

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 22. September 2009 über das am 30. Dezember 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), durch die Arbeitgeberin, **X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.^a A durch ihre Arbeitgeberin, X GmbH, auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit 1. Dezember 2004 bei der Antragsgegnerin beschäftigt sei. Sie sei ursprünglich hauptsächlich für juristische Angelegenheiten eingestellt worden und habe schon von Beginn an selbständige Sicherheitsüberprüfungen und Audits durchgeführt.

Im März 2006 sei es zu einer Übersiedlung der Antragstellerin, ihrer Kollegin, Mag.^a B, und ihrem damaligen Vorgesetzten, Herrn C, MSc, in „Y“ gekommen. Dabei hätten sich auch die faktischen Aufgabenbereiche der Antragstellerin, ebenso wie die ihrer Kollegin, Frau Mag.^a B, geändert. Herr C, MSc habe keine Vorgesetztenfunktion mehr inne gehabt. Die Antragstellerin führe seit dem damaligen Zeitpunkt gleichartige Tätigkeiten wie Herr C, MSc aus.

Auf der Ebene der offiziellen Stellenbeschreibungen sei es möglich, das Anforderungsprofil der Antragstellerin von 2007 mit jenem von Herrn C, MSc von 2005 zu vergleichen. Dazu sei zu sagen, dass die Arbeitsplatzbeschreibung der Antragstellerin aktuell sei und die genauen Tätigkeiten umfasse. Die Gewichtung der einzelnen Tätigkeitsbereiche von Herrn C, MSc wären nach den vorliegenden Informationen nach März 2006 nicht mehr dem wahren Inhalt der Tätigkeit entsprechend.

Im Bereich des geforderten Fachwissens gebe es - abgesehen von der Ausbildung und der bei Herrn C, MSc verlangten mindestens fünfjährigen Praxis - keine Unterschiede. Die Antragstellerin habe ein abgeschlossenes Universitätsstudium, wohingegen Herr C, MSc eine postgraduale Ausbildung als Qualitätsmanager absolviert habe. Ob er die für seine Stelle erforderliche Ausbildung im Auditbereich habe, sei nicht bekannt. Im Bereich des Managementwissens und des Umgangs mit Menschen seien die Anforderungsprofile komplett identisch. Auch bei den Denkleistungen fänden sich dieselben Anforderungen, der Rahmen hierfür sei vorgegeben. Im Verantwortungsbereich würden bei der Antragstellerin einzelne umfasste Unternehmen aufgezählt, wohingegen bei Herrn C, MSc nur die betreuten ... sowie die von ihnen bedienten ...gesellschaften und die damit in Verbindung stehenden Dienstleister“ erwähnt würden. Die notwendigen Tätigkeiten im Rahmen des Qualitätskontrollprogramms würden bei der Antragstellerin sogar über jene des Herrn C, MSc hinausgehen. Die Antragstellerin sei zusätzlich für den Aufbau und die Weiterentwicklung des österreichischen Qualitätskontrollprogramms, die Koordinationen desselben mit dem BMI und das selbständige Verfassen des Qualitätskontrollberichtes zuständig. Im Bereich der Prüfer/innen stehe laut Arbeitsplatzbeschreibung von Herrn C, MSc, diesem ein größeres Tätigkeitsfeld zu. Das sei allerdings seit März 2006 nicht mehr der Fall, weil diese Tätigkeiten nun von der Antragstellerin selbstständig wahrgenommen würden (betrifft die Auswahl und Nominierung von externen Prüfer/innen und die Erteilung der Aufträge zur Durchführung der Überprüfungsmaßnahmen).

Bei den Tätigkeiten werde gemäß Arbeitsplatzbeschreibung zwischen „Überprüfungsmaßnahmen“ im Bereich der Antragstellerin und „Audits“ bei Herrn C, MSc unterschieden. Das seien allerdings idente Tätigkeitsbereiche (Überprüfungsmaßnahme ist der Überbegriff für Audits, Inspektionen, Tests, etc.). Die Antragstellerin habe somit dieselben Tätigkeitsinhalte wie Herr C, MSc gehabt. Sie sei von ihm seit März 2006 in keiner Weise angeleitet worden und sei in diesem Bereich selbstständig, was Leitung und Planung anbelangt, gewesen.

Im Rahmen des Mängelbehebungsverfahrens habe die Antragstellerin selbständig das Auswerten und Beurteilen der Prüfungsberichte vorzunehmen, während Herr C, MSc die Leitung, Kontrolle und Überwachung des Mängelbehebungsverfahrens oblegen habe. Dies seien idente Inhalte mit einer unterschiedlichen Bezeichnung. Seit März 2006 habe er diese Tätigkeiten nicht mehr durchgeführt, die Antragstellerin sei gemeinsam mit Frau Mag.^a B für die Administration und für juristische Angelegenheiten zuständig. Herr C, MSc sei dafür gemäß seiner Stellenbeschreibung für die Budgetplanung und die Mitarbeiter/innenführung verantwortlich gewesen. Diese Tätigkeiten habe er seit März 2006 allerdings nicht mehr ausgeführt. Zusätzlich sei die Antragstellerin noch als Security-Expertin national und international in mehreren Arbeitsgruppen und Ausschüssen sowie als Inspektorin im Einsatz gewesen.

Herr C, MSc habe während der Tätigkeit im „Y“ keine Budgetverantwortung gehabt und habe keine Bescheide erlassen können. Außerdem habe er keine Leitungsfunktion inne gehabt und sei mit Frau Mag.^a B, sowie der Antragstellerin gleichgestellt gewesen.

Herr C, MSc sei nach den vorliegenden Informationen zunächst in Entlohnungsgruppe 7 und bei seinem Austritt in 8 eingestuft gewesen. Sein Bruttogehalt habe ca. € 5.500 entsprochen. Die Antragstellerin sei in Entlohnungsgruppe 6 eingestuft und erhalte ein Bruttogehalt von € 3.600.

Im März 2007 sei es zu einer Rückübersiedlung von Herrn C, MSc zur X GmbH und bald darauf zu seinem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis gekommen. Bis dahin habe Herr C, MSc seine Einstufung entgegen der faktischen Reduzierung seines Aufgabenbereichs behalten. Am 19. Oktober 2007 sei seitens der GAW ein erstes Interventionsschreiben an die Antragsgegnerin versandt worden. Es sei von der Personalabteilung, Frau Dr.ⁱⁿ E, eine innerbetriebliche Lösung vorgeschlagen worden. Zunächst würde eine Arbeitsplatzbeschreibung vorgenommen. Diese würde mit Herrn Gruppenleiter (GL) Ing. Mag. D, ... welcher von Frau Dr.ⁱⁿ E als „Vorgesetzter“ bezeichnet worden sei, abgestimmt. In weiterer Folge würde ein internes paritätisch besetztes Gremium der Antragsgegnerin eine Stellenbewertung vornehmen. In einem Schreiben vom 31. März 2008 habe die X GmbH schließlich mitgeteilt, dass Anfang März 2008 eine Neubewertung der Stellen stattgefunden habe.

Im März 2008 sei der Antragstellerin ein „Bewerbungsbogen zur Aufnahme“ in „Y“ vorgeschlagen worden. Dies sei von ihr unter Hinweis darauf, dass sie ihr Dienstverhältnis weiterhin mit der X GmbH aufrecht erhalten möchte, abgelehnt worden.

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

Wie im Schreiben vom 31. März 2008 bereits festgehalten, habe das paritätisch besetzte Bewertungsgremium der Antragsgegnerin am 3. März 2008 eine Neubewertung der von der Antragstellerin und Frau Mag.^a B besetzten Stellen ... vorgenommen.

Diese Bewertung sei auf Basis der damals vorliegenden (aktualisierten) Stellenbeschreibung vom 10. Dezember 2007 und den Informationen aus einer Befragung des direkten Vorgesetzten, Herrn GL Ing. Mag. D, durchgeführt worden.

Laut der Angaben von Herrn GL Ing. Mag. D sei für die Ausübung der Stelle kein Hochschulstudium erforderlich. Die Stelleninhaber/innen dürften keinerlei Bescheide unterzeichnen und hätten auch keine Budgetverantwortung. All dies obliege ihrem Vorgesetzten, Herrn GL Ing. Mag. D. Der – durch das Ausscheiden von Herrn C, MSc – geänderten hierarchischen Eingliederung sei punktemäßig Rechnung getragen worden, was aber zu keiner Umstufung geführt habe. Die Stellen seien daher weiterhin in KV2/VI verblieben.

Für die Antragsgegnerin habe sich bis dato an dieser Sachlage nichts geändert.

In der Antragsgegnerin würden die Bewertungen von Stellen des KV2 nach dem System von Hay erfolgen. Diese Bewertungen würden unabhängig von der Person, die dahinter stehe, durchgeführt. Es werde immer die Funktion und nicht der/die Inhaber/in der Funktion bewertet.

Die Bewertung sei auch immer in Relation zum Stellenwert anderer Funktionen (Führungskraft, Kollegen/Kolleginnen auf gleicher Ebene) zu betrachten.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Da die Antragsgegnerin sowohl gegenüber der Antragstellerin, als auch gegenüber der GAW, ihre Arbeitgeberfunktion bestritten hat, wurde von Senat I der GBK beim „Y“ angefragt, um die Zuständigkeit des Senates I der GBK zu klären. „Y“ hat Senat I der GBK mitgeteilt, dass die Antragstellerin im Rahmen eines mit der Antragsgegnerin geschlossenen Arbeitsleihvertrages in „Y“ tätig ist. Die Antragstellerin ist somit weiterhin Arbeitnehmerin der Antragsgegnerin, folglich liegt eine Zuständigkeit des Senates I der GBK gemäß § 1 GIBG iVm § 1 GBK/GAW-G vor.

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 anzumerken:

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. Art. 141 EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei 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. Es kommt dabei nicht auf die Diskriminierungsabsicht 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 auf Grund eines Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter dem Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das zur Verfügung stellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/-in erhält.

Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlagge-

bend 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. Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrem Unternehmen umzusetzen. Eine echte Transparenz, die wirksame Kontrolle erlaubt, ist nur dann gewährleistet, wenn dieser Grundsatz für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmer/innen gezahlten Entgelts gilt, und nicht nur im Wege einer Gesamtbetrachtung der diesen gewährten Vergütungen angewandt wird (EuGH-Urteil vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 – „Elsner-Lakenberg“). Es sind deshalb geschlechtsneutrale Systeme der Arbeitsbewertung heranzuziehen. In diesen Systemen stehen die Anforderungen an Wissen und Können, an die Verantwortung, an sozialer Kompetenzen sowie Belastungen im Mittelpunkt. Die vorgenommene Bewertung hat umfassend, einheitlich abgefasst, sachlich, eindeutig und verständlich zu sein. Ein solches geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem muss den Arbeitnehmer/innen bekannt gemacht werden. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S. 241).

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin mit der Übersiedlung in „Y“ die gleiche bzw. eine gleichartige Tätigkeit wie Herr C, MSc ausgeübt habe. Daneben habe es auch einen inhaltlichen Anstieg im Aufgabenfeld der Antragstellerin gegeben, ohne dass sich dies in einer Höherbewertung ihrer Tätigkeit niedergeschlagen habe. Obwohl die Vorgesetztenfunktion nicht mehr von Herrn C, MSc ausgeübt worden sei, sei dieser von der Entlohnungsgruppe 7 sogar in die höhere Entlohnungsgruppe 8 umgestuft worden. Die Neubewertung ihres Arbeitsplatzes habe trotzdem nicht zu einer Umstufung geführt.

Es stellt sich nun die Frage, ob diese von der Antragsgegnerin vorgenommene Einstufung eine Entgeltdiskriminierung darstellt.

Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrem Unternehmen umzusetzen. Er/Sie soll auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Unternehmen

schaffen. Es ist daher bei der Festsetzung des Entgelts eines/einer Arbeitnehmers/in stets vom tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit auszugehen.

Die Antragstellerin ist für die Antragsgegnerin als ... Security Managerin tätig. Ihr Arbeitsplatz wurde von der paritätisch besetzten Bewertungskommission (je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen) trotz einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung vom 10. Dezember 2007 nicht höher eingestuft. Die neue Arbeitsplatzbeschreibung ist vom neuen unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, Herrn GL Ing. Mag. D, abgefasst worden.

Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt worden sind, hat die Antragstellerin seit März 2006 die gleichen und gleichartigen Tätigkeiten wie die männliche Vergleichsperson, Herrn C, MSc, ausgeübt. Sie ist als ... Security Managerin mit der Durchführung von Überprüfungsmaßnahmen sowie deren Leitung und Planung befasst. Außerdem ist die Antragstellerin sowohl mit der Durchführung des Mängelbhebungsverfahrens als auch mit der Durchführung von ... bzw. mit der Berichterstattung beauftragt. Im Laufe des Verfahrens ergab sich, dass die Antragstellerin zum Teil höherwertige Tätigkeiten als die männliche Vergleichsperson ausgeübt hat. Nach der Versetzung in „Y“ war Herr C, MSc, unter anderem nur mehr für ... im Bereich Security zuständig. Demgegenüber ist die Antragstellerin im Bereich Security für ... (d.h. internationale ...) zuständig. Tatsächlich hat die Vergleichsperson nach Angaben der befragten Auskunftspersonen nur ... mit einem Kollegen ... überprüft.

Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend, oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Antragstellerin wurde jedoch auch nach der neuerlichen Bewertung durch die Antragsgegnerin weiterhin in die Entlohnungsgruppe 6 eingereiht. Durch die vorgenommene Einstufung hat die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn C, MSc, der in Entlohnungsgruppe 8 eingereiht war, zu einem geringeren Grundgehalt gearbeitet. Hinzu kommt, dass es mit der Übersiedlung in „Y“ zu einem inhaltlichen Anstieg in ihrer Tätigkeit gekommen ist, ohne dass sich dies in einer Aufwertung des Arbeitsplatzes ausgedrückt hätte. Die Auffassung des erkennenden Senates wird auch durch die Tatsache, dass die Stelle des ehemaligen Vorgesetzten nach dessen Aus-

scheiden nicht wieder nachbesetzt worden ist, bestätigt. Seine Aufgaben sind auf die Antragstellerin und ihre Arbeitskollegin, Frau Mag.^a B, aufgeteilt worden.

Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Gründe für die schlechtere Bezahlung der Antragstellerin konnten gegenüber dem Senat I der GBK nicht glaubhaft nachgewiesen werden. Vielmehr wurde die Ansicht des erkennenden Senates durch das Schreiben der Antragsgegnerin vom 26. März 2008 bzgl. der Neubewertung ihres Arbeitsplatzes an die Antragstellerin bestätigt, in dem unter anderem folgendes mitgeteilt wurde:

Das Managementwissen wurde durch die Notwendigkeit zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Bereiche höher bewertet als auf solchen Stellen üblich (...). Dem Wegfall einer hierarchischen Ebene durch den Austritt von Herrn C, MSc wurde durch eine Erhöhung der Bewertung der Handlungsfreiheit der Stelleninhaberin (= Antragstellerin) Rechnung getragen. Die Stelle der Antragstellerin zeichnet sich durch die Bereitstellung von Spezialwissen aus. Es zeigt sich das Profil einer sehr handlungsorientierten Stelle.

Es ist nicht die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, in welche konkrete Verwendungsgruppe die Antragstellerin einzuordnen ist. Es soll lediglich überprüft werden, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Bewertung des Arbeitsplatzes transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Es ist der Antragsgegnerin mit ihrem Vorbringen nicht gelungen, den Senat I der GBK zu überzeugen, dass nach objektiven und transparenten Kriterien das Entgelt für ihre Mitarbeiter/-innen festgesetzt wird.

Anhand der Angaben der befragten Auskunftspersonen und der vorliegenden Unterlagen ist von einer Gleichwertigkeit der Tätigkeit der Antragstellerin als ... Security Managerin mit der Tätigkeit als ... Safety Manager/in auszugehen. ... Security Manager/innen und ... Safety Manager/innen befassen sich beide mit dem Bereich Sicherheit Die Antragstellerin führt wie die ... Safety Manager/innen ... bzw. Mängelbehebungsverfahren durch. Der Aufgabenbereich unterscheidet sich lediglich dadurch, dass sich die ... Safety Manager/innen sich mit der technischen ... Sicherheit ... beschäftigen, demgegenüber befassen sich ... Security Manager/innen mit der persönlichen Sicherheit Beide Tätigkeiten stellen reine Experten/innenfunktion ohne Budget- und Personalverantwortung dar. Innerhalb der Antragsgegnerin ist der Großteil der ... Safety Manager/innen männlich und in der Entlohnungsgruppe 7 eingereiht, wohingegen zwei Mitarbeiterinnen (darunter die Antragstellerin) der Antrags-

gegnerin die Tätigkeit als ... Security Managerinnen in der Entlohnungsgruppe 6 ausüben.

Es liegt folglich eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gegenüber der Antragstellerin vor.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht entsprochen, kann jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird seitens des Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der Antragsgegnerin, X GmbH, erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Umstufung der Antragstellerin, Frau Mag.^a A, in eine höhere Entlohnungsgruppe,
2. Nachzahlung des Differenzbetrages ab März 2006,
3. die Leistung eines angemessenen, immateriellen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 2 GIBG an die Antragstellerin zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GIBG.

Senat I weist überdies darauf hin, dass die Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe von Herrn C, MSc, nachdem Senat I im Prüfungsergebnis GBK I/41/05 eine

sexuelle Belästigung gegenüber der Kollegin der Antragstellerin festgestellt hat, nicht im Einklang mit dem GIBG steht.

Wien, 22. September 2009

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK