



Senat I der Gleichbehandlungskommission

**Prüfungsergebnis gemäß §11 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 10. August 2005 über das am 22. Dezember 2004 eingelangte Verlangen der Regionalanwaltschaft ... (R-GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung durch ihre Arbeitgeberin, die **X Gesellschaft mbH** bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 129/2001- hat in Folge die Zusatzbezeichnung "alt") bzw. **§ 3 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 66/2004- hat in Folge die Zusatzbezeichnung „neu“) und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG (alt)** bzw. **§ 3 Zif 6 GIBG (neu)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG (alt) bzw. § 12 GBK/GAW-G (neu) i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der Regionalanwaltschaft ... (R-GAW) wurde im wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 1.10.2000 bei der X Gesellschaft mbH ... angestellt sei.

Laut Dienstvertrag vom 20.7.2000 sei sie nach einem Vorstellungsgespräch mit dem Personalleiter, Herrn Dr. B, als Sekretärin ... mit einem monatlichen Bruttoentgelt in Höhe von ATS 19.250,-- beschäftigt worden. Im weiteren sei eine Indexanpassung entsprechend dem Kollektivvertrag (KV) der Eisen- und Metallwarenindustrie vereinbart worden. Dr. B habe in diesem Gespräch betont, dass alle Mitarbeiter ein geringeres Einstiegsgehalt hätten, wobei binnen 3 Jahren die von ihr gewünschte Gehaltshöhe von ATS 28.000,-- erreicht werden könne.

Frau A sei bis Ende Februar 2004 zunächst unter der Leitung von Herrn DI Dr. C, dann unter Herrn Prof. Mag. Dr. D tätig gewesen, wobei ihr Tätigkeitsbereich den einer Projektassistentin und nicht den einer Sekretärin umfasst habe. Sie sei für den Aufbau des administrativen Bereichs allein verantwortlich gewesen und habe neben den herkömmlichen Sekretariatsbereich auch noch darüber hinaus gehende, höherqualifizierte Tätigkeiten zu verrichten gehabt. Ihre Haupttätigkeitsbereiche seien das Projektcontrolling sowie die laufende Projektüberwachung hinsichtlich der Kosten und Ressourcen gewesen.

In einem mit Herrn DI Dr. C im November 2000 geführten Mitarbeitergespräch habe sie aufgrund ihrer im Vergleich zur reinen Sekretariatstätigkeit höherqualifizierten Tätigkeit versucht, eine korrekte Festsetzung ihres Gehaltes sowie eine Richtigstellung ihrer Funktionsbezeichnung zu erreichen, wobei ihr dieser versichert habe, sich für eine Gehaltsanpassung einzusetzen. Die von ihr geforderten 30 % seien ihm jedoch zu hoch erschienen.

Nach dem Austritt von Herrn DI Dr. C sei diesem Herr Mag. Dr. D nachgefolgt. Im März 2001 habe Frau A diesen über die mit seinem Vorgänger getroffene Vereinbarung informiert. Mag. Dr. D habe dies dann mit dem Personalleiter, Herrn Dr. B besprochen, wobei sich herausgestellt habe, dass sein Vorgänger dieses Anliegen niemals weitergeleitet habe.

In Folge habe sich Herr Mag. Dr. D für eine Gehaltserhöhung eingesetzt und habe ihr Ende März 2001 mitgeteilt, dass Herr Dr. B dieser in Höhe von 10% zugestimmt habe, wobei diese sich tatsächlich auf 7% belaufen habe, da die Indexanpassung 3% betragen habe. Herr Mag. Dr. D habe sich auch bereit erklärt, sich für die restlichen 20% einzusetzen, welche jeweils auf die nächsten zwei Jahre aufgeteilt werden würden, sprich sie würde in jedem weiteren Jahr 10% erhalten. Diese zwei Gehaltserhöhungen seien jedoch in weiterer Folge nicht mehr durchgeführt worden.

Ab September 2001 habe es zwischen Herrn Mag. Dr. D und Frau A immer mehr Konflikte gegeben. In einem im November geführten Mitarbeitergespräch habe er von ihr verlangt, dass sie Mineralwasserkisten schleppen und diese unter ihrem Schreibtisch lagern solle. Sie habe dies abgelehnt. In einem weiteren Mitarbeitergespräch, das auch im November geführt worden sei, habe er sich zunächst an sein Versprechen, sich für eine Gehaltserhöhung einzusetzen, nicht mehr erinnern können. Er habe jedoch gemeint, dass er aufgrund ihrer

Weigerung, seinen Anweisungen Folge zu leisten, nicht mehr bereit sei, einer solchen zuzustimmen.

Im Oktober 2002 sei Frau A zum Mitglied des Betriebsrates gewählt worden, wobei sie während ihrer Kandidatur mit diversen abfälligen Bemerkungen seitens Herrn Mag. Dr. D konfrontiert worden sei. Hierbei habe es sich um die erste Betriebsratswahl im Unternehmen gehandelt.

Herr Mag. Dr. D habe auch kein Geheimnis daraus gemacht, dass er in seiner Abteilung keinen Betriebsrat wünsche.

In einem weiteren Mitarbeitergespräch im November 2002 habe Herr Mag. Dr. D ihr mitgeteilt, dass er einer Gehaltsanhebung nicht zustimmen würde, da sie unter anderem so viele Fehler gemacht habe, wobei dieser Vorwurf seinerseits nicht untermauert habe werden können. Sie sei eine schwierige Mitarbeiterin, führe seine Anweisungen nicht aus und darüber hinaus übe sie in ihrer Arbeitszeit Betriebsratsstätigkeiten aus und verbringe daher weniger Arbeitszeit bei ihm. Es sei ihr im weiteren auch eine Prämie verwehrt geblieben, das, obwohl sie sich für die Organisation eines großen Wirtschaftssymposiums sehr eingesetzt habe.

Im März 2003 habe Frau A mit dem neu bestellten Geschäftsführer, Herrn Mag. Dr. E, bezüglich des ihrer Ansicht nach falsch festgesetzten Gehalts, ein Gespräch geführt. Herr Mag. Dr. E habe in diesem Gespräch jedoch darauf hingewiesen, dass die Einstufungsgehälter beim Vorstellungsgespräch mit Herrn Dr. B reine Verhandlungssache seien und wer schlecht verhandle sei selber schuld. Wer mit seinem Gehalt unzufrieden sei, könne ja kündigen, denn die X sei keine Institution, in welcher Mitarbeiter Karriere machen könnten. Als Geschäftsführer könne er sich nur danach richten, was ihm der jeweilige Vorgesetzte mitteile. Die Zustimmung zu einer Gehaltserhöhung sei von der Arbeitsbeurteilung und dem Sozialverhalten abhängig.

Im Juni 2003 habe die AK die Geschäftsführung informiert, dass Frau A an der Betriebsratsausbildung ... fix teilnehmen könne. Es sei im Zuge dessen um eine schriftliche Zustimmung ersucht worden, wobei diese ohne Verständigung von Frau A abgelehnt worden sei. Seitens des Betriebsratsvorsitzenden sei bei der Geschäftsführung ein Antrag auf Bildungsfreistellung für den Besuch der Betriebsratsausbildung ... gestellt worden. Zwar sei dieser Antrag genehmigt worden, Frau A habe jedoch von Herrn Dr. B ein Schreiben mit der Mitteilung erhalten, dass sie ab August 2003 von der Gebietskrankenkasse abgemeldet sei

und ab diesen Zeitpunkt kein Entgelt mehr erhalten würde. Da sich dieser Konflikt mit der Geschäftsführung nicht habe regeln lassen, habe sie sich veranlasst gesehen, diese Vorgangsweise in den Medien kundzutun.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei Frau A um eine alleinerziehende Mutter von 3 Kindern handle, sei ihr seitens der Arbeitskammer ein vorübergehendes Dienstverhältnis angeboten worden, um somit den Weiterbestand der Sozialversicherung für die 3 Monate ihrer Ausbildung zu garantieren.

Ein weiteres Gespräch mit der Geschäftsführung bezüglich ihres Entgelts habe auch Ende September 2003 zu keinem Ergebnis geführt.

Im Gespräch, welches sie mit Herrn Mag. Dr. D, Herrn Dr. B sowie den beiden geschäftsführenden Personen im Dezember 2003 geführt habe, habe sie bezüglich der Entgeltfrage von Herrn Mag. Dr. D die Antwort erhalten, dass sie im Jahr 2000 als Sekretärin eingestellt worden sei und auch die entsprechenden Sekretärinentätigkeiten verrichte. Er sei mit ihr unzufrieden und sie sei bei den Kollegen aufgrund ihrer Betriebsrattätigkeit ohnehin so unbeliebt. Daher sei er zu keiner Entgeltanhebung bereit. Die ablehnende Haltung bezüglich der Genehmigung der Bildungsfreistellung sei von Herrn Mag. Dr. E so begründet worden, dass sie eine wertvolle Mitarbeiterin sei und Herr Mag. Dr. D nicht so lange auf sie verzichten habe können. Die Zeit, um eine Ersatzperson zu finden, sei als zu kurz empfunden worden.

In einer Besprechung am 26.1.2004 seien die von Frau A erhobenen Mobbingvorwürfe gegenüber Herrn Dr. B und Herrn Mag. Dr. D seitens eines Mobbingberaters des ÖGB bestätigt worden und in Folge habe Frau A am 1.3.2004 in das Zentrum ... unter der Leitung von Herrn Dr. F gewechselt.

Dort habe ihr Tätigkeitsbereich neben dem bisherigen Projektcontrolling auch noch die Vermarktung der in den Projekten entwickelten Produkte, die Öffentlichkeitsarbeit als auch die Wartung und das Design der Homepages ... umfasst.

Am 28.1.2004 sei von Herrn Dr. F ein E-Mail an die Geschäftsführung ergangen, in welchem die künftigen Arbeitsbereiche von Frau A angeführt worden seien. Bei ihrem Dienstantritt sei mit Herrn Dr. F gemeinsam ein Tätigkeitsprofil für die neue Arbeitsstelle definiert worden und er habe ihr zugesichert, sich für eine korrekte Gehaltsfestsetzung einzusetzen.

In einem Schreiben vom 5.3.2004 sei ihr jedoch mitgeteilt worden, dass bis auf eine prozentuale Neuaufteilung ihrer Arbeitszeit auf die verschiedenen

Arbeitsbereiche ihr Dienstvertrag unverändert bliebe. Ihre Enttäuschung sei groß gewesen, da sie sowohl auf eine Abänderung ihrer Berufsbezeichnung „Sekretärin“ auf „Assistentin“ als auch auf eine ihrem Tätigkeitsbereich entsprechende Gehaltsfestsetzung gehofft habe.

Es sei für sie nach wie vor unklar geblieben, nach welchen Kriterien die Höhe ihres Gehaltes berechnet werde.

Am 15.6.2004 sei bei der R-GAW ein Schreiben eingelangt, im welchem seitens der X darauf hingewiesen worden sei, dass diese mangels verbindlichen Kollektivvertrages keinerlei zwingenden Bestimmungen unterworfen sei- die Entlohnung richte sich nach einigen Parametern, wie Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, Zuständigkeiten oder Arbeitsprofile. Frau A sei nach wie vor -entsprechend dem Wortlaut ihres Dienstvertrages- der Gruppe der Sekretärinnen zuzuordnen.

In dem am 29.9.2004 geführten Gespräch mit den beiden Geschäftsführern der X sei wiederum betont worden, dass die Höhe des Entgelts ausschließlich Verhandlungssache und ein diesbezügliches Anliegen an den unmittelbaren Vorgesetzten zu richten sei. Eine Beurteilung, ob Mitarbeiter eine Gehaltserhöhung verdienen, liege in dessen Ermessen. Herr Dr. B sei in der Vorzeit Geschäftsführer gewesen und habe es nicht als notwendig erachtet, ein Arbeitsbewertungssystem einzuführen.

Im weiteren sei in diesem Gespräch vorgebracht worden, dass eine Bewertung der Tätigkeit von Frau A ohnedies nicht möglich sei, da keine zweite Person dieselbe Tätigkeit ausübe. Im übrigen sei bekannt, dass Frau A so schwierig sei und es gäbe mit ihr nur Probleme - zudem sei sie als Betriebsrätin zu 17% teilfreigestellt und könne daher nicht für weniger Arbeit mehr Geld verdienen.

Im Verlangen der R-GAW wird ergänzend angeführt, dass der Aufgabenbereich der Sekretärin einfache Aufgaben, wie Noteneingaben, Terminkoordinationen, Stundenplaneinteilungen oder auch Büromaterialbestellungen umfasse. Die X verfüge über kein einheitliches Arbeitsbewertungssystem, keinen KV und damit verbundene Einstufungsmodalitäten. Obwohl Frau A ihr Anliegen an die oberste Führungsebene herangetragen habe, habe es keine Überprüfung der Vorgangsweise im Unternehmen gegeben.

Im Zuge der mündlichen Befragung durch den Senat I bestätigte Frau A im wesentlichen ihre Angaben im Verlangen der Regionalanwaltschaft und gab

ergänzend an, dass die Stelle über das AMS ausgeschrieben gewesen sei. Sie sei für 35 Stunden beschäftigt gewesen.

Es sei um unterstützende Tätigkeiten im Sekretariat gegangen und Herr Dr. B habe beim Vorstellungstermin zu ihr gemeint, dass sie aufgrund ihrer Ingenieurausbildung für Sekretariatsarbeiten überqualifiziert sei. Das Haus befinde sich jedoch im Aufbau, nach einer gewissen Zeit wäre dann sicher eine Stelle frei, wo sie ihrer Qualifikation gemäß hinkommen könne.

Ab dem Zeitpunkt ihrer Betriebsratskandidatur hätten die Schikanen durch Herrn Mag. Dr. D begonnen.

Sie habe mehrmals mit ihm bezüglich ihrer Einstufung gesprochen, nämlich dass sie keinen einzigen Tag im Sekretariat gesessen sei und auch nie herkömmlich Sekretariatsarbeiten erledigt habe. Er habe nur darauf gemeint, dass das Einstiegsgehalt Verhandlungssache sei und sie habe leider schlecht verhandelt. Es gebe niemanden, der auch vor ihrer Zeit vergleichbare Tätigkeiten auf drei Gebieten (Marketing, Controlling und Homepagebetreuung) ausgeübt habe bzw. ausübe.

Als es dann zur Abmeldung seitens Herrn Dr. B aufgrund ihrer Betriebsratsausbildung gekommen sei, sei sie zunächst der Ansicht gewesen, dass es sich hierbei nur um einen Irrtum handeln könne. Sie sei jedoch definitiv abgemeldet worden, wobei sie daraufhin sämtliche Hebel in Bewegung gesetzt habe. Diese Vorgangsweise sei in einem Zeitungsartikel veröffentlicht worden, was jedoch ihren Kollegen, der Geschäftsführung und ihrem Vorgesetzten nicht gefallen habe, da diese der Meinung waren, dass das dort Geschriebene gar nicht stimme und sie damit das Image der X zerstört habe. Im weiteren sei sie unter Druck gesetzt worden, diesen Artikel zu widerrufen. Sie habe sich jedoch geweigert- erst mit dem Nachdruck, dass ein zweiter Zeitungsartikel folgen solle, sei sie wieder angemeldet worden.

Vor ihrem Wechsel in die Abteilung von Herrn Dr. F seien seitens Herrn Mag. Dr. D böse Gerüchte über sie verbreitet worden, sodass Herr Dr. F sehr vorsichtig geworden sei. Sie habe mit Herrn Dr. F von Anfang an ein gutes Auskommen gehabt. Er habe sie auch zum Umsteigen motiviert. Ihr Aufgabengebiet sei in dieser Abteilung erweitert worden.

Am Beginn habe er ihr versichert, dass er sich für sie einsetzen werde. Er habe sich mit Herrn Dr. B in Verbindung gesetzt, der gemeint habe, dass sie so schwierig sei und er ihr den Zeitungsartikel noch immer übel nehme. Daher dürfe

sie nicht mit einer Gehaltserhöhung rechnen, da sie sowieso nur unterstützende Tätigkeiten mache.

Sie habe ihre Aufgaben jedoch völlig selbständig und ohne Unterstützung erfüllt. Für die nächste Betriebsratswahl habe sie sich nicht mehr aufstellen lassen, da es ihr persönlich sehr viel geschadet habe. Für das Mitarbeitergespräch gebe es Richtlinien, in welchen angeführt sei, dass das Gehalt nicht Gegenstand des Gespräches sein darf.

In der schriftlichen Stellungnahme der X GmbH wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die im Verlangen der R-GAW angeführten Vorwürfe einer Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes von Frau A mangels vergleichbarer männlicher Kollegen bestritten würden.

Es gehe hierbei höchstens um Entlohnungsfragen und um Fragen der Rechtsfolgen aus einem Betriebsratsmandat- dieses hätte mit einer Diskriminierung nach dem GIBG nichts zu tun. Betreffend der Entlohnung werde seitens der Regionalanwältin selbst zugegeben, dass es keinen Kollektivvertrag gebe. Wenn eine Gehaltserhöhung abgelehnt worden sei, so habe dies nichts mit Mobbing zu tun.

Hinsichtlich der Erwartung von Frau A, dass ihre Berufsbezeichnung abgeändert werde, sei es unerfindlich, was dies mit dem GIBG zu tun habe.

Wesentlich sei, dass es keinen Kollektivvertrag gebe und auch kein System der vertraglichen Gehaltsstaffelung, also insbesondere auch keine internen Beschäftigungsgruppen. Die letzt angeführte Tatsache vermag den Vorwurf der mangelnden Transparenz und die Vermutung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts jedoch nicht zu rechtfertigen.

Frau A sei als Sekretärin eingestellt worden. Je nach Verhandlungsergebnis, welches jede einzelne Sekretärin erziele, würden die Gehälter zwischen €1.218,-- und €2.530,-- liegen. Sie liege daher im Durchschnitt.

Da im Sekretariat ausschließlich Frauen angestellt seien, sei sie daher nicht schlechter gestellt, wie Männer in vergleichbaren Positionen- solche Männer gebe es nämlich nicht.

Frau A sei ausschließlich Sekretärin und habe dieselben Tätigkeiten auszuüben, wie Sekretärinnen ... auch.

Eine Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung durch die GBK ergänzend an, dass das Aufgabenprofil einer Sekretärin unterschiedlich sei, je nachdem wo diese ... tätig sei. ...

Ihres Wissens nach habe Projekt Controlling, Kostencontrolling oder Ressourcen Überwachung nicht zum Aufgabenbereich von Frau A gezählt. Es seien lediglich SAP-Ausdrucke ... vorzubereiten.

Bezüglich der Gehaltsfestsetzung gab er an, dass es mangels gültigem Kollektivvertrag eine Gruppeneinteilung in Sekretärinnen ... gebe. In diesen Gruppen gebe es Bandbreiten.

Hinsichtlich der Gehaltsfestsetzung werde der Bewerber nach seiner Erwartungshaltung gefragt. In den meisten Fällen sei es so, dass die Bewerber/innen Vorstellungen hätten, die nicht zur Gänze erfüllt werden könnten.

Im weiteren werde im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche unter anderem auch das Gehalt angesprochen. In den Leitlinien für die Mitarbeitergespräche sei ein diesbezüglicher Gesprächspunkt nicht festgehalten.

Es werde abhängig von Leistung, Einsatz und Effizienz ein Gehaltserhöhungsvorschlag vom direkten Vorgesetzten an den Personalisten gerichtet. Frau A betreffend habe es einen Gehaltserhöhungswunsch an Herrn Mag. Dr. D gegeben, der dann weitestgehend akzeptiert worden sei- dies sei jedoch in keinem Zusammenhang mit einer Änderung der Funktion passiert.

Es sei nicht ausgeschlossen, dass sich eine Sekretärin ... entwickeln könne. Das Gehalt einer Sekretärin schwanke je nach Dienstjahren, Berufserfahrung, Effizienz, Effektivität und Arbeitszufriedenheit.

Die Bildungsfreistellung von Frau A betreffend sei nach formaler Richtigkeit genehmigt worden. Das Arbeitsverfassungsgesetz sehe in diesem Fall vor, dass der Betriebsrat als Organ ein diesbezügliches Ansuchen stellen müsse. Da solch ein Ansuchen nicht vorgelegen sei, habe man als Arbeitgeber nicht wissen können, ob der Betriebsrat dies wolle oder nicht. Im weiteren sei dem Arbeitsverfassungsgesetz zu entnehmen, dass für den Zeitraum der Bildungsfreistellung der Dienstnehmer abzumelden sei. Frau A sei davon nicht informiert worden.

Nach Angaben des Personalchefs gebe es keine Arbeitsplatzbeschreibung bzw. Stellenbeschreibung in einem Dienstvertrag, in welchem die Funktion definiert



sei. Es werde im Einstellungs- und Mitarbeitergespräch darauf Bezug genommen, was die Tätigkeit ausmache.

Gehaltserhöhungen und Prämienzahlungen für besondere Leistungen würden ab 1.1. jeden Jahres auf Basis des im Oktober geführten Mitarbeitergespräches durchgeführt. Ein diesbezüglicher Vorschlag ergehe seitens des direkten Vorgesetzten. Im Rahmen jährlicher Budgetgespräche würden die Gehaltserhöhungen und Prämien festgehalten. Die Ausschüttung hänge vom Verlauf des Mitarbeitergespräches und den Leistungen der Mitarbeiter ab. Auch teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter/innen hätten Prämien bekommen.

Für eine Gehaltseinstufung seien das Alter, die Berufserfahrung, die Schulbildung und das Auftreten entscheidend- dies werde vom jeweiligen Kostenstellenverantwortlichen bewertet. Ein klassisches Bewertungssystem bzw. Anrechnungssystem gebe es nicht.

Die weiters befragte Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung durch die GBK ... an, dass sie die Leitung ... innehabe. Bei ihr habe sie die Tätigkeiten einer Sekretärin durchgeführt- dazu hätten das Telefon, Mails, Ablagen gezählt, sowie das Erstellen von SAP Ausdrucken, Listen seien zu erstellen gewesen sowie die Vorbereitung von Meetings, Reisen zu organisieren und sie habe sich auch um die Bewirtung gekümmert. Frau A habe als Sekretärin ... kein Projekt-Controlling gemacht, sie habe die Berichte aus dem SAP ausdrucken und lediglich Plausibilitätskontrollen durchführen müssen.

In diesem Zusammenhang habe Frau A die Leiter unterstützt. Den Teil davor und danach habe sie natürlich nicht verantworten müssen. Im weiteren gab die Auskunftsperson bezüglich des Aufgabenbereichs von Frau A an, dass sie die Daten der Projektleiter in ein fertiges System zu übertragen und keine Projektanbote zu schreiben hatte. Des weiteren würden die Projektpläne von den Projektleitern erstellt.

Nach Ansicht der Auskunftsperson müsse es für ein Projekt Controlling eine Planung geben, damit man „Ist“ mit „Plan“ vergleichen könne. Die Planung mache natürlich der Leiter. An einer etwaigen Differenz erkenne man, ob etwas gut oder schlecht liefe- dies habe Frau A machen sollen- eine inhaltliche Überwachung sei dann vom Projektleiter durchzuführen. Projekt Controlling bedeute, dass man erkenne, woher Abweichungen kämen und entsprechende

Steuerungsmaßnahmen und Entscheidungen träge, um eine positive Wende herbeizuführen.

Auf Wunsch habe das Sekretariat die Aufgabe in regelmäßigen Abständen eine Liste auszudrucken und den Projektleitern vorzulegen sowie gleichzeitig darauf zu achten, ob es im Vergleich zum Vorjahr irgendwo einen Sprung gebe.

Bezüglich der versprochenen 30%igen Gehaltserhöhung habe die Auskunftsperson nochmals den Vorgänger befragt, der es jedoch gänzlich von sich gewiesen habe, dass er jemals so ein Versprechen abgegeben habe. Die Auskunftsperson habe sich letztendlich für eine Gehaltserhöhung eingesetzt, um ihr einen Motivationsschub zu geben, da sie gemerkt habe, dass diese Gehaltserhöhung für sie sehr wichtig sei. Sie habe sich dann gute Leistungen erwartet, was jedoch nur teilweise oder gar nicht erfüllt worden sei.

Die Auskunftsperson sei mit ihrer Leistung aufgrund ihrer Fehleranfälligkeit nicht zufrieden gewesen. Daher habe sie sie weder für eine weitere Gehaltserhöhung noch für eine Prämie der Geschäftsführung vorgeschlagen. Eine Gehaltserhöhung würde für besondere Leistungen gewährt werden.

Weiters weise die Auskunftsperson den Vorwurf, dass sie ihr gesagt haben solle, dass sie Mineralwasserkisten schleppen solle, von sich. Sie würde ihre Leute absolut demotivieren, wenn sie so mit ihnen umgehe. Es sei aber sehr wohl die Aufgabe des Sekretariates gewesen, für die Bewirtung der Sitzungen zu sorgen.

Den Vorwurf, dass es für Frau A Probleme gegeben habe, als sie sich auf die Liste für die Betriebsratswahl habe setzen lassen, weist die Auskunftsperson entschieden zurück. Solch eine Vorgangsweise sei ihres Erachtens dumm und unlogisch. Zum damaligen Zeitpunkt habe sich der Betriebsrat zum ersten Mal konstituiert, was für die Auskunftsperson eine neue Situation gewesen sei. Sie habe grundsätzlich kein Problem damit, merkt jedoch an, dass dann auch weniger Arbeitsleistung erbracht werde.

Bezüglich der Problematik bei der Bildungsfreistellung gab die Auskunftsperson an, dass dies eine sehr heikle Situation gewesen sei, da sie drei Wochen zuvor in Kenntnis gesetzt worden sei, dass Frau A nunmehr für ein viertel Jahr weg sein werde. Aufgrund dessen hätten die Arbeit andere erledigen müssen, die ja nicht liegen bleiben könne. Die Stelle von Frau A sei dann mit einer Dame nachbesetzt worden.

Frau A habe sich immer als besser qualifiziert als ihre Kolleginnen bezeichnet, was zu entsprechenden Unmut geführt habe. Einen neuen Dienstvertrag habe sie ... nicht verlangt bzw. urgiert.

Es habe nie eine Diskussion gegeben, ob sie nun eine Assistentin sei- dies sei nie in Aussicht gestellt gewesen. Die Auskunftsperson könne sich auch nicht daran erinnern, dass sie ihr mitgeteilt habe, dass sie eine höherwertige Arbeit verrichte und eigentlich als Projektassistentin zu sehen sei. Aufgrund der vielen Mängel sei die Auskunftsperson der Ansicht, dass sie- gemessen an ihrem Output im Vergleich zu ihrer Qualifikation keinesfalls höher qualifiziert gewesen sei.

Eine weitere von der GBK befragte Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung ... an, Frau A habe sie einmal in einem persönlichen Gespräch darauf aufmerksam gemacht, dass sie mit ihrem Gehalt unzufrieden sei. Die Auskunftsperson habe sie daraufhin an Herrn Mag. Dr. D verwiesen und sie ersucht, Begründungen anzugeben. Die Auskunftsperson habe ihr auch gesagt, dass es bei den Gehaltsvereinbarungen auch darum gehe, wie man bei der Aufnahme mit dem jeweiligen Vorgesetzten spreche und sich dort verhalte. Nach Meinung der Auskunftsperson gehe es hierbei um reines Verhandlungsgeschick.

Es sei geplant, die Personal- und Organisationsentwicklung bewusst aus der Personalabteilung herauszunehmen und Arbeitsbewertungen durchzuführen- bis dato gebe es keine. Evaluierungen würden permanent stattfinden, da sie durch verschiedene Gremien dazu verpflichtet seien. ... Arbeitsplatzbewertungen seien nicht durchgeführt worden.

In den letzten zweieinhalb Jahre sei die Auskunftsperson zweimal mangels Konsens zwischen Dienstvorgesetzten und Mitarbeiter bezüglich einer Gehaltserhöhung oder Prämie kontaktiert worden- insgesamt gebe es fast 1000 Mitarbeiter, die jeden Tag dort aus und ein gehen würden.

Die Gründe, warum Frau A schon seit längerem für keine Gehaltserhöhung vorgeschlagen worden sei, seien der Auskunftsperson von ihrem Vorgesetzten durchaus glaubwürdig dargestellt worden.

Hinsichtlich der Problematik betreffend die Bildungsfreistellung gab die Auskunftsperson an, dass die Geschäftsführung vom Personalchef, Herrn Dr. B, informiert worden sei, dass ein Antrag zur Weiterbildung vorliege. Ihres Wissens nach habe jedoch das vom Betriebsrat notwendige, unterstützende Papier nicht vorgelegen. Herr Dr. B habe die Geschäftsführung damals darauf aufmerksam

gemacht, dass aufgrund einer Lücke im Arbeitsverfassungsgesetz eine Abmeldung in diesem Fall möglich sei. Da Herr Dr. B zu dem damaligen Zeitpunkt bereits sieben Jahre im Unternehmen und zwei Jahre als Geschäftsführer tätig gewesen sei, sei seinem Vorschlag gefolgt worden. ...

Nach diesen Vorfällen sei der Auskunftsperson von Frau A mitgeteilt worden, dass sich das Arbeitsklima für sie verschlechtert hätte. Aber auch der Vorgesetzte als auch Mitarbeiter hätten sich geäußert, dass sie es mit ihr nicht leicht hätten.

Der Auskunftsperson sei bekannt, dass Frau A die Abteilung gewechselt habe und nach wie vor mit ihrem Gehalt nicht zufrieden sei. Ihr neuer Vorgesetzter habe der Auskunftsperson in einem Gespräch mitgeteilt, dass er nicht bereit sei, Frau A aufgrund ihrer Leistung, die deutlich unter jener der anderen Mitarbeiter/innen liege, eine Gehaltserhöhung bzw. eine Prämie zu gewähren.

Die Auskunftsperson sehe eine Arbeitsplatzbewertung als wirkungsvolles Instrument an, es würde jedoch nichts am Umstand ändern, dass die Bewertung von Frau A als Sekretärin bestehen bliebe. Es sei mit dem Betriebsrat eine Arbeitsgruppe „Mitarbeiter“ gegründet worden, in welcher das Thema Arbeitsplatzbewertung immer wieder besprochen worden sei.

Es gebe zwar mangels Kollektivvertrag Individualverträge, die jedoch durchaus transparent seien. ...

Bezüglich der Verfahrensanweisung, dass im Mitarbeitergespräch Gehaltsfragen nicht aktiv angesprochen werden sollen, gab die Auskunftsperson an, dass damit gemeint sei, dass der Vorgesetzte keine latente Unzufriedenheit schüren soll- sie gebe jedoch zu, dass es sich hierbei um eine ungeschickt formulierte Verfahrensanweisung handle, die eigentlich zu streichen sei.

Für die Gruppe der Sekretärinnen sei eine gehaltliche Bandbreite vorgesehen- es gebe mehrere Kriterien, wie Ausbildung, Erfahrung oder auch das Alter.

Gehaltsvorrückungen gebe es aufgrund der Indexanpassung nach dem Kollektivvertrag für Eisen- und Metallwarenindustrie.

Die von der GBK befragte Auskunftsperson gab bezugnehmend auf die Bildungsfreistellung an, dass sie von Frau A ein Mustermail erhalten habe, welches sie dann sowohl an die Geschäftsführung als auch an die Personalleitung weitergeleitet habe.

Über die Abmeldung von Frau A bei der Gebietskrankenkasse sei die Auskunftsperson grundsätzlich informiert worden. Sie habe sich jedoch einsetzen können, dass es schnell wieder zu einer Anmeldung gekommen sei. Es sei in Folge zur normalen Bildungsfreistellung gekommen.

Grundsätzlich hätten die beiden schon über ihre Entlohnung gesprochen. Nach Meinung der Auskunftsperson sei es um die Frage der Einstufung gegangen, darüber könne eigentlich nur der Vorgesetzte entscheiden.

Frau A sei grundsätzlich Sekretärin gewesen. Die Grenze, ob sie nun die Tätigkeit einer Sekretärin oder die einer Assistentin ausgeübt habe, sei verschwommen. Da die Auskunftsperson ihren genauen Arbeitsablauf nicht kenne, könne sie das auch nicht beurteilen. Frau A liege verdienstmäßig in der oberen Bandbreite.

Die Auskunftsperson habe keinen großen Einfluss auf die Entlohnung gehabt, die Antragstellerin sei nie offiziell an sie herangetreten, um sie diesbezüglich um Unterstützung zu bitten.

Zwischen Herrn Mag. Dr. D und ihr habe es auf der menschlichen Ebene überhaupt nicht funktioniert. Es habe Mag. Dr. D nicht gefallen, dass sie ihre Position als Betriebsratsmitglied wahrscheinlich etwas ausgereizt habe. Die Auskunftsperson fügt jedoch hinzu, dass sie Dr. D nur aus zwei oder drei Gesprächen kenne, da er nicht vor Ort gewesen sei.

Für jede Mitarbeiterkategorie seien Bandbreiten vorgesehen. Die Auskunftsperson gebe zu, dass dies nicht besonders transparent sei, es handle sich jedoch um ein klassisches System, wie es in einem normalen Unternehmen vorkomme.

Klare Job-Descriptions seien diskutiert worden, damit die Jobs vergleichbarer werden würden- dies sei jedoch immer schwierig. Die Auskunftsperson habe generell den Eindruck gehabt, dass die Leute mit ihrem Gehalt nicht so unzufrieden seien.

Klare Regeln seitens der Geschäftsführung ..., welche Kriterien konkret zu einer Gehaltserhöhung führen, gebe es nicht.

Zur Beurteilung der Frage, ob die Tatbestände der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 2 Abs.1 Zif 2 GIBG (alt)** bzw. **§ 3 Zif 2 GIBG (neu)** sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG (alt)** bzw. **§ 3 Zif 6 GIBG (neu)** verwirklicht worden sind, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Das zwingende Diskriminierungsverbot in **§ 2 Abs. 1 Zif 2 GIBG (alt) bzw. § 3 Zif 2 GIBG (neu)** macht eine geschlechterbezogene Schlechterbehandlung beim Entgelt gegenüber einem Arbeitnehmer/in bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unzulässig. Es darf niemand auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter dem Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- oder Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.

Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund eines Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person. Eine mittelbare Diskriminierung ist jedoch dann gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können- es sei denn die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Zielerreichung angemessen und erforderlich. (RL 2002/73/EG vom 23.9.2002).

Auf das Vorhandensein oder Fehlen einer Diskriminierungsabsicht kommt es nicht an.

Gemäß Artikel 4 Abs. 1 der BeweislastRL 97/80/EG haben Personen, die sich durch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für beschwert erachten, diesbezüglich Umstände glaubhaft zu machen, die ein Vorliegen einer unmittelbaren/mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen. Wenn eine solche Vermutung vorliegt, hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat daher der Arbeitgeber zu beweisen (Tomandl „Arbeitsrecht I“5.Aufl., S.241).

Hinsichtlich der Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG (alt) bzw. § 3 Zif 6 GIBG (neu)** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs.1 der RL 76/207/EWG auch in

bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG/§ 3 Zif 6 GIBG darf daher auch nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert wird.

Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist dieser Begriff weit auszulegen, und es handelt sich hierbei um einen Auffangtatbestand (Smutny/Mayr in „Gleichbehandlungsgesetz“ 2001, S. 269).

Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem einzelne Weisungen, die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, aber auch die verminderte Wertschätzung im Betrieb selbst.

Im Streitfall genügt auch hier ein Glaubhaftmachen seitens des/der Arbeitnehmer/in, wenn er/sie sich auf diesen Diskriminierungstatbestand beruft.

Aufgrund des vorgelegten Sachverhaltes und den Aussagen der geladenen Auskunftspersonen gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Ansicht, dass es nicht nachvollziehbar ist, nach welchen Kriterien eine Entlohnung seitens der X GmbH an ihre Arbeitnehmer/innen erfolgt und daher in diesem Fall ein intransparentes Lohnsystem vorliegt.

Im weiteren gibt es de facto keine Arbeitsplatzbeschreibungen und auch keine objektivierbaren Zugangsbedingungen. Im Sekretariatsbereich werden verschieden Tätigkeiten ausgeübt, welche möglicherweise- wie es im Verfahren geschildert wurde- nicht unbedingt als typische Sekretariatstätigkeiten zu sehen sind.

Das Anfangsgehalt hängt vom Verhandlungsschick des jeweiligen/der jeweiligen Bewerbers/Bewerberin ab. Kriterien, die zu einer Gehaltserhöhung führen, sind nicht festgelegt. Daher liegt nach Ansicht des Senates I der Gleichbehandlungskommission der Verdacht nahe, dass die Entgeltfestsetzung willkürlich erfolgt ist und noch erfolgt, der Zufall bestimmt wohl das Anfangsgehalt.

Da es sich beim Sekretariatsbereich aufgrund der Vielzahl von dort tätigen Frauen um einen typisch weiblichen Bereich handelt, ist der Senat I der

Gleichbehandlungskommission der Ansicht, dass in diesem Fall aufgrund des intransparenten Entgeltsystems im Ergebnis hauptsächlich Frauen im Sinne einer mittelbaren Diskriminierung benachteiligt sind. Eine sachliche Rechtfertigung wurde seitens der X GmbH nicht vorgelegt.

**Daher gelangte der Senat I der GBK zu Auffassung, dass Frau A aufgrund der angeführten Gründe bei der Entgeltfestsetzung mittelbar diskriminiert wurde und auch noch wird.**

Bezugnehmend auf die beantragte Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission nach der glaubhaften und nachvollziehbaren Schilderung der Antragstellerin zur Auffassung, dass ihr seitens der X GmbH insofern eine geringe Wertschätzung entgegengebracht wurde, indem in Folge die von ihr beantragte Bildungsfreistellung für den Besuch der Betriebsratsausbildung zunächst abgelehnt wurde und sie im Zuge dessen ohne, dass eine Verständigung erfolgt ist, von ihrem Arbeitsgeber einfach abgemeldet wurde.

**Auch in diesem Fall gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass eine unmittelbare, geschlechtsspezifische Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegt.**

**Daher werden seitens des Senates I der Gleichbehandlungskommission folgende Aufträge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes an die X GmbH erteilt:**

- 1. Es sind für alle Ebenen Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen.**
- 2. Im weiteren sind Kriterien für die Einstellung, Einstufung und für Gehaltserhöhungen zu entwickeln.**
- 3. Bestehende Arbeitsplätze sind zu evaluieren und sind in die Arbeitsplatzbeschreibungen miteinzubeziehen.**
- 4. Es sind Kriterien für die Prämienverteilung festzulegen.**
- 5. Die Richtlinien für die Mitarbeitergespräche sind insofern abzuändern, als hier festzulegen ist, dass in diesen Gesprächen seitens der Mitarbeiter Gehaltswünsche geäußert werden dürfen.**



**Aufgrund der Vermutung der Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes, ist gemäß § 13 GBK /GAW-G binnen neun Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses an die X GmbH von dieser ein diesbezüglicher schriftlicher Bericht an den Senat I der Gleichbehandlungskommission zu erstatten.**

**Wird ein solcher Bericht- wie im vorliegenden Fall- gemäß §13 Abs. 1 Satz 2 GBK/GAW-G vom/von der Arbeitgeber/in verlangt, hat er/sie für die von der Vermutung betroffenen Betriebsbereiche unter Bedachtnahme auf die vermutete Nichteinhaltung des Gleichbehandlungsgebotes durch zahlenmäßige Aufgliederung einen Vergleich der Beschäftigungsbedingungen, der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, der Aufstiegsmöglichkeiten sowie der Beschäftigungsdauer und der Art der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern oder in Bezug auf ein anderes diskriminierendes Merkmal zu ermöglichen.**

**Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 13 Abs. 4 GBK/GAW-G für den Fall, dass die X GmbH der oben angeführten Berichtslegungspflicht nicht nachkommen sollte, es gesetzlich vorgesehen ist, dass die Kommission diesen Umstand auf der Homepage des Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zu veröffentlichen hat.**

Im weiteren schlägt der Senat I der Gleichbehandlungskommission eine intensive Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beigelegt.

10. August 2005