter Herrn D bezüglich einer Gehaltsanpassung gesprochen. Sie habe eine Erhöhung des Grundgehalts auf 1.000,- Euro erhalten wollen (statt der umsatzgestaffelten Prämien).

Herr D habe Herrn B über diesen Wunsch am Montag, den 11. Oktober 2010, informiert. Nach Rücksprache mit Herrn C habe dieser zugestimmt, dass es mit Jänner 2011 zu dieser Änderung kommen würde. Dann seien die Antragstellerin und die Personalverrechnung von dieser Entscheidung informiert worden.

Nachdem sich der Umsatz der Antragstellerin im Monat Oktober 2010 deutlich unter 15.000,- Euro befunden habe, hätte es zu dem vereinbarten Abzug des gesamten fälligen Restes des noch offenen Akontos kommen sollen.

Da die Antragstellerin dies nicht eingesehen habe, habe sie Kontakt mit der AK aufgenommen und gegenüber der Firma ein sehr reserviertes Verhalten zu Tage gelegt. Am 20. Oktober 2010 sei es dazugekommen, dass die Buchhalterin Frau E Herrn B darauf angesprochen habe, dass ein Kunde der der Antragstellerin – welcher eine Mahnung über eine nicht bezahlte Rechnung bekommen gehabt habe – der Antragsgegnerin einen von der Antragstellerin unterschriebenen Kassa-Eingangsbetrag zugesandt habe.

Herr B habe die Antragstellerin darauf angesprochen, und sie habe behauptet, dass sie das inkassierte Geld in der Firma abgeliefert habe. Herr B habe von ihr einen Beleg für die Abgabe an die Firma verlangt. Die Antragstellerin habe eingewilligt und versprochen, dass sie spätestens am 23. Oktober den Beleg vorweisen würde.

Nachdem bis zum Montag, den 25. Oktober 2010, die Antragstellerin nicht in der Firma erschienen und gleichzeitig ein weiterer Fall eines Kunden aufgetreten sei, in welchem eine Kundenzahlung an die Antragstellerin nicht in der Firma abgeliefert worden sei, sei die Antragstellerin angerufen und aufgefordert worden, dass sie ultimatim noch am selben Tag bis 16.00 Uhr in der Firma zu erscheinen habe.

Die Antragstellerin habe zunächst zugesagt, habe aber bei einem weiteren Anruf festgestellt „dass sie nicht in die Firma kommen wolle“. Herr B habe ihr erneut die dienstliche Anweisung, bis 16.00 Uhr in der Firma zu erscheinen, gegeben und sie vor Konsequenzen, falls sie das nicht tun würde, gewarnt. Daraufhin sei sie weder erreichbar gewesen noch zu dem festgelegten Termin erschienen.

Stattdessen habe sie Herrn B am 25. Oktober 2010 um 21.08 Uhr ein E-Mail geschickt, in welchem sie ihm kurz und bündig mitgeteilt habe, dass sie krank sei.

Auf Grund des Nichterscheinens (Arbeitsverweigerung) und auch der aus Sicht der Antragsgegnerin unterschlagenen Kundengelder habe er die Antragstellerin am 26. Oktober 2010 entlassen.

Eine Anzeige bei der Polizei wegen Veruntreuung sei am 3. Dezember 2010 erfolgt.

Die Angaben der Antragstellerin, dass Herr B sie – in welcher Art auch immer – diskriminiert habe, bestreite er auf das heftigste. Vielmehr nehme Herr B an, dass die Antragstellerin sich für die Entlassung revanchieren wolle und ihn deswegen verunglimpfe.

Dies könnte man auch aus der Tatsache ableiten, dass erstmals ein mit 10. Dezember 2010 datiertes Schreiben der Antragstellerin den Vorwurf der Diskriminierung enthalten habe – also eine Woche nachdem Herr B die Anzeige bei der Polizei gegen die Antragstellerin eingebracht 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 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 GmbH**, 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 das 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 Be-

handlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Eingangs wird zunächst darauf hingewiesen, dass es hinsichtlich der Antragsgegnerin im Laufe des gegenständlichen Verfahrens zu einem Betriebsübergang¹ gekommen ist. Dieser liegt vor, wenn ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil entgeltlich oder unentgeltlich übereignet wird. Entscheidend ist, dass der bestehende Betrieb im Wesentlichen unverändert mit der bisherigen Organisationsstruktur, den vorhandenen Betriebsmitteln und dem bestehenden Kundenstock vom/von der neuen Betreiber/in (Arbeitgeber/in) weitergeführt wird.

Nach den Angaben des nunmehrigen Geschäftsführers, Herrn F, sei der Kaufvertrag für die Antragsgegnerin am 9. Mai 2011 rückwirkend mit 1. April 2011 unterzeichnet worden. Die Antragsgegnerin sei nun hundertprozentige Tochter der Y GmbH. Es sei das gesamte Personal übernommen worden. Die Antragstellerin habe der nunmehrige Geschäftsführer nicht gekannt, da sie zum Zeitpunkt der Übernahme nicht mehr bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen sei. Die Verfahren betreffend die Antragstellerin seien ihm ebenfalls bis zur Übermittlung der Unterlagen durch die Geschäftsführung des Senates I der GBK nicht bekannt gewesen.

Der Niederlassungsleiter der Antragsgegnerin, Herr G, gab in der mündlichen Befragung an, dass von Herrn B in der Übergangszeit das Thema gestreift worden sei, allerdings sei eher auf die Unterschlagung, die die Antragstellerin angeblich durchgeführt habe, hingewiesen worden. Es seien auch Schreiben vom Rechtsanwalt gekommen bzw. sei das Verfahren bezüglich Unterschlagung eingestellt worden.

Der erkennende Senat hält hierzu fest, dass der Umfang der arbeitsrechtlichen Haftung des/der Erwerbers/Erwerberin davon abhängt, ob das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Betriebsüberganges noch aufrecht oder bereits beendet ist. Ist das Dienstverhältnis – wie im gegenständlichen Fall – nicht mehr aufrecht, haftet der/die Erwer-

¹ Ein Betriebsübergang liegt vor, wenn ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil entgeltlich oder unentgeltlich übereignet wird. Eine Übereignung eines Betriebes oder Betriebsteiles ist nach der Rechtsprechung z.B. der Verkauf eines Betriebes.

ber/in für Altschulden nur insoweit, als er/sie sie kannte oder kennen musste – wovon nach Ansicht des Senates I der GBK jedenfalls auszugehen ist. Außerdem ist die Haftung des/der Erwerbers/Erwerberin für Schulden betragsmäßig mit dem Wert des übernommenen Unternehmens begrenzt. Der Umfang der arbeitsrechtlichen Haftung des/der alten Betreibers/Betreiberin hängt ebenfalls davon ab, ob das Dienstverhältnis im Zeitpunkt des Betriebsüberganges aufrecht oder bereits beendet ist. Ist das Dienstverhältnis nicht mehr aufrecht, ist der/die alte Betreiber/in weiterhin Schuldner/in und haftet unbeschränkt.²

Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des vorliegenden Sachverhaltes insbesondere mit der Frage konfrontiert, ob die Antragstellerin im Vergleich zu den männlichen Außendienstmitarbeitern aus unsachlichen Gründen weniger verdient hat.

Die Antragstellerin brachte in der mündlichen Befragung vor, dass laut Herrn C der 20-Stunden-Vertrag zur Probe für die ersten drei Monate gewesen sei. Es sei jedoch von Anfang an ein 40 Stunden Job gewesen, insbesondere da es geheißen habe, wenn sie unter acht Stunden arbeiten würde, würde sie keine Diäten und kein Kilometergeld bekommen.

Auf Nachfrage des erkennenden Senates zu ihrem Arbeitsausmaß gab die Antragstellerin an, dass sie größere Gebiete als die anderen gehabt habe. Ihr seien große Gebiete mit wenigen Kunden/Kundinnen übergeben worden. Somit habe sie fast mehr gearbeitet. Wenn sie beispielsweise in ... gewesen sei, sei sie alleine an einem Tag 13, 14 Stunden unterwegs gewesen. Außerdem habe sie Schulungen im Ausmaß von ca. 40 Wochenstunden gehabt.

Die Antragstellerin erklärte, auf Grundlage dieses 20-Stunden-Vertrages neun Monate gearbeitet zu haben. Dann sei ein Verkaufsleiter, Herr D, gekommen. Diesen habe die Antragstellerin darauf angesprochen, ob es normal sei, dass sie nur 500,- Euro verdiene. Er habe dies verneint und gesagt, dass alle 1.000,- Euro bekämen. Herr D sei mit ihr gemeinsam zu Herrn B gegangen. Dieser habe den Geschäftsführer angerufen und dabei auf Lautsprecher geschaltet. Herr C habe zum Anliegen der Antragstellerin gemeint: „Die soll froh sein, dass sie überhaupt etwas kriegt, das ist eine

² Vgl. hierzu die Information der Wirtschaftskammern Österreichs zu arbeitsrechtlicher Haftung bei Betriebsübergang: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=449834&dstid=7228

Frau. Die soll die Tutteln raushängen lassen und dann wird sie mehr verkaufen, dann kommt sie auf's gleiche Geld.“

Eine befragte Auskunftsperson hielt den diesbezüglichen Ausführungen der Antragstellerin entgegen, dass es kein Gespräch in Anwesenheit der Antragstellerin gegeben habe. Herr B habe Herrn D in sein Büro gebeten und über Lautsprecher mit Herrn C telefoniert, welcher dem Wunsch der Antragstellerin, das Grundgehalt auf 1.000,- Euro anzuheben, grundsätzlich zugestimmt habe. Statt der Umsatzerreichungsprämie von zweimal 250,- Euro wären ab Jänner 2011 fix 1.000,- Euro ausbezahlt worden. Während dieses Telefonates seien keine Aussagen gefallen wie beispielsweise, dass der Grund für die schlechtere Bezahlung der Antragstellerin wäre, dass sie eine Frau wäre.

Eine weitere befragte Auskunftsperson gab wiederum an, dass die Antragstellerin beim gegenständlichen Telefonat anwesend gewesen sei und seitens Herrn C die Aussage getroffen worden sei, dass sie weniger bekomme, weil sie eine Frau sei und froh sein solle, dass sie überhaupt bei der Antragsgegnerin arbeiten dürfe. Zudem habe Herr C öfter öffentlich in der Firma Aussagen getätigt wie „Packt's eure Töpfe aus, dann verkauft's was“.

Eine weitere Auskunftsperson bestätigte diese Wahrnehmung dahingehend, dass Herr C dem ordinären Wort zugetan sei.

Der Senat I der GBK hält auf Grundlage der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen zusammenfassend fest, dass den glaubwürdigen Angaben der Antragstellerin zu folgen war, wonach sie im Vergleich zu den männlichen Außendienstmitarbeitern trotz gleichem Aufgabengebiet und faktisch gleichem Arbeitsausmaß von 40 Wochenstunden ein geringeres Fixum erhalten habe und diese Schlechterstellung seitens Herrn C damit argumentiert worden sei, dass die Antragstellerin eine Frau sei.

In diesem Zusammenhang gibt der erkennende Senat zu bedenken, dass eine Erhöhung des Grundgehaltes mit Jänner 2011 auf 1.000,- Euro bei gleichzeitiger Streichung der Prämien den Umstand, dass die Antragstellerin tatsächlich 40 Wochenstunden gearbeitet hat, außer Acht gelassen und im Hinblick auf die weiteren Ent-

geltbestandteile zu einer Benachteiligung der Antragstellerin gegenüber ihren männlichen Kollegen geführt hätte.

Der Antragsgegnerin ist es nach Ansicht des erkennenden Senates nicht gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin in ihren Tätigkeiten entsprechendes Grundgehalt erhalten hat.

Vielmehr gelangte der Senat I der GBK zu der Auffassung, dass das von den befragten Auskunftspersonen beschriebene Entgeltsystem nicht den Kriterien einer effizienten und modernen Personal- und Organisationsentwicklung, die sowohl für die Arbeitgeberin als auch für die Arbeitnehmer/innen eine nachvollziehbare und überprüfbare Entgeltfestsetzung und -entwicklung ermöglicht, entsprach.

Es liegt folglich eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts** 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 GmbH**, 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 durch fristlose Entlassung beendet.

Die Antragstellerin äußerte in ihrem Antrag und in der mündlichen Befragung Bedenken gegen die Motive der Antragsgegnerin. Sie gehe davon aus, dass ihre Entlassung damit in Zusammenhang stehe, dass sie sich die diskriminierenden Umstände bei der Entgeltbemessung nicht gefallen lassen habe wollen.

Die von der Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe wurden von der Antragsgegnerin in der schriftlichen Stellungnahme bestritten.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragstellerin nicht auf Grund ihrer Forderung nach einer Gehaltsanpassung entlassen worden ist.

Die im gegenständlichen Verfahren als Entlassungsgrund 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.

Eine **Diskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** liegt daher **nicht** vor.

Wien, 18. Juni 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK