



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 11. Oktober 2006 über den am 19. Mai 2005 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 2 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 129/2001; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), beim beruflichen Aufstieg **gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GIBG**, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 2 Abs. 1 Z 6 GIBG** sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 2 Abs. 1 Z 7 GIBG** durch den **Arbeitgeber, X AG**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommission-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde im Wesentlichen festgestellt, dass Frau A von 2.7.1991 bis 30.9.2004 bei X AG beschäftigt gewesen sei. Im Herbst 1993 sei es zu einer dreiwöchigen Unterbrechung des Dienstverhältnisses gekommen. Ab 22.11.1993 sei sie bei X durchgängig beschäftigt gewesen. Das Dienstverhältnis habe durch eine Arbeitgeberkündigung geendet. Der Dienstoffort von Frau A sei ... gewesen. Frau A habe die Handelsschule absolviert. Sie sei zunächst in der Abteilung ... in der Fakturierung und Verwaltung angestellt gewesen. Auf selber Ebene sei noch die Auftragsabwicklung sowie die Disposition angesiedelt gewesen. Dennoch habe die Fakturierung, Verwaltung und Auftragsabwicklung der Disposition zugearbeitet. Eine Disponentenstelle bedeute gegenüber den anderen drei Tätigkeiten noch einmal eine bessere Entlohnung (vor allem durch Prämienvereinbarungen), ein umfangreicheres Aufgabengebiet und mehr Verantwortung. Dem Disponenten/der Disponentin sei der/die Divisionmanager/in übergeordnet, die zumeist Abteilungen innerhalb der Länderabteilung leiten. Auf nächster Ebene - meist als Leitung einer ganzen Länderab-

teilung – befinde sich der Group-Divisionmanager/die Groupdivisionmanagerin. Darüber stehe die Verkehrsdirektion mit einem/r Direktor/in, dem/der die Geschäftsführung folge. Unternehmensphilosophie sei „training on job“ sowie „learning by doing“. Eine ...ausbildung sei nicht erwünscht, Schulabgänger/innen, vor allem HAK und HASCH, werden bevorzugt.

Mit Frau A sei 1991 auch Herr B ins Unternehmen eingetreten, der über einen HAK-Abschluss verfügt habe. Er habe hingegen sofort eine Disponentenstelle erhalten und habe beim Eintritt ca. ATS 2000,- mehr Gehalt als Frau A. Die GAW merkt an, dass ein HAK-Abschluss sei keineswegs Voraussetzung für eine Dispositionsstelle. 1991 habe es keine Männer in den zuarbeitenden Funktionen Fakturierung und Verwaltung gegeben. Auch die Auftragsverwaltung sei vorwiegend frauendominiert gewesen. Die Disposition und alle Positionen darüber seien jedoch nur von männlichem Personal erledigt worden. Da sie keine Chance auf Weiterentwicklung gesehen habe, habe sie 1993 gekündigt. Der damalige Personalchef, Herr C, habe im Zuge der Kündigung mitgeteilt, dass eine Stelle in der Auftragsabwicklung frei sei. Da die neue Stelle bei einer Steuerberatung „zu ruhig“ gewesen sei, habe sie nach drei Wochen bei X angefragt, ob sie wieder zurückkommen könne. Sie habe dabei auf diese Stelle mit einem umfangreicheren Aufgabengebiet gehofft. Bei ihrer Wiedereinstellung habe es zunächst die Vereinbarung gegeben, das alte Gehalt und die alte Stelle zu behalten. Frau A sei jedoch eine Versetzung und eine Gehaltserhöhung in Aussicht gestellt worden. So sei sie in die Abteilung ... versetzt worden, die ein höheres Ansehen habe, weil sie international sei und höhere Gewinne erziele. Dies drücke sich nicht im Grundgehalt aus, sondern nur in den Prämien, die jedoch Frau A selbst nicht erhalten habe, weil sie zum damaligen Zeitpunkt keine Disponentin gewesen sei. Alle, die in der Verwaltung, Fakturierung und Auftragsabwicklung arbeiten würden, würden keine Prämie erhalten. So habe Frau A, die nur für Fakturierungsarbeiten herangezogen worden sei, nur das Gehalt erhalten. Herr B sei zu dieser Zeit als Disponent tätig gewesen. Dies habe für Frau A tätigkeitsbezogen sogar einen Abstieg bedeutet. Sie habe diese Problematik der Personalabteilung mitgeteilt. Es sei ihr mitgeteilt worden, sie solle sich das drei Monate anschauen, dann könne sie immer noch wechseln. Letztlich sei sie dort ein Jahr geblieben. 1994 sei Frau A sehr spontan versetzt worden. Im Unternehmen würden Versetzungen „von heute auf morgen“ stattfinden. Nach dem Wechsel sei sie in der Abteilung ..., in der Unterabteilung ... mit Leitung von Herrn D, sieben Jahre tätig

gewesen. In dieser Abteilung habe sie neben den beiden Disponenten, Herrn E und Herrn F, die Auftragsabwicklung ausgeübt. Als Herr F die Fa. X verlassen habe, sei auf dessen Stelle Herr G eingestellt worden. Schließlich übernahm Herr E die Abteilungsleiterposition von Herrn D. Für die nun wiederum frei gewordene Dispositionsstelle sei wiederum ein neuer Mann, Herr H, eingestellt worden. Für Frau A sei klar gewesen, dass man als Frau bei X nicht Disponentin werden könne. Darum habe sie sich auch nie aktiv um eine dieser Positionen bemüht.

1998/99 habe Herr H gekündigt. Der Abteilungsleiter, Herr E, habe ihr die freigewordene Disponentenstelle angeboten. Er habe sie auch deshalb für diese Stelle als geeignet angesehen, da sie damals Herrn H faktisch eingeschult habe.

Trotz der Disponentenstelle habe sie keine Mindestprämienvereinbarung erhalten. Eine Gehaltserhöhung habe sie bekommen, jedoch keinen neuen Dienstvertrag. Offiziell sei sie als Disponentin erst ab 18.1.2002 im Unternehmen geführt. Alle männlichen Kollegen, wie Herr B oder Herr I, hätten eine Prämie erhalten. Sie habe weiterhin lediglich ihre Überstunden ausbezahlt bekommen. Bei einer Prämienvereinbarung seien Überstunden inkludiert und würden nicht mehr extra ausbezahlt werden.

2000 habe Frau A bezüglich der ungleichen Bezahlung die Prämien betreffend mit dem Verkehrsdirektor der Abteilung, Herrn J, der auch Vorgesetzter von Herrn E, ein Gespräch geführt. Darin habe sie ihm mitgeteilt, dass die männlichen Kollegen für die gleiche Tätigkeit eine Prämie erhalten würden, während sie nur geleistete Überstunden ausbezahlt bekomme. Herr J habe ihr erklärt, dass dieses Gehaltssystem mit ihr vereinbart worden sei und sie seines Erachtens auch „gut aussteige“. Als Herr E das Unternehmen verlassen habe, sei ihm Herr K, der viel kürzer als sie im Unternehmen tätig sei, nachgefolgt. Frau A sei auf Grund der langjährigen Unternehmenszugehörigkeit und Erfahrung die logische Nachfolgerin von Herrn E gewesen. Die fehlende HAK-Matura verhindere bei X an sich nicht den beruflichen Aufstieg. Eine Beförderung von A sei allerdings überhaupt nicht zur Debatte gestanden. 2001 sei sie vielmehr in die Abteilung ... versetzt worden. Ihr dortiger Abteilungsleiter sei Herr L gewesen. Eine Zusammenarbeit mit Herrn L sei sehr schwierig für Frau A gewesen. Sie habe diese Versetzung als „Erziehungsmaßnahme“ empfunden, da sie sich wegen ihrer fehlenden Prämienvereinbarung beschwert habe. Nach einem Gespräch mit Herrn Direktor M habe sie eine Versetzung in die Abteilung ... als Disponentin in der Unterabteilung ... erreichen können. Dort sei sie von Jänner 2001 bis Dezember 2003 tätig gewesen.

Der gesamte Bereich ... sei von dem Verkehrsdirektor, Herrn Mag. N, geführt worden. Es habe in der letztgenannten Abteilung neben Frau A in der Disposition noch Herr O, der sich zum damaligen Zeitpunkt ca. zwei Jahre im Unternehmen befunden habe, Herrn P, der wiederum ca. drei Jahre im Unternehmen tätig gewesen sei, sowie einen vierten Kollegen gegeben.

2001 sollte die Stelle des Divisionmanagers/der Divisionmanagerin für die Abteilung ... besetzt werden. Herr O und Herr P seien damals zur Diskussion gestanden. Da es kein klares Anforderungsprofil für Qualifikationen gegeben habe, hätte die langjährige Erfahrung von Frau A besonders gewichtig gewertet werden müssen. Sie sei damals bereits zehn Jahre bei X gewesen. Ausschreibung für diesen Posten habe es keine gegeben. Den Posten habe dann Herr P erhalten. Herr O sei dann Divisionmanager einer anderen Abteilung geworden, in die sie Ende 2002/Anfang 2003 als Disponentin versetzt worden sei. 2003 sei ihr vom Verkehrsdirektor, Herrn Mag. N, ein Prämienvertrag angeboten worden, dabei habe sie eine Prämie in der Höhe von € 7.300,- erhalten. Diese Prämie habe sie zum ersten Mal 2000 eingefordert. Außerdem habe die Antragstellerin eine Sonderprämie von € 4000,- bekommen. 2003 hätten sich bei Frau A auf Grund einer immer wieder auftretenden Angina die Krankenstände gehäuft. In Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten, Herrn O, sei vereinbart, dass sich Frau A die Mandeln herausnehmen lassen solle. Frau A sei im Sommer 2003 3,5 Wochen im Krankenstand gewesen. Sie habe versucht durch hohen Arbeitseinsatz diese Arbeitsausfälle auszugleichen. Der Personalchef, Herr Q, habe Frau A diese Krankenstände in einem Mitarbeitergespräch vorgeworfen. Festgehalten sei aber, dass X mit ihrer Leistung an sich zufrieden wäre. Im Dezember 2003 sei sie ohne Begründung in die Abteilung ... versetzt worden. Es sei ihr dann Monate später in einem Gespräch mit dem Verkehrsdirektor mitgeteilt worden, dass Herr O wegen der Krankenstände nicht mehr mit ihr zusammenarbeiten habe wollen. Dies sei für die Antragstellerin eine verschlechternde Versetzung gewesen, da diese Abteilung weniger Gewinne erziele, und dies wirke sich letztlich auf ihre Prämie aus. Am 28.6.2004 sei sie mit sofortiger Dienstfreistellung und dreimonatiger Kündigungsfrist bis hin zum 30.9.2006 kommentarlos gekündigt worden. Ein Kollege, Herr R, der ebenfalls in der Disposition tätig gewesen sei und seit ca. 1998 im Unternehmen gearbeitet habe, sei im Frühjahr 2004 gekündigt worden und habe sechs Monate Kündigungsfrist erhalten.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die im Antrag der GAW angeführten Vorwürfe bestritten würden:

X sei eine reine Spedition. In den einzelnen Verkehrsabteilungen (Divisions) gebe es zwei verschiedene Tätigkeiten, einerseits die Tätigkeit als Disponent/in und andererseits die administrative Tätigkeit im Zusammenhang mit der Auftragsabwicklung, Fakturierung und Verwaltung. Die Tätigkeit in der Disposition sei weit aus höherwertig. Aufgabe der Transportmanager/innen sei es, das Geschäft zu akquirieren, mit den Kunden den Preis zu verhandeln, den Frächter für den Transport zu finden, auch mit diesem den Preis zu verhandeln, gegebenenfalls Aufträge für Zuladungen zu akquirieren um die Auslastung ... sicherzustellen, welche einen günstigen Transportpreis gewährleiste und den Transport zu disponieren. Die Aufgabe der Transportmanager/innen sei sohin eine anspruchsvolle kaufmännische Tätigkeit. Insbesondere deshalb, weil sie es seien, die die Gewinnmarge, also den Unterschied zwischen den Preisen, die X an die Frächter zahlen müsse und den Preisen, die sie von den Kunden erhalten würden, bestimmen. Besonders wichtig sei der freundschaftliche Kontakt bei den Kunden bzw. Frächtern um die Geschäftsbeziehung aufrecht zu erhalten. Der Kontakt erfolge in der Regel fremdsprachig, sodass auch eine hohe Sprachbegabung nötig sei. Eine weitere Anforderung an die Transportmanager/innen sei die Teamfähigkeit, da die Verkehrsabteilung als Teams und Profitcenter organisiert seien. Demgegenüber hätten Personen mit bloßen administrativen Tätigkeiten keine eigene kaufmännische Entscheidungsbefugnis, sondern strikt nach vorgegebenen Anweisungen zu arbeiten.

Daher beschäftige X praktisch ausschließlich Dienstnehmer/innen auf Maturaniveau als Transportmanager/innen. Nur ausnahmsweise würden Handelsschulabsolvent/innen als Transportmanager/innen eingestellt werden. So hätten die 2004 von den 137 eingestellten Transportmanager/innen 136 Personen eine Ausbildung auf Maturaniveau oder höher aufzuweisen. Es komme selten vor, dass Dienstnehmer/innen, die für bloß administrative Tätigkeiten eingestellt seien, sich im Laufe der Zeit als geeignet herausstellen, auch die Tätigkeiten im Transportmanagement zu übernehmen. Frau A sei ein Beispiel dafür, dass die meisten mit der Übernahme einer derartigen Tätigkeit überfordert seien.

Frau A habe nur die Handelschule absolviert, wobei sie ein Jahr habe wiederholen müssen. Sie selber habe beim Einstellungsgespräch angegeben kein Sprachentalent zu sein. Deshalb sei sie auch als Fakturistin eingestellt worden.

Herr B habe hingegen die Handelsakademie mit Matura abgeschlossen, deshalb sei er auch als Transportmanager mit einem höheren Gehalt eingestellt worden. Es möge sein, dass am Beginn der 90er Jahre des vorigen Jahrhunderts das Transportmanagement männlich dominiert gewesen sei. Das sei darauf zurückzuführen, dass sich kaum Frauen gefunden hätten, die eine solche Position angestrebt hätten. Erfreulicherweise hätten in den letzten Jahren immer mehr Frauen gefunden, als Transportmanagerinnen zu arbeiten. Derzeit seien in der Niederlassung I 137 und in der Niederlassung II 90, insgesamt somit 227, Frauen als Transportmanagerinnen beschäftigt.

Es sei richtig, dass administrative Dienstnehmer/innen keine Prämienverträge erhalten. Der Grund liege darin, dass diese eben nicht verantwortlich seien, wie viele Verträge und in welcher Höhe die Verträge mit den Kunden und Frächtern abgeschlossen werden würden. Prämienverträge sollen bekanntlich einen Anreiz darstellen, möglichst viele und möglichst gute Verträge für das Unternehmen abzuschließen und nicht bloß Dienst nach Vorschrift zu machen. Im Übrigen würden Transportmanager/innen Prämienverträge auch nicht sofort mit Beginn ihrer Tätigkeit erhalten, sondern erst nach Ablauf einiger Monate oder sogar Jahre je nach Bewährung. Geschlechtsspezifische Diskriminierung finde nicht statt. X habe mit allen seinen weiblichen Transportmanagerinnen Prämienverträge abgeschlossen. Ein „Abstieg“ habe bei Frau A nie stattgefunden. Die Tätigkeiten Fakturierung, Verwaltung und Auftragsabwicklung seien in den 90er Jahren durch fortschreitende Informationstechnologie und eigener verbesserter Software zu einer Tätigkeit namens „Auftragsabwicklung“ verschmolzen. Es sei dadurch eine höherwertigere Aufgabe für Frau A entstanden. Herr G und Herr H, beide Handelsakademieabsolventen, hätten über die persönlichen Voraussetzungen für die Tätigkeit als Transportmanager verfügt. Demgegenüber komme dem Kriterium „langjährige Erfahrung“ in dieser Tätigkeit keine wesentliche Bedeutung zu. Frau A habe sich damals nie aktiv um die Position als Transportmanagerin bemüht. In weiterer Folge habe Frau A aber schließlich zu erkennen gegeben, dass sie an einer Tätigkeit als Transportmanagerin interessiert wäre. X habe ihr hiezu die Möglichkeit eröffnet und eine Ausbildungsphase zur Transportmanagerin eingeleitet. Diese Ausbildungsphase habe erhebliche Zeit in Anspruch genommen. Grund

hierfür sei die geringe persönliche Eignung zu dieser Tätigkeit. Es hätten erhebliche Zweifel bestanden, ob Frau A in der Lage sei diese Tätigkeit ordentlich auszuüben, doch in Hinblick auf ihren gezeigten Ehrgeiz sei sie ab Jänner 2002 als Transportmanagerin beschäftigt gewesen. Sie habe wie alle anderen männlichen Kollegen auch einigen Monate danach, konkret im Juli 2002, einen Prämienvertrag erhalten. Da sie während ihrer Ausbildungsphase zum Teil bereits Disponententätigkeit ausgeübt habe, habe sie auch bereits im März 2000 eine Prämie von ATS 30.000,00, im März 2001 eine Prämie von ATS 40.000,00 und im Jänner 2002 eine Prämie in Höhe von € 2.900,00 neben der Überstundenvergütung ausbezahlt bekommen.

Die Entscheidung, Frau A als Transportmanagerin zu beschäftigen, habe sich für X im Nachhinein als falsch erwiesen. Sie ließ jegliche Teamfähigkeit fehlen. Sie habe sich nicht ins Team einfügen können, habe sich keine Ratschläge geben lassen, habe stur auf eigenen Standpunkten beharrt, habe sich geweigert Telefone von Kollegen abzuheben, die gerade anderwärtig beschäftigt waren, sei auch nicht bereit gewesen bei der Urlaubsplanung auf die Teamkollegen Rücksicht zu nehmen usw..

Dienstbeginn sei um 8 Uhr gewesen. Frau A sei jedoch regelmäßig zu spät gekommen. Aus den Eintrittsprotokollen sei ersichtlich, dass sie im Zeitraum 1.1 bis 15.6.2004 durch Zuspätkommen mehr als 7 Stunden Arbeitszeit versäumte. Dies habe wiederum zu Beschwerden von Kollegen geführt, die in dieser Zeit die Arbeit von Frau A übernehmen mussten. Sie habe im Kollegenkreis als launisch, unfreundlich und aggressiv gegolten. Mangelnde Zuverlässigkeit und Verantwortungsbewusstsein hätten immer wieder dazu geführt, dass Kollegen immer wieder kurzfristig für sie einspringen mussten. Es sei daher zu zahlreichen Beschwerden und schlussendlich zur Ablehnung der Zusammenarbeit mit ihr durch die übrigen Teammitglieder gekommen. Es sei daher versucht worden sie in andere Abteilungen zu versetzen in der Hoffnung, dass sie sich besser eingliedern würde. Leider habe sich das Ganze auch in den anderen Abteilungen wiederholt, sodass X zum Schluss gekommen sei, dass eine gedeihliche Zusammenarbeit mit ihr nicht möglich sei.

Die ruppige Art von Frau A habe sich auch im Umgang mit Kunden und Frächtern nicht eben als geschäftsfördernd erwiesen. Hiezu sei noch die betont langsame Arbeitsweise von Frau A gekommen. Es sei daher auch nicht ansatzweise eine weitere Beförderung in Betracht gekommen. Ein Divisionmanager/in brauche

primär Personalführungskompetenz. Über eine solche Kompetenz habe Frau A nicht verfügt.

Weiters habe sie auch mangelnden Eifer bei der Teilnahme an den für Transportmanager/innen so wesentlichen Sprachkursen aufgewiesen. Sie habe im Sommersemester 2004 von insgesamt elf Schwedisch Kurseinheiten nur drei besucht.

Weiters sei zu betonen, dass Frau A häufig krank gewesen sei. Eine Mitarbeiterin, die länger krank als auf Urlaub sei, sei wenig brauchbar.

X führt zum Vorwurf der Diskriminierung bei der Beendigung folgendes aus, dass die Kündigungsfrist nicht von X gewährt werde, sondern vom Angestelltengesetz vorgegeben sei. Sobald sich die Geschäftsleitung dazu entschlossen habe sich von einem/r bestimmten Mitarbeiter/in zu trennen, werde dessen Kündigung ausgesprochen. Wie lange es noch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses dauere, sei eine Frage der gesetzlich vorgegebenen Termine und Fristen.

In der mündlichen Befragung gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie ab 1999 als Disponentin gearbeitet habe. Sie habe zusätzlich zum Gehalt eine freiwillige Prämie erhalten. Außerdem seien die Überstunden ausbezahlt, wenn diese angefallen seien. Im Jahr 2000 sei die Antragstellerin zum Verkehrsdirektor Herrn J gegangen. Im Zuge der Besprechung habe sie ihn gefragt, wieso sie eigentlich keine Prämie bekomme. Daraufhin sei dieser ein wenig nervös geworden. Er habe alle Türen zugemacht, sodass ihn niemand hören konnte. Der Verkaufsdirektor habe ihr dann erklärt, dass er für Frau A ein eigenes Modell vereinbart habe. Es bestehe aus dem Gehalt, einer freiwilligen Prämie und den Überstunden. Diese freiwillige Prämie sei jedoch nirgendwo schriftlich festgehalten worden, das heißt, dass weder die Höhe noch wann oder wie oft die Prämie ausbezahlt werde. Hinsichtlich der Beförderung als Abteilungsleiter/in gab die Antragstellerin ergänzend an, dass es bei X üblich sei, dass Stellen nicht ausgeschrieben werden. Es sei nicht offiziell im Unternehmen bekannt, dass jetzt ein/e Abteilungsleiter/in benötigt werde. Sie habe diese Information von einem Kollegen gehabt. Als Frau sei es damals auch nicht üblich gewesen Abteilungsleiterin zu werden. Das sei im Jahre 2001 gewesen, da habe sie schon zwei oder drei Jahre als Disponentin gearbeitet. Sie sei damals nicht berücksichtigt worden.

Weiters gab die Antragsstellerin an, dass Versetzungen üblich im Unternehmen seien. Diese Versetzungen würden mitunter sehr kurzfristig ohne Angabe von Gründen erfolgen. Ihren Prämienvertrag habe sie im Jahr 2002 erhalten, und das ab 1. Juli 2002. Der Prämienvertrag komme bei Geschäftsjahresabschluss zur Auszahlung. Das heißt konkret im März 2003. Ihr wäre an sich nur die Prämie für das halbe Jahr zugestanden, sie habe trotzdem die ganze Prämie erhalten. X würde ihr doch nicht die doppelte Summe ausbezahlen, wenn sie als Disponentin nicht geeignet sei. Das sei eine Fixprämie, die so genannte Mindestprämie gewesen. Daneben habe es eine zusätzliche Prämie gegeben, die aber abhängig von der jeweiligen Rendite gewesen sei.

Außerdem gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie anfänglich gut mit den Kollegen ausgekommen sei, jedoch sei es in der Abteilung zu Teambildungen im Team gekommen. Die männlichen Kollegen seien gemeinsam auf Mittagspause gegangen, dort seien Firmenangelegenheiten besprochen worden. Diese Dinge habe sie erfahren, sie habe sich dadurch ausgeschlossen gefühlt.

Sie sei in Folge 2003 an den Mandeln operiert worden. Sie habe jedoch versucht die fehlenden Arbeitszeiten durch zusätzliche Arbeitseinsätze am Wochenende wegzumachen.

Frau A führte weiters an, was alles das Aufgabenfeld eines Disponentin bzw. Disponentin umfasse. Man müsse selbstständig Entscheidungen treffen, Preise kalkulieren, sowohl im Einkauf als auch im Verkauf. Man gebe Offerte an Kunden ab. Man mache Kundenbesuche, -betreuung, -gewinnung, Dienstreisen sowie Kontakte zu den Frächtern. Insgesamt müsse man sehr flexibel sein. Problematisch für die Antragstellerin sei gewesen, dass sie einen Einsatz gezeigt habe und auch immer wieder das Feedback bekommen habe, dass ihre Arbeit in Ordnung sei, aber trotzdem habe sie kein Fortkommen im Unternehmen feststellen können. Wenn es zu einem Fortkommen gekommen sei, dann sei dies sehr langsam von statten gegangen.

Die vom Senat I befragte Auskunftsperson gab in der Verhandlung ergänzend an, dass die Zusammenarbeit mit Frau A angenehm gewesen sei. Sie habe ... auch gut mit den anderen Kollegen zusammengearbeitet. Die Antragstellerin sei ... als Dispo-Hilfe gekommen. Sie sei dann ungefähr 2000 Disponentin geworden. Dispo-Hilfen hätten die Überstunden ausbezahlt bekommen. Die Gehaltsstruktur als Disponent habe folgendermaßen ausgesehen: Grundgehalt, keine Überstunden, eine Leistungsprämie, die sich auf Umsatz- und Ertragssteigerung bezogen

habe. Es sei nicht generell so, dass Jeder eine Prämie erhalte. Über die Entlohnung der anderen könne die Auskunftsperson nichts sagen. Das sei der Auskunftsperson nicht bekannt gewesen. Das sei mit der Personalabteilung vereinbart worden. Beim Gehaltsschema habe ein/e AbteilungsleiterIn kein Mitspracherecht, aber bei der Gehaltserhöhung. Bei einer Gehaltserhöhung könne ein/e AbteilungsleiterIn sagen, wie die Leistung eines/r Mitarbeiter/in aussehe.

Die Dispo-Hilfe sei die unterste Stufe in der Hierarchie. Die nächste Stufe sei Disponent/in. Die Auskunftsperson gab weiters an, dass generell keine Nachbesetzungen im Unternehmen ausgeschrieben werden. Vorschläge für eine Nachbesetzung habe man von der Personalabteilung erhalten.

Bezüglich Versetzungen merkte die Auskunftsperson an, dass bei ihr die Versetzung extrem ausgefallen sei. Die Auskunftsperson sei im Urlaub gewesen, und als sie zurückgekommen sei, habe sie eine andere Tätigkeit bekommen. Die Auskunftsperson sei über ihre Versetzung nicht informiert worden. Die Auskunftsperson glaube nicht, dass die Antragstellerin auf Englisch Verträge aushandeln könnte, so gut sei ihr Englisch nicht gewesen. Aber ihre Englisch-Kenntnisse seien eindeutig ausreichend für die Stelle als Disponentin gewesen.

Eine weitere vom Senat I befragte Auskunftsperson gab in der Sitzung ergänzend an, dass es ein Gehaltsschema bei Einstiegsgehältern im Unternehmen gebe. Das sei im Detail aber unterschiedlich. Der Fall, dass jemand von der Dispo-Hilfe zu einer Disponentenstelle aufsteige, komme sehr selten vor. Das sei eher die Ausnahme. Dafür habe das Unternehmen kein total festgelegtes Procedere. In der Abteilung ... habe die Antragstellerin seit 2001 als Disponentin gearbeitet. Sie habe im Juli 2002 einen Prämienvertrag bekommen. Sie habe, bevor sie in die Abteilung ... gekommen sei, schon sieben bis acht Jahre im Unternehmen gearbeitet, jedoch bloß Auftragsabwicklung. Bei dieser Tätigkeit sei man nicht so auf Teamfähigkeit bzw. Kontakt mit den Kollegen angewiesen. Bei der Disposition gebe es einen enormen Zeitdruck und man brauche eine entsprechende soziale Kompetenz.

Weiters gab die Auskunftsperson an, dass Versetzungen kurzfristig von statten gehen würden. Dies gehe quer durch alle Schichten. Hinsichtlich Ausschreibungen gab die Auskunftsperson an, dass es grobe Stellenbeschreibungen gebe, aber offizielle Ausschreibungen gebe es nicht. Außerdem sei es ein Standard im Unternehmen, Gespräche mit Mitarbeiter zu führen. Es gebe aber keinen standardisierten Fragebogen dafür.

Eine weitere in Verhandlung vom Senat I mündlich befragte Auskunftsperson gab ... an, dass es bei X so sei, dass sie ein Einstiegschema für ihre Mitarbeiter je nach ihrer Ausbildung haben. Das Gehaltsschema sei natürlich nicht frei zugänglich im Unternehmen. Das sei etwas Vertrauliches, das stehe auch in den Dienstverträgen drinnen. Grund dafür sei, dass grundsätzlich bei X nach Leistungsgehältern bezahlt werde. Es könne sonst Neid und Missgunst entstehen. Insbesondere wenn jemand sieht, dass eine Person tüchtiger als eine andere sei.

Man sei das erste 1999/2000 zum ersten Mal mit dem Wunsch von Frau A, als Transportmanagerin tätig zu sein, konfrontiert gewesen. Sie habe vom Verwaltungstechnischen versucht ins Transportmanagement hineinzuarbeiten. Sie habe vor 2002 nicht als Transportmanagerin gearbeitet, sondern habe vielmehr geholfen und versucht in die Aufgabe hineinzuwachsen. Es sei im ersten Halbjahr bei X so, dass mittels einer Jobrotation die Ausbildung absolviert werde. Es sei üblich, dass die neuen Mitarbeiter/innen vier bis fünf Abteilungen durchlaufen. Danach würden sie in eine Spezialausbildung kommen. Danach werden diese Leute je nach Eignung, Talent, Sprachkenntnissen sowie Ausbildung entsprechend auf einen Fixplatz gebracht. Es habe mit Frau A immer wieder Gespräche gegeben, und dass aus den unterschiedlichsten Anlässen. X könne sich nicht über Jahre hinweg bei 1400 Mitarbeiter/innen nur mit einer Person befassen.

Weiters gab die Auskunftsperson an, dass, wenn Positionen bei X frei werden würden, man extern Personal rekrutieren müsse. X sei ein sehr stark wachsendes Unternehmen, und rekrutieren ihre Mitarbeiter/innen extern. Natürlich könne man sich auch intern bewerben. Die offenen Stellen würden auf der Homepage von X geschaltet werden.

Es gebe für die unterschiedliche Bezahlung zwischen der Antragsstellerin und Herrn B und Herrn I eine sachliche Rechtfertigung. Die Antragsstellerin habe die Handelsschule und Herr B habe die Handelsakademie besucht. Es gebe natürlich Mitarbeiter, die Positionen einnehmen ohne eine universitäre Ausbildung. Es werde auch bei X der Verwendungsgruppengedanke bei der Bezahlung angewandt. Die Bezahlung erfolge nach Einsatz und Leistung.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Niemand darf auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Art. 141 EG- Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei eine direkte Diskriminierung dann vorliegt, wenn das Geschlecht als offizielles Unterscheidungsmerkmal verwendet wird. Unter der indirekten, mittelbaren Diskriminierung versteht der EuGH eine Unterscheidung, die zwar an einem vom Geschlecht verschiedenen Kriterium ansetzt, in ihrem Ergebnis aber wesentlich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Auf die Diskriminierungsabsicht kommt es nicht an (Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl, S. 238).

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in aufgrund eines Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter den Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der Arbeitgeber zu beweisen. (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S 241).

Diese Rechtsansicht wurde durch die Judikatur des EUGH (siehe auch das Urteil C-17/05 vom 3. Oktober 2006) immer wieder in ihrer Rechtsprechung bestätigt. Ein Arbeitgeber mit einem intransparentem Entgeltsystem ist absolut beweispflichtig für dessen innere Zweckmäßigkeit und Ziel, das er verfolgt, sowie für die Rechtfertigung des Zieles.

Für den Senat I der GBK war es in keinster Weise nachvollziehbar, nach welchen Kriterien das Gehalt bestimmt wurde. Dem Senat I der GBK wurde trotz wiederholter Aufforderung sowohl durch eine schriftliche Anfrage als auch innerhalb der mündlichen Befragung des Personalchefs keine klaren Äußerungen zu den Kriterien des Entgeltsschemas vorgelegt. Das Entgelt bestehe aus einem Grundgehalt und einer starken Komponente in der Variablen. Das bedeutet in einer Prämie. Weitere Ausführung, wie das Entgeltsschema aussehe wurde trotz des Hinweises der Vertraulichkeit des Verfahrens nicht erstattet. Es wurde von Seiten X darauf

hingewiesen, dass das Gehaltsschema geheim ist. Auch der Hinweis des Senates der GBK, dass Nichtgeheimhaltung bzw. Transparenz der Gehälter geradezu förderliche für eine Nichtdiskriminierung in diesem Bereich wurde von Seiten X's abgetan. Laut X bedarf dieses System keiner Veränderung.

Hinzuzufügen ist weiters, dass es bei X kein standardisiertes Mitarbeiter/innen-Gespräch gibt, in dem üblicherweise die Leistung, Wünsche, Fragen etc. eines/r Mitarbeiter/in besprochen werden. Das bedeutet auch, dass alle Entscheidungen, die das Entgelt betreffen, werden willkürlich aus persönlichen Gründen gefällt, und damit nicht nachvollziehbar.

Aufgrund des vorgelegten Sachverhalts, des durchgeführten Verfahrens sowie der Parallelität des Sachverhalts in zwei früheren Verfahren gegen X (GBK 102/98 und GBK 107/98) wurde für den Senat I der GBK sehr deutlich, dass in diesem Fall ein völlig intransparentes Entgeltsystem vorliegt. Es wird dringend angeraten, dass für X ein transparentes Entgeltschema sowie standardisierte Mitarbeiter/innen-Gespräche eingeführt werden.

Der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Z 2 GIBG von X AG diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GIBG** ist anzumerken, dass nach Angaben von X es nur externe Besetzungen gebe. Der Senat I der GBK sah es aufgrund der Verfahrensergebnisse und nach Überprüfung der Jobbörse von X auf deren Homepage als gegeben an, dass es nur grobe Stellenbeschreibungen gibt. Dies steht im Gegensatz zum Prüfungsergebnis der GBK zu GBK 102/98, in dem X empfohlen worden ist, dass auch intern die Stellen ausgeschrieben werden sollen, um Bewerbungen von weiblichen Mitarbeiterinnen zu ermöglichen. Dies aufgrund des festgestellten Sachverhaltes bis heute nicht geschehen. Zwei Kollegen von Frau A konnten ohne eine Ausschreibung im Unternehmen eine Beförderung erreichen. Frauen stehen bei X vor dem Problem, wenn sie nicht von oben bestellt werden, dann erfahren sie auch keinen beruflichen Aufstieg. Da die Führungsebene, dies wurde auch von X bestätigt überwiegend männlich dominiert ist, haben es Männer bedeutend leichter als Frauen den beruflichen Aufstieg zu schaffen. Es wurde durch eine Auskunftsperson bestätigt, dass die Dispositionstätigkeit bereits im Jahr 1999 ausgeübt und nicht erst im Jahr 2002. Es ist ty-

pisch für ein diskriminierendes Umfeld, dass Frauen sehr lange brauchen, um in eine bestimmte höhere Position zu kommen. Wenn sie dann in dieser Position sind, dann wird ihnen dann oft nachträglich die Qualifikation abgesprochen. In diesem Fall war es so, dass sich die Antragstellerin über Jahre hinweg bewähren musste, um die Position zu bekommen, aber ihr gleichzeitig vorgeworfen wurde diese Position nicht gut auszufüllen.

Grundsätzlich ist hierzu festzuhalten, dass eine Objektivierung und Standardisierung von Bewertungen bei Stellenbesetzungsverfahren zu begrüßen wäre, da die Transparenz eines objektiv und fair durchgeführten Auswahlverfahrens gerade für Frauen die Chance auf einen diskriminierungsfreien beruflichen Aufstieg wesentlich erhöhen kann.

Zusammenfassend erscheint dem Senat I der GBK daher die Durchführung des Auswahlverfahrens intransparent und nicht nachvollziehbar. Die Entscheidung für die Beförderung eines/r Mitarbeiter/in erfolgt auch dadurch intransparent, da es bei X weder standardisierte Mitarbeiter/innen-Gespräche bzw. –Unterlagen gibt. Eine Auskunftsperson konnte nicht exakt angeben, wann Frau A die Dispositionsstelle innehatte. Frau A hätte erst im Unternehmen akzeptiert werden sollen, ansonsten gilt sie doch nicht als Disponentin.

Dies ist aus Sicht des Senates I der GBK ein klarer Hinweis auf ein intransparentes Stellenbesetzungsverfahren.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 2 Abs. 1 Z 5 GIBG von X AG diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Zif 6 GIBG** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Zif 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers

war es jedoch, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen, und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand.

Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz bzw. Versetzungen.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und des durchgeführten Verfahrens kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A zwar sehr oft versetzt wurde, dies jedoch im Unternehmen üblich ist und alle Ebenen betrifft, da die Speditionsbranche sehr flexibel agieren muss.

Folglich kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Abs. 1 Z 6 GIBG nicht diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Z 7 GIBG ist anzumerken, dass die GAW den **Antrag** auf Überprüfung des oben genannten Tatbestandes **zurückgezogen** hat.

Der Senat I der GBK schlägt daher **eine intensive Befassung** mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

11. Oktober 2006