

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 23. Februar 2021 über den am 30. November 2018 eingelangten Antrag von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) und **bei den sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die **Z GmbH (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/864/18, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**
2. **Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG wurde unter § 3 Z 2 GIBG mitbehandelt.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 2. Dezember 2014 bis 30. April 2018 bei der Antragsgegnerin als Objektleiterin beschäftigt gewesen.

Sie sei für die ihr übertragenen Objekte, die im Gebiet 1, 2 und 3 gelegen seien, zuständig gewesen. Aus ihrem Dienstverträgen sei ersichtlich, dass sie vom 2. Dezember 2014 bis 31. Mai 2016 als Arbeiterin angestellt gewesen sei. Ab 1. Juni 2016 bis 30. April 2018 sei sie als Angestellte beschäftigt gewesen.

Sie habe einen Bruttomonatslohn ab 1. Jänner 2015 von 1.823,- Euro gehabt. Ab 1. Juni 2016 habe sie brutto im Monat 2.000,- Euro verdient. Im Jahr 2017 habe sie brutto 2.030,- Euro pro

---

<sup>1</sup> Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Monat und ab Jänner 2018 brutto 2.060,- Euro pro Monat verdient. Sie habe einen Firmen-PKW, auch zur Privatnutzung, gehabt. Das sei ein Ford Fiesta gewesen.

Sie habe erfahren, dass ihr Vorgänger B als Angestellter eingestuft gewesen sei, dies zu einem Nettoauszahlungsbetrag von ca. 1.700,- Euro, ebenso habe er einen Firmen-PKW (Renault Mégane) zur Privatnutzung gehabt. B habe inhaltlich die gleichen Aufgaben zu erfüllen gehabt wie sie.

Als sie die Objektleitung übernommen habe, sei sie als Arbeiterin eingestuft worden. Zu Unrecht wie sie finde, da ihre Aufgaben nicht mit der Tätigkeit einer Arbeiterin als Sicherheitsmitarbeiterin im Bewachungsdienst vergleichbar gewesen seien. Wie bereits erwähnt, sei auch ihr Vorgänger B als Angestellter eingestuft gewesen. Von Beginn an habe sie einen Firmenlaptop, ein Firmen-Kfz und ein Diensthandy gehabt. Sie habe auch dadurch, dass sie fälschlicherweise als Arbeiterin eingestuft gewesen sei, im ersten Jahr weniger Sonderzahlungen erhalten, da laut KV der Bewachung im 1. Dienstjahr nur das Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Wert von jeweils drei Wochen bezahlt werde, statt im Angestelltenverhältnis im Wert von 4,33 Wochen. Weiters seien durch diese falsche Einstufung ihre bisherigen Vordienstzeiten nicht berücksichtigt worden. Ihre Tätigkeiten als Objektleiterin seien überwiegend administrativ gewesen: Koordination und Diensteinteilung von Mitarbeitern, Erstellung von Dienstverträgen, Aufbereitung aller personalrelevanter Unterlagen für die Personalverrechnung, Beendigung von Dienstverhältnissen, Führung des Kundenwebportals ..., Durchführung der Arbeitssicherheitsunterweisungen bei meinen Mitarbeitern, Ansprechperson für Kunden und MitarbeiterInnen, Sicherstellung der Erbringung vereinbarter Leistungen und Qualitätsstandards inkl. Kontrolle vor Ort beim jeweiligen Kunden, Organisation von reibungslosen Neukunden- bzw. Objektstarts, Kundenerfolgsrechnung sowie Umsetzung strategischer Maßnahmen zum Erreichen der Unternehmensziele, Kundenakquise, Konfliktmanagement, Bestellung und Überwachung des Verbrauchsmaterials und der Uniformen. Sie habe auch selbst Dienste ihrer MitarbeiterInnen in dringenden Fällen übernommen, um auch den Kundenvertrag nicht zu gefährden. Am Diensthandy sei es selbstverständlich gewesen, dass sie ständig erreichbar gewesen sei (7 Tage/Woche durchgehend).

Ihr Tätigkeitsbereich als Arbeiterin habe sich nicht unterschieden zu ihrem Tätigkeitsbereich als Angestellte. Obwohl sie mehrmals urgiert habe, dass sie von Arbeiterin auf Angestellte umgemeldet werde, habe sie dann als Antwort von Y bekommen, dass sich das finanziell nicht ausgehe. Auch bei Z, ihrem fachlichen Vorgesetzten, habe sie oft urgiert, dass er doch mit Y spreche und die Fehleinstufung endlich behoben werde.

Als sie das Unternehmen verlassen habe (einvernehmliche Lösung), sei ihr C gefolgt. Er habe ihr bei der Einschulung (April 2018) bzw. Dienstübergabe seine Vereinbarung gezeigt, die zwischen Y (Sicherheitsdirektor, sein und ihr unmittelbarer Vorgesetzter) und ihm geschlossen worden sei. Darauf sei zu lesen gewesen, dass er ein Bruttogrundgehalt von 2.500,- Euro ab

dem zweiten Monat (also nach dem Probemonat) erhalten werde. Er sei als Angestellter eingestellt worden. Weiters sei gleich ein neues Dienstauto für ihn besorgt worden, da er unbedingt einen Kombi gewollt habe. Ihr Ford Fiesta sei ihm zu klein gewesen, habe zu wenig Ausstattung gehabt usw.

Von ihrem ehemaligen Kollegen D, der das Gebiet im Osten (Bundesland 4, 5, 6, Teile von 3) betreut habe, habe sie bei ihrem letzten Treffen im November 2017 erfahren, dass er ein Bruttogrundgehalt von über 2.600,- Euro/Monat gehabt habe. D habe die gleichen Aufgaben wie die Antragstellerin gehabt, nur sie im Westen und er im Osten. Zudem habe er auch immer eine Prämienvereinbarung von ihrem Vorgesetzten Y zu Jahresbeginn zum Unterfertigen erhalten. Sie habe für 2015 und 2016 keine Prämienvereinbarung erhalten.

Sie habe daher bei Y bezüglich der Prämienvereinbarung für ein 15. Gehalt per SMS nachgefragt. Sie habe deshalb erst im August 2016 nachgefragt, weil sie erst kurz vorher von einem Kollegen aus der Sparte Reinigung erfahren habe, dass es überhaupt Prämien gebe. Auf die Frage, warum er ihr keine unterbreitet habe, habe er geschrieben, dass sie fair bleiben solle. Schließlich habe sie sich an die Personalabteilung gewandt und dann 300,- Euro als „guten Willen“ bekommen. D habe hingegen die Prämie im Umfang eines vollen Gehalts bekommen, dass wisse sie vom Hörensagen.

Ihre beruflichen Qualifikationen seien durchaus sehr gut, da sie eine kaufmännische Ausbildung samt Reifeprüfung habe. Außerdem habe sie durch ihr noch nicht abgeschlossenes Studium „Recht und Wirtschaft“ gute Kenntnisse im Arbeitsrecht, Personalmanagement, öffentlichen Recht usw. All diese Kenntnisse seien ihr bei dieser Tätigkeit hilfreich gewesen. Weder D oder B noch C verfügen über diese vertieften Kenntnisse.

Sie fühle sich aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert, da sie weniger als ihre männlichen Kollegen verdient habe, obwohl sie die gleiche bzw. gleichwertige Tätigkeit und dieselbe Leistung erbracht habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 12. Februar 2019 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin vom 2. Dezember 2014 bis 30. April 2018 bei der Antragsgegnerin, zuletzt als Servicemanagerin, beschäftigt gewesen sei. Das Dienstverhältnis sei im Einvernehmen beendet worden.

Die Antragstellerin vermeine, ihre Arbeitsleistung und ihr Aufgabengebiet sowie ihre Qualifikation mit der von B, C oder D vergleichen zu können. Dies jedoch zu Unrecht.

B habe wesentlich mehr Kunden, Objekte und Mitarbeiter zu bearbeiten und zu betreuen gehabt als die Antragstellerin. Er habe auch Praxiserfahrung gehabt und sei auch damit beauftragt gewesen, neben seiner Funktion als Servicemanager das Gebiet, das er verantwortet habe, kundenmäßig aufzubauen. Darin sei er auch durchaus erfolgreich gewesen. Die Antragstellerin habe keine Akquisition betrieben.

Auch D habe ein größeres Aufgabengebiet gehabt, und habe zudem eine umfangreiche Wachdienstausbildung beim Bundesheer abgeschlossen, und sei auch im Wachdienst im Auslandsdienst gewesen. Die Antragstellerin verfüge über keine einschlägige Ausbildung.

C wiederum habe eine abgeschlossene Ausbildung als Berufsdedektiv und Personenschützer, und sei daher im Wachdienst wesentlich höher qualifiziert als die Antragstellerin. Er habe außerdem auch Praxiserfahrung gehabt. Zudem habe C auch Gebiet 7 mit zu betreuen. Der Kunde aus Gebiet 7 sei unter anderem auch durch D mit betreut worden, da er mit der Antragstellerin keine Gesprächsbasis gefunden habe. Tatsächlich habe die Antragstellerin im Kundenkontakt deutliche Defizite gehabt, insbesondere auch im angeschlagenen Ton.

Die Einkommensdifferenzen erklären sich daher ausschließlich an den zu bewältigenden Aufgaben, der Zahl der Kunden und Objektzahl, sowie der Anzahl der zu betreuenden Mitarbeiter und der beruflichen Qualifikation. Mit dem Geschlecht der Antragstellerin stehe dies in keinerlei Verbindung.

Die Antragsgegnerin habe in Österreich rund 3.000 Mitarbeiter. In keinem der Teilbereiche werden Unterschiede beim Entgelt oder bei den Arbeitsbedingungen aufgrund des Geschlechts gemacht. Ganz im Gegenteil seien beispielsweise im Geschäftssegment der Gebäudereinigung wesentlich mehr Frauen auch in führender, verantwortlicher Tätigkeit, beispielsweise als Objektleiterin (gleichzusetzen mit einem Servicemanager im Securitybereich) tätig als Männer, ohne dass irgendwelche Einkommensunterschiede vorliegen.

Dass die Antragstellerin nunmehr beinahe ein Jahr nach Beendigung des Dienstverhältnisses die Karte „Gleichheitswidrigkeit infolge des Geschlechts“ ziehe, sei mehr als verwunderlich. Eine Schlechterstellung aufgrund ihres Geschlechts habe die Antragstellerin nämlich während des aufrechten Dienstverhältnisses und auch nach der Beendigung bis zum gegenständlichen Antrag nie behauptet. Eine Schlechterstellung aufgrund des Geschlechts sei auch nie vorgelegen.

## PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 23. Februar 2021. Als weitere Auskunftspersonen wurden Z, B und D am 23. Februar 2021 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner

Entscheidungsfindung auf das Personalaufnahmeblatt/Dienstvertrag der Antragstellerin vom 1. Dezember 2014, das Personalaufnahmeblatt/Dienstvertrag der Antragstellerin vom 5. Jänner 2015, das Personalaufnahmeblatt/Dienstvertrag der Antragstellerin vom 23. Jänner 2015, den Dienstzettel der Antragstellerin vom 31. Mai 2016, den undatierten Dienstvertrag der Antragstellerin, den Schriftverkehr zwischen der Antragstellerin und Y vom 29. und 30. August 2016, die Einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses per 30. April 2018, das Dienstzeugnis der Antragstellerin vom 30. April 2018, den Dienstzettel und den Dienstvertrag von D vom 11. November 2014, das Dienstzeugnis von D vom 31. Dezember 2017, den Dienstzettel und den Dienstvertrag von B vom 16. Juni 2014, den undatierten Dienstzettel und den undatierten Dienstvertrag von C.

## BEGRÜNDUNG<sup>2</sup>

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, lauten:

*„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht*

*2. bei der Festsetzung des Entgelts,*

*6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen (...)*“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 3 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/der Antragstellers/Antragstellerin sprechen als dagegen.<sup>3</sup> Dem/der AntragsgegnerIn obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei trotz gleicher bzw. gleichwertiger Tätigkeit im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen zu Beginn

---

<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

<sup>3</sup> Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

als Arbeiterin eingestuft gewesen, habe während ihrer gesamten Tätigkeit weniger als diese verdient, darüber hinaus sei keine Prämienvereinbarung mit ihr abgeschlossen worden und sie habe einen kleineren Firmen-PKW zur Verfügung gestellt bekommen, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin, geboren am 20. November 1982, war von 2. Dezember 2014 bis 30. April 2018 bei der Antragsgegnerin, zuletzt als Objektmanagerin (Servicemanagerin Security Region 1), beschäftigt.

Zu ihren Hauptaufgaben zählten:

- Ansprechperson für KundInnen, Schnittstelle Kunde bzw. Kundin/Unternehmen
- Umsetzung strategischer Maßnahmen zum Erreichen der Unternehmensziele
- Kundenakquise sowie laufende KundInnenbetreuung vor Ort
- Führung und Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen (inkl. Suche und Auswahl fähiger MitarbeiterInnen sowie Konfliktmanagement)
- Einschulung von MitarbeiterInnen in alle Arbeitsabläufe und Standards (inkl. Evaluierung)
- Erfassung der MitarbeiterInnenstunden inkl. Abwesenheiten sowie deren Rückmeldung lt. Vorgabe mit ...
- Fehlzeiten-Management sowie Einsatz- und Urlaubsplanung
- Einstellung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen unter Berücksichtigung der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen
- Organisation eines reibungslosen Objektbetriebes inkl. Abwicklung von Einmalaufträgen
- Sicherstellung der Erbringung vereinbarter Leistungen und Qualitätsstandards inkl. Objektkontrolle mit entsprechender Dokumentation und Bericht an die Geschäftsleitung
- Bestellung und Überwachung des Verbrauchsmaterials über ...
- Vermeidung von Schadensfällen und Unfällen und ordentliche Abwicklung von Versicherungsfällen.

Von 2. Dezember 2014 bis 31. Mai 2016 war die Antragstellerin als Arbeiterin tätig – vorerst geringfügig im Ausmaß von 12 Wochenstunden, ab Jänner 2015 vollbeschäftigt mit 40 Wochenstunden. Im genannten Zeitraum kam auf das Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag Bewachungsgewerbe zur Anwendung. Im Dezember 2014 war die Antragstellerin in der Hauptverwendungsgruppe „A Wachdienst“ eingestuft, ab Jänner 2015 in der Hauptverwendungsgruppe „C Sonderdienst“ mit der Vereinbarung, dass die Antragstellerin drei Dienste pro Woche bei ... sowie zwei Tage operative Tätigkeiten ausübt.

Ab 1. Juni 2016 bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen mit 30. April 2018 war die Antragstellerin als Angestellte beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für Gewerbeangestellte anzuwenden.

Die Antragstellerin verdiente ab Jänner 2015 1.823,- Euro brutto, ab Juni 2016 2.000,- Euro brutto, im Jahr 2017 2.030,- Euro brutto und ab Jänner 2018 2.060,- Euro brutto pro Monat.

Eine Prämienvereinbarung wurde mit der Antragstellerin nicht getroffen. Im Jahr 2016 wandte sie sich diesbezüglich an Y und anschließend an die Personalabteilung, woraufhin sie 300,- Euro erhielt.

Außerdem wurde ihr ein Firmen-PKW (Ford Fiesta) zur Verfügung gestellt, den sie auch privat nutzen durfte.

B, geboren am ... 1968, war erstmals von 2005 bis 2011 bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Von 16. Juni bis 31. Dezember 2014 war er als Objektmanager Sicherheit angestellt. Seine Haupttätigkeit war die Evaluierung und Neuimplementierung der Abläufe des Gerichtskontrolldienstes und die Erarbeitung eines Konzeptes mit KundInnenselektion und -segmentierung. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für Gewerbeangestellte anzuwenden. B war in Verwendungsgruppe III Stufe 1 eingestuft und brachte 3.000,- Euro brutto ins Verdienen. Darüber hinaus hatte er eine Prämienvereinbarung in Höhe von bis zu 3,57 Prozent des Jahresbruttogehalts. Ihm wurde ebenfalls ein Firmen-PKW (Renault Mégane) zur Verfügung gestellt.

D, geboren am ... 1989, war von 17. November 2014 bis 31. Dezember 2017 als Objektmanager Sicherheit (Servicemanager Security Region 2) bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für Gewerbeangestellte anzuwenden. D war zu Beginn in Verwendungsgruppe III Stufe 1 eingestuft und verdiente von 17. November bis 31. Dezember 2014 2.000,- Euro brutto und im Jahr 2015 2.600,- Euro brutto pro Monat. Ab 1. Jänner 2016 war er in Verwendungsgruppe III, Stufe 2 eingestuft. Im Jahr 2016 verdiente er 2.626,- Euro brutto pro Monat, im Jahr 2017 2.665,- Euro brutto pro Monat. Darüber hinaus hatte er eine Prämienvereinbarung in Höhe von bis zu 3,57 Prozent des Jahresbruttogehalts. Ihm wurde ebenfalls ein Firmen-PKW (Ford Focus Kombi) zur Verfügung gestellt, den er auch privat nutzen durfte.

C, geboren am ... 1982, folgte der Antragstellerin nach und war von 12. April 2018 bis 31. Juli 2019 als Servicemanager bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis war der Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting anzuwenden. C war zu Beginn in Verwendungsgruppe III Stufe 1 eingestuft und verdiente von 12. April bis 30. April 2018 2.000,- Euro brutto, von Mai bis Dezember 2018 2.500,- Euro brutto. Ab Jänner 2019 war er in Verwendungsgruppe III, Stufe 2 eingestuft und brachte 2.575,- Euro brutto ins Verdienen. Darüber hinaus hatte er eine Prämienvereinbarung in Höhe von bis zu 3,57 Prozent des Jahresbruttogehalts. Ihm wurde ebenfalls ein im Vergleich zu jenem der Antragstellerin größerer Firmen-PKW zur Verfügung gestellt.

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt **eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** vor.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e ArbeitnehmerIn als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die ArbeitgeberIn erhält.<sup>4</sup>

Hinzuweisen ist auch darauf, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit für jeden einzelnen Entgeltbestandteil gilt und es daher nicht zulässig ist, durch Zulagen andere Entgeltdiskriminierungen, zB im Bereich des Grundverdienstes, auszugleichen.<sup>5</sup>

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ ihre Darstellung, dass ihr Gehalt niedriger gewesen sei als das der männlichen Kollegen – B, D und C – und die von ihr geschilderte Entwicklung ihres Gehalts im Vergleich zu den männlichen Kollegen darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes bei der Entwicklung des Gehalts von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde. Ebenso indizierte der Umstand, dass mit der Antragstellerin keine Prämienvereinbarung geschlossen wurde, sie trotz Ausübung von Angestellentätigkeiten über einen längeren Zeitraum noch als Arbeiterin eingeordnet war und ihr ein kleinerer Firmen-PKW zur Verfügung gestellt wurde, eine Benachteiligung der Antragstellerin gegenüber ihren männlichen Kollegen.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Als Grund für die unterschiedliche Gehaltseinstufung bzw. Gewährung von Gehaltserhöhungen und Prämien an Service ManagerInnen wurde von der Antragsgegnerin insbesondere die qualitative und quantitative Tätigkeit der verschiedenen Service ManagerInnen genannt. Ein Zusammenhang zwischen der Gehaltseinstufung und Gehaltserhöhungen der Antragstellerin bzw. der nicht erfolgten Prämienvereinbarung und dem Geschlecht der Antragstellerin wurde von Seiten der Antragsgegnerin ausgeschlossen.

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.<sup>6</sup> Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.<sup>7</sup>

Gleiche oder identische Arbeit liegt dann vor, wenn gleiche Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 75.

<sup>5</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 77.

<sup>6</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 12 Rz 31.

<sup>7</sup> Vgl. EuGH 27. 3. 1980, 129/79, *Macarthy's Ltd*, Slg 1980, 1275, Rn 11, 13.

<sup>8</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 5 Rz 20.

Gleichwertige bzw. gleichartige Arbeit liegt dann vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei der Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.<sup>9</sup>

Der Senat ist der Ansicht, dass die Vergleichbarkeit der Antragstellerin mit B aufgrund der unterschiedlichen Aufgaben nicht gegeben ist.

Im Gegenteil dazu sieht der Senat die Vergleichbarkeit zur Tätigkeit mit D und C gegeben und geht im Weiteren näher auf das einzelne Vorbringen der Antragstellerin – ursprüngliche Einordnung als Arbeiterin, Gehaltseinstufung und -entwicklung, nichterfolgte Prämienvereinbarung, Ausstattung mit einem Firmen-PKW niedrigerer Fahrzeugklasse – ein:

Y sagte zur ursprünglichen Einordnung der Antragstellerin als Arbeiterin aus, dass die Antragstellerin in der höchsten Lohnstufe im Bewachungsgewerbe („C Sonderdienst“) eingestuft worden sei, weil sie mehrere Aufgaben – operativ und organisatorisch – gehabt habe. Sowohl Y als auch Z sagten zudem aus, dass die Einarbeitung der Antragstellerin in die Tätigkeit der Objektmanagerin/ Servicemanagerin fließend gewesen sei. Widersprüchlich dazu war die Aussage von Z, dass die Antragstellerin damals gleichgestellt mit einem Servicemanager eingestellt worden sei. Wobei er an anderer Stelle aussagte, dass die Antragstellerin und D nach der Einarbeitung der Antragstellerin gleichgestellt gewesen seien, weshalb er die Einordnung der Antragstellerin als Angestellte veranlasst habe.

Hinsichtlich der Gründe, die von der Antragsgegnerin für die anfängliche Einordnung der Antragstellerin als Arbeiterin vorgebracht wurden, zeichnete sich für den Senat somit ein inkonistentes Bild. Die Antragstellerin sagte glaubhaft aus, dass sie seit Beginn die Tätigkeit als Servicemanagerin ausgeübt habe. Vor dem Hintergrund, dass von der Antragsgegnerin jedenfalls bestätigt wurde, dass es sich bei der Einarbeitung um einen fließenden Übergang gehandelt habe, sieht der Senat es als eklatantes Versäumnis der Antragsgegnerin an, die Antragstellerin erst nach zweieinhalb jähriger Tätigkeit als Angestellte einzuordnen, zumal dies über den Umstand, dass die Antragstellerin erst durch die Einordnung als Angestellte mit dem Einstiegsgehalt von D und C gleichzog, hinausgehende kollektivvertragliche Folgen hatte.

Darüber hinaus stellte sich die Gehaltsentwicklung der Antragstellerin im weiteren Verlauf so dar, dass sie im Gegensatz zu den genannten Kollegen, deren Gehälter sich nach dem Probezeitmonat um 500,- bzw. 600,- Euro brutto erhöhte, lediglich die jährlichen Indexanpassungen erhielt.

In Bezug auf die weitere Gehaltsentwicklung ist auffällig, dass in der Argumentation der Antragsgegnerin mehrfach der geringere Arbeitsaufwand der Antragstellerin im Vergleich zu D

---

<sup>9</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 5 Rz 21.

und die spezifischen Bedürfnisse seiner KundInnen (Botschaften, etc.) ins Treffen geführt wurden, wohingegen diese Aspekte von der Antragsgegnerin bei der Bewertung des Arbeitsplatzes von C, der der Antragstellerin als Servicemanager für die Region 1 nachfolgte, offenbar komplett ausgeblendet wurden.

Hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten der Antragstellerin und von D geht aus dem Dienstzeugnis der Antragstellerin hervor, dass diese Kundenakquise betrieben habe – eine Tätigkeit, die sich im Dienstzeugnis von D nicht wiederfindet.

Hingegen wurde die Aussage von Z, D habe im Gegensatz zur Antragstellerin auch Schulungen durchgeführt, von der Auskunftsperson D widerlegt.

Auch alle übrigen in den Dienstzeugnissen angeführten Tätigkeiten sind deckungsgleich, weshalb für den Senat nicht nachvollziehbar ist, inwiefern die Ausbildungen und Vorkenntnisse der Vergleichspersonen – und hier insbesondere von C, der die Aufgaben der Antragstellerin übernommen hat – eine höhere Gehaltseinstufung rechtfertigten, wohingegen die Ausbildungen und Kenntnisse der Antragstellerin für die organisatorischen Tätigkeiten eines/einer Servicemanagers/Servicemanagerin nicht relevant waren.

Vor dem Hintergrund, dass es sich nach Auffassung des Senates bei den Tätigkeiten der Antragstellerin, von D und C um gleiche Arbeit gehandelt hat, ist für den Senat weiters nicht nachvollziehbar, warum mit den beiden genannten Vergleichspersonen eine Prämienvereinbarung getroffen wurde, mit der Antragstellerin hingegen nicht.

Nach Ansicht des Senates ist der Umstand, dass die Antragstellerin von der Antragsgegnerin außerhalb der Indexanpassung nie eine Gehaltserhöhung erhielt, ihr nur auf mehrmaliges Nachfragen eine einmalige Prämie in Höhe von 300,- Euro zuerkannt wurde und sie ein beträchtlich niedrigeres Gehalt als D und C bezog, auch Ausdruck mangelnder Wertschätzung der Antragsgegnerin für die Arbeit der Antragstellerin im Vergleich zur Arbeit ihrer männlichen Kollegen. Dies spiegelt sich nach Auffassung des Senates in der Konversation zwischen der Antragstellerin und Y vom August 2016, in der sich die Antragstellerin bezüglich einer Prämie erkundigte, wieder.

In diesem Zusammenhang wird auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs verwiesen, in der u.a. ausgeführt wird, dass bei Prüfung der Frage, inwieweit eine Diskriminierung als geschlechtsspezifisch für bescheinigt zu gelten hat, das gesellschaftliche Umfeld nicht außer Acht gelassen werden darf. Es ist offenkundig, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als männliche Arbeitnehmer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringer wertig eingestuft

wird.<sup>10</sup> Insoweit ist bei unterschiedlicher Entlohnung eines Mannes und einer Frau der Kausalzusammenhang zwischen der Geschlechtszugehörigkeit und der niedrigeren Entlohnung der Frau indiziert.<sup>11</sup>

Zur Frage des Firmen-PKW hält der Senat fest, dass dieser unter dem Aspekt des Sachbezugs und damit ebenfalls nach § 3 Z 2 GIBG überprüft wurde. Den glaubhaften Aussagen von Y folgend, geht der Senat davon aus, dass die Wahl des PKW in einem gewissen preislichen Rahmen Verhandlungssache mit dem Vorgesetzten war. Dies führte nach Auffassung des Senates in weiterer Folge zu einer Benachteiligung der Antragstellerin, da ihre Kollegen mit PKWs einer höheren Fahrzeugklasse ausgestattet wurden.

Abschließend wird festgehalten, dass die Aussagen aller befragten Auskunftspersonen und die vorgelegten Unterlagen aus Sicht des Senates ausreichend waren, um sich ein Bild von den Vorwürfen machen zu können, weshalb der Senat auf eine nochmalige Ladung der Auskunftsperson C verzichtete.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin – mit Ausnahme von B – nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die niedrigere Gehaltsbemessung, die nicht erfolgte Prämienvereinbarung, die Einordnung als Arbeiterin trotz bereits erfolgter Ausübung von Angestelltentätigkeiten und die Ausstattung mit einem kleineren Firmen-PKW im Vergleich zu den männlichen Kollegen D und C ausschlaggebend waren.

#### VORSCHLAG

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der ArbeitgeberIn 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 Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** jede 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 die **Antragsgegnerin, Z GmbH**, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

---

<sup>10</sup> OGH 20.5.1998, 9 Ob A 350/97d.

<sup>11</sup> *Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner*, ZellKomm<sup>3</sup> § 3 GIBG Rz 23.

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.**

Wien, 23. Februar 2021

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK