

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

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) im Bundeskanzleramt gelangte am 14. November 2007 über den am 28. Dezember 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau B** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes beim **Entgelt** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. 82/2005; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch den **Arbeitgeber**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau B seit Dezember 1998 in der ...direktion des Antragsgegners beschäftigt sei. Im zweiten Bildungsweg habe Frau B von 1996-1997 einen ...lehrgang ... absolviert (vorheriger Beruf: ...) und erste ...beiträge ... sowie zu meist einstündige Sendungen für den Antragsgegner ... gemacht. Zur selben Zeit habe Herr A diesen Lehrgang besucht (vorheriger Beruf: ...). Unter dem Abteilungsleiter für X (Abteilung 1), Herrn C, der sie eingestellt habe, sei die Antragstellerin zunächst als ...assistentin „ständig freie Mitarbeiterin“ mit einem regelmäßigen Dienstplan und maximal möglichem Stundenausmaß von 137 Stunden beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin sei überwiegend ... tätig gewesen, als Gestalterin und Autorin für die Abteilung Y (Abteilung: 2, Leiter: Herr D), z.B.: für Von 2000-2003 sei sie immer wieder mit der Regie ... betraut gewesen. Dies sei von Herrn C als „Begleitung zur Sendeabwicklung“ bezeichnet worden. Daher wurde diese Tätigkeit nicht als Regieleistung bezahlt. Im Gegensatz dazu habe ihr männlicher Kollege, Herr E, seine Vertretungen als Regieleistungen abgegolten bekommen. Ihre Tätigkeit, Beiträge zu gestalten, sei auch von der Seite der Antragsgegnerin durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert worden. Im August 2002 sei zu 48 % der

Abteilung Z (Abteilung 3) von Herrn D als „Redaktionelle Mitarbeiterin“ und zu 52 % als „Redaktions- und Produktionsassistentin“ in ihrer ursprünglichen Abteilung zugeteilt worden.

Vor 2002 sei Frau B jedes Jahr ein sogenannter Honorargarantievertrag ausgestellt worden. Die Grundlage dafür habe eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft ... vom 23.1.1996 gebildet. Dieser habe als eine Art Beschäftigungsgarantie gedient.

Am 16.9.2002 habe ihr Herr C mitgeteilt, dass sie entgegen den vorangegangenen Jahren, keinen Honorargarantievertrag für die Arbeit in seiner Abteilung erhalte, da sie hauptsächlich in einer anderen Abteilung arbeite. Frau B habe dies insofern widerlegen können als sie zu diesem Zeitpunkt 411 Stunden für die Abteilung 1 und demgegenüber 367 Stunden für die Abteilung 3 geleistet habe. Weshalb sie ebenfalls versucht habe einen Honorargarantievertrag von Herrn D, Leiter der zweiten Abteilung zu erhalten, der ihr jedoch die Ausstellung verweigert habe. Sie habe große Befürchtungen gehabt, da nach ihrer Information die Weiterbeschäftigung auf der Grundlage des Kollektivvertrags (KV) ... durch die Honorargarantieverträge vorgegeben gewesen sei. Eine weitere Grundlage für die Einordnung in die Verwendungsgruppe, für Einstufung sowie Zeitäquivalente seien die Angaben der Abteilungsleiter dahingehend, wer in welcher Tätigkeit, wie viele Stunden beschäftigt gewesen sei. Ihre Bedenken habe sie Herrn C mitgeteilt, der ihr versprochen habe, dass sich nichts für sie ändern würde. Aus den Honorargarantieverträgen vom 22.2.2003 und vom 15.2.2000 sei darüber hinaus ersichtlich, dass sie als redaktionelle Mitarbeiterin beschäftigt gewesen sei. Im Vergleich dazu sei Herr A erst 2003 als „Ständig freier Mitarbeiter“ in der Abteilung 1 tätig gewesen.

Im August 2003 sei die Antragstellerin der Abteilung 2-Online zugeteilt worden. Ihre Tätigkeit sei jeweils als redaktionelle Mitarbeiterin, Autorin und Gestalterin, bezeichnet worden. Im Herbst 2003 habe ein Gespräch zwischen D, Herrn C und dem BR, Herrn F stattgefunden. Dabei sei eine Weiterbeschäftigung in der Verwendungsgruppe ... mit einem Stundenausmaß von 80 % in der Online-Redaktion vereinbart worden. Ihre Gestaltungs- und Autorinnenleistungen sollten in einer um drei Stufen höheren Verwendungsgruppe bezahlt werden. Am 1.1.2004 sei es aber tatsächlich zu einer Anstellung in einer um drei Stufen niedrigeren

Verwendungsgruppe ... mit einem Stundenausmaß von 24 Stunden, d.h. 60 %, gekommen. Zwei Tage/Monat sei sie als Online-Redakteurin, abgegolten in der Verwendungsgruppe ... tätig.

Gegen diese Einstufung habe Frau B Einspruch erhoben, der am 8.3.2004 abgewiesen worden sei. Herr A hingegen habe aber eine Einstufung in eine um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe mit einem Stundenausmaß von 80 % erhalten. Mittlerweile sei er zu 100 % angestellt. Es hätten keinerlei Ausschreibungen noch Auswahlverfahren stattgefunden. Allerdings habe man ihr zugesichert, dass sie die restlichen 40 % für redaktionelle Tätigkeiten verwenden dürfe und diese auch in eine um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe ausbezahlt werden würden.

Diese Tätigkeit sei ihr aber später für mehrere Monate untersagt worden, da sie diese nicht zu regelmäßig ausüben dürfe. Auch ein von Frau B 2005 gestellter Antrag, ihre gestaltenden Arbeiten als Erbringung von Werkleistungen abgegolten zu erhalten, sei ebenso abgelehnt worden. Dies sei damit begründet worden, dass ihre Tätigkeiten in das „Arbeitsbild des Redakteurs bzw. Radaktions- und Programmmitarbeiter“ fallen. Dies dürfe nur als Vertretungs- bzw. Verwendungszulage für max. 132 Stunden/Jahr ausbezahlt werden.

Die Antragstellerin habe im Zeitraum 2004-2006 folgende redaktionelle Leistungen erbracht:

2004 ... Ab Juli durfte sie keine Beiträge mehr gestalten.

2005 ...

2006 ...

In einem E-Mail vom 8.7.2005 habe Herr D die Mitarbeiter/-innen angewiesen, der Antragstellerin 2005 keine Aufträge mehr zu erteilen, weil es sonst die „Gefahr eines Anspruchs wegen regelmäßiger Beschäftigung“ gäbe. In der Folge habe sie auch von ihrem direkten Vorgesetzten, Herrn G, die Anweisung bekommen keine Aufträge mehr anzunehmen. Bereits beauftragte Leistungen seien daraufhin wieder zurückgezogen worden. Ebenso habe sie ab Juli 2006 keine weiteren Sendungen und Beiträge mehr gestalten dürfen. Dadurch habe sich seit 2004 das Gehalt von Frau B um ca. ein Drittel verringert.

Frau B habe als Autorin unter anderem ... produziert. 2004 habe sie dieses ... Herrn H, Leiter der ...-Redaktion und Sendeverantwortlicher für ..., angeboten. Für den Abschluss des Beitrages habe sie 2004 noch zwei Interviews und eine Dienstreise

gemacht. Da die Bezahlung des Beitrages ungeklärt gewesen sei, habe sie ... zurückziehen wollen. Schließlich sei der Beitrag mit ihrer Zustimmung, die unter Druck erfolgt sei, in ... ausgestrahlt worden. Die Arbeit sei bis heute nicht abgegolten worden. Der Beitrag sei sogar einmal wiederholt worden. Der Co-Produzent, ..., habe im Gegensatz zum Antragsgegner den Beitrag schon bezahlt.

Für ... sei sie für mehrere Preise, ..., nominiert worden. Die Antragstellerin verfüge auch seit 2003 über einen Presseausweis. Die Ausstellung sei auf Grund einer Bestätigung seitens des Arbeitgebers über journalistischen Einsatz erfolgt.

Im Mai 2006 habe sich die Antragstellerin an die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle gewandt und habe dort vorgebracht, dass sie als Redakteurin im Berufsbild der Sekretärin eingereiht worden sei. Des Weiteren habe sie auf die Vergleichspersonen, Herr A und Herr I, verwiesen, die einen besseren Karriereverlauf bei gleicher Qualifikation vorzuweisen gehabt hätten. Die Eingaben an die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle hätten nur schriftlich erfolgen dürfen. Eine mündliche Befragung von Frau B sei nicht erfolgt. Die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle sei zu folgendem Ergebnis gekommen:

Zur Behauptung der unrichtigen fachlichen Einstufung (...) habe die GBG festgestellt, dass dies nicht in die Zuständigkeit der internen GBK falle

Zur behaupteten schlechteren Karriereentwicklung der Antragstellerin im Vergleich zu Herrn A, Herrn H, Herrn I, sowie Herrn J sei festgehalten worden, dass sich die Antragstellerin nicht für jene Stellen beworben habe.

Nach Erhalten dieser Mitteilung am 20.11.2006 seien seitens des Arbeitgebers keine weiteren Schritte unternommen worden.

Seit 1.1.2007 arbeite sie nunmehr in drei Abteilung zu insgesamt 24 Stunden/Woche Im ersten Gespräch mit den drei Vorgesetzten sei sie angewiesen worden, ihre Arbeit an vier Tagen zu erledigen. Frau B habe ihren Vorgesetzten versucht zu erklären, dass es eine Vereinbarung mit Herrn D gebe, dass sie auf Grund ihrer prekären Gehaltssituation ihre Arbeitsleistung binnen drei Tagen erbringen könne. Das Gespräch sei dann abgebrochen worden. Des Weiteren sei es zu einem Gespräch zwischen ihr, Herrn D und dem Betriebsratsvorsitzenden Herrn F gekommen. Im Rahmen dieses Gespräches habe sie Protest gegen die Versetzung erhoben. Es sei ihr auch vorgeworfen worden, dass sie den unmittelbar Vorgesetzten zu verstehen gegeben habe, dass die diese Tätigkeit nicht ausfüllen wolle. Die

Antragstellerin habe dann Herrn D erklärt, dass es um die 4-Tages-Problematik gegangen sei. In Folge habe Herr D eingelenkt, da er ihr die 3-Tages-Woche zugesagt habe und sie dies auch künftig so machen könne.

Auf Grund der schwierigen Koordination zwischen drei Abteilung werde der Leiter von ..., dieses Jahr kein Mitarbeiter/-innen-Gespräch mit Frau B vornehmen, obwohl er dies die letzten Jahre getan habe.

Die Versetzung stehe im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Einbringen des Verlangens der GAW. Seit Sommer 2006 würden keine redaktionellen Aufträge mehr an Frau B herangetragen werden. Es sei zu befürchten, dass jegliche berufliche Weiterentwicklung unmöglich werde.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners ... wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe weitestgehend bestritten:

Frau B habe sich für die ausgeschriebene Position/Fachkraft ... am 7.10.2003 beworben und sei mit 1.1.2004 angestellt worden. Herr C habe die Antragstellerin im Rahmen des ...kurses ... kennengelernt und habe damals dringend eine Aushilfssekretärin gebraucht. Die Antragstellerin habe zu diesem Zeitpunkt als Sekretärin ... gearbeitet. Frau B habe das Angebot als Redaktionsassistentin für Herrn C zu arbeiten angenommen. Die Anstellung der sogenannten Freien Mitarbeiter/innen per 1.1.2004 sei generell so erfolgt, dass der/die Mitarbeiter/innen jenem Arbeitsbild zugeordnet worden sei, das er/sie als freie/-r Mitarbeiter/-in schwerpunktmäßig erledigt habe. Da Frau B als Sekretärin zum Antragsgegner geholt worden sei und als solche überwiegend gearbeitet habe, sei sie folglich als ... Fachkraft angestellt worden.

Die im Antrag genannten Vergleichspersonen seien von Beginn an als Redakteure und Autoren beschäftigt worden und als solche von ihren Vorgesetzten in den Antragsgegner geholt worden. So betreue Herr A mittlerweile Er sei schon aufgrund seiner einschlägigen Tätigkeit als Freier Mitarbeiter mit 1.1.2004 in eine um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe (Teilzeit) eingestuft worden. Frau B habe im Gegensatz dazu hin und wieder Herrn C Beiträge angeboten und sei durchschnittlich ein Beitrag pro Monat angenommen worden. Der Zeitaufwand sei im Unterschied zu den Redakteuren bedeutend geringer. Außerdem sei sie für die Beitragsgestaltung nur sehr begrenzt – für die Abteilung 2 überwiegend für ... Themen – einsetzbar.

1999 habe sie zwei Beiträge und 1277 Stunden in Assistenzfunktion erbracht. Entsprechend ihrer früheren Tätigkeit sei sie eingestuft worden. Das Sprechen vor dem Mikrofon sei im Antragsgegner ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitsbildes eines/-r Redakteurin/-in. Frau B habe – unterstützt durch ihren Vorgesetzten eine Fülle von Sprechtrainings in der ... besucht, da sie Schwierigkeiten mit der Mikrofonfreigabe gehabt habe und sich aus eigenem Interesse weiterbilden wollte.

Die Antragstellerin sei nie für die Regie ... eingesetzt worden, da es für diese Sendung keine Regie gegeben habe. Sie sei lediglich administrativ tätig gewesen, wobei diese Arbeit mittlerweile von anderen administrativen Fachkräften erledigt werde. Redakteure wären im Gegensatz dazu in die Vorbereitung bzw. Mitbetreuung der Sendung eingebunden und an der anschließenden Feed-Back-Sitzung beteiligt. Frau K, die verantwortliche Redakteurin der Sendung, sei anfangs als Zuhörerin ... dabei gewesen. Falls die Antragstellerin Vertretungshandlungen gesetzt habe, dann habe es sich um Telefondienst, Sichten der Post, Versenden von Themen sowie EDV-Eingaben gehandelt.

Frau B sei Ende 2004 eine Aufstockung auf eine Vollzeitbeschäftigung angeboten worden, die sie jedoch abgelehnt habe. Entsprechend der geltenden Dienstanweisung des Arbeitgebers würden Arbeitsleistungen, die außerhalb des eigenen Arbeitsbildes erbracht werden würden, durch Aufzahlung auf die entsprechende Verwendungsgruppe nach Stunden bezahlt werden. Dies sei auch bei Frau B passiert. Überstunden seien im Vorhinein genehmigungspflichtig. Die Hörfunkdirektion habe deshalb noch nicht alle gestalterischen Leistungen der Antragstellerin bezahlt, da diese nach Ablauf der kollektivvertraglichen Verfallsfrist geltend gemacht worden seien. Der Arbeitgeber hätte nun die Bezahlung der offenen Leistung mit dem nächsten Monatsgehalt veranlasst.

Im Mai 2006 habe sich die Antragstellerin auf die Interne Stellenausschreibung bzgl. der Nachfolge eines ...redakteurs beworben. Diesen Posten habe jemand anderer erhalten, der einschlägige Erfahrung als ...redakteur auf diesem Gebiet habe. Andere Bewerbungen würden dem Antragsgegner nicht vorliegen.

Weiters gab der Antragsgegner in seiner Stellungnahme zum Vorbringen der GAW an, dass mit dem Geschäftsführerwechsel am 1.1.2007 ... das Aufgabengebiet der Antragstellerin gleich geblieben sei. So mache sie in erster Linie weiter Aufgaben wie Telefon, Dienstreise-, Dienstzeiteingaben, Terminkoordination, uä. Ein

Zusammenhang mit dem Vorbringen der GAW sowie eine Versetzung liegen nicht vor. Gemäß Dienstvertrag beziehe die Antragstellerin eine monatliche Zulage von € 114, 60,- für die Erledigung eines unregelmäßigen Dienstes. Wenn die Antragstellerin vom unregelmäßigen in den regelmäßigen Dienst wechseln wolle, müsse dies vereinbart werden und dann würde auch diese Zulage wegfallen. Im Übrigen habe ein Mitarbeitergespräch mit Herrn D ... am 6.9.2007 stattgefunden. Es sei auch unrichtig, dass Frau B keine redaktionellen Aufträge erhalten habe. Allein 2007 sei die Antragstellerin 17-mal mit dem Verfassen von Online-Artikeln bzw. in einem Fall mit der Gestaltung einer Radio-Sendung beauftragt worden. Diese zusätzlichen Leistungen seien auch honoriert worden. Für die Dokumentation ... sei sie sehr wohl bezahlt worden, und zwar über ein Honorar des Ko-Produzenten

Die Antragstellerin gab in der mündlichen Befragung durch Senat I ergänzend an, dass Herr C an sie herangetreten sei und sie gebeten habe, Beiträge ... zu produzieren. Dies habe sie auch getan. Sie habe daneben auch administrative Tätigkeiten ausgeübt, aber nicht vorwiegend. Als reine administrative Kraft hätte Herr C sie als ständige freie Mitarbeiterin gar nicht beschäftigen dürfen. Zu Anfang habe sie Redaktions- und Produktionsassistenz gemacht. Später sei sie zur redaktionellen Mitarbeiterin geworden. Der nächste Schritt wäre Redakteurin gewesen. Hinsichtlich ihrer Tätigkeiten gab die Antragstellerin an, dass sie unter anderem Trailer gemacht, Sendungen im Rahmen ihrer Assistenz Tätigkeit „geputzt“ habe, und in Vertretung für ihre damalige Vorgesetzte, Frau K, Regietätigkeiten übernommen habe. Außerdem habe sie als Autorin und Gestalterin gearbeitet.

Mit dem KV ... sei sie ... in der Verwendungsgruppe ... mit 24 Wochenstunden eingestuft worden. Dies sei schockierend für sie gewesen, da Herr D im Gegenwart des BRV Herrn F, ihr eine um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe zugesagt habe. Herr D habe gemeint, dass sie zu 60% als Sekretärin und die restlichen 40% als Beitragsgestalterin arbeiten könne. Es habe sich aber rasch herausgestellt, dass dies nicht gehe, da bei einer regelmäßigen gestalterischen Tätigkeit eine höhere Einstufung nötig sei.

Sie bestätigte, dass sie eine Vollzeitbeschäftigung als Sekretärin in der Verwendungsgruppe ... abgelehnt habe, da sie ansonsten nicht mehr redaktionell hätte tätig werden können. Zur Lösung ihrer Arbeitssituation habe sie immer wieder Gespräche mit ihren Vorgesetzten geführt. Außerdem habe sie sich an ... gewandt,

da sie erst den internen Weg ausschöpfen habe wollen. Sie bereue, dass sie diesen Weg gewählt habe, da sie sich dadurch intern sehr geschadet habe. Sie schilderte dem erkennenden Senat, dass sie vor der internen GBK nicht persönlich geladen oder befragt worden sei, sondern habe sie lediglich unter dem Hinweis der Vertraulichkeit schriftliche Eingaben machen dürfen. So habe sie erst nach mehreren Interventionen vom Ergebnis der internen GBK erfahren. Zu der darin getroffenen Feststellung, dass sie sich nie für den Posten einer Redakteurin beworben habe gab sie an, dass die ständig freien Mitarbeiter sich gar nicht bewerben haben können, da diese einfach übernommen worden sind. Damals seien alle Mitarbeiter/-innen ins Sekretariat gerufen worden. Es sei dort eine Excel-Datei mit diversen Dienstposten sowie den Namen aufgelegt. Die Mitarbeiter/-innen sollten diese Liste unterschreiben. Die Ausschreibung der Redakteursposten sei sicherlich ähnlich erfolgt.

Für die Position eines ...redakteurs/einer ...redakteurin habe sie sich nie beworben. Sie habe sich im Mai 2004 für die Stelle eines Redakteurs/einer Redakteurin für Abteilung 3 interessiert. Auf Nachfrage wurde ihr allerdings abgeraten sich dafür zu bewerben.

Herr A habe im Gegensatz zu ihr 2003 voll gearbeitet und dadurch die erforderliche Stundenanzahl gehabt. Ihr hingegen sei der Honorargarantievertrag 2003 verweigert worden. Nach ihrer Zuteilung zu drei verschiedenen Abteilungen im Jänner 2007 sei es zu einem Gespräch zwischen Herrn D, BRV Herrn F und ihr gekommen. Herr D sei sehr ungehalten wegen ihres Antrages an die GBK gewesen. Sie würde Kollegen anschwärzen und den Dienst verweigern. Dabei habe Herr D die Aussage getätigt, „jetzt kommen Sie mir so, wo ich Frauen so fördere, mit solchen Gebärmutterargumenten.“ Frau B solle zuerst den Antrag zurückziehen, dann würde man sich eine Lösung anschauen. Auch habe das Mitarbeitergespräch mit Herrn D anstatt mit Herrn L stattgefunden. Dies sei aber kein Mitarbeitergespräch gewesen, sondern nur ein Aufguss des letzten Gespräches. Mittlerweile sei ihr Ruf durch die Angelegenheit zerstört worden. Man würde nicht mehr auf sie zurückgreifen, da eine Zusammenarbeit mit ihr angeblich nur Probleme bereite. Sie verdiene natürlich auch deutlich weniger als früher.

Hierzu befragt gab die Antragstellerin an, dass bis heute die Dokumentation vom Antragsgegner nicht bezahlt worden sei. Es habe sich um eine Koproduktion

gehandelt, bei der sowohl der Hauptproduzent – der Antragsgegner – und der Ko-Produzent ... zu bezahlen hätten.

In der mündlichen Befragung wiederholte eine Auskunftsperson, dass die Einstufung korrekt auf Basis der Art der Beschäftigung erfolgt sei. Die höherwertigen Tätigkeiten würden durch Verwendungszulagen abgegolten werden. 2007 habe Frau B an 20 Tagen Verwendungszulagen erhalten. Rein rechtlich hätte eine ... Fachkraft vor 2004 fix angestellt werden müssen, aber aufgrund der knappen Stellenplansituation habe es durchaus Redaktionen gegeben, bei denen das über die Honorarposition Redaktionsassistentenz gelaufen sei.

Weiters gab die Auskunftsperson an, dass es ... Überlegungen gegeben habe die Antragstellerin in eine höhere Verwendungsgruppe einzustufen, wobei diese gleichzeitig festgestellt habe, dass Frau B keinen rechtlichen Anspruch darauf habe. Die Aufteilung der 24-stündigen Arbeitsverpflichtung der Antragstellerin auf drei Tage ermögliche ihr, an den übrigen zwei Tagen redaktionell tätig zu werden. Weiters hielt die Auskunftsperson fest, dass Frau B ihm nie mitgeteilt habe, dass diese Aufteilung für sie kein Vorteil sei. Auf Grund des momentanen Stellenplanes könne man ihr keine andere Tätigkeit über 60% anbieten.

Eine weitere Auskunftsperson bestätigte in der mündlichen Befragung, dass die Antragstellerin am ...Projekt ... mitgearbeitet und auch gut bei ihrer Arbeit gewesen sei. Daraufhin habe man ihr die Stelle der Redaktionsassistentin angeboten. Gemischte Arbeitsverhältnisse seien erst mit dem KV ... problematisch geworden. Man habe ihr auch angeboten als freie Mitarbeiterin zu arbeiten. Sie habe sich auf Grund ihrer familiären Situation entschieden, weiterhin im Bereich der Redaktionsassistentenz zu bleiben. Frau B sei sowohl im administrativen als auch im redaktionellen Bereich tätig gewesen. 2003 war sie für 2 Abteilungen zu je 50% tätig gewesen. Dies habe einen passiven Kompetenzkonflikt zur Folge gehabt, sodass keiner der beiden Abteilungsleiter ihr einen Honorargarantievertrag angeboten habe, da laut geltender Regelung, diesen jener anzubieten gehabt habe ,für den der größere Teil an Arbeitsleistung erbracht worden sei.

Damals sei die Entscheidung Frau B betreffend nicht von ihm getroffen worden, da sie nicht mehr für ihn gearbeitet habe. Sonst hätte er sich für eine adäquate Lösung bemüht, damit sie sowohl administrativ als auch journalistisch arbeiten habe können. Sie sei ein Beispiel dafür, dass das System nicht optimal funktioniere.

Zwei weitere Auskunftspersonen gaben in der mündlichen Befragung vor Senat I der GBK an, dass die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle aus ... Mitglieder ... bestehe. Die Antragstellerin habe sich an ein Ersatzmitglied ... gewandt, welches den Fall an die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle herangetragen habe. Die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle habe sich für den Weg der schriftlichen Äußerung entschieden. Es seien daher Stellungnahmen von den Vorgesetzten der Antragstellerin, der Personalabteilung und der Antragstellerin eingefordert worden. Die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle sei zur Entscheidung gelangt, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliege. Es gebe auch ähnliche Fälle bei männlichen Kollegen.

Man habe jedoch der Geschäftsleitung empfohlen, dass es sich in der Angelegenheit „Frau B“ um einen Härtefall handle und „nachjustiert“ werden müsse. Die um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe sei in greifbarer Nähe gewesen. Seitens der ...administration habe man signalisiert, dass die Einstufung der Antragstellerin saniert werde.

Eine weitere Auskunftsperson gab in ihrer Befragung an, dass Frau B sowohl ein administratives als auch redaktionelles Tätigkeitsprofil gehabt habe. Im Sommer 2003 habe sie bereits ihre Bedenken geäußert, wie ihre Anstellung erfolgen würde. Sie habe nämlich gehört, dass sie im journalistischen Bereich nicht vorgesehen sei, da sie keinen Honorargarantievertrag erhalten habe. Daraufhin habe es ein Gespräch zwischen der Antragstellerin, Herrn D und dem Betriebsratsvorsitzenden gegeben, in dem Frau B von Herrn D die um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe zugesichert worden sei. Diese Zusage sei jedoch nicht eingehalten worden. Frau B sei nur die Verwendungsgruppe ... zugewiesen worden, wobei ihr gleichzeitig versichert worden sei, dass sie unabhängig von ihrer Einstufung weiterhin journalistisch tätig sein könne. Es sei für sie in Folge zu einem Einkommensverlust von ca. 20 % gekommen. Durch den Angestelltenstatus der Antragstellerin seien gemischte Tätigkeiten nicht mehr so leicht machbar wie als ständig freie Mitarbeiterin. So sei, wenn man permanent in einem Jahr in einer anderen Verwendungsgruppe tätig werde automatisch aufzustufen. Es durfte somit keine Regelmäßigkeit geben und habe sich Frau B somit innerhalb dieser Probleme befunden. Es habe durchaus weiterhin Bedarf gegeben Frau B redaktionell zu beschäftigen. Aber es habe von oben die Weisung gegeben habe, Frau B keine weiteren redaktionellen Aufträge zu geben.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Niemand darf 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.

Art. 141 EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei eine direkte Diskriminierung dann vorliegt, wenn das Geschlecht als offizielles Unterscheidungsmerkmal verwendet wird. Unter der indirekten, mittelbaren Diskriminierung versteht der EuGH eine Unterscheidung, die zwar an einem vom Geschlecht verschiedenen Kriterium ansetzt, in ihrem Ergebnis aber wesentlich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Auf die Diskriminierungsabsicht kommt es nicht an (Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl, S. 238).

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und 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. Nach dem EuGH fallen unter den Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/-in erhält.

Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GIBG beruft, hat diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt. Voraussetzung, um zu überprüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet wird, ist die Nachvollziehbarkeit des Entlohnungssystems und seiner einzelnen Entgeltbestandteile. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der Arbeitgeber zu beweisen. (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S 241).

Für den Senat I der GBK ergab sich aufgrund des durchgeführten Verfahrens und dem vorgelegten Sachverhalt, dass die Antragstellerin sowohl administrative als auch redaktionelle Tätigkeiten zum Zeitpunkt als der neue KV in Kraft trat ausgeübt hat. Diese Tatsache ließ offensichtlich Interpretationen und Bewertungen zu, die letztlich entgegen ursprünglicher Zusagen zu einer für sie nachteiligen Einstufung in das administrative Schema geführt haben. Die Antragstellerin konnte dem Senat I sehr glaubhaft darlegen, dass sie inhaltlich überwiegend redaktionelle Tätigkeiten ausgeübt hatte, so dass eine höhere Einstufung in einem anderen Schema vorzunehmen gewesen wäre.

Die befragten Auskunftspersonen bestätigten ebenso, dass die Antragstellerin neben ihrer administrativen Tätigkeit vor dem KV ... auch redaktionell tätig gewesen ist. So hatte die Antragstellerin bereits vor in Kraft treten des Kollektivvertrages in den Jahren 2001 und 2002 Honorarverträge erhalten. Der erkennende Senat I der GBK geht deshalb in seinen Überlegungen davon aus, dass der Antragsgegner für administrative Tätigkeiten sicherlich keine Honorarverträge ausbezahlt hat.

Auch die Zusage des Vorgesetzten Herrn D im Beisein des Betriebsratsvorsitzenden, die Antragstellerin in die drei Stufen höhere Verwendungsgruppe einzustufen, sieht der Senat als erwiesen an wie auch die Weisung, Frau B nach erfolgter Einreihung in das administrative Schema keine weitere redaktionelle Arbeiten erstellen zu lassen, weil daraus Rechte entstehen könnten.

Aus diesem Grunde dürfte auch die Dokumentation ... vom Antragsgegner auch noch nicht bezahlt worden sein, obwohl - wie dies von Auskunftspersonen bestätigt worden ist - Koproduktionen sowohl vom Produzenten als auch vom Co-Produzenten zu bezahlen sind.

Im Jahre 2004 wurden bei der Anstellung der ständig Freien mit dem Antragsgegner die bisherigen Honorare in Teilzeitäquivalente umgerechnet. So arbeiten in der Mediensparte Radio mehr als die Hälfte Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen (siehe Kaltenbrunner, Karmasin, Kraus, Zimmermann, Der Journalisten- Report, Österreichs Medien und ihre Macher Eine empirische Erhebung, facultas.wuv, S 123 ff). Hierzu ist festzuhalten, dass der größte Unterschied zwischen Journalistinnen und Journalisten nach wie vor beim Einkommen liegt. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, gleichen sich hier nur sehr langsam an. Dies trifft auch aus Sichte des erkennenden Senates auf gegenständlichen Fall zu und dürfte es sich hier um keinen Einzelfall handeln.

Auch wurde dem Senat I im durchgeführten Verfahren der Eindruck ermittelt, dass die Tätigkeiten der Antragstellerin sowohl im Vorbringen als auch in der mündlichen Befragung der Vertreter des Antragsgegners im Verhältnis zu den Vergleichspersonen schlechter dargestellt wurden, als sie tatsächlich sind und waren. Ihre Tätigkeiten wurden im Vergleich zu anderen relativiert und vorwiegend als administrativ bezeichnet. Der Antragsgegner hat sich in seinem Vorbringen auf sehr formelle Kriterien bei der Beurteilung der Einstufung zurückgezogen und sich nicht auf – wie das GIBG dies fordert – auf den tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit bezogen.

Hierzu ist festzuhalten, dass es dem Arbeitgeber obliegt, dass Gleichbehandlungsgebot in seinem Unternehmen umzusetzen. Er soll auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Betrieb schaffen. Es ist daher vom Inhalt der Tätigkeit auszugehen und nicht von einer formellen Einstufung. Der Umstand, dass Tätigkeiten in unterschiedliche Entgeltgruppen eingestuft werden, stellt keine Rechtfertigung für Entgeltunterschiede dar.

Die vom Senat I befragten Personen konnten glaubhaft darlegen und untermauern, dass die Antragstellerin sehr wohl inhaltlich redaktionelle Tätigkeit gemacht hat und dies sogar sehr erfolgreich. So hat die Antragstellerin sogar Preise für ihre Sendungsbeiträge für die Antragsgegnerin bekommen.

Ebenso waren die befragten Personen übereinstimmend der Meinung, dass in der Sache Frau B „nachjustiert“ werden muss. Wobei die um drei Stufen höhere Verwendungsgruppe im Redakteursschema, die für derartige Mischformen herangezogen worden ist von den Befragten als möglicher Kompromiss angeführt wurde und auch nachweislich von Herrn D zugesagt worden ist. Dies lässt den Senat I der GBK zum Schluss kommen, dass die Antragstellerin nicht entsprechen der von ihr ausgeübten redaktionellen Tätigkeiten eingestuft worden ist, was letztlich zur einer Schlechterbezahlung der Antragstellerin im Vergleich zu den angeführten Vergleichspersonen geführt hat.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau B aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG vom Arbeitgeber diskriminiert worden ist.

Senat I der GBK empfiehlt eine Überprüfung der derzeitigen Einstufung und Einreihung der Antragstellerin im administrativen Schema des Kollektivvertrages, da dies nach Ansicht des erkennenden Senates fehlerhaft ist. Weiters ersucht der Senat nach Durchführung dieser Überprüfung um Mitteilung, welche Maßnahmen seitens des Antragsgegners zur Beseitigung der festgestellten Diskriminierung durchgeführt worden sind.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG** 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 § 3 Z 6 GIBG darf daher 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 ist. 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 der Begriff weit auszulegen und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand.

Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Hierzu wäre unter anderem die Ausstattung des Arbeitsplatzes anzuführen, wozu sowohl die räumliche Gestaltung wie auch das zur Verfügung stellen von Arbeitsmittel zu zählen ist, sowie das damit verbundene Image und eine verminderte Wertschätzung im Betrieb.

Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass sich für die Antragsgegnerin seitdem sie nicht ihrer ursprünglichen redaktionellen Tätigkeit entsprechend eingestuft worden ist und dagegen Einspruch erhoben hat, sich die Arbeitsbedingungen für sie verschlechtert haben. Auch die Tatsache, dass Frau B seit 1.1.2007 in drei verschiedenen Abteilungen ohne Aufstockung ihrer Arbeitszeit tätig ist, ist darunter einzureihen.

Die Weisung an ihre Vorgesetzten, sie keine redaktionellen Beiträge erstellen zu lassen, weil sie daraus Rechte ableiten könnte hat eine eindeutige Verschlechterung

ihrer Arbeitsbedingungen zur Folge. De facto hat dies dazu geführt, dass sie entgegen ihren ursprünglich ausgeübten redaktionellen Tätigkeiten vorwiegend nur mehr administrative, weit unter ihrem Können liegende Tätigkeiten auszuführen hat. Dieses Vorgehen hatte negative Auswirkungen auf ihr soziales Ansehen im Unternehmen, was von der Antragstellerin dem Senat im Erfahren dahingehend geschildert worden ist, dass ihr Ruf dadurch zerstört worden ist. Auch verhindert es jegliche berufliche Weiterentwicklung.

Auch die Tatsache, dass Frau B bevor sie sich an die GBK gewandt hat, alle im Unternehmen offenstehenden Möglichkeiten genutzt hat, ... um eine Richtige Einstufung zu erhalten führte dazu, dass die Kollegen/-inne Frau B nun als „Problemfall“ ansehen und an sie keine weiteren redaktionellen Aufträge mehr vergeben.

Der Senat I der GBK kam daher zur Auffassung, dass Frau B aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch den Arbeitgeber diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand des **Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** verwirklicht worden ist, ist folgendes anzumerken:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen Diskriminierung oder die Einleitung eines Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, keine Gehaltserhöhungen u.a.m. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Im Verfahren konnte durch die Antragstellerin und den befragten Personen glaubhaft dargelegt werden, dass es durch die Thematisierung der vermuteten Diskriminierung beim Entgelt und den Antrag an die firmeninterne Gleichbehandlungsstelle durch die Antragstellerin zur Aussage des Vorgesetzten gekommen ist, dass man sich von ihr trennen möchte, da man mit ihr nur Schwierigkeiten habe. Auch wurde sie von Herrn D aufgefordert ihren Antrag an die GBK zurückzuziehen, erst dann könne man eine

Lösung finden. Somit hat ihre Beschwerde zu diesen sie benachteiligenden Reaktionen.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau B vom Arbeitgeber gemäß § 13 GIBG benachteiligt worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt daher 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 Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

Abschließend stellt Senat I der GBK fest, dass offensichtlich das Verfahren und die Zusammensetzung der firmeninternen Gleichbehandlungsstelle nicht den Grundsätzen und Prinzipien des GIBG entsprechen. Der Verfahrensablauf ... ist für Senat I nur schwer bis nicht nachvollziehbar. So wurde im vorliegenden Fall der Antragstellerin nicht die Möglichkeit gegeben vor der firmeninternen Gleichbehandlungsstelle auszusagen. Weiters ist der Umgang mit der möglichen Befangenheit von Mitgliedern ... als auch deren Ersatzmitgliedern zu überdenken. Senat I der GBK empfiehlt daher eine Überprüfung und Evaluierung der diesbezüglichen Betriebsvereinbarung.

November 2007