

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 11. Oktober 2011 über das am 18. Dezember 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), beim **beruflichen Aufstieg** gemäß **§ 3 Z 5 GIBG**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie **bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch **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:

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 diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau Mag.^a A auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 3 Z 5 GIBG durch X diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass Frau Mag.^a A auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch X diskriminiert worden ist.

4. Abschließend gelangt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau Mag.^a A auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch X diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.^a A (Antragstellerin) seit 9. Jänner 2006 im X beschäftigt gewesen sei. Das Dienstverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung vom 4. Dezember 2009 mit 15. Februar 2010 geendet. Laut Dienstvertrag vom 23. November 2005 sei sie als Teamleiterin „Y“ zunächst für drei Monate befristet eingestellt worden. Sie habe beim Einstieg ein Monatsbruttogehalt von € 3.000,- erhalten. Im Zuge ihrer Einstellung sei ihr vom kaufmännischen Geschäftsführer des X, Herrn DI B, mitgeteilt worden, dass diese Stelle eigentlich eine Bereichsleitung darstelle. Sie solle aber erst einmal zeigen, was sie könne, deswegen werde sie auch zunächst bloß als Teamleiterin bezeichnet. Herr DI B habe ihr weiters angekündigt, dass man nach einem halben Jahr über das Gehalt sprechen könne. Er habe die Antragstellerin davon in Kenntnis gesetzt, dass das Gehalt eines/einer Teamleiter/in bis ca. € 4000,- gehen würde, während ab diesem Betrag die Gehälter von Bereichsleitungen erst beginnen würden. Die Antragstellerin habe von Beginn an die Tätigkeit einer Bereichsleiterin ausgeübt und ihren Bereich „Y“ auch wesentlich gestaltet. Am 1. Jänner 2006 sei ... „X“ (Antragsgegnerin) statt „Z“ eingeführt worden. Die Antragsgegnerin setze sich seit dem aus drei Bereichen „V“, „W“, sowie „Y“ zusammen und beschäftige sich mit einem breiten Spektrum an Sicherheitsfragen. Die Antragstellerin hafte genauso wie die Leiter der anderen beiden Bereiche für die Personal- und Budgetverantwortung. Sie sei in Mail-Signaturen und nach außen als Bereichsleiterin bezeichnet worden und habe eine Vielzahl von Medienauftritten (Presseaussendungen, Radio- & Fernsehinterviews) absolviert. Ebenso habe sie Personal- und Bereichsstrategien erstellt. Der Bereich „Y“ sei von der Antragstellerin inhaltlich komplett neu gestaltet worden und setze nun einen besonderen Schwerpunkt auf die Erforschung sozio-politischer Aspekte von Im Unterschied zu anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die eher rechtssoziologisch aufgebaut seien, sei dieser Teilbereich der Antragsgegnerin heute mit kriminalsoziologischer Forschung befasst. Diese Neuausrichtung sei von der Antragstellerin durch selbständige personelle und inhaltliche Umgestaltungen erreicht worden. Das Team bestehe nun aus Soziologen/innen mit inhaltlichen

Schwerpunkten zu z.B. ..., etc. Die Mitarbeiter/innen seien von der Antragstellerin fachlich aufgebaut und geschult worden, und so verfüge die Antragsgegnerin heute über ein hochwertiges kompetentes Team. Die Forschungsaktivitäten seien ohne vorhandene Grundlagen völlig neu von der Antragstellerin aufgebaut worden, sowohl inhaltlich als auch strategisch. So habe sie Expertise im Bereich ... aufgebaut. Es seien wesentliche Projekte in diesem Bereich umgesetzt worden, darunter z.B. ein großes Projekt über Weiters habe sie selbständig ein kriminologisches Netzwerk aufgebaut und habe dadurch die Bekanntmachung ihres Bereiches in der (Fach-) Öffentlichkeit erreicht. Sie habe dafür wesentliche Kontakte aus früheren Tätigkeiten beim U nutzen können, dem Institut für ... sowie internationale Kontakte durch ihren fünfjährigen Auslandsaufenthalt verwenden und ausbauen können. Im Hinblick auf die Pressearbeit habe die Antragstellerin erreicht, dass der Bereich „Y“ als Experte- nenteam im Bereich der Kriminologie wahrgenommen worden sei und werde, was sich vor allem auch in der Veranstaltung wesentlicher Fachtagungen, Pressekonfe- renzen, Vorträgen und Konferenzen sowie in Publikationen im wissenschaftlichen Bereich niedergeschlagen habe. Die drei Bereiche „V“, „W“, sowie „Y“ würden sich auf derselben Hierarchieebene befinden. Die anderen beiden Bereiche seien unter anderem mit Herrn Dr. C und Herrn Dipl.- Geogr. D besetzt gewesen. Beide hätten über ein weit höheres Einstiegsgehalt (ca. € 5.000,-) verfügt und seien als Bereichs- leiter bezeichnet worden. Auch die Regionalleiter seien in der Hierarchiestufe der Bereichsleitungen angesiedelt gewesen. Diese seien unter anderem mit Herrn DI E, Herrn DI F und Herrn Mag. G besetzt gewesen, die ebenfalls alle ein Gehalt von ca. € 5.000,- erzielt hätten. Nach ca. eineinhalb Jahren habe die Antragstellerin eine Ge- haltserhöhung von € 160,- erhalten, ihre Bezeichnung sei allerdings bis zur Beendi- gung des Dienstverhältnisses mit 4. Dezember 2009 nicht geändert worden. Ab 1. Jänner 2010 sei es im Zuge einer Umstrukturierung bei der Antragsgegnerin zur Neugestaltung der bisherigen Bereiche gekommen. Durch Implementierung einer Matrixstruktur sei der Bereich der Antragstellerin vorwiegend in den neu gestalteten Fachbereichen „R“ und „S“ integriert worden. Die Antragstellerin sei im Gegensatz zu ihren männlichen Bereichsleiterkollegen, wie zum Beispiel Herr DI F, Herr Dr. C, Herr DI E und Herr Mag. G, nicht in das Kernteam für die Umstrukturierungsplanung mit- einbezogen worden. Am 15. Oktober 2009 sei ihr im Rahmen eines bereits mehrmals verschobenen Mitarbeiter/innengespräches von Herrn DI B mitgeteilt worden, dass Herr Dr. C den Bereich „Y“ übernehmen werde, sie selbst solle weiterhin als Fachex-

pertin im Unternehmen tätig sein. Bei diesem Gespräch habe ihr Herr DI B mitgeteilt, dass er sie nie als Führungskraft wahrgenommen hätte. Am 28. Oktober 2009 habe die Antragstellerin im Rahmen eines Führungskräfte Curriculums erfahren, dass Herr Dr. C den Bereich „R“, Herr DI E den Bereich „S“ und Herr DI F den Bereich „T“ übernehmen werden würden. Am 18. November 2009 sei der Antragstellerin eine Änderung ihres Vertrages zur Unterschrift vorlegt worden. Sie habe diese mit dem Hinweis verweigert, dass sie sich als diskriminiert erachte, vor allem auch auf Grund der Tatsache, dass sie nicht einmal die Chance habe, sich für die neuen Positionen zu bewerben, da keinerlei Ausschreibungsverfahren vorgesehen gewesen sei. Sie habe festgehalten, dass sie einvernehmlich keiner Verschlechterung ihrer Position zustimmen werde. Am 4. Dezember 2009 sei ihr eine Änderungskündigung vorgelegt worden. Die Antragstellerin sei weiterhin mit der nun noch einmal vorgelegten Änderung zum Dienstvertrag nicht einverstanden gewesen und habe daher die Kündigung hingenommen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin, Kuratorium für Verkehrssicherheit, bestritt diese die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei seit ihrer Anstellung bei der Antragsgegnerin ausschließlich als Teamleiterin tätig gewesen und entsprechend dieser Position angemessen vergütet worden. Sie habe zu keinem Zeitpunkt eine andere Funktion innerhalb der Antragsgegnerin ausgeübt, noch sei ihr eine solche zugesagt worden. Bereits im Zuge ihrer Einstellung habe Herr DI B gegenüber der Antragstellerin zum Ausdruck gebracht, dass es sich bei der von ihr zu besetzenden Position inhaltlich um eine Stelle als „Teamleiterin“ handle, auch wenn „Y“ formell als „Bereich“ bezeichnet worden sei. Dies sei u.a. durch Verweis auf die fehlenden Managementkompetenzen sowie die - weiter unten näher erläuterte - budgetäre und personelle Ausstattung und Verantwortung erfolgt, die von der Einstellung bis heute einem Team und nicht einem Bereich entsprochen hätte. Die Anstellung als „Teamleiterin“ sei infolgedessen auch explizit im Dienstvertrag festgehalten worden. Die Antragstellerin habe als Teamleiterin – verglichen mit den anderen Teamleitern/innen – nur über ein sehr geringes Budget und kaum Personalverantwortung verfügt. Beispielsweise habe der Umsatz der Antragstellerin für das Jahr 2009 bei einer Teamgröße von 4 Mitarbeitern/innen € 39.882,- betragen. Geplant seien ursprünglich € 150.000,- gewesen, die aber bei

weitem nicht erreicht worden seien. Bereichsleiter/innen hätten im selben Zeitraum einen Umsatz von ca. € 784.089,- bis € 896.795,- verantwortet und würden Personalverantwortung für 9 bis 24 Mitarbeiter/innen tragen. Regionalleiter/innen, mit denen sich die Antragstellerin in Verkennung ihrer Position ebenfalls vergleiche, würden Budgetverantwortung in Größenordnungen von bis zu € 3,3 Millionen,- tragen.

Zu keinem Zeitpunkt habe die Antragstellerin inhaltlich die Aufgaben einer Bereichsleiterin wahrgenommen. Insbesondere habe sie weder Personal- noch Bereichsstrategien erstellt. Bei den von ihr vorgelegten „Strategien“ habe es sich um bloße Projektaufstellungen gehandelt. Darüber hinaus habe die Antragstellerin für das Jahr 2010 auf Fragen des externen Beraters, Herrn Dr. H, und der Geschäftsführung in Bezug auf diese Projektaufstellungen nicht ausreichend Auskunft geben können, so dass ein weiterer Termin mit einem anderen Mitarbeiter, dem offensichtlichen Autor der Projektvorschläge, erforderlich gewesen sei. Insgesamt sei die Mitwirkung an strategischen Prozessen für die Antragstellerin jedoch eher ein Ärgernis gewesen. Auch ihre Bereitschaft, strategische Ziele als Teamleiterin operational umzusetzen, sei gering gewesen. Entgegen der Behauptung der Antragstellerin sei „Y“ von ihr weder komplett neu gestaltet noch ausgebaut worden. Das Gegenteil sei vielmehr der Fall gewesen. Die Antragstellerin habe die Inhalte auf ...eingeeengt und beispielsweise den Themenbereich ... komplett vernachlässigt und sogar abgebaut. Gleiches gelte für die inhaltliche Ausrichtung ihrer Forschungsbeiträge. Die Tatsache, dass die Antragstellerin nach eigenen Angaben lediglich ein Experten/innenteam im Themenbereich „Kriminologie“ aufgebaut habe, zeige bereits, dass sie die anderen Themengebiete des Fachbereichs vernachlässigt und keine diesbezügliche Entwicklung stattgefunden habe. Neben dieser inhaltlichen Beschränkung, sei es unter der Leitung der Antragstellerin darüber hinaus zu einer personellen Reduktion des Teams gekommen. Insbesondere habe sich kein/e Experte/in mehr für den Themenbereich „...“ in ihrem Team befunden. Auch sei die Anzahl der von der Antragstellerin bzw. ihrem Team bearbeiteten Aufträge weit unter derer vergleichbarer Teams gelegen. Die Antragstellerin habe klar nicht über die für die Stelle als Bereichsleiterin erforderlichen Managementkompetenzen verfügt. Bereits im Rahmen ihrer Funktion als „Teamleiterin“ habe sie die diesbezüglich an sie gestellten (geringeren) Anforderungen nicht erfüllen können. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich „Management“, darunter ein Einzelcoaching mit dem Inhalt „...“, hätten bei ihr - im Gegensatz zu ihren Kollegen/innen - keine erkennbaren Verbesserungen in diesem Bereich ge-

bracht. Im Bereich der Akquise von für das Unternehmen wesentlichen ...-Projekten habe sie zwar einen erfahrenen Bereichsleiter, Herrn Dr. I, bei der Werbung eines Projektes inhaltlich unterstützt; nicht einmal dieses Projekt habe sie aber selbst gewonnen. Das genannte zweite ...-Projekt (...) sei ursprünglich aus dem Bereich „V“ gekommen und sei erst zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund personeller Veränderungen auf das Team „Y“ übertragen worden.

Trotz langer und intensiver Bemühungen der Unternehmensleitung habe die Antragstellerin weder im organisatorischen und strategischen Bereich noch im Bereich Akquise von Projekten Eignung für eine Führungsposition gezeigt, und zwar nicht einmal für eine Teamleiter/innenposition. Das sei mit ihr auch laufend besprochen worden. Dass die Antragstellerin auf Mail-Signaturen als Bereichsleiterin bezeichnet worden sei und Medienauftritte absolviert habe, ändere nichts an der Tatsache, dass sie sowohl in ihrer Tätigkeit als auch mit Blick auf die Größe ihres Teams und ihre Budgetverantwortung de facto die Funktion einer Teamleiterin erfüllt habe. Die Titulierung der Antragstellerin als Bereichsleiterin sei aus Marketinggründen sinnvoll gewesen, um die Themen „Y“ aufzuwerten. Im Übrigen nehme unabhängig von der Stellung im Unternehmen immer die Person Medienauftritte für die Antragsgegnerin wahr, die als „Experte/in“ in dem jeweils fragten Bereich gelte. Auch intern wäre es selbstverständlich wünschenswert gewesen, „Y“ zu einem Bereich mit vergleichbarer Mitarbeiter/innenzahl und Budgetverantwortung wie „V“ oder „W“ oder die drei Regionen zu entwickeln. Dazu sei es aber nicht gekommen. Die Antragstellerin habe sich nicht als geeignet erwiesen, eine Entwicklung in diese Richtung voranzutreiben.

Zum Entgelt werde ausgeführt, dass die Antragstellerin von Beginn an als Teamleiterin tätig gewesen sei, und daher sei sie auch entsprechend dieser Position angemessen vergütet worden. Ein Vergleich mit den Gehältern der Bereichs- und Regionalleiter/innen erübrige sich daher. Zu erwähnen sei, dass einige Bereichs- und Regionalleiter/innen mit deutlich mehr Budget- und Personalverantwortung als die Antragstellerin weniger als € 5.000,- verdienen würden und mit diesem Gehalt anders als bei der Antragstellerin bereits sämtliche Überstunden und Mehrarbeit abgedeckt seien (sog. all-in Vereinbarung). Demgegenüber habe das Arbeitszeitkonto der Antragstellerin seit Jahren erhebliche Minusstunden aufgewiesen. Das Gehalt der Antragstellerin sei daher auch vor diesem Hintergrund mehr als angemessen gewesen. Es würden auch keine Benachteiligungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen vorliegen. Die Antragstellerin verfüge - genau wie alle anderen Teamleiter/innen - insbe-

sondere über eine Teamassistenz, sowie über ein Firmenhandy. Ebenso habe die Antragstellerin keine Benachteiligungen im Hinblick auf ihren beruflichen Aufstieg erfahren. Die Vorgehensweise bei der Besetzung der neuen Leitungsfunktionen sei transparent und nachvollziehbar erfolgt. Das Kernteam für die Umstrukturierungsmaßnahme habe sowohl aus Mitarbeiterinnen als auch aus Mitarbeitern bestanden, dem Team könne also kein einseitig "männlicher" Blickwinkel vorgeworfen werden. Die Auswahl für die Besetzung sei nicht mit Blick auf formelle Kriterien wie bisherige Funktion oder gar Geschlecht erfolgt, sondern nach dem aufgrund vergangener Leistungen zu erwartenden Beitrags der Beteiligten zu einer erfolgreichen Umsetzung. Dabei habe die Antragstellerin dem sog. erweiterten Kernteam angehört und habe in dieser Funktion auch an einer zweitägigen Sitzung am 28./29. Oktober 2009 zur Vorbereitung der Umstrukturierung teilgenommen. Diese Sitzungen hätten den Zweck gehabt, unter Mitwirkung des Betriebsrates zu klären, ob und welche Mitarbeiter/innen mit der Umstrukturierung unzufrieden seien, um bereits im Vorfeld Lösungen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang habe die Antragstellerin nie ihre eigene Unzufriedenheit oder gar eine Diskriminierung auch nur angedeutet, obwohl hierzu jederzeit die Möglichkeit bestanden hätte. Auch habe sie die Möglichkeit eines 4-Augengesprächs mit Herrn DI B nicht wahrgenommen, um über ihre persönliche Situation im Zusammenhang mit der Umstrukturierung zu sprechen. Im Jahr 2009 sei es zu der mangelhaften Durchführung einer für das Unternehmen sehr bedeutenden ...fachtagung gekommen, dies sei der Antragstellerin durch Herrn Dr. J auch mitgeteilt worden.

In der Vergangenheit sei sie wiederholt darüber informiert worden, dass ihre Leistungen nicht den Erwartungen entsprechen würden, wobei ihr seitens der Antragsgegnerin immer wieder Hilfestellungen zur Verbesserung angeboten worden seien. So habe die Antragstellerin ein spezielles Einzelcoaching zur Verbesserung ihrer Managementkompetenzen erhalten, das bei ihr jedoch keine nennenswerten Verbesserungen erbracht habe. In einem Mitarbeiter/innengespräch am 15. Oktober 2009 sei gemeinsam mit der Antragstellerin u.a. festgehalten worden, welche Bereiche sie aufgrund „fehlender Kompetenz“ nur „ungern“ ausgeübt habe. Dazu würde insbesondere finanzielle Verantwortung zählen.

Die Besetzung der Bereichsleitung sei ausschließlich nach sachlichen Kriterien, wie beispielsweise Berufserfahrung, bisherige budgetäre und personelle Verantwortung im Unternehmen oder etwaige Zusatzqualifikationen (z.B. eine abgeschlossene Pro-

motion) erfolgt. Das Geschlecht habe bei der Besetzung keine Rolle gespielt, wie schon die Tatsache zeige, dass die entsprechenden Positionen sowohl mit Männern als auch mit einer Frau besetzt worden seien. Auch die durch die Umstrukturierung nicht betroffenen Führungspositionen seien sowohl mit Frauen als auch mit Männern besetzt. Die Männer/Frauen Verteilung habe sich in der neuen Struktur zu Gunsten der weiblichen Führungskräfte auf 59% zu 41% verbessert.

Es werde darauf hingewiesen, dass die Vorgehensweise im Mitarbeitergespräch am 15. Oktober 2009 weder „untypisch“ noch „tendenziös“ gewesen sei, sondern vielmehr anhand des im Jahr 2009 zur Verbesserung von Mitarbeiter/innengesprächen unter Einbeziehung des Betriebsrates ausgearbeiteten sog. Kompetenzmodells erfolgt sei. Darüber hinaus werde festgehalten, dass sich die Antragstellerin nicht in erkennbarer Form um die Leitung der Bereiche „R“, „S“ oder „T“ beworben habe und es daher zu keiner Ablehnung einer wie immer gearteten Form einer Bewerbung gekommen sei. Es bestehe auch keine (gesetzliche) Verpflichtung, einen Arbeitsplatz auszusprechen.

Bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei es ebenfalls nicht zu Benachteiligungen oder Diskriminierungen der Antragstellerin gekommen. Ihre Leistungen als Teamleiterin hätten seit Jahren nicht den Erwartungen entsprochen, so dass ihre Versetzung (unter Beibehaltung des bisherigen Entgelts) unumgänglich gewesen sei. Als Ergebnis des Mitarbeiter/innengesprächs am 15. Oktober 2009 sei daher vorgeschlagen worden, die Antragstellerin ab 1. Jänner 2010 als Projektleiterin zu beschäftigen. Nach einer Bedenkzeit habe die Antragstellerin im Rahmen eines weiteren Mitarbeiter/innengesprächs am 20. Oktober 2009 dieser Versetzung (unter Beibehaltung des bisherigen Entgelts) mündlich zugestimmt. Am 12. November 2009 habe sie sogar noch ihr Interesse an der neuen Aufgabe gegenüber dem Hauptgeschäftsführer, Herrn Dr. J, zum Ausdruck gebracht, bevor sie ihre Zustimmung am 18. November 2009 völlig überraschend in Abrede gestellt habe. Aus diesem Grund habe man sich veranlasst gesehen, die Änderungskündigung am 4. Dezember 2009 zum nächstmöglichen Termin auszusprechen.

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 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. 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.

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 wahrscheinlicher 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 ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Zur Beurteilung, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, hat sich Senat I der GBK insbesondere mit der Frage befasst, ob die Antragstellerin im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, Herrn Dr. C bzw. Herrn Dipl.-Geogr. D, bei der Festsetzung des Entgelts schlechter gestellt worden ist.

Die Antragstellerin hat sich in ihrer Befragung auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und hat vorgebracht, dass ihre schlechtere Bezahlung eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Die Antragstellerin brachte insbesondere vor, dass ihr bei der Einstellung mitgeteilt worden sei, dass ihre Stellung im Unternehmen vom Organigramm her eine Bereichsleitung darstellen würde.

Die Antragstellerin betonte in ihrer Aussage, dass sie dieselben Aufgaben wie die männlichen Bereichsleiter gehabt habe. Eine Gehaltserhöhung auf das Niveau eines/r Bereichsleiters/in sei nie erfolgt. Nach 1 ½ Jahren sei es zu einer Gehaltserhöhung in der Höhe von lediglich 160,- € gekommen. Die Leistung sei ganz offensichtlich nicht das Kriterium gewesen, da sich Gehaltserhöhungen unter normalen Mitarbeitern in der Höhe von € 200,- bis 300,- bewegt hätten. Es seien unsachliche Gründe für ihre schlechtere Behandlung vorgelegen. Abschließend wies die Antragstellerin den Vorwurf zurück, keine ausreichende Managementfähigkeit bzw. -erfahrung zu haben. Die beiden anderen Bereichsleiter sowie die Regionalleiter und die Antragstellerin hätten das Führungskräfte-Curriculum absolviert. Die Teamleiter/innen hätten diese Curricula nicht gemacht. Da sehe man auch den Unterschied in ihrer Stellung im Unternehmen.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bestritt in der mündlichen Befragung erneut die Vorwürfe der Antragstellerin und verwies auf die bereits erstattete Stellungnahme. Im Verfahren gab er an, dass die Einstufung sowie die Gehaltsfestsetzung der Mitarbeiter/innen regelmäßig evaluiert werden würden. Auch sei der Betriebsrat in die Gehaltsfestsetzungen involviert. Die im Verlangen der GAW genannten Bereiche seien keiner organisatorischen Aufteilung gefolgt, sondern es habe sich vielmehr um Themenbereiche gehandelt. Die Antragstellerin habe im Gegensatz zu den männlichen Vergleichspersonen im Unternehmen nur geringe budgetäre und personelle Verantwortung wahrgenommen. Sie habe weder Personal- noch Bereichsstrategien für die Antragsgegnerin erstellt und sei in diesem Bereich sogar negativ aufgefallen. Des Weiteren habe die Antragstellerin nicht über die für die Stelle als Bereichsleiterin erforderlichen Managementkompetenzen verfügt. Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich „Management“, darunter sogar ein Einzelcoaching und die intensive Betreuung durch einen erfahrenen Bereichsleiter, hätten bei ihr keine erkennbaren Verbesserungen in diesem Bereich erbracht. Im Rahmen ihrer Funktion als Teamleiterin habe sie seit Jahren bedeutende strategische Ziele nicht erreicht, wie z.B. Insbesondere die Erstellung der Datenbanken (...) sei in allen Strategiesitzungen seit 2006 stets betont worden.

Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens unzweifelhaft, dass die Antragstellerin nach außen als Bereichsleiterin aufgetreten ist und als solche – auch von Innen – wahrgenommen wurde. Es wurden Visitenkarten bzw. die

Mailsignatur der Antragstellerin vorgelegt, in dem sie als Bereichsleiterin bezeichnet worden ist. Dies bestätigten auch die Aussagen mehrerer Auskunftspersonen, die die Antragstellerin auch intern als Bereichsleiterin des Bereichs „Y“ wahrgenommen haben. Die Argumentation des Antragsgegners, wonach es sich bei den drei Bereichen um „Themen“bereiche und nicht um eine organisatorische Gliederung handeln würde, konnte Senat I der GBK nicht überzeugen. Auch für den Senat I der GBK als solche ist der Eindruck entstanden, dass die Antragstellerin als Bereichsleiterin des Bereiches „Y“ aufgetreten ist. Denselben Eindruck haben sämtliche befragte Auskunftspersonen gewonnen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Antragstellerin nicht eigenmächtig nach außen als Bereichsleiterin aufgetreten ist. Davon zeugen die vorgelegten Visitenkarten und Mailsignaturen der Antragstellerin. Da die Antragstellerin nach Ansicht von Senat I der GBK eine höherwertige Position, nämlich die einer Bereichsleiterin, tatsächlich ausgeübt hat, jedoch bloß für die Tätigkeit einer Teamleiterin entlohnt wurde, ist sie hinsichtlich der Festsetzung des Entgeltes gegenüber ihren männlichen Kollegen benachteiligt worden.

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

Zur Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** durch die Arbeitgeberin verwirklicht worden ist, ist folgendes zu bemerken:

Der Begriff des „beruflichen Aufstieges“ ist weit auszulegen¹, und umfasst nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“, vorbereitende Verhaltensweisen, wie etwa der Festlegung von Auswahlkriterien oÄ. Im vorliegenden Fall wurden die Umstände der Stellenneubesetzungen im Zuge der Umstrukturierungen innerhalb der Antragsgegnerin darunter subsumiert.

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin nie die Möglichkeit gehabt habe, sich für die offenen Stellen nach der Organisationsänderung zu bewerben. Der Umstrukturierungsprozess erscheine daher im hohen Maß intranspa-

¹ Siehe: Hopf/Mayr/Eichiger, § 3 Z 5, Rz 100.

rent und es würde auf diese Weise die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern keineswegs gewahrt.

Die Änderung der Organisationsstruktur durch die Einführung einer Matrixorganisation hat bei der Antragsgegnerin zu umfangreichen personellen Änderungen geführt. Die Antragstellerin wäre durch die Umstrukturierung auf den Posten einer Projektleiterin gekommen. Die Befragungen durch den Senat I der GBK ergaben, dass eine Bewerbungsmöglichkeit der Antragstellerin für einen höherwertigen Posten nicht möglich bzw. vorgesehen war. Die Antragsgegnerin entgegnete dem Vorwurf der Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg dahingehend, dass eine Ausschreibungspflicht der offenen Stellen nach dem Ausschreibungsgesetz nicht bestehe. Man versuche nach Möglichkeit die offenen Posten intern zu vergeben. Weiters wurde auf das Intranet der Antragsgegnerin verwiesen, in dem offene Stellen aufgelistet werden würden. Eine der befragten Auskunftspersonen widersprach sehr glaubhaft den Darstellungen der Antragsgegnerin, dass die sich durch die Organisationsänderungen zu vergebenen Stellen auf Führungsebene im Intranet ausgeschrieben gewesen seien. Im Konkreten hat es weder ein Bewerbungs- noch Auswahlverfahren gegeben. Eine der Auskunftspersonen gab an, dass sie für eine Teamleitung vorgesehen worden wäre. Die Auskunftsperson habe sich jedoch nie für diese Teamleitung beworben. Da sie bei der ersten Präsentation der neuen Organisationsstruktur nicht anwesend gewesen sei, habe sie von ihrer neuen Aufgaben von ihren Kollegen/innen erfahren. Auch die übrigen befragten Auskunftspersonen hätten nie gehört, dass es zu Stellenausschreibungen in diesem Zusammenhang gekommen sei.

Da die Antragsgegnerin (auch) der Antragstellerin nie die Möglichkeit gegeben hat, sich zu bewerben, ist nach Ansicht von Senat I der GBK von einer Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg auszugehen. Die Antragstellerin hätte sich auf jeden Fall für das neue Führungsteam beworben, hätte nur die Gelegenheit dazu bestanden. Da von vornherein jegliche Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern ausgeschlossen war, ist von einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung auszugehen.

Es liegt daher eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** 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 ist festzuhalten:

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich 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 Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass die Antragstellerin nicht zu denselben Bedingungen wie die männlichen Vergleichspersonen eingestellt worden ist. Obwohl sie nach den Ergebnissen des Verfahrens vor Senat I der GBK die Tätigkeit einer Bereichsleiterin ausgeübt hat, an Strategiesitzungen und Bereichsleitersitzungen teilgenommen hat, wurde sie dennoch vom Antragsgegner (bloß) als „Teamleiterin“ bezeichnet und, wie oben dargestellt, entsprechend dieser Bezeichnung und nicht der tatsächlich ausgeübten Funktion entlohnt.

Die befragten Auskunftspersonen bestätigten den Eindruck des Senates I der GBK. Die Antragsgegnerin konnte diese Punkte nicht entkräften.

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

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

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 ist das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden.

Im Verlangen der GAW wurde der Antragsgegnerin vorgeworfen, dass man das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aus diskriminierenden Gründen beendet habe. Nach übereinstimmenden Aussagen hat die Antragstellerin die ihr im Zuge des Umstrukturierungsprozesses angebotene Versetzung abgelehnt, durch die sie fortan nur mehr als Fachexpertin ohne Führungskompetenz gearbeitet hätte.

Es war daher zu prüfen, ob die Antragsgegnerin beweisen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens kam der Senat I der GBK zum Schluss, dass die gegenüber der Antragstellerin ausgesprochene Änderungskündigung aus diskriminierenden Gründen erfolgt ist.

Die Antragsgegnerin hat in diesem Zusammenhang widersprüchliche Angaben gemacht. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin hat in seiner Befragung angegeben, dass die Antragstellerin in einem Gespräch mit ihm ihre Zustimmung signalisiert habe. Demgegenüber teilte der Leiter des kaufmännischen Bereiches mit, dass die Antragstellerin, als man ihr die Versetzung in einem Mitarbeiter/innengespräch mitgeteilt habe, ihre Unterschrift unter das Protokoll des Mitarbeiter/innengesprächs verweigert habe. Überraschend kann die Weigerung der Antragstellerin, den Posten als Fachexpertin anzunehmen, daher nicht gekommen sein. Man hätte die Antragstellerin, deren fachlichen Expertise offensichtlich geschätzt wurde, durch diese neue Funktion im X de facto degradiert. Ihr Kollege auf Bereichsleitererebene, Herr Dr. C, hätte ihre frühere Position – mit einem Gehalt eines Bereichsleiters – übernommen. Aus Sicht des Senates I der GBK sind die Umstände bei der Beendigung als Resultat der vorgehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen der Antragstellerin zu sehen.

Es liegt eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, 11. Oktober 2011

Dr.ⁱⁿ Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK