

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 12. März 2008 über den am 20. Oktober 2006 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** 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) durch die **Fa. X GmbH** 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 A vom 21.2.2005 bis zum 31.1.2006 als Projektleiterin in der Bauabteilung der Fa. X GmbH beschäftigt gewesen sei. Es sei eine Einstufung in den Handelsangestellten-KV, Gehaltstafel A, Allgemeiner Groß- und Kleinhandel, Beschäftigungsgruppe IV im 8. Berufsjahr, vorgenommen worden. Das monatliche Bruttogehalt habe € 2.500,- betragen, das ab 1.6.2005 auf € 2.700,- angehoben worden sei.

Am 17.2.2005 habe in der Bauabteilung Herr B als Projektleiter zu arbeiten begonnen. Er habe jedoch von Beginn an ein monatliches Bruttogehalt von € 2.700,- bezogen. Beide hätten von Beginn an dieselbe Tätigkeit als Projektleiter bzw. –leiterin ausgeübt, stiegen in laufende Bauprojekte ein, die sie ohne Einschulung oder Anleitung ihres gemeinsamen Vorgesetzten Herrn C, eigenständig weiterführten. An der Arbeitsleistung der Antragstellerin habe es keinerlei Kritik von Seiten ihres Vorgesetzten gegeben, vielmehr sei sie des Öfteren von ihm ausdrücklich für ihre Arbeit gelobt worden.

Beim jährlichen Mitarbeiter/-innengespräch sei ihrem Kollegen, Herrn B, eine Gehaltserhöhung ab 1.1.2006 auf € 3.000,- brutto zugesagt worden, die er auch tatsächlich erhalten habe. In dem mit ihr geführten Mitarbeiter/-innengespräch am 22.12.2005 sei ihr eine Gehaltserhöhung auf € 2.950,- in Aussicht gestellt worden.

Auf ihre Frage weshalb sie weniger bekommen solle gab ihr Vorgesetzter an, dass Herr B einen anderen Stil als sie habe. Ihre Frage, ob Herr B besser als sie sei oder nicht, habe er unbeantwortet lassen. Die Antragstellerin habe in weiterer Folge diese unterschiedliche Gehaltssteigerung urgiert, so dass ihr Vorgesetzter ihr ebenfalls ab 1.1.2006 eine Gehaltssteigerung auf € 3.000,- brutto zugesagt habe. Am 5.1.2006 sei ihr jedoch von ihrem Vorgesetzten eine Zusatzvereinbarung zu ihren Dienstvertrag vorgelegt worden, die von ihr zu unterschreiben sei. Darin würde sich die Antragstellerin als Gegenleistung für die Gehaltserhöhung verpflichten, das Dienstverhältnis für die Dauer von zwei Jahren ab Zahlung des festgelegten Bruttobetrages nicht zu kündigen.

Die Antragsstellerin habe die Unterschrift verweigert und habe dieses Schriftstück am 10.1.2006 der Personalabteilung vorgelegt. Die stellvertretende Auskunftsperson, Frau D, habe bestätigt, dass diese Zusatzvereinbarung völlig unüblich sei und von ihr auch nicht zugelassen werde. Bei diesem Gespräch habe Frau A der stellvertretenden Auskunftsperson mitgeteilt, dass sie sich von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt fühle. Im Weiteren habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass ihr Jänner-Gehalt sich dann tatsächlich nur auf € 2.738,50,- brutto belaufen habe. Im Gegenzug habe die Antragstellerin erfahren, dass auch ihrem Kollegen diese Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag vorgelegt worden sei, wobei er sich auch geweigert habe diese zu unterschreiben. Herr B habe jedoch trotzdem die ihm zugesagte Gehaltserhöhung ab 1.2.2006 erhalten.

Es sei bis dato weder das Gehaltsschema der Bauabteilung noch jenes der Fa. X GmbH dargelegt worden. Sämtlichen Projektleiter/innen sei ein Dienstwagen zur Verfügung gestanden, wobei Herr B, dass exakt gleiche Modell wie die Antragstellerin gefahren sei.

Anzuführen sei auch ihre insgesamt mehr als 10 -jährige Berufserfahrung und die Tatsache, dass sie bereits während des Studiums eine mehrjährige einschlägige Berufserfahrung als Werkstudentin erworben habe. So sei sie als Projekt- und Bauleiterin bei der Wiedereinrichtung des Technischen Museums faktisch mit den Aufgaben einer Diplomingeieurin betraut gewesen. Unmittelbar vor ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin sei sie als Bauleiterin tätig gewesen. Herr B habe längere

Zeit in Handelsunternehmen in der Bauabteilungen gearbeitet, sei aber nie als Bauleiter tätig gewesen.

In Folge habe sich im Jänner 2006 die Zusammenarbeit mit ihrem Vorgesetzten massiv verschlechtert. So sei es unter anderem zu detaillierten Kontrollen ihrer Arbeitsleistung und schikanösen Arbeitsanweisungen gekommen. Am 18.1.2006 sei die Antragstellerin von der Personalabteilung vor die Wahl gestellt worden, entweder gekündigt zu werden oder in eine einvernehmliche Auflösung einzuwilligen. Sie sei mit dem Hinweis, dass sie bei ihrem Einverständnis zu einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses das Dienstzeugnis selbst verfassen dürfe, überredet worden, der einvernehmlichen Lösung zuzustimmen. Die freiwillige Abfertigung an Frau A habe sich aus jener Summe zusammengesetzt, die sie bei einer ordnungsgemäßen Kündigung durch die Dienstgeberin erhalten hätte.

In der schriftlichen Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin, Fa. X GmbH, wurden die im Antrag angeführten Vorwürfe bestritten:

Frau A sei mit 21.2.2005 mit einem Anfangsgehalt von € 2.500,- brutto, welches einvernehmlich in mehreren Verhandlungen festgelegt worden sei als Arbeitnehmerin bei der Antragsgegnerin eingetreten. Es sei auch richtig, dass Herr B ein um € 250,- höheres Bruttoeinstiegsgehalt bezogen habe. Für die Antragsgegnerin als Projektentwicklungsgesellschaft sei die einschlägige Berufserfahrung von entscheidender Bedeutung, da deren Arbeitnehmer/-innen Bauprojekte von mittlerem bis großem Volumen in eigenständiger Weise und Verantwortung zu betreuen hätten. Dazu bedürfe es auch, entsprechende Verhandlungssicherheit sowie sicheres Auftreten, welches auf eine entsprechende Erfahrung im Berufsleben zurückzuführen sei. Eine entsprechende akademische Ausbildung habe eine entsprechende Bedeutung, die aber eine langjährige Berufserfahrung nicht ersetzen könne. Herr B könne auf eine langjährige einschlägige Erfahrung als Projekt- und Bauleiter bei Bauprojektgesellschaften zurückblicken. Die Antragstellerin habe neben ihrem abgeschlossenen Architekturstudium nur geringe Erfahrungen im Bereich der Bau- und Projektleitung.

Der auf das Dienstverhältnis anzuwendende KV regle, dass einerseits für die Einreihung in eine Beschäftigungsgruppe die Art der Tätigkeit und andererseits für

die Einstufung in das richtige Berufsjahr die bisherige berufliche Erfahrung ausschlaggebend sei. Daher seien beide richtigerweise in die Beschäftigungsgruppe IV eingereiht worden. Aufgrund der bisherigen Berufsjahre sei die Antragstellerin korrekterweise in das 7. Berufsjahr und Herr B hingegen bereits in das 17. Berufsjahr eingereiht worden.

Die Entgeltfindung des Istlohns erfolge daher unter Berücksichtigung der beruflichen Erfahrung, der Ausbildung und dem daraus ableitbaren Umfang der Verantwortung, die/der Arbeitnehmer/-in vom/von der Arbeitgeber/-in übertragen werden könne. Herr B sei von Beginn an mit Großprojekten betraut gewesen. Die Antragstellerin habe dagegen – auf Grund der geringeren Berufserfahrung – kleinere Projekte betreut. Daher sei der Gehaltsunterschied zwischen der Antragsstellerin und Herrn B in der Höhe von € 250,- jedenfalls gerechtfertigt und sogar zwingend geboten.

Im Zuge der Mitarbeiter/-innengespräche zum Jahreswechsel 2005/06, die die Basis für die gehaltliche Neueinstufung seien, sei Herrn B ab 1.1.2006 eine Erhöhung auf € 3.000,- brutto, Frau A eine Gehaltserhöhung auf € 2.950,- angeboten worden. Bei der Berechnung des jeweiligen neuen Bruttogehalts sei auf das jeweilige unterschiedliche Anfangsgehalt der Vergleichspersonen abzustellen. Somit würde sich für Frau A eine Gehaltssteigerung um 9,26 % und für Herrn B eine Erhöhung um 9,1 % ergeben.

In weiterer Folge sei es wegen der Unzufriedenheit der Antragstellerin mit dem angebotenen Bruttogehalt und den daraus entstandenen grundsätzlichen Differenzen zur einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen.

Hinsichtlich der im Antrag erwähnten sexuellen Belästigung des Vorgesetzten gegenüber der Antragstellerin sei festzuhalten, dass das Unternehmen die diesbezügliche gesetzlichen Bestimmungen sehr ernst nehme und alljährlich anonyme und selbstverständlich freiwillige Mitarbeiterbefragungen zu diesen Themen durchführe. Die Auswertung für den relevanten Zeitraum diese Abteilung betreffend habe ergeben, dass kein einziger Mitarbeiter nur die Möglichkeit einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gesehen habe. Abschließend sei festzuhalten, dass die Gehaltseinstufung der Arbeitnehmer/-innen ausschließlich nach sachlichen Kriterien durchgeführt werde, und man auch entsprechende Maßnahmen zum Thema Gleichbehandlung und sexuelle Belästigung gesetzt hätte und weiterhin setzen werde.

Die Antragstellerin gab in der mündlichen Befragung durch den Senat I ergänzend an, dass sie sich ursprünglich für einen anderen Job im Unternehmen beworben habe, aber für diesen Job überqualifiziert gewesen sei. Nach einem halben Jahr sei sie an die Bauabteilung weiterempfohlen worden und habe sie beim Leiter der Bauabteilung ein Vorstellungsgespräch gehabt. Bei diesem sei auch über die Gehaltsvorstellungen gesprochen worden. Ihr zukünftiger Vorgesetzter habe ihr dabei mitgeteilt, dass, wenn sie in der Arbeit fleißig sei, sie nach einem Jahr € 500,- mehr verdienen könne. Vor dem Mitarbeitergespräch vor Weihnachten 2005 habe sie von ihrem Arbeitskollegen, Herrn B erfahren, dass dieser von Anfang an € 2.700,- brutto verdient habe, obwohl sie beide fast gleich alt seien und dieselbe Arbeit machen würden.

Die in der Abteilung zu betreuenden Bauprojekte würden nicht nach der Projektgröße aufgeteilt, sondern nach geographischen Kriterien. Sie, als Oberösterreicherin, habe Oberösterreich und dessen Einzugsgebiet betreut. Herr B habe eine Freundin in Vorarlberg gehabt, und deshalb dieses Bundesland betreut. Sie selbst besitze 4 bis 5 Jahre an Berufserfahrung in Projektplanung. Ihr Architekturstudium sei sehr praxisbezogen gewesen und habe sie neben dem Studium immer in diesem Bereich gearbeitet. Vorher sei sie bei der Fa. Y beschäftigt und sei dort in der Verwendungsgruppe IV bzw. im 10. Berufsjahr eingestuft gewesen. Herr B könne zwar auf mehr Berufserfahrung verweisen, habe jedoch kein Studium absolviert, sondern einen HTL-Abschluss.

Hinsichtlich der von ihr gewünschten Gehaltssteigerung auf € 3.000,- gab die Antragstellerin an, dass ihr Vorgesetzter ihr mitgeteilt habe, dass, wenn sie sich weigere, diese Zusatzvereinbarung zum Dienstvertrag zu unterschreiben, sie keine Gehaltserhöhung bekomme. Ihr Kollege, Herr B, habe hingegen trotz seiner Weigerung diese Gehaltssteigerung bekommen.

Die Antragsstellerin schilderte dem erkennenden Senat, dass sie um ein gemeinsames Gespräch zwischen ihrem Vorgesetzten und der stellvertretenden Auskunftsperson gebeten habe. Dort habe sie nochmals die gesamte Vorgeschichte chronologisch dargelegt. Laut der Auskunftsperson habe jede Abteilung ein eigenes Budget. Der Abteilungsleiter hätte hier freie Hand, und nicht, wie ihr Vorgesetzter

behauptet hätte, dass ihm die Personalabteilung wegen der Gehälter unter Druck setzen würde.

Ihr Vorgesetzter habe daraufhin erwidert, dass er sie kündigen würde, da sie zur GBK gehen und auch nur Dienst nach Vorschrift machen würde, was jedoch keinesfalls den Tatsachen entsprochen habe. Die Auskunftsperson habe daraufhin, da eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich erschienen sei, empfohlen sich einvernehmlich zu lösen. Diesem Vorschlag habe sie nach einer Bedenkzeit zugestimmt.

In der mündlichen Befragung bestätigte eine Auskunftsperson im Unternehmen der Antragsgegnerin, dass der ehemalige Vorgesetzte der Antragstellerin zwei Projektleiter gesucht habe. Herr B sei von ihr rekrutiert worden. Die Antragstellerin habe sich davor für eine andere Stelle im Unternehmen beworben, für die sie überqualifiziert gewesen sei und deshalb auch nicht genommen worden sei. Frau A sei aber in Evidenz geblieben. Sie habe die Antragstellerin dem Abteilungsleiter empfohlen, da sie sich vorstellen habe können, dass diese nach einiger Einschulungszeit die Stelle als Projektleiterin übernehmen könne, wobei sie zunächst für nicht so große Projekte in Frage kommen würde.

Herr B habe jahrelang Führungsaufgaben in der Projektleitung inne gehabt, während die Antragstellerin nicht ganz ihrem Anforderungsprofil entsprochen habe. So weit sie wisse, habe die Antragstellerin keine größeren Projekte betreut, sondern vielmehr habe sie geringe Projektvolumina betreut. Aus den Investitionsvolumen würden sich auch die Komplexivität der Projekte ergeben. Daraus ergebe sich auch, dass Frau A nicht dieselbe Arbeit wie Herr B gemacht habe. Hinsichtlich einer Verschlechterung der Arbeitsleistung der Antragstellerin könne sie nichts sagen. Dies sei ihr nicht bekannt.

Weiters gab die Auskunftsperson an, dass die Abteilungsleiter ein gewisses Budget zur Verfügung gehabt hätten, das sie an die Mitarbeiter verteilen haben können. Die Personalabteilung sehe über die Gehaltserhöhungen drüber, ob die Relationen innerhalb der Abteilung und dem Arbeitsmarkt passen würden. Sie würde nur den Rahmen vorgeben. Hierzu befragt gab sie an, dass innerhalb der Gehaltsbandbreiten die an den Marktgegebenheiten angepasst wären, die Gehälter festgelegt werden. Wobei man hauptsächlich auf die Berufserfahrung abgestellt. Ihrer Ansicht nach,

seien die Gehälter im Unternehmen zwischen den Geschlechtern gleich verteilt. Gehaltserhöhungen im Unternehmen seien nicht an Bedingungen geknüpft, sondern würden bei guten Leistungen gewährt werden. Auch sie habe die Zusatzvereinbarung des Abteilungsleiters zum Dienstvertrag abgelehnt, da diese nicht rechtens sei. Die Antragstellerin sei zu ihr gekommen, um mit ihr über diese Zusatzvereinbarung zu sprechen. Die Auskunftsperson habe das Schriftstück vom Abteilungsleiter erhalten, und dieser habe sich bei ihr wegen seiner Vorgangsweise entschuldigt. Er habe versucht eine Lösung zu finden, um der Antragstellerin eine Gehaltserhöhung zukommen zu lassen. Die Antragstellerin habe sich eine solche gewünscht, weshalb darüber diskutiert worden sei, jedoch nichts vereinbart, da es zu keiner Einigung gekommen sei.

Der ehemalige Abteilungsleiter und Vorgesetzte der Antragstellerin schilderte in seiner mündlichen Befragung dem Senat I, dass die Gehaltsfestsetzung innerhalb des Budgets der Abteilung und den Vorgaben der Personalabteilung passieren würde. Die Kriterien für die Gehaltsfestsetzung seien die Vorpraxis die eine Bewertung von (15-20 %) habe, das Alter (ca. 5 %) der Rest sei Kollektivvertrag bzw. Überzahlung. Herr B habe seit seiner HTL Ausbildung im Jahr 1988 gearbeitet. Vor seiner Tätigkeit bei der Antragsgegnerin habe dieser unter anderem lange Zeit eine Bauabteilung geleitet. Aus seiner Sicht wiege eine solch lange Berufspraxis ein Studium mehr als auf. Außerdem sei Herr B immer noch Projektleiter bei der Antragsgegnerin.

Weiters gab er an, dass die Antragstellerin eine Gehaltserhöhung von € 500,- gewünscht habe. Dies habe er abgelehnt. Selbst Herr B hätte eine solche Gehaltssteigerung nicht bekommen. Letztlich sei er als ihr Vorgesetzter nicht zu der Vereinbarung gestanden, da der Antragstellerin selbst die Erhöhung auf € 2.950,- zu wenig gewesen sei.

Sie hätte vielmehr angekündigt, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um ihre Gehaltsvorstellung zu erreichen. Er habe versucht ihr klarzumachen, dass er und das Unternehmen nicht die Möglichkeiten dazu hätten. Gleichzeitig habe sie kommuniziert nur mehr Dienst nach Vorschrift machen wollen. Es sei auch zu einer Verschlechterung in ihrer Arbeitsweise gekommen. Vom Senat hierzu befragt, gab er an, dass er es nicht ausschließen könne gesagt zu haben, dass Herr B mehr verdiene, weil er einen besseren Stil habe. Seiner Meinung nach seien auf Grund der Vorpraxis

von Herrn B die € 50,- Unterschied in der Gehaltserhöhung objektiv nachvollziehbar und nicht bloß symbolisch gewesen. Dieser Unterschied sei möglicherweise noch höher anzusetzen gewesen. Er bestätigte, dass die Zuteilung der Projekte nach geographischen Kriterien erfolgt sei, wobei er auch auf die Wünsche seiner Mitarbeiter Rücksicht genommen habe. Die Projekte seien abgesehen von der Größe und der Schwierigkeit gleich gewesen. Jedoch bedeute ein größeres Projekt nicht unbedingt, dass dieses schwieriger sei. Es komme auf die Art der Gewerke an.

Eine weitere Auskunftsperson gab in seiner Befragung an, dass er bei Fa. X GmbH ein Gehalt von € 2.100,- brutto/Monat erhalten habe. Dies habe er zum damaligen Zeitpunkt nicht als zu wenig empfunden, da er kaum Berufspraxis gehabt habe und die anderen Kollegen älter und erfahrener gewesen seien. Eine Gehaltserhöhung im eigentlichen Sinn – dass heißt bis auf die kollektivvertraglichen Wertanpassungen – habe es bei ihm nicht gegeben. Die Antragsgegnerin habe ihm einen Teil seiner Ausbildungskosten seines MBAs übernommen. Dies wäre an die € 7.600,- gewesen. Unter der Verpflichtung einer zweijährigen Bindung an die Fa. X GmbH sowie einer allfälligen aliquoten Rückzahlung bei vorzeitigem Austritt Weiters habe er 20 Tage/Jahr Dienstfreistellung zum Zwecke seines MBA-Studiums in Anspruch nehmen können. Ein Kollege habe für eine Baumeisterprüfung eine Dienstfreistellung im Ausmaß von drei Wochen bekommen.

Er schilderte dem Senat, dass alle Projektleiter in seiner Abteilung komplett die gleichen Aufgaben gehabt hätten, wobei sie als Projektleiter sehr eigenverantwortlich arbeiten hätten können. Die Arbeitsplatzbeschreibungen seien dieselben gewesen.

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).

Zur Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, sah sich der Senat I der GBK mit zwei Hauptpunkten konfrontiert: Einerseits mit dem vorliegenden Gehaltssystem und andererseits der Beurteilung der Berufserfahrung und Ausbildung der Vergleichspersonen.

Nach Angaben des ehemaligen Abteilungsleiters der Antragstellerin sind die Projekte in der Abteilung nach geographischen bzw. persönlichen Aspekten der Mitarbeiter

verteilt worden. Dies sowie die Tatsache, dass alle Projektleiter in der Abteilung dieselbe Arbeit ausgeübt und von Anfang an eigenverantwortlich ihre Projekte geleitet haben, wurde von den befragten Auskunftspersonen übereinstimmend bestätigt.

Dem erkennenden Senat wurde im Zuge des durchgeführten Verfahrens der Eindruck vermittelt, dass der Abteilungsleiter sehr autonom in der Entgeltfindung gewesen ist. Dies wurde auch von der Auskunftsperson bestätigt. So hat dieser in seiner Befragung mehrmals auf bestimmte Prozentsätze hingewiesen, aus denen sich die Gehaltseinstufungen zusammensetzen. Hierzu konnten von der Auskunftsperson hingegen keine entsprechenden Angaben gemacht werden. Diese ging vielmehr von Gehaltsbandbreiten aus, die sich an den Relationen der jeweiligen Abteilung und dem Arbeitsmarkt zu orientieren hätten, ohne diese näher zu konkretisieren. Dem Senat I der GBK, konnte trotz mehrmaligen Nachfragens nach welchen Kriterien Einstufungen und Gehalterhöhungen erfolgen und in welcher Höhe Vordienst- und Ausbildungszeiten berücksichtigt werden, keine objektiven Kriterien dargelegt werden. Auch konnten keine sachlich nachvollziehbaren Kriterien für die Gehaltsunterschiede zwischen Frau A und Herrn B, die über den Kollektivvertrag hinausgehen, dargelegt werden.

Hierzu ist festzuhalten, dass es dem Arbeitgeber obliegt, das 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. Es konnte im Zuge des Verfahrens auch keine Intention des Arbeitgebers erkannt werden, die Gehälter dahingehend zu überprüfen, ob diese diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral ausbezahlt werden. Es wurde lediglich von „Rahmen“ und Gehaltsbandbreiten gesprochen. So wurde die „marktkonforme“ Bezahlung der Mitarbeiter/-innen hervorgehoben.

Der Senat I der GBK verkennt die bestehende Tatsache am österreichischen Arbeitsmarkt nicht, dass Frau generell deutlich weniger als Männer verdienen. Der österreichische Arbeitsmarkt an sich ist daher kein Instrument, um eine diskriminierungsfreie und geschlechtsneutrale Bezahlung zu gewährleisten. Marktkonformität der Gehälter im betroffenen Unternehmen würde daher bedeuten,

dass Frauen weniger bezahlt bekommen. Der Senat I der GBK möchte deutlich auf die EuGH-Rechtsprechung hinweisen, nach der intransparente Entgeltsysteme an sich schon für Frauen diskriminierende Auswirkungen haben.

Die vom Senat I befragten Personen konnten glaubhaft darlegen und untermauern, dass die Antragstellerin sehr wohl inhaltlich die gleiche Arbeit wie die Vergleichsperson gemacht hat und diese Arbeit auch zur Zufriedenheit und ohne Beschwerden von Seiten der Arbeitgeberin ausgeführt worden ist. Auch ist die universitäre Ausbildung und 4 bis 5 -jährige Berufserfahrung der Antragstellerin offensichtlich nicht entsprechend bewertet worden. So hätte Herr B, wenn er, wie mehrmals angeführt wurde eine weitaus bedeutsamere Berufserfahrung gehabt hätte, die höher bewertet wurde als ein Studium, von Anfang an deutlich mehr verdienen müssen als die Antragstellerin. Die Antragstellerin hat jedoch vielmehr ein halbes Jahr lang fast gleich viel wie die Vergleichsperson verdient.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass das Angebot des Vorgesetzten bezüglich einer Gehaltserhöhung der Antragstellerin nicht ein bloßer zu diskutierender Vorschlag gewesen ist, sondern eine Vereinbarung. Diese ist letztlich von ihrem Vorgesetzten nicht eingehalten worden, da die Antragstellerin die rechtswidrige Zusatzvereinbarung nicht unterfertigt hat. Herrn B wurde vom Vorgesetzten ebenso eine solche Vereinbarung vorgelegt, die dieser auch nicht unterschrieben hat. Trotzdem hat Herr B die gewünschte Gehaltserhöhung erhalten.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens wird vom erkennende Senat darauf hingewiesen, dass eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Entgeltgestaltung nicht durch das Element der „Beliebigkeit“ bzw. „Autonomie“ des Vorgesetzten gekennzeichnet sein kann. Die Gehälter gehen über den Kollektivvertrag hinaus. Deshalb haben sich diese nachweislich an einem transparenten nachvollziehbaren Entlohnungssystem zu orientieren, um jegliche Diskriminierungen zu vermeiden.

Ebenso sind marktkonforme Gehälter, wie im Verfahren angeführt wurde, nicht geeignet um ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem herzustellen und auch kein Rechtfertigungsgrund für die Gehaltspolitik der Antragsgegnerin. Der Antragsgegnerin wird deshalb empfohlen in Zukunft für die Transparenz und

Nachvollziehbarkeit der Gehälter im Unternehmen zu sorgen und bestehende Verträge daraufhin zu überprüfen.

Der Senat I der GBK gelangte daher zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG von der Fa. X GmbH diskriminiert 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.

März 2008