

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

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 27. April 2010 über den am 29. Jänner 2009 eingelangten Antrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für ... (AK ...) 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) sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die **X GmbH** durch die 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:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.a A auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.a A nicht auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass Frau Mag.a A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der AK ... eingebrachten Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.a A (Antragstellerin) vom 15. September 2006 bis 15. September 2008 im Unternehmen X GmbH (Antragsgegnerin) als Area Managerin CEE beschäftigt gewesen sei. Am 25. Juli 2008 habe sie eine terminwidrige Kündigung per 12. September 2008 erhalten, die dann auf 15. September 2008 korrigiert worden sei. Das arbeitsrechtlich früheste mögliche Ende des Arbeitsverhältnisses wäre jedoch per 30. September 2008 gewesen. Aufgrund des Sachverhaltes sei die Arbeitnehmerin der Annahme, dass diese Kündigung iSd § 3 Z 7 GIBG diskriminierend ausgesprochen worden sei. Die Unternehmen X GmbH sowie Y seien Tochterunternehmen der Z GmbH. Die V AG mit Sitz in ... sei ein Dienstleistungs- und Rohstoffkonzern und Anbieter von Organisationslösungen für das Altstoffmanagement Als Dienstleister organisiere die V AG Recyclingprozesse und versorge die Papier-, Stahl-, Kunststoff- und Holzwerkstoffindustrie sowie Biomassekraftwerke mit Sekundärrohstoffen. Die V AG in ... bestehe aus der Z GmbH und der W GmbH.

Von 01. April 2008 bis 15. September 2008 sei die Antragstellerin zusätzlich als Geschäftsführerin für das Tochterunternehmen in ... und ... in ... bestellt worden. Die Antragstellerin sei maßgeblich für die Start Up Phase der ... GmbH beteiligt gewesen. Die Geschäftsführung sei mündlich vereinbart worden. Die Antragstellerin habe dafür keine Gehaltserhöhung bzw. Umstufung erhalten. Zuletzt habe sie ein Monatsgehalt von € 2.850,- brutto/Monat bezogen. Auf Wunsch des ehemaligen Vorgesetzten, Herrn B, habe die Antragstellerin den Kurs „Von der Kollegin zur Vorgesetzten — Keine Angst vor Führungsposition“ — besucht. Die Zuständigkeitsbereiche der Antragstellerin hätten die Betreuung und Koordinierung von operativen Tätigkeiten, Administration, Kundenakquisition und Personalwesen der Tochterunternehmen in ... und ... umfasst. Als operative Geschäftsführerin des Unternehmens der ... Gruppe ... sei die Antragstellerin für strategische und kaufmännische Planungen der Gesellschaften zuständig gewesen und habe das Lizenzverfahren für eine flächendeckende Abfallsammelgenehmigung in ... koordiniert. Die Antragstellerin habe die Aktivitäten von drei Angestellten geleitet und unterstützt. Sie habe die Ziele festgelegt und habe deren Erfüllung laut internen Organisationsrichtlinien überprüft. Herr Mag. C und die Antragstellerin würden ursprünglich von einer Firma kommen und seien zur selben Zeit bei der Antragstellerin angestellt gewesen. Es seien gleiche Verträge mit

denselben Positionen und Tätigkeitsfeldern festgelegt worden. Unterschiede habe es lediglich bei der Zuteilung der Länder gegeben. Herrn Mag. C sei ... und der Antragstellerin ... und ... zugeteilt worden. Aufgabengebiete seien folgende gewesen: Aufbau und Betreuung der Osteuropaländer. Laut Angaben der Antragstellerin sei Herr Mag. C jünger gewesen und habe keine spezifischen Berufserfahrungen gehabt. Der einzige Unterschied liege darin, dass Herr Mag. C bereits im November 2006 und Frau A erst im April 2008 als Geschäftsführerin bestellt worden sei. Herr D sei als 2. Geschäftsführer für ... bestellt worden, nachdem der vorherige Geschäftsführer Geldvermögen veruntreut haben soll. Die mutmaßliche Veruntreuung sei von der Antragstellerin und zwei weiteren Kolleginnen angezeigt und, zwei Mitarbeiter seien daraufhin fristlos entlassen worden. Die Antragstellerin habe angegeben, dass das Gerichtsverfahren noch anhängig sei. Für ihre Loyalität sei die Antragstellerin sehr geschätzt worden. Im Weiteren habe die Antragstellerin angegeben, dass Herr D ein monatliches Gehalt von € 4.850,- brutto/Monat (...) beziehe. Zusätzlich sei eine Tantieme vereinbart worden, die Höhe sei nicht bekannt. Herr D habe vor dieser Tätigkeit in einer Papierfabrik ... gearbeitet und verfüge über keine Fachkenntnisse im Abfallhandel. Dies sei in der Interseroh Gruppe auch so kommuniziert worden. Herr Mag. C und Herr D hätten den gleichen Dienstvertrag sowie Tantiemenvereinbarung erhalten.

Die Antragstellerin und Herr Mag. C hätten gleichzeitig um einen Dienstwagen angesucht. Ab November 2007 sei Herrn Mag. C ein VW Passat zur Verfügung gestellt worden. Seine Reisezeit habe etwa 50% seiner Arbeitszeit betragen. Da es sich um lange Distanzen handle, werde in der Regel der Flugweg genutzt. Das Ansuchen der Antragstellerin sei abgelehnt worden. Bei einem Meeting am 27. März 2008 mit Herrn E (GF Z GmbH; Vorgesetzter Business Units in ...), sei der Antragstellerin mündlich zugesichert worden, dass sie einen Dienstwagen oder ein Pool Auto CEE mit Exklusivbenutzungsrecht erhalte. Aufgrund dessen habe sie erneut ein schriftliches Ansuchen laut interner Dienstwagenverordnung an die Geschäftsführung gestellt, welches dann ohne Begründung wieder abgelehnt worden sei. Herr D habe sich gleich nach seiner Anstellung einen Dienstwagen der Marke VW Passat bestellen dürfen, obwohl er in Budapest lebe und nach Angaben der Antragstellerin kaum Reisetätigkeit vorweisen könne. Im Vergleich dazu habe die Antragstellerin hingegen drei bis vier Tage in der Woche (ca. 5.000 km/Monat) dienstlich zurückzulegen gehabt. Deshalb habe sie im Jänner 2008 einen Poolwagen erhalten. Eine private Nutzung sei beim

Poolwagen nicht möglich gewesen. Nach den Angaben der Antragstellerin seien die gleichrangigen Kollegen zur privaten Nutzung ihrer Dienstautos berechtigt gewesen. Für das Jahr 2007 sei eine Prämienvereinbarung in der Höhe von € 8.000,- vereinbart worden. Davon seien bislang 80 % ausbezahlt worden und somit sei ein offener Betrag von € 1.600,- noch ausständig gewesen. Herr Mag. C soll seine Tantieme (Prämie) bereits erhalten haben.

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

Die Behauptung der Antragstellerin, Herr Mag. C und Herr D seien in derselben Position wie die Antragstellerin besser als diese behandelt worden, entbehre jeder Grundlage. Die niedrigere Entlohnung der Antragstellerin sowie die Nichtüberlassung eines eigenen Dienstwagens seien durch die unterschiedlichen Positionen, unterschiedlichen Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen und die unterschiedliche Berufserfahrung von Herrn D und Herrn Mag. C begründet. Der Diskriminierungsvorwurf gegen die Antragstellerin sei bereits deshalb haltlos, da diese nicht Arbeitgeberin von Herrn D sei. Herr D sei Geschäftsführer der ... (konkret der ...). Eine Diskriminierung durch die Antragsgegnerin, die sich auf eine angebliche Schlechterstellung der Antragstellerin gegenüber einem Arbeitnehmer eines andern Arbeitgebers ergeben soll, sei bereits theoretisch ausgeschlossen. Außerdem verfüge Herr D über 14 Jahre Berufserfahrung, davon 3 Jahre als Geschäftsführer bei einem internationalen Industrieunternehmen. Insbesondere habe Herr D zwölf Jahre Berufserfahrung in der Papierbranche. Er sei in diesem Bereich zunächst Key Account-Leiter (1996 bis 2000), im Anschluss Business Unit Leiter (2000 bis 2004) und danach Geschäftsführer (2004 bis September/2007) der ... (...). Herr D verfüge über ein bedeutendes Netzwerk an Kontakten mit Druckereien, Verlagen, Handelsketten und papiererzeugenden Unternehmen. Diese Kenntnisse und Erfahrungen seien für die weitere geschäftliche Entwicklung der ... von entscheidender Bedeutung gewesen. Demgegenüber sei die Antragstellerin vor der Beschäftigung bei der Antragsgegnerin lediglich zwei Jahre als Speditionsdisponentin tätig gewesen und habe über keinerlei Vorerfahrung als Geschäftsführerin verfügt. Herr D sei somit der Antragstellerin sowohl hinsichtlich Berufserfahrung als auch in Bezug auf die fachliche Eignung weit voraus gewesen. Herr D übe die Geschäftsführertätigkeit bei der ... außerdem hauptberuflich und auf

unbestimmte Zeit aus, während die Antragstellerin die Geschäftsführerposition bei der ... (mit Dienstsitz in ...) seit März 2008 nur aushilfsweise bzw. vorübergehend übernommen habe. Für die ... sei die Antragstellerin zwar in ihrer Position als Area Managerin CEE grundsätzlich zuständig gewesen. Sie sei jedoch entgegen der Behauptung im Schreiben an die AK Wien vom 26. Jänner 2009 zu keinem Zeitpunkt als Geschäftsführerin für die ... bestellt gewesen. Eine Gleichstellung der Antragstellerin mit Herrn D in Bezug auf das Gehalt sowie die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens wäre vor diesem Hintergrund nicht zu vertreten gewesen. Das im Schreiben der AK ... vom 26. Jänner 2009 angegebene Gehalt von Herrn D sei im Übrigen unrichtig (da weit überhöht). Schließlich sei es nicht richtig, dass mit Herrn D der gleiche Dienstvertrag und die gleiche Tantiemenvereinbarung wie mit Herr Mag. C abgeschlossen worden sei. Die jeweiligen Vertragsbestimmungen unterscheiden sich vielmehr hinsichtlich der Höhe des Gehalts einerseits und hinsichtlich der Prämienhöhe andererseits. Herr Mag. C habe ebenfalls über erheblich mehr Berufserfahrung in einer Führungsposition als die Antragstellerin verfügt: Er sei vor seiner Tätigkeit bei ... bei ... beschäftigt und für Kunden- und Frächterbeziehungen in ..., ..., ..., ... und ... zuständig gewesen. Auch sei die Tätigkeit von Herrn Mag. C als Vorstand der ... mit jener der Antragstellerin bei der ... nicht vergleichbar gewesen. In dem Zusammenhang sei beachtlich, dass Herr Mag. C nicht bereits mit der Bestellung als Vorstand im Oktober 2006 einen eigenen Dienstwagen bekommen habe, sondern erst über ein Jahr später, nämlich im November 2007. Die Zurverfügungstellung eines eigenen Dienstwagens gleich nach Übernahme einer leitenden Position wäre sowohl bei unserer Mandantin als auch bei der ... unüblich und unangebracht. Dass die Antragstellerin nicht sofort mit ihrer Ernennung zur interimistischen Geschäftsführerin in ... einen eigenen Dienstwagen erhalten habe, sei daher jedenfalls gerechtfertigt. Das diesbezügliche Begehren der Antragstellerin sei jedoch schon deshalb nicht nachvollziehbar, da dieser (wie von ihr auch zugestanden werde) ein Pool-Fahrzeug der Antragsgegnerin fest zugewiesen gewesen sei und sie dieses auch regelmäßig und in großem Umfang benützt habe. Durch dieses Fahrzeug sei für die Antragstellerin ausreichend Mobilität in ihrer Geschäftsführerposition gewährleistet gewesen. Nicht nachvollziehbar sei auch die Behauptung im Schreiben der AK ..., wonach die Antragstellerin mit dem ihr zur Verfügung gestellten Pool-Fahrzeug dienstlich ca. 5.000 Kilometer pro Monat zurückgelegt haben soll. Diese Kilometerzahl sei für dienstlich veranlasste Fahrten weit überhöht, die Antragstellerin habe das

Pool-Fahrzeug offenbar auch für private Zwecke benützt, wobei nachträglich nicht festgestellt werden könne, welche Kilometeranzahl privat und welche dienstlich zurückgelegt worden seien, da sie kein Fahrtenbuch geführt habe. Festzuhalten sei daher, dass sowohl bei der Gehaltseinstufung als auch der Zurverfügungstellung eines eigenen Dienstwagens im Falle der Antragstellerin gänzlich andere Rahmenbedingungen als bei Herrn Mag. C und Herrn D bestanden hätten. Der Prämienanspruch der Antragstellerin für das Jahr 2007 gründe sich auf die Prämienvereinbarung vom 3. Mai 2007, nach welcher ein maximaler Prämienanspruch von € 8.000,- bestehe und wonach das Ausmaß des konkreten Prämienanspruchs vom Jahresergebnis der ..., der ... und des Ergebnisses im gesamten CEE-Bereich abhängig sei. Die für einen vollen Prämienanspruch erforderlichen Ergebniszahlen seien dabei für das Jahr 2007 weit verfehlt worden: So sei bei der ... kein Gewinn erzielt und bei der ... sogar ein Minusergebnis erwirtschaftet worden. Das Ergebnis für den CEE-Bereich (welches für 30 Prozent des Prämienanspruchs verantwortlich sei) sei unter € 200.000,- gelegen, was entsprechend der Prämienvereinbarung einem Zielerreichungsgrad von 0% entspreche. Ein Prämienanspruch, der über die an die Antragstellerin bereits ausbezahlte Prämie hinausgehe, bestehe daher jedenfalls nicht. Zur Behauptung der terminwidrigen Kündigung sei zu sagen, dass die Kündigung der Antragstellerin aufgrund eines Versehens ursprünglich mit Schreiben vom 25. Juli 2008 zum 12. September 2008 ausgesprochen worden sei. Dieses Versehen, welches die Antragsgegnerin bedauere, sei wenige Tage später behoben und die Kündigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin mit Schreiben vom 1. August 2008 zum 30. September 2008 ausgesprochen worden. Aufgrund des ursprünglich unrichtigen Kündigungstermins sei sie versehentlich mit 12. September 2008 abgerechnet worden. Die korrekte Abrechnung des Dienstverhältnisses zum Kündigungstermin 30. September 2008 sei von der Antragsgegnerin allerdings bereits veranlasst worden, wobei sämtliche ausstehenden Abrechnungsbeträge bereits an die Antragstellerin überwiesen worden seien. Ausschlaggebend für ihre Kündigung sei insbesondere gewesen, dass diese im Rahmen ihrer Geschäftsführertätigkeit für die ... unzureichende strategische und kaufmännische Fähigkeiten an den Tag gelegt habe. Diese Unzulänglichkeiten hätten etwa dazu geführt, dass durch die ... ein Mietvertrag betreffend ein gänzlich überdimensioniertes Lager abgeschlossen worden sei, und zwar mit einem weit überhöhten Mietzins. Dieser Mietvertrag werde daher derzeit von der Geschäftsführung der ... aus dem Rechtsgrund der "Verkürzung über die Hälfte" (*laesio enormis*)

gerichtlich angefochten. Abgesehen von den erwähnten Leistungsdefiziten habe sich für die Antragsgegnerin nach Beginn des ab Juni 2008 bis September 2008 dauernden Krankenstandes der Antragstellerin folgendes Problem ergeben: Trotz wiederholter Nachfrage durch die Antragsgegnerin habe sie keine Angaben darüber machen können bzw. wollen, was die genaue Krankheitsursache sei, ob eine Genesung absehbar sei und ab wann die Antragsgegnerin ungefähr mit einer Wiederaufnahme der Arbeit rechnen könne. Dies obwohl offensichtlich gewesen sei, dass eine entsprechend vorausschauende Personalplanung für den Geschäftsbetrieb der Antragsgegnerin unbedingt erforderlich gewesen sei. Die mangelnde Auskunftsbzw. Kooperationsbereitschaft der Antragstellerin habe eine derartige Planung allerdings unmöglich gemacht. Aus diesen Gründen habe die Antragsgegnerin schließlich die Kündigung des Dienstverhältnisses der Antragstellerin aussprechen müssen. Der Vorwurf, die Antragstellerin sei im Zuge der Beendigung ihres Dienstverhältnisses diskriminiert worden, sei daher unrichtig und werde von der Antragsgegnerin zurückgewiesen. Aus dem oben Gesagten ergebe sich, dass keinerlei Diskriminierung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin stattgefunden habe und keine offenen Forderungen der Antragstellerin aus dem Dienstverhältnis mit der Antragsgegnerin bestehen.

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 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 festzuhalten:

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 an¹. 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 Zurverfügungstellung 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 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. Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrer Unternehmen umzusetzen. Eine echte Transparenz, die wirksame Kontrolle erlaubt, ist nur dann gewährleistet, wenn dieser Grundsatz für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmern/innen gezahlten Entgelts gilt, und nicht nur im Wege einer Gesamtbetrachtung der diesen gewährten Vergütungen angewandt wird². Es sind deshalb geschlechtsneutrale Systeme der Arbeitsbewertung heranzuziehen. In diesen Systemen stehen die Anforderungen an Wissen und Können, an die Verantwortung, an sozialer Kompetenz sowie Belastungen im Mittelpunkt. Die vorgenommene Bewertung hat umfassend, einheitlich abgefasst, sachlich, eindeutig und verständlich zu sein. Ein solches geschlechtsneutrales

¹ Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl., S. 238

² EuGH-Urteil vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 – „Elsner-Lakenberg“

Arbeitsbewertungssystem muss den Arbeitnehmern/innen bekannt gemacht werden. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen³.

Zur Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, hat der Senat I der GBK die einzelnen Gehaltsbestandteile der Antragstellerin auf eine allfällige geschlechtsspezifische Diskriminierung untersucht.

Es ging insbesondere um die Frage, ob die Antragstellerin im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, Herrn D und Herrn Mag. C, bei der Festsetzung des Entgelts schlechter gestellt worden ist, oder ob das Gehalt der Antragstellerin dem GIBG entsprechend festgesetzt worden ist. Die Antragstellerin hat sich auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und hat vorgebracht, dass ihre schlechtere Bezahlung bei gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Die Antragstellerin brachte insbesondere vor, dass ihr Monatsgehalt geringer als das der beiden männlichen Vergleichspersonen war. Das Gehalt sei auch nicht mit ihrer Bestellung zur Geschäftsführerin für die ... angehoben worden, obwohl sie dieselben Aufgaben wie Herr D und Herr Mag. C. erledigt habe. Außerdem sei der Antragstellerin bislang nur 80% der vereinbarten Prämiensumme ausbezahlt worden.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr F, bestritt in der mündlichen Befragung erneut die Vorwürfe der Antragstellerin. Die Antragsgegnerin habe einen hohen Frauenanteil sowohl in der Belegschaft als auch in der Führungsebene. Es gebe neben ihm eine Geschäftsführerin in ... und demnächst werde die zuständige Prokuristin in ... zur Geschäftsführerin bestellt. Ob man Erfolg habe, liege letztlich nicht am Geschlecht, sondern an der Persönlichkeit. Das Entgelt richte sich nach der Berufserfahrung und den Referenzen, die man aufweisen könne. Beim Ausverhandeln komme es aber auch auf das Geschick des/r Arbeitnehmers/in an, ein entsprechendes Gehalt auszuverhandeln. Weiters gab der Geschäftsführer an, dass er weder das Gehalt der Antragstellerin noch der beiden Vergleichspersonen selbst festgesetzt habe. Dies sei unter seinem Vorgänger festgelegt worden. Er nehme an, dass sein Vorgänger nicht diskriminierend vorgegangen sei. Als er in das Unternehmen eingetreten sei, seien die genannten Personen bereits Arbeitnehmer/innen der An-

³ Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S. 241

tragsgegnerin gewesen. Die Kriterien für die Festsetzung des Entgelts durch seinen Vorgänger seien keinesfalls geschlechtsspezifisch gewesen.

Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, dass 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.

Vorab wird festgehalten, dass als männliche Vergleichsperson nur Herr Mag. C herangezogen wird. Herr D wird vom Senat I der GBK nicht als Vergleichsperson herangezogen, da er nicht bei der Antragsgegnerin beschäftigt war.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens steht es für den erkennenden Senat außer Frage, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson, Herr Mag. C, die gleiche bzw. gleichartige Tätigkeit verrichtet haben. Die vom Senat I befragten Personen konnten glaubhaft darlegen und untermauern, dass die Antragstellerin inhaltlich die gleiche Arbeit wie die Vergleichsperson gemacht hat. Sie war Country Managerin für die Länder ... und Daneben war sie noch Geschäftsführerin der ..., allerdings nicht für die Dies hat die Antragstellerin in der Befragung selbst bestätigt. Demgegenüber war Herr Mag. C Country Manager für ... und war dort ebenso Geschäftsführer der Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen auch nie bestritten, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson eine gleiche bzw. gleichartige Tätigkeit iSd § 5 GIBG geleistet haben. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung in § 5 GIBG baut im Wesentlichen auf dem Konzept einer Vergleichsperson auf. Vor der Neufassung dieser Begriffsbestimmung wurde verlangt, dass der/die Arbeitgeber/in eine Vergleichsperson - einen Mann oder eine Frau – tatsächlich beschäftigt oder zumindest früher beschäftigt hat. Die GleichberL und § 5 GIBG verlangen diesen Vergleich auch dann, wenn der/die Arbeitgeber/in ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechts weder beschäftigt noch je beschäftigt hat, und damit das Vorliegen einer hypothetischen Vergleichsperson⁴. Die Relevanz der hypothetischen Vergleichsperson ändert allerdings nichts daran, dass unmittelbare Diskriminierung eine Ungleichbehandlung in einer „vergleichbaren Situation“ verlangt. Dies geht auf die grundlegende Judikatur des EuGH, wonach eine Dis-

⁴ vgl. § 5 Abs. 1 GIBG :“Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

kriminierung vorliegt, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte angewandt wird⁵. Zu vergleichen ist daher mit Arbeitnehmern/innen, die sich einer vergleichbaren Lage befinden.

Aus den vorliegenden Unterlagen konnte eindeutig festgestellt werden, dass die Antragstellerin weder bei der Prämienvereinbarung noch bei der Ausbezahlung der Prämien auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert worden ist. Als Prämiensumme wurde bei beiden € 8.000,- vereinbart. Sowohl die Antragstellerin als auch die männliche Vergleichsperson haben 2007 die Zielvorgaben nicht erreicht. Die Antragsgegnerin hat trotzdem beiden 80% der vereinbarten Prämiensumme ausbezahlt. 2006 hat die Antragstellerin sogar eine höhere Prämie als Herr Mag. C erhalten. Es ging letztlich um einen Unterschied von € 100,- im Bruttobasisgehalt der Antragstellerin zu dem Gehalt von Herrn Mag. C. Im Antrag der AK ... wird darauf hingewiesen, dass die Antragstellerin mehr Sprachen als Herr Mag. C spreche, außerdem wäre Herr Mag. C jünger als die Antragstellerin.

Es ist nunmehr die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Entlohnung der Antragstellerin transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der OGH hat in seiner Rechtsprechung festgehalten, dass der/die Arbeitgeber/in von sich aus verpflichtet ist, dass gleiche Entgelt bei gleicher bzw. gleichwertige Arbeit zu bezahlen⁶. Nach Ansicht des OGH ist bei der Beurteilung der Frage, inwieweit diese Diskriminierung überdies auch als geschlechtsspezifisch für bescheinigt zu gelten hat, das gesellschaftliche Umfeld nicht außer Acht zu lassen. Es ist offenkundig, dass Frauen in Österreich im Allgemeinen statistisch gesehen niedriger als männliche Arbeitnehmer entlohnt werden⁷. Frauen sind häufiger als Männer bereit, weniger gut bezahlte Tä-

⁵ z.B. EuGH vom 9.11.1993, C-132/92, „Birds Eye Walls; EuGH vom 13.2.1996, C-342/93, „Gillespie“, EuGH vom 27.10.1998, C-411/96, „Boyle“; EuGH vom 30.6.1998, C-394/96, „Brown“; EuGH vom 31.5.2001, C-122/99;

⁶ OGH vom 20.1998, 9 ObA 350/97d

⁷ Statistische Nachrichten 10/1997, 835; Wolf/Wolf, Wieviel weniger.....Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich, 15 ff – BM f. Arbeit und Soziales; Frauenbericht 1995, 269, 348 f – BM f. Frauenangelegenheiten; Bericht über die soziale Lage 1995, 89/90 – BM f. Arbeit und Soziales

tigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringwertig eingestuft wird⁸.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt für jeden Entgeltbestandteil. Es ist daher nicht zulässig, beispielsweise durch Zulagen andere Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts, z.B. beim Grundgehalt, auszugleichen⁹. Unter dem weit gefassten Entgeltbegriff fällt nach der EuGH-Judikatur¹⁰ u.a. Grundgehalt, Prämie, Sonderprämien, Abfertigung, die Zahlung von Beiträgen zu einem Altersversorgungssystem durch den/die Arbeitgeber/in, Betriebspension.

Die Vermutung der Diskriminierung ist dadurch zu widerlegen, dass die Unterscheidung bei Abwägung aller Umstände sachlich gerechtfertigt und folglich es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Entlohnung ausschlaggebend war. 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 war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Antragsgegnerin hat sich in ihrem Vorbringen insbesondere auf die größere berufliche Erfahrung von Herrn Mag. C berufen, wodurch man ihm ein höheres Grundgehalt ausbezahlt habe. Er habe, bevor er bei der Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen habe, bei ... Führungsverantwortung ausgeübt und sei für Kunden/innen- und Frächter/innenbeziehungen in ..., ..., ..., ... und ... zuständig gewesen. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin bei ... lediglich zwei Jahre als Speditionsdisponentin tätig gewesen sei und sie habe über keinerlei Vorerfahrung als Geschäftsführerin verfügt. In der ergänzenden Stellungnahme wurde der Antragstellerin nur mehr Berufserfahrung als Speditionsassistentin zugestanden. Nach Ansicht der Antragsgegnerin sei es deshalb zu keiner Ungleichbehandlung der Antragstellerin gegenüber Herrn Mag. C gekommen, zumal sachliche Gründe für den geringfügigen Gehaltsunterschied vorgelegen seien und die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn Mag. C höhere Tantiemen erhalten habe.

⁸ Gahleitner zu 9 ObA 801/94 in ZAS 1996/11

⁹ vgl. EuGH vom 17.5.1990, Rs. 262/88, „Barber“; EuGH vom 30.3.2000, C 26/98, „Jämställdhetsombudsmannen“; EuGH vom 26.6.2001, C-381/99 „Brunnhöfer“; EuGH vom 27.5.2004, C-285/02, „Elsner-Lakenberg“

¹⁰ vgl. Smutny/Mayr 237 f mwN.

Im Verfahren ist es der Antragsgegnerin jedoch nicht gelungen, den Senat I der GBK davon zu überzeugen, dass sachliche Gründe für das niedrigere Grundgehalt der Antragstellerin bestanden haben. Nach der Durchführung des Verfahrens konnte festgestellt werden, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson beinahe gleich alt gewesen sind. Die Antragstellerin ist sogar um ein $\frac{3}{4}$ Jahr älter als Herr Mag. C. Die Antragstellerin hat mehr Sprachen als die männliche Vergleichsperson gesprochen. Weiters hat sie zwei Länder als Area Managerin betreut, während Herr Mag. C ein Land als Area Manager betreut hat. Demnach unterzog der erkennende Senat das von der Antragsgegnerin genannte objektive Kriterium der Berufserfahrung für die geringfügige höhere Bezahlung von Herrn Mag. C einer genauen Prüfung. Sowohl die Antragstellerin als auch die männliche Vergleichspersonen waren 2 $\frac{1}{2}$ Jahre bei ... beschäftigt. Auf Grund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK hinsichtlich des Umgangs mit Frauen in der Speditions- und Logistikbranche, die in dieser Branche sehr oft geschlechtsspezifischen Diskriminierungen ausgesetzt sind, war diesen die Zuständigkeit von Herrn Mag. C für Kunden/innen- und Frächter/innenbeziehungen nicht höher einzuschätzen als die Tätigkeit der Antragstellerin als Speditionsdisponentin bzw. Speditionsassistentin. Der Senat I der GBK verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass Überlegungen, die in einer Person gelegen sind, die nicht bereits vor Aufnahme der Arbeit objektiv beurteilt werden können, wie persönliche Leistungsfähigkeit und Qualität der tatsächlich erbrachten Arbeit, nicht zur Rechtfertigung eines von Anfang an ungleichen Entgelts herangezogen werden dürfen¹¹. Um dem GIBG Rechnung zu tragen, ist es nicht möglich im Vorherein auf persönliche Eignungen abzustellen, die sich erst im Laufe eines Arbeitsverhältnisses herausstellen.

Dem erkennenden Senat ist bewusst, dass es sich im vorliegenden Fall „bloß“ um einen Gehaltsunterschied von ca. € 100,- geht. Das GIBG und dessen europarechtlichen Vorgaben tragen ebenso geringfügigen Gehaltsunterschieden Rechnung. Auch ein Gehaltsunterschied von ca. € 100,- ohne sachliche Rechtfertigung stellt eine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar, zum einen, da es im § 3 Z 2 GIBG keine Mindestbetragsgrenzen kennt, zum anderen, da gerade Frauen im Berufsleben häufig mit dem Problem konfrontiert sind, von Beginn ihrer Anstellung geringer als ihre männliche Kollegen bezahlt werden und sich dieses geringere Grundgehalt durch das berufliche Erwerbsleben zieht.

¹¹ EuGH vom 26.6.2001, C-381/99 „Brunnhöfer“;

Der Antragsgegnerin wird deshalb empfohlen, in Zukunft für die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Gehälter im Unternehmen zu sorgen und bestehende Verträge daraufhin zu überprüfen.

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

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Antragsgegnerin, X GmbH, 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.

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. 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 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragsgegnerin glaubhaft darlegen, dass es zu keiner Diskriminierung bei den „sonstigen“ Arbeitsbedingungen“ gekommen ist. Die Antragstellerin hatte die dieselbe Ausstattung wie Herr Mag. C zur Verfügung. Herr Mag. C wurde 2006 Geschäftsführer der ... und hat erst im November 2007 einen Dienstwagen erhalten. Eine andere Vorgehensweise war im Unternehmen auch nicht

üblich. Deshalb hat die Antragsgegnerin ihr nicht unmittelbar nach ihrer Bestellung zur Geschäftsführerin der ... kein eigenes Dienstfahrzeug überlassen. Es stand ihr jedoch sofort ein Poolfahrzeug zur Verfügung, das von der Antragstellerin auch genutzt worden ist. Nach Auffassung des erkennenden Senates wurde der Antragstellerin dadurch eine ausreichende Mobilität ermöglicht, die um nichts der Herrn Mag. C eingeräumten Mobilität durch einen Dienstwagen nachsteht. Der einzige Unterschied bestand darin, dass ein Poolfahrzeug unter mehreren Mitarbeitern/innen geteilt wird und eine private Nutzung dieses Fahrzeuges nicht vorgesehen ist. Da aber vorgesehen war, der Antragstellerin erst nach einiger Zeit, wie auch bei Herrn Mag. C zuvor, somit erst nach Bewährung als Geschäftsführerin ein Dienstauto zukommen zu lassen, kann man darin keine diskriminierende Behandlung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin erkennen. Daneben ergibt sich aus den vorliegenden Unterlagen, dass der Antragstellerin ein Diensthandy in einem sehr umfangreichen Ausmaß zur Verfügung gestanden ist. Das Verfahren ergab auch sonst keine Hinweise darauf, dass das Arbeitsklima frauenfeindlich gewesen ist. Es gab von der Antragstellerin diesbezüglich nie eine Beschwerde. Es mag durchaus sein, dass es auf Grund des Betrugsfalls in der ... für die Antragstellerin schwerer war. Das war sicherlich unangenehm für die Antragstellerin. Dies stellt jedoch keine geschlechtsspezifische Diskriminierung dar.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin fristwidrig durch Kündigung der Antragsgegnerin beendet. Im Nachhinein wurde dies von der Antragsgegnerin richtig gestellt.

Die Antragsgegnerin hat in ihrem Vorbringen darauf hingewiesen, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vorliegt, die Kündigung sei ausschließlich aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Die Antragstellerin sei längere Zeit krank gewesen. Der derzeitige Geschäftsführer teilte in der Befragung glaubhaft mit, dass er einige Male versucht habe, mit ihr telefonisch bzw. per E-Mail Kontakt aufzunehmen. Es sei jedoch nicht möglich gewesen, von ihr zu erfahren, wann sie wieder einsetzbar sei. Es habe 2 ½ Monate keinerlei Rückmeldung durch die Antragstellerin auf die Kontaktaufnahmen der Antragsgegnerin gegeben. Die weitergehende Planung der Geschäfte in ... sei dadurch unmöglich gewesen. Trotzdem habe sie eine weit überhöhte Handyrechnung von ca. 300€ im Krankenstand aufgewiesen. Daneben habe sie wirtschaftliche Fehlentscheidungen getroffen. So habe die Antragstellerin einen Mietvertrag für die ... betreffend ein gänzlich überdimensioniertes Lager mit weit überhöhtem Mietzins abgeschlossen. Hierzu sei ein gerichtliches Verfahren anhängig.

Es stellte sich nunmehr für den Senat I der GBK die Frage, ob die Antragstellerin bei der Kündigung durch die Antragsgegnerin diskriminiert worden ist, oder ob andere Gründe, die nicht im Geschlecht der Antragstellerin liegen, für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind.

Im Ermittlungsverfahren konnte zum einen festgestellt werden, dass die Antragstellerin sich im Krankenstand auch in ... aufgehalten hat, und zum anderen, dass die Antragstellerin im Krankenstand eine auffällig hohe Handyrechnung aufgewiesen hat. Ein derartiges Vorgehen durch die Antragstellerin stellt ein pflichtwidriges Verhalten dar. Grundsätzlich ist der/die Arbeitnehmer/in verpflichtet, sich so zu verhalten, dass die Arbeitsfähigkeit möglichst bald wieder hergestellt wird. Es/Sie muss den auf die Wiederherstellung seiner/ihrer Gesundheit abzielenden Anordnungen seines/r Arztes/Ärztin möglichst nachkommen, wobei auf die allgemeine Lebenserfahrung und die üblichen Verhaltensweisen im Krankheitsfalle Bedacht zu nehmen ist. Es ist jedoch nicht entscheidend, ob das Zuwiderhandeln tatsächlich zu einer Verlängerung des Krankenstandes geführt hat. Es genügt schon die Eignung, den Genesungsprozess zu verlängern¹². Dass die Antragstellerin im Krankenstand ins Ausland gereist

¹² Grundlegend OGH vom 7.4.1987, 14 ObA 38/87; Heinz-Ofner, Die Entlassungsjudikatur zum geneungsverteilenden Verhalten während des Krankenstandes, RdA 2007, 11, FN 18 und 19

ist, und sie während des Krankenstand intensiven Kontakt mit der ungarischen Interseroh hat, stellt kein adäquates Verhalten im Krankenstand dar, zumal es gleichzeitig der Antragstellerin 2 ½ Monate unmöglich war Kontakt mit dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin aufzunehmen.

Außerdem wurde im Verfahren festgestellt, dass die Antragstellerin wegen der weit überhöhten Miete des Lagers als Zeugin im Verfahren fungiert hat. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin konnte glaubhaft darlegen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe Anlass für die Kündigung der Antragstellerin gewesen sind.

Im Zuge des Verfahrens bekräftigte sich beim Senat I der GBK der Eindruck, dass der Geschäftsführer genau abgewogen hat, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin unausweichlich gewesen ist oder nicht. Schließlich war für den Geschäftsführer die Antragstellerin als Mitarbeiterin nicht mehr tragbar. Aus diesen – auch für den Senat I der GBK – nachvollziehbaren Beweggründen wurde das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin beendet.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** 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 nachgekommen, kann jeder der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen 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 aufgefördert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Die Bezahlung der Differenz zwischen dem geringeren Entgelt und dem tatsächlich zu bezahlenden Entgelt sowie die Leistung einer Entschädigung ge-

2. Die Antragsgegnerin wird empfohlen, seine Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema zu entlohnen. Dieses objektive und nachvollziehbare Entgeltschema ist im Sinne der Transparenz allen Mitarbeiter/innen öffentlich zu machen.
3. Die individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und die Prämienverteilung an diese haben ebenso nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.

Wien, 18. Mai 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK