

Senat I der Gleichbehandlungskommission**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz****(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)**

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 6. Juli 2010 über das am 28. April 2009 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) eingebrachte Verlangen für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 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 **Firma X** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Firma X diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) geprüfte Chemielabortechnikerin mit langjähriger Berufserfahrung im Arznei- und Lebensmittelbereich sei. Ab 7. April 2008 sei sie bei der Firma X (Antragsgegnerin) tätig gewesen, Im Bewerbungsgespräch sei ihr Einsatz als Chemielabortechnikerin vereinbart worden, dies finde sich auch im Dienstzettel der Antragstellerin wieder. Zu Beginn ihrer Tätigkeit sei der Umbau des hauseigenen Labors des Arbeitgebers beinahe abgeschlossen gewesen, die Produktion von Arzneimitteln sei jedoch noch nicht wieder angelaufen. Es sei den Chemielabortechnikern/innen obliegen, die Vorbereitungen für die Qualifizierung und Validierung der neuen Produktionsräumlichkeiten und des Labors durchzuführen. Da es sich hierbei um Reinräume

handle, seien laufende Kontrollen und Analysen notwendig gewesen. Bald nach Beginn der Tätigkeit habe die Antragstellerin wahrgenommen, dass sie statt der Durchführung von chemischen Analysen mit Bürotätigkeiten wie dem Kopieren von Unterlagen, dem Vermessen von Faltkartons und ähnlichem betraut worden sei. Ebenso sei die Überprüfung von Packmitteln, welche einen Teil der Tätigkeit von Chemielabortechniker/innen darstelle, beinahe ausschließlich der Laborassistentin und der Antragstellerin obliegen seien. Die übrigen männlichen Kollegen, auch der Lehrling, hätten demgegenüber chemische und physikalische Analysen durchgeführt, das Monitoring, ein wichtiger Teil der Qualifizierung, sei jedenfalls trotz Umbau des Labors aufrecht gewesen. Die Antragstellerin habe sich von den männlichen Kollegen als Sekretärin wahrgenommen und behandelt gefühlt. Die Einschulung in die Überprüfung von Packmaterialien sei durch die Laborassistentin erfolgt. In mehreren Gesprächen mit ihrem Vorgesetzten, Herrn DI B, hätte die Antragstellerin die Situation bemängelt und habe um die vereinbarte Einschulung und die Zuteilung von Aufgaben ersucht, die ihrer Ausbildung und dem Dienstzettel entsprechen würden. Herr DI B habe die Antragstellerin damit getröstet, dass es bald eine Sekretärin geben würde. Er habe ihr zu verstehen gegeben, dass der Grund ihrer Anstellung hauptsächlich die Urlaubsvertretung jenes Kollegen sei, welcher mikrobiologische Analysen durchführe, eine Tätigkeit, die die Antragstellerin auf Grund ihrer Ausbildung und Erfahrung beherrsche.

In vielen Gesprächen habe die Antragstellerin um Zuteilung anspruchsvollerer Aufgaben gebeten. Gelegentlich habe sie dann für kurze Zeit das Monitoring durchführen dürfen, habe aber bereits nach wenigen Tagen wieder die Packmittelkontrolle und diverse Bürotätigkeiten zugeteilt erhalten. Daran habe sich auch nichts geändert, als sie eine Stellenbeschreibung verlangt habe, welche zwar den üblichen Tätigkeiten eines Chemielabortechnikers/einer Chemielabortechnikerin entsprochen habe, jedoch nicht die ihr zugeteilten Arbeitsaufgaben widerspiegelt habe. Nachdem sich die Antragstellerin zum wiederholten Male beschwert und erläutert habe, dass sie sich durch die Zuteilung von weniger anspruchsvollen Aufgaben gegenüber den männlichen Kollegen gedemütigt und benachteiligt fühle, habe Herr DI B erklärt, dass es ihm nun genug der Beschwerden sei, er werde statt eines zweiten Lehrlings nun doch lieber eine Sekretärin suchen. Die Antragstellerin habe sich dadurch in ihrer Wahrnehmung der ihr zugedachten Rolle bestätigt gefühlt. Es sei keine Besserung

der Situation eingetreten, obwohl die hauseigene Produktion wieder zu laufen angefangen habe. Schließlich sei auch der Lehrling dazu übergegangen, der Antragstellerin Anweisungen zu erteilen. Er habe Kartons zur Vermessung auf ihren Schreibtisch gestellt und habe angemerkt, dass es eben keiner täte, wenn sie es nicht tue. Die Antragstellerin habe sich darüber sehr gekränkt und habe Herrn DI B ihre Kündigung übergeben, welche mit 20. Juni .2008 in eine einvernehmliche Beendigung umgewandelt worden sei. Ein Generalvergleich sei von ihr nicht unterzeichnet worden. In weiterer Folge habe sie sich an die GAW gewandt.

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

Die rechtsfreundliche Vertretung verwies in ihrer Stellungnahme auf das Schreiben der Antragsgegnerin an die GAW, das ausdrücklich zum Vorbringen erhoben wurde.

Im Schreiben der Antragsgegnerin an die GAW wurde Folgendes mitgeteilt:

Die Prüfung von Packmaterialien sowie die Dokumentation von Prüfungen seien integraler Bestandteil der Qualitätskontrolle von Arzneimitteln und im Detail in der Arzneimittel Betriebsordnung 2005 (AMBO 2005) BGBl. 479/2004 im Abschnitt „Qualitätskontrolle“ §§ 19 ff geregelt. Jedes Arzneimittel-Unternehmen sei gesetzlich verpflichtet die Packmaterialien auf die Konformität mit der Zulassung gemäß § 17 und 17a AMG (Arzneimittelgesetz) zu überprüfen, dies zu dokumentieren und die Packmaterialien danach zur weiteren Verwendung freizugeben (z.B. AMBO 2005 § 21 Abs. 4 und § 22 Abs. 1). Dies gelte selbstverständlich auch für die Wareneingangskontrolle von Handelsware, also Produkten, die bereits fertig angeliefert werden und durch die Antragsgegnerin in Verkehr gebracht werden würden. Die Antragstellerin habe offenbar verschwiegen, dass das Kontrolllabor der Antragstellerin von 1. Oktober 2007 bis 20. Mai 2008 komplett umgebaut worden sei und ein normaler Laborbetrieb bis Ende April überhaupt nicht stattgefunden habe, von Anfang Mai bis zum 20. Mai 2008 nur in eingeschränktem Umfang und erst seit Ende Juni wieder in Normalbetrieb übergegangen sei. Die Inspektion des Produktionsneu- und -umbaus inklusive des umgebauten Labors durch die Inspektoren/innen der AGES-PharmMed (Agentur für Gesundheits- und Ernährungssicherheit) habe am ... 2008 stattgefunden. Während des Umbaus habe sich die Tätigkeit des Kontrolllabors auf die Kon-

trolle und Freigabe von Fertigware beschränkt, da während dieses Zeitraumes auch die Produktion stillgestanden habe. Darüber hinaus seien Vorbereitungen für die Qualifizierung und Validierung der neuen Produktionsräumlichkeiten sowie des Labors selbst getroffen worden. Diese Vorbereitungsarbeiten würden fast ausschließlich aus Büroarbeit bestehen, denn das Wesen von Qualifizierung und Validierung sei die lückenlose Dokumentation und das Etablieren von Standard-Verfahren. Diese Aufgaben würden gemäß AMBO 2005 § 22 Abs. 1 Z 1 und 2 zu den grundlegenden Aufgaben des Kontrolllabors gehören.

Die Antragstellerin habe bisher noch nie in einem Arzneimittel-Unternehmen gearbeitet. Die gesetzlichen Vorgaben für die Qualitätskontrolle von Arzneimitteln würden weit über die Anforderungen im Lebensmittelbereich hinausgehen und würden auch komplett andere Vorgehensweisen erfordern, da die Antragsgegnerin im Arzneimittelbereich ausschließlich mit validierten Prüfmethoden arbeiten dürfe. Bei der Einstellung von Fachpersonal, das zuvor noch nicht in einem Arzneimittel-Unternehmen gearbeitet habe, zeige die Erfahrung, dass mit einer Einschulungsdauer von sechs bis zwölf Monaten gerechnet werden müsse. Während dieser Zeit würden die Mitarbeiter/innen nicht nur mit speziellen analytischen Methoden vertraut gemacht werden, sondern auch und vor allem mit den gesetzlichen Anforderungen für die Durchführung und Dokumentation der Qualitätskontrolle bei Arzneimitteln. Dazu komme, dass das Unternehmen im Bereich der pflanzlichen und homöopathischen Arzneimittel tätig sei und für diese Produkte teilweise spezielle analytische Methoden zum Einsatz kommen würden, die in keinem anderen österreichischen Unternehmen angewendet werden würden. Neue Mitarbeiter/innen, egal mit welchem beruflichen Hintergrund, würden deshalb immer zunächst mit den gesetzlichen Anforderungen, den gesetzlichen Standard-Verfahren, der internen Qualitätssicherung sowie den Dokumentationsanforderungen vertraut gemacht werden. Ein möglicher Fehler bei der Beurteilung von Packmaterial oder der Dokumentation ziehe zwar automatisch einen generellen Rückruf nach sich, gefährde aber nicht die Gesundheit von Patienten/innen, wohingegen ein Fehler bei der praktischen Analytik fatale Folgen für die Patienten/innen nach sich ziehen könnte. Es sei die absolute Verpflichtung eines Arzneimittelherstellers eine Gesundheitsgefährdung der Patienten/innen durch die Produkte um jeden Preis zu vermeiden. Deshalb würden neue Mitarbeiter/innen erst dann für die praktische Analytik eingesetzt werden, wenn sichergestellt sei, dass die oben erwähnten Punkte in Fleisch und Blut übergegangen seien.

Die Organisation des Kontrolllabors sei derart gestaltet, dass die Prüfaufträge nach Dringlichkeit geordnet für alle Mitarbeiter/innen bereitliegen würden, und der/diejenige, der/die den Prüfauftrag abarbeite, sei die Person, der/die als Nächste/r Zeit habe und zur Durchführung der jeweiligen Prüfung berechtigt sei. Wie schon erwähnt, hätten sich die Prüfaufträge zu jenem Zeitpunkt bedingt durch den Umbau fast ausschließlich auf die Kontrolle von Packmaterialien sowie die Erstellung von Qualifizierungs- und Validierungsunterlagen beschränkt. Die Antragstellerin habe sich von Anfang an über die ihrer Meinung nach „minderwertigen“ Aufgaben beklagt, gleichzeitig aber auch keinerlei Bereitschaft gezeigt, sich mit den speziellen Anforderungen an Arzneimittelunternehmen vertraut zu machen. Vermutlich aus diesem Grund habe sie auch nicht selbstständig die jeweils nächsten, dringenden Prüfaufträge aufgearbeitet, was zu einer angeblichen „Weisung“ durch den Lehrling geführt habe, der sie ersucht habe, die nächsten Prüfaufträge zu bearbeiten. Dazu komme, dass der Lehrling bereits seit fast zwei Jahren bei der Antragsgegnerin tätig sei und daher die Abläufe sehr genau kenne und der Antragstellerin nur helfen habe wollen.

Zusätzlich zum Schreiben der Antragsgegnerin wurde seitens der rechtsfreundlichen Vertretung ergänzend gegen das Verlangen der GAW vorgebracht, dass im Verlangen der GAW die angeblich „langjährige Berufserfahrung im Arznei- und Lebensmittelbereich“ der Antragstellerin betont wurde. Bei genauer Betrachtung des beruflichen Werdegangs der Antragstellerin gemäß ihrem Lebenslauf falle auf, dass die Antragstellerin von 1995 bis 2005 bei insgesamt sieben Dienstgebern/innen beschäftigt gewesen sei. Davon habe kein einziges Dienstverhältnis länger als zwei Jahre gedauert. Die letzten vier Berufsstationen hätten jeweils maximal ein Jahr gedauert. Alle sieben Dienstgeber/innen hätten ihren Betriebsstandort in ... bzw. im Raum ... gehabt. Es liege bei einem Wechsel zwischen insgesamt sieben Dienstgebern/innen innerhalb von bloß zehn Jahren am selben Ort der Verdacht auf der Hand, dass die Antragstellerin grundsätzlich Schwierigkeiten habe, sich in bestehende Arbeits- und Organisationsstrukturen einzuordnen. Darüber hinaus sei ihre berufliche Erfahrung im Arzneimittelbereich auch keinesfalls so reichhaltig, wie die GAW dies nun darzustellen versuche. So sei die Antragstellerin - zuletzt – im Jahr 2004 bei der Firma Y mit nicht näher bekannten analytischen Tätigkeiten betraut gewesen, im Jahr 2003 bei der Firma Z mit mikrobiologischen Untersuchungen an Arzneimitteln, ebenso im Jahr 2002 als offenbar überlassene Arbeitskraft bei der Fa. W. Wie viele Wochen oder Monate die Antragstellerin in diesen drei Jahren jeweils tatsächlich beschäftigt

gewesen sei, gehe aus ihrem Lebenslauf nicht hervor. Die Analysetätigkeiten bei allen übrigen Dienstgebern/innen hätten sich hingegen nicht auf Arzneimittel, sondern auf Limonaden, Wasser, Farben, Kunststoffe, Kosmetika und Aromen bezogen. Angesichts dieses beruflichen Hintergrundes der Antragstellerin sowie des erheblichen Zeitfensters von vier Jahren, in dem sie keinesfalls im Arzneimittelbereich tätig gewesen sei, seien die Argumente im Schreiben der Antragsgenerin an die GAW berechtigt und nachvollziehbar. Die gesetzlichen Vorgaben für die Qualitätskontrolle von Arzneimitteln würden weit über die Anforderungen im Lebensmittel- oder anorganischen Bereich hinausgehen und würden andere Organisations-, Kontroll- und Arbeitsabläufe bedingen. Zudem wende die Antragsgegnerin - ein traditionsreiches Unternehmen im Bereich der ... und ... Arzneimitteln mit jahrzehntelanger Erfahrung – teilweise spezielle analytische Methoden an, die in keinem anderen österreichischen Unternehmen angewendet werden würden. Einerseits habe die Antragstellerin konkrete Vorstellungen über die Einarbeitung neuer Fachkräfte in ihrem Unternehmen, die sich bislang bestens bewährt hätten und der langfristigen Aufrechterhaltung des hohen Qualitätsniveaus dienen sollen. Andererseits hätte die jahrzehntelange Erfahrung der Antragsgegnerin gezeigt, dass mit einer Einarbeitungsdauer von zumindest sechs bis zwölf Monaten gerechnet werden müsse, um Labormitarbeiter/innen uneingeschränkt mit diesen höchst verantwortungsvollen Tätigkeiten betrauen zu können. Die Antragstellerin sei hingegen noch nicht einmal zwei Monate im Unternehmen der Antragsgegnerin gewesen, und dies mit einem unbefristeten Dienstvertrag. Die Arbeitszuteilung an die Antragstellerin sei ausschließlich von folgenden drei sachlichen Kriterien bestimmt gewesen, die für alle anderen Mitarbeitern/innen ganz genauso gelten würden:

- Einarbeitung als Fachkraft;
- Zuteilung der Prüfaufträge an Labormitarbeiter/innen nach Dringlichkeit des Auftrags und Berechtigung/Erfahrung der Dienstnehmer/innen;
- Besondere Situation auf Grund der Baumaßnahmen im Labor der Antragsgegnerin.

Keine anderen Gründe seien für die Aufgabenzuteilung an die Antragsgegnerin ausschlaggebend gewesen. Daher sei der Vorwurf der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts völlig haltlos. Jeder männliche Dienstnehmer in der Position der Antrag-

stellerin, mit ihrer Ausbildung, ihrer Berufserfahrung und ihrer Dienstzeit, wäre im Zeitraum vom 7. April 2008 bis zum 20. Juni 2008 im Kontrolllabor der Antragsgegnerin nicht anders eingesetzt oder behandelt worden. Dass sich die Antragstellerin „gegenüber den männlichen Kollegen gedemütigt und benachteiligt fühlte“, entspreche allenfalls ihrer subjektiven Wahrnehmung. Keinesfalls habe es dafür aber irgendeinen objektiven Anhaltspunkt gegeben und insbesondere hätten weder die Antragsgegnerin noch deren Dienstnehmer/innen in irgendeiner Weise zu diesem behaupteten Gemütszustand beigetragen. Völlig „überzogen“ seien angesichts eines so kurzen Beschäftigungszeitraumes von nicht einmal zwei Monaten naturgemäß auch die Behauptungen, die Antragstellerin hätte „in vielen Gesprächen“, „zum wiederholten Male“ und „in langwierigen Beschwerden“ auf ihren angeblich vertragswidrigen Arbeitseinsatz hingewiesen. Vielmehr werde man von einer Dienstnehmerin, die noch keine zwei Monate unbefristet in einem Unternehmen beschäftigt sei, erhöhte Bereitschaft zur Einordnung in die betriebliche Organisation – gerade während einer Phase von Umbauarbeiten - erwarten dürfen. Die nunmehrige „Einschätzung der Wirklichkeit“ durch die Antragstellerin sei daher auch nach der allgemeinen Lebenserfahrung keineswegs nachvollziehbar.

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

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung, ob ansonsten eine Verletzung des GIBG vorliegt, wurde der vorliegende Sachverhalt dahingehend überprüft, ob eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH & Co KG, gegeben ist:

Es ist festzuhalten, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verwirklicht werden muss. Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers

war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden. Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf § 3 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom/von der Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen. Das Gemeinschaftsrecht¹ verlangt keine Umkehr der Beweislastverlagerung². Die RL 97/80/EG kodifizierte die Rechtsprechung des EuGH, nach der sich die Beweislast, die grundsätzlich der/die Arbeitnehmer/in trägt, „umkehren“ kann, wenn sich das als notwendig erweist, um Arbeitnehmer/innen, die anscheinend Opfer einer Diskriminierung sind, nicht jedes wirksame Mittel zu nehmen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung durchzusetzen³. Sowohl nach nationalem Recht als auch nach Gemeinschaftsrecht hat die klagende Partei diejenigen Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft zu machen. Insoweit genügt eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der beim Gericht zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist⁴. Erst wenn der klagenden Partei die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen den „sonstigen“ Arbeitsbedingungen

¹ Art. 4 Abs. 1 BeweislastRL 97/80/EG, die AntidiskriminierungsRL 2000/43/EG (Art. 8) bzw. 2000/78/EG (Art. 10)

² OGH 9 ObA 46/04m, DRdA 2005/34 Eichinger, Rebhahn in Rebhahn GIBG § 5 Rz 68

³ vgl. EuGH vom 10.3.2005, C-196/02, Nikoloudi

⁴ Rechberger in Rechberger, ZPO vor § 266 Rz 5, § 274 Rz ff; Rebhahn in Rebhahn § 5 GIBG Rz 70; Klicka, ZAS 2009/29, 191; OGH vom 24. September 1998, 2Ob 185/98i; 17. November 2004, 7 Ob 280/04t, JBI 2005, 464;

und dem Geschlecht indizieren, gelungen ist, geht die Beweislast auf den/die Arbeitgeber/in über⁵.

Auf Grund des vorliegenden Verlangens wurden insbesondere die Umstände der Aufteilung der Tätigkeitsbereiche auf eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG überprüft. Im Verlangen der GAW wurde bemängelt, dass die vorliegende Stellenbeschreibung des Postens der Antragstellerin mit ihren tatsächlichen Aufgaben divergiert hat. Im Zuge der mündlichen Befragung brachte die Antragstellerin nochmals vor, dass mit ihr bei der Einstellung vereinbart worden sei, dass sie als Chemielabor-technikerin im Unternehmen arbeiten werde. Tatsächlich hat sie nur Büroarbeiten erledigt, wie z.B. Kopieren, Ablage machen, Prüfen von Faltkartons und Tuben, ob diese beschädigt seien, ob die Ablaufdaten stimmen würden sowie Überprüfen von Medikamenten. Weiters brachte die Antragstellerin vor, dass sie die einzige Frau im Labor gewesen sei, ansonsten seien dort nur Männer tätig gewesen. Für die Arbeiten, die die Antragstellerin erledigt habe, habe es an sich eine Laborassistentin gegeben. Auch wenn das Labor auf Grund der Umbauarbeiten nicht produziert habe können, habe es anspruchsvollere Tätigkeiten gegeben, die sie hätte erledigen können. Die Antragstellerin sei – ihren Angaben zufolge – nur am Kopierer gestanden. Die Antragstellerin habe sich in ihrer Wahrnehmung insbesondere dadurch bestätigt gefühlt, als dass sie die Urlaubsvertretung der Laborassistentin gemacht habe. Dass sie die Urlaubsvertretung übernommen habe, sei von ihren männlichen Kollegen als völlig selbstverständlich angesehen worden. Sogar der Lehrling habe ihr Anweisungen erteilt. So sei der Lehrling zu ihr gekommen und habe ihr Faltkartons auf ihren Schreibtisch „geknallt“. Dabei habe dieser zu der Antragstellerin gesagt, dass, wenn sie das nicht mache, mache es keiner. Als die Antragstellerin sich über das Verhalten des Lehrlings bei ihrem Vorgesetzten beschwert habe, habe dieser sie nur ausgelacht. Das sei der Punkt für die Antragstellerin gewesen, dass sie sich entschlossen habe, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

Der Vertreter der Antragsgegnerin hat in der mündlichen Befragung eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes entschieden zurückgewiesen. Die Stellenbeschreibung der Antragstellerin habe Laboranalyse und Dokumentation umfasst, wofür sie auch eingesetzt worden sei. Die Antragstellerin habe sich darüber beschwert, dass

⁵ OGH vom 9. Juli 2008, ObA 177/07f

sie für mikrobiologisches Monitoring eingesetzt worden sei und danach nur noch Packmittelanalyse gemacht habe. Es bedürfe für derartige komplexe Vorgänge, wie sie bei der Antragsgegnerin durchgeführt werden würden, eine längere Einschulungsphase von sechs bis zwölf Monaten. Dies sei auch dadurch bedingt, dass es sich bei der Antragsgegnerin um ein kleines Pharmaunternehmen handle. Die ganze Sache sei eskaliert, als die Antragstellerin in Arbeitsabläufe eingebunden gewesen sei. So habe die Antragstellerin nicht so recht gewusst, was sie als Nächstes tun solle. Deshalb habe der Lehrling sie gefragt, ob sie die Packmittelkontrolle für eine eingetroffene Ware übernehmen könne. Der Lehrling sei für seinen korrekten Umgangston bekannt. Der eigentlich „Knackpunkt“ seiner Meinung nach sei gewesen, dass sie sich nicht etwas vom Lehrling sagen habe wollen, weil dieser ein „Farbiger“ sei. Die Antragsgegnerin würde niemals akzeptieren, wenn Mitarbeiter/innen gegenüber anderen Mitarbeiter/innen ihre Grenzen überschreiten würden.

Im Ermittlungsverfahren stellte sich heraus, dass die Antragstellerin nicht von der Antragsgegnerin eingesetzt worden ist. Es ergaben sich geschlechtsspezifische Gründe, die bei der Arbeitsaufteilung mitgespielt haben. Der befragte Vertreter der Antragsgegnerin gab zu Protokoll, dass sich die Arbeit auf Grund der gesetzlichen Vorgaben sowie der europarechtlichen Vorgaben in den letzten zehn Jahren stark verändert habe. Ein Prüfbericht bestehe aus 10-15 Seiten. Gesetzlich werde die lückenlose Dokumentation über die Herstellung, Analysen bzw. sonstige Überprüfungen, und damit Nachvollziehbarkeit verlangt. Diese Prüfberichte seien von Gesetzes wegen sieben Jahre aufzubewahren.

Für den Senat I der GBK waren die Angaben dieser Auskunftsperson sehr glaubwürdig, und letztlich ausschlaggebend. Demgegenüber konnte die Antragstellerin den erkennenden Senat iSd Beweislastverteilung nicht davon überzeugen, dass sie bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert worden ist. Auf Grund der veränderten gesetzlichen Lage im Arzneimittelbereich hat eine stärkere Bürokratisierung in die Arbeit der Labortechniker/innen Einzug gehalten. Darüber würde laut den Angaben der Antragsgegnerin die gesamte Pharmabranche „stöhnen“. Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat anschaulich, nachvollziehbar und glaubhaft erklären, warum der Antragstellerin zunächst einfachere Tätigkeiten im Rahmen ihres Dienstverhältnisses zugewiesen worden sind. Im Laufe des Verfahrens hat sich für den Senat I der GBK der Eindruck erhärtet, dass die An-

tragstellerin Sekretariatsarbeiten und Dokumentationsarbeiten miteinander verwechselt haben dürfte. Die im Unternehmen vorzunehmenden Analysen sind komplexe Prüfverfahren. Diese Prüfaufgaben sind – allein von Gesetzes wegen – sehr verantwortungsvoll wahrzunehmen. Die Durchführung derartiger Prüfverfahren überlässt man nicht einem/r neuen Mitarbeiter/in. Es ist völlig verständlich, dass man neuen Mitarbeitern/innen in einem Pharmaunternehmen vorerst die einfacheren Arbeiten überlässt und sie anhand eines Einschulungsplans an komplexere Aufgaben heranzuführt. Eine Einschulungsphase müssen sowohl männliche als weibliche Mitarbeiter/innen durchlaufen. Die gewissenhafte, genaue und lückenlose Arbeitsweise ist bei der Antragsgegnerin von essentieller Bedeutung. Jedes Unternehmen hat auf Grund seiner Größe bzw. der Branche, in der es tätig ist, eine unterschiedliche Vorgehensweise sowie Unternehmenskultur, wie neue Dienstnehmer/innen ausgebildet bzw. eingeschult werden. Die bei der Antragsgegnerin vorgesehene Einschulungsphase von sechs bis zwölf Monaten abhängig vom Ausbildungsstand und von der Berufserfahrung ist angesichts der komplexen Arbeitsvorgänge keineswegs überzogen lange. Wenn es bei den homöopathischen Mitteln und pharmazeutischen Arzneimitteln Unregelmäßigkeiten geben würde, hätte dies nicht nur wirtschaftliche Folgen, sondern es würde sich in einem solchen Fall die zuständige Aufsichtsbehörde einschalten. Es war Pech, dass zu Beginn der Tätigkeit der Antragstellerin das Labor umgebaut worden ist und die Laborarbeiten erst wieder langsam angelaufen sind. Die Antragstellerin war knapp zwei Monate im Unternehmen beschäftigt. Die Dauer ihrer Beschäftigung war zu kurz, um sie - ihrem Einschulungsplan entsprechend - für komplexere Analyseverfahren einzuteilen. Die Antragstellerin hatte offensichtlich nicht ausreichend Geduld, um ihre Einschulungsphase abzuwarten, wonach sie für schwierigere Tätigkeiten eingesetzt worden wäre. Wenn die Antragsgegnerin tatsächlich jemanden für Sekretariatsarbeiten gebraucht hätte, hätte sie sich eine weit aus billigere Arbeitskraft als eine Chemietechnikerin einstellen können, die dann die gesamte Papierdokumentation hätte machen können. Es gibt im Unternehmen kein Sekretariat im herkömmlichen Sinne. Die Mitarbeiter/innen haben Sekretariatsaufgaben zum größten Teil mit übernommen, wie dies in Zeiten von E-Mail und Outlook üblich ist.

Der Senat I der GBK ist auch dem Vorwurf nachgegangen, ob ein Lehrling sich gegenüber der Antragstellerin im Ton vergriffen und diese schlecht behandelt hätte. Der Vorwurf konnte allerdings im Verfahren nicht weiter verfolgt werden, da dieser Vor-

wurf sich nicht als greifbar erwiesen hat. Der Vertreter der Antragsgegnerin brachte im Verfahren sehr glaubhaft vor, dass er niemals unkorrektes Verhalten seiner Mitarbeiter/innen tolerieren würde. Dieser Lehrling sei immer noch Mitarbeiter der Antragsgegnerin und habe sich zu einem wertvollen Mitarbeiter entwickelt. Die Antragstellerin hat die nicht sofortige Zuteilung von komplexen Analysen auf ihr Geschlecht reduziert, wofür im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte vorgelegen sind. Ansonsten ergab das Ermittlungsverfahren keinerlei Hinweise auf eine geschlechtsspezifische Diskriminierung.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 6. Juli 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Die stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK