

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 12. Mai 2015 über das am 29. Mai 2012 eingebrachte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.<sup>a</sup> (FH) A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; im Text verwendete Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), und bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die **X Aktiengesellschaft (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011) zu GZ GBK I/434/12, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. **Frau Mag.<sup>a</sup> (FH) A ist auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts durch die X Aktiengesellschaft gemäß § 3 Z 2 GIBG diskriminiert worden.**
2. **Frau Mag.<sup>a</sup> (FH) A ist auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X Aktiengesellschaft gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden.**

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

Prüfungsgrundlagen

---

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

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen, Herrn Mag. B und Herrn C. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Stellenbeschreibungen der Antragstellerin und von Herrn C vom 1. August 2010 (Beilagen ./5 und ./9 des Verlangens der Gleichbehandlungsanwaltschaft), eine Abwesenheitsinformation von Herrn Mag. B vom 25. Oktober 2010 mit dem Verweis, sich in dringenden Fällen an die Antragstellerin zu wenden (Beilage ./6 des Verlangens der GAW), sowie ein E-Mail vom 21. September 2011, in dem Herr Mag. B die Antragstellerin als seine Stellvertreterin anführt (Beilage ./8 des Verlangens der GAW).

Dem Senat I der GBK lagen als Entscheidungsgrundlagen weiters ein E-Mail vom 25. Jänner 2010 an Herrn Mag. B betreffend die Gehaltseinstufung von Herrn C (Beilage ./13 des Verlangens der GAW), Dienstzettel mit dem Gehalt der Antragstellerin für die Jahre 2009, 2010 und 2012 (Beilagen ./2, ./3 und ./4 des Verlangens der GAW) sowie eine Aufstellung der Gehaltsdaten von Herrn C für die Jahre 2010, 2011 und 2012 (Beilage ./E der Antragsgegnerin) vor.

### Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 1. Juni 2006 bei der Antragsgegnerin angestellt und dort im Bereich Veranlagung tätig gewesen. Sie sei in der Verwendungsgruppe III des Kollektivvertrages für Angestellte des Gewerbes eingestuft worden. Die Antragstellerin habe im Jahr 2009 ein Bruttomonatsgehalt von 3.400,- Euro, im Jahr 2010 von 3.440,- Euro, im Jahr 2011 von 3.900,- Euro und ab 2012 von 4.035,- Euro bezogen. Konkret habe die Antragstellerin in der Abteilung Asset Management gearbeitet und sei dort seit 2007 als Senior Asset Managerin eingesetzt worden. Als solche habe sie ihren Vorgesetzten, Herrn Mag. B, bei der Bereichsleitung des Asset Managements unterstützt. Seit 2007 habe sie ihren Chef auch bei dessen Abwesenheiten vertreten. Sie habe weiters mit 1. August 2007 vom Vorstand der Antragsgegnerin die Autorisierung für Wertpapier-Dispositionen erhalten.

Neben der Antragstellerin hätten zwei weitere Kolleginnen in der Abteilung Asset Management gearbeitet. Der eine Kollege sei Herr C gewesen, der im Februar 2010 bei der Antragsgegnerin angestellt worden sei und die Aufgaben seines Vorgängers,

Herrn Mag. D, übernommen habe. Herr C sei auf Grund seiner beruflichen Vorerfahrung als Senior Asset Manager tätig gewesen, also auf der gleichen Ebene wie die Antragstellerin. Trotzdem seien weiterhin ausschließlich die Antragstellerin und Herr Mag. B für Wertpapier-Dispositionen autorisiert gewesen und habe auch weiterhin ausschließlich die Antragstellerin Herr Mag. B vertreten. Herr C, der eine mit seinem Vorgänger Herr Mag. D beinahe gleichlautende Stellenbeschreibung gehabt habe, habe laut dieser die Antragstellerin, nicht aber den Bereichsleiter Herr Mag. B vertreten. Die zweite Kollegin sei seit Jänner 2011 Frau Mag.<sup>a</sup> E gewesen, die den beiden Senior Asset Manager/innen, also der Antragstellerin und Herrn C, unterstellt gewesen sei.

Einige Zeit nach dem Dienstantritt von Herrn C sei der Antragstellerin aufgefallen, dass Herr C ihr in verschiedenen Angelegenheiten vorgezogen worden sei, und zwar nicht von ihrer beider Vorgesetzten Herr Mag. B, sondern vom Vorstand der Antragsgegnerin, insbesondere dem Vorstandsvorsitzenden, Herrn F. So habe die Antragstellerin beispielsweise im Nachhinein erfahren, dass während eines Urlaubs ihres Chefs nicht sie, sondern Herr C in Vertretung von Herr Mag. B zum Führungskräftemeeting „MC“ eingeladen worden sei. Die Antragstellerin sei gar nicht davon informiert worden, dass diese Sitzung stattfindet. Vor Herrn Cs Eintritt in das Unternehmen sei hingegen Herr Mag. B vor Abwesenheiten mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin ihn im MC nicht vertreten könne, da sie keine Führungskraft sei.

Immer wieder sei es auch dazu gekommen, dass E-Mails mit wichtigen Informationen an Herrn Mag. B und Herrn C, nicht jedoch an die Antragstellerin gesendet worden seien, Herr Mag. B habe ihr diese oft im Nachhinein zur Kenntnis gebracht.

Auch weitere Benachteiligungen seien der Antragstellerin aufgefallen, so etwa, dass der Vorstandsvorsitzende Herr F mit Herrn C deutlich öfter das Gespräch gesucht habe als mit ihr, und dass er sie häufig, beispielsweise bei wichtigen Kund/innengesprächen am 29. Juni 2011 und am 10. November 2011, nach Herrn C und ohne ihren Titel vorgestellt habe. Die Antragstellerin habe den Eindruck gehabt, dass Herr F sie regelrecht abwertend behandelte, seit Herr C in ihrer Abteilung tätig war. So habe er etwa in einem Strategiemeeting vor Kollegen/Kolleginnen ihre Aussagen als „Bla-bla“ bezeichnet.

Gleichzeitig habe die Antragstellerin immer wieder als Vertreterin ihres Chefs an wichtigen Treffen und Veranstaltungen teilgenommen. So habe sie etwa bei der Nachhaltigkeitsprüfung ÖGUT am ... gegenüber den Prüfer/innen die nachhaltige

Strategie im Asset Management der Antragsgegnerin gerechtfertigt. Die Antragstellerin habe weiters etwa – neben den Vorständen, einem Prokuristen sowie einer Bereichsleiterin – an einer Übungspressekonferenz zum Thema Strategie der X AG teilgenommen.

Die Antragstellerin sei von ihrem Chef, Herrn Mag. B, informiert worden, dass Herr C nicht wie sie in Verwendungsgruppe III, sondern in Verwendungsgruppe IV eingestuft worden sei. Somit sei der Antragstellerin klar gewesen, dass Herr C mehr verdient habe als sie. Aus mündlichen informellen Bemerkungen von Kollegen/Kolleginnen habe sie entnommen, dass Herr C ein Gehalt in der Höhe von monatlich etwa 5.000,- Euro brutto erhalten habe. Ob er auch eine Prämienzahlung erhalten habe, was bei Führungskräften der Antragsgegnerin in der Gehaltsstufe IV üblich sei, habe sich der Kenntnis der Antragstellerin entzogen.

Die Antragstellerin habe das höhere Gehalt ihres Kollegen Herrn C nicht nachvollziehen können, da sie eine höhere Ausbildung besessen habe und bereits länger bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen sei. Vor allem aber habe die Antragstellerin weiterhin neben Herrn Mag. B die ausschließliche Berechtigung für Wertpapier-Dispositionen besessen, sei weiterhin alleine für Nachhaltigkeit zuständig gewesen und habe im Gegensatz zu Herrn C zahlreiche Due Diligences durchgeführt. Auch habe sie weiterhin Herrn Mag. B vertreten. Sie habe damit in ihrer Tätigkeit für die Antragsgegnerin klar höhere Verantwortung innegehabt als Herr C. Im „Mitarbeiterhandbuch“ der Antragsgegnerin vom 1. Februar 2011 finde sich der Satz: „Bei der Gehaltsfestsetzung werden die Leistung sowie Funktion, Verantwortung, Ausbildung und Erfahrung berücksichtigt.“ All dies hätte nach Ansicht der Antragstellerin für sie ein höheres Gehalt als für Herrn C gerechtfertigt.

Die Antragstellerin habe daher in ihrem nächsten Gehaltsgespräch, das sie mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn F und mit Herrn Mag. B geführt habe und das – für das Jahr 2011 – am 26. November 2010 stattgefunden habe, eine Gehaltserhöhung zu verhandeln versucht. Sie habe sich dabei auf das Gehalt von Herrn C bezogen und argumentiert, dass sie hervorragende Leistungen erbracht hätte und daher eine deutliche Gehaltssteigerung sowie eine Einstufungsänderung in Verwendungsgruppe IV für angebracht halten würde. Ihr Chef habe sie in diesem Anliegen unterstützt. In diesem Gespräch sei eine Gehaltserhöhung von 3.440,- Euro auf 3.900,- Euro brutto vereinbart worden. Dies sei von Herrn F als „beeindruckender Gehaltssprung“ und „oberes Ende ihrer Verwendungsgruppe“ bezeichnet worden. Zu ihrem Wunsch nach

Umstufung in die Verwendungsgruppe IV habe Herr F gemeint, dass sich seine Sekretärin ehebaldigst darum kümmern werde. Es sei aber in der Folge nichts geschehen, obwohl die Antragstellerin immer wieder nachgefragt habe.

Im Gehaltsgespräch 2011, das die Antragstellerin am 30. November 2011 mit Herrn F geführt habe, habe ihr dieser mitgeteilt, dass ihr Chef, der Bereichsleiter Herr Mag. B, Ende Februar 2012 aus dem Unternehmen ausscheiden und bereits ab Jänner 2012 dienstfrei gestellt werde. Es sei geplant, dass sie jedenfalls im 1. Quartal 2012 gemeinsam mit Herrn C die interimistische Bereichsleitung für das Asset Management innehaben solle. Die Aufteilung solle dabei so aussehen, dass die Antragstellerin die Teilbereich Y-Verantwortung innehabe und Herr C die interimistische Teilbereich Z-Verantwortung, beide sollten sich wechselseitig vertreten. Die Teilbereich Y-Verantwortung umfasse etwa sieben verschiedene Portfolios, während die Teilbereich Z-Verantwortung aus einem Portfolio bestehe. Als Gehaltserhöhung sei der Antragstellerin ab Anfang 2012 eine Erhöhung von etwa 130 Euro zugesagt worden. Außerdem habe Herr F auf die Nachfrage der Antragstellerin gemeint, dass für sie Verwendungsgruppe IV vorgesehen sei, dies aber nicht so rasch über die Bühne gehen werde. Er habe gemeint, dass dies finanziell aber keinerlei Bedeutung habe, da die Antragstellerin ohnehin weit darüber läge und gehaltsmäßig „den Olymp schon erreicht habe“.

Die Antragstellerin habe in der Folge bemerkt, dass die Arbeitsaufteilung, wie sie Herr F ihr präsentiert hätte, nicht funktioniert habe, da sie in viele den Teilbereich Y betreffende Transaktionen nicht einbezogen worden sei und keine Informationen darüber erhalten habe. Es sei der Antragstellerin auch aufgefallen, dass Herr C ab der Übernahme der gemeinsamen interimistischen Bereichsleitung täglich zu Vier-Augen-Gesprächen mit Herrn F eingeladen worden sei, sie selbst aber kein einziges Mal. Nachdem die Antragstellerin sich bereits seit einigen Monaten nach neuen beruflichen Herausforderungen umgesehen und Anfang Jänner 2012 eine neue Stelle gefunden hätte, habe sie am 13. Jänner 2012 mit 15. April 2012 ihr Dienstverhältnis bei der Antragsgegnerin gekündigt.

Ende Jänner 2012 habe Herr C erstmalig ein Diensthandy erhalten, wobei er nicht jenes von Herrn Mag. B übernommen, sondern ein neues bekommen habe. Der Antragstellerin sei kein Diensthandy angeboten worden, obwohl sie – ebenso wie Herr C – die interimistische Bereichsleitung innegehabt habe. In einem persönlichen Gespräch habe Herr F ihr mitgeteilt, dass sie nach wie vor keine fixe Bereichsleiterin

und damit keine Führungskraft sei. Aus diesem Grund erhalte sie auch keine Änderung der Verwendungsgruppe und auch keinen variablen Gehaltsbestandteil in Höhe von zwei Monatsgehältern, wie er bei Führungskräften der Antragsgegnerin üblich sei. Herr F habe in diesem Gespräch eingeräumt, dass für die vorübergehende Teilbereich Y-Leitung über einen Bonus gesprochen worden sei, habe dann aber gemeint, dass dieser nun auf Grund ihrer Kündigung wegfallen werde.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es sei sachlich nicht gerechtfertigt und im Ergebnis unrichtig, wenn in der Darstellung des Sachverhalts im Schreiben vom 31. Mai 2012 der Eindruck zu erwecken versucht werde, die Antragstellerin sei bei der Festsetzung ihres Gehaltes auf Grund ihres Geschlechts gegenüber ihrem Arbeitskollegen, Herrn C, diskriminiert worden.

Tatsächlich habe die Antragstellerin in ihrer Referenzgruppe - also den bei der Antragsgegnerin beschäftigten Spezialisten mit akademischer Ausbildung - mit einem Bruttomonatsgehalt von 3.900,- Euro für das Jahr 2011 und 4.035,- Euro ab 1. Jänner 2012 das mit Abstand höchste Gehalt aller zu dieser Gruppe gehörenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezogen.

Der von der Antragstellerin – bezeichnenderweise als einziger – genannte andere Mitarbeiter des Unternehmens, gegenüber dem sie sich durch ein geringeres Entgelt diskriminiert sehen wolle, sei von der Antragsgegnerin nicht – wie die Antragstellerin – zur dauerhaften Besetzung einer Stelle als Spezialist eingestellt worden. Die Antragsgegnerin habe Herrn C vielmehr aus einer Position als Asset Manager bei einem Konkurrenzunternehmen – in dem er Veranlagungs- und Risikogemeinschaften mit einem Vermögen von über 2 Milliarden Euro betreut habe, was über dem gesamten von der Antragsgegnerin verwalteten Vermögen liege – als Nachfolger von Herrn Mag. B als Bereichsleiter angeworben. Dementsprechend habe sich sein Entgelt aus dem zur Antragsgegnerin begründeten Dienstverhältnis an der Referenzgruppe der Bereichsleiter und nicht an jener der Spezialisten bemessen. Er sei lediglich zunächst zur Einarbeitung, aber auch zur Erprobung seiner Eignung als für diese Position eingestellter späterer Bereichsleiter, auf der Mitarbeiter/innenebene der Spezialisten eingesetzt worden.

Vergleiche man das Entgelt, das die Antragstellerin aus ihrem Dienstverhältnis zur

Antragsgegnerin bezogen habe, richtigerweise mit tatsächlich vergleichbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ihrer Referenzgruppe, so zeige sich freilich ein gänzlich anderes Bild als jenes, das im Schreiben vom 24. Mai 2012 – ausgehend von grundlegend falschen Annahmen – zu zeichnen versucht werde.

Es müsse grundlegend vorausgeschickt werden, dass schon an der Besetzung der Führungspositionen im Unternehmen sehr deutlich werde, dass von einer Diskriminierung von Frauen keine Rede sein könne und die Unternehmenskultur der Antragsgegnerin gerade vom Gegenteil geprägt sei.

Das sogenannte MC (Management Circle) als das erweiterte Führungsgremium des Unternehmens bestehe neben den Mitgliedern des Vorstands aus zwölf Personen, wovon sechs weiblichen Geschlechtes seien. Der im Schreiben vom 31. Mai 2012 wiederholt angesprochene Vorsitzende des Vorstands, Herr F, führe direkt sieben Mitarbeiter/innen (Bereichsleitung oder Stabstellen). Von diesen seien sechs weiblichen Geschlechtes, wobei fünf von Herrn F selbst mit diesen Positionen betraut worden seien. Es zeige sich bereits daran, dass es bei sachlicher Betrachtung schon grundsätzlich abwegig sei, der Antragsgegnerin oder dem Vorsitzenden des Vorstands zu unterstellen, sie würden Mitarbeiterinnen wegen ihres Geschlechtes diskriminieren. Das sei weder generell noch speziell in Bezug auf die Antragstellerin der Fall.

Konkret gebe es auf der höchsten Mitarbeiter/innenebene – jener, die direkt dem Vorstand unterstellt sei – sechs Stabstellen, wovon vier durch Mitarbeiterinnen und zwei durch Mitarbeiter besetzt seien. Darüber hinaus seien neun Bereichsleiter, hiervon vier Mitarbeiterinnen und fünf Mitarbeiter, tätig. Die Antragstellerin habe nicht dieser höchsten Mitarbeiter/innenebene angehört. Auf der zweiten Mitarbeiter/innenebene, jener der Spezialisten mit akademischer Ausbildung, also der Referenzebene der Antragstellerin, seien 14 Akademiker, hiervon zwölf Mitarbeiterinnen, einschließlich der Antragstellerin, und zwei Mitarbeiter, tätig gewesen.

Die Gehaltsstruktur sämtlicher bei der Antragsgegnerin tätiger Spezialisten/Spezialistinnen mit akademischer Ausbildung zeige eindeutig, dass die Antragstellerin mit einem Bruttomonatsgehalt von 3.900,- Euro für das Jahr 2011 (mit 1. Jänner 2010 sei eine Gehaltserhöhung von 3.440,- Euro auf 3.900,- Euro brutto monatlich erfolgt, womit die Antragstellerin in ihrer Referenzgruppe von der zweiten an die erste Stelle gerückt sei) und von 4.035,- Euro ab 1. Jänner 2012 das mit Abstand höchste Gehalt dieser Mitarbeiter/innenebene bezogen habe, dies ungeachtet

des Umstandes, dass drei Mitarbeiterinnen auf dieser Ebene mehr Dienstjahre aufgewiesen hätten als die Antragstellerin.

Wenn die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt in diesem Zusammenhang vermeine, dass das Entgeltsystem nicht den Erfordernissen der Transparenz und Nachvollziehbarkeit entspreche, weil nicht erkennbar sei, weshalb die Antragstellerin in Verwendungsgruppe III eingereiht worden sei und dort auch eingereiht geblieben sei, obwohl sie sukzessive höhere Verantwortung übertragen erhalten hätte und zuletzt sogar die interimistische Bereichsleitung des Asset Managements wahrgenommen hätte, so sei das in mehrfacher Hinsicht nicht nachvollziehbar.

Es sei diesbezüglich zunächst grundlegend darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin ungeachtet einer Einreihung in Verwendungsgruppe III oder IV nach dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting ein Gehalt weit über den monatlichen Mindestgrundgehältern der Verwendungsgruppen III oder auch IV bezogen habe. So liege das monatliche Mindestgrundgehalt in der Verwendungsgruppe III nach acht Verwendungsgruppenjahren (die Antragstellerin sei seit 2006 im Unternehmen tätig gewesen und einvernehmlich in die Verwendungsgruppe III im dritten Verwendungsgruppenjahr eingestuft worden) bei 2.063,49 Euro und in der Verwendungsgruppe IV im ersten und zweiten Verwendungsgruppenjahr (für den Fall der Umreihung) bei 2.019,98 Euro. Die Antragstellerin habe zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 4.035,- Euro erhalten, also ein um zumindest rund 2.000,- Euro über dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt liegendes Bruttomonatsgehalt. Auch in den vorangegangenen Jahren habe die Antragstellerin stets ein Bruttomonatsgehalt erhalten, das deutlich über den monatlichen Mindestgrundgehältern der Verwendungsgruppen III oder auch IV gelegen sei.

Die kollektivvertragliche Einstufung der Antragstellerin habe auf Grund ihres weit über dem kollektivvertraglichen Mindestgehalt liegenden Istgehalts und auch des Umstandes, dass kollektivvertragliche Gehaltserhöhungen stets ausschließlich das kollektivvertragliche Mindestgehalt betroffen hätten – also ohne Auswirkung auf überkollektivvertragliche Gehälter geblieben seien – keine wie auch immer geartete entgeltrechtliche Relevanz.

Dessen ungeachtet habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin auch zugesagt, ihre Umstufung in die Verwendungsgruppe IV des Kollektivvertrags mit dem zwischenzei-



tig im Unternehmen eingerichteten Betriebsrat zu prüfen und gegebenenfalls vorzunehmen. Die Antragsgegnerin habe ihr aber auch mitgeteilt, dass es bezüglich derartiger Umstufungen eine (informelle) Vereinbarung mit dem Betriebsrat gebe, nach der solche allfälligen Korrekturen bzw. die Überprüfung aller Einstufungen aus Kapazitätsgründen erst nach der Nachbesetzung im seit November 2011 nicht voll besetzten Vorstandssekretariat erfolgen. Dazu sei es bezüglich der kollektivvertraglichen Einstufung der Antragstellerin auf Grund der von ihr ausgesprochenen Kündigung ihres Dienstverhältnisses nicht mehr gekommen. Entscheidend sei im gegebenen Kontext aber, dass eine korrekte Einstufung keinerlei materielle Auswirkung für die Antragstellerin gehabt hätte.

Die ebenfalls aufgestellte Behauptung, die kollektivvertragliche Einstufung der Antragstellerin sei umso weniger nachvollziehbar, als die Vergleichsperson, Herr C, von Anfang an in Verwendungsgruppe IV eingereiht worden wäre und dementsprechend ein höheres Gehalt erhalten hätte, obwohl dieser überwiegend nicht gleichwertige Aufgaben mit jenen der Antragstellerin zu erfüllen gehabt und insbesondere weniger Verantwortung getragen hätte, sei in mehrfacher Hinsicht verfehlt.

Weder die kollektivvertragliche Einstufung der Antragstellerin noch jene von Herrn C sei dafür bestimmend, welches - weit überkollektivvertragliche - Istgehalt sie jeweils erhalten haben. Es habe auch nicht etwa Herr C deswegen ein höheres Istgehalt bezogen als die Antragstellerin, weil er anders als sie in die Verwendungsgruppe IV eingestuft gewesen sei. Herr C sei bei seiner Einstellung als zukünftiger Bereichsleiter vorgesehen gewesen und für diese Position unter Einschaltung eines Personalberaters angeworben worden. Die Antragsgegnerin habe ihn daher entsprechend eingestuft und mit ihm bei seiner Einstellung auch ein der Referenzgruppe der Bereichsleiter/innen entsprechendes Bruttogehalt vereinbart (das naturgemäß über jenem der darunter liegenden Ebene von Spezialist/innen gelegen sei, der die Antragstellerin zuzurechnen gewesen sei). Die Festlegung des Gehalts von Herrn C sei daher auf gänzlich anderer Grundlage als jene im Fall der Antragstellerin erfolgt, sodass aus den bestehenden Unterschieden keineswegs eine Diskriminierung der Antragstellerin abgeleitet werden könne.

Tatsächlich sei nicht das Gehalt der Antragstellerin für ihre Tätigkeit als Spezialistin etwa zu niedrig angesetzt gewesen, sondern, wie ausgeführt, am obersten Ende der Referenzgruppe der Spezialist/innen mit akademischer Ausbildung, der sie angehört habe. Vielmehr habe Herr C auf Grund seiner Einstellung für die in Aussicht genom-

mene Übernahme der Position eines Bereichsleiters ein Gehalt bezogen, das wesentlich über jenem gelegen sei, das für seine zur Erprobung geleistete Tätigkeit eines Spezialisten im Team mit der Antragstellerin vorgesehen gewesen wäre (wenn er eben nicht als künftiger Bereichsleiter eingestellt und daher ein dieser Referenzgruppe entsprechendes Gehalt mit ihm vereinbart worden wäre).

Auf Grund welcher sachlichen Erwägungen die Antragstellerin meine, sie hätte auf Grund ihrer Fachhochschulausbildung und des Umstandes, dass sie bereits länger bei der Antragsgegnerin tätig gewesen sei als Herr C, ein gleichwertiges Gehalt verdient bzw. in die gleiche Verwendungsgruppe eingereiht werden müssen, sei schon insofern nicht nachvollziehbar, als beides für die Festsetzung des Gehaltes bzw. die Einreihung in eine Verwendungsgruppe schon grundlegend keine entscheidende Rolle spiele.

Auch die weiteren Ausführungen, die im Verlangen zu den Tätigkeiten der Antragstellerin und Herrn Cs gemacht werden, seien vor allem deshalb in keiner Weise geeignet, eine (tatsächlich auch nicht vorliegende) Diskriminierung der Antragstellerin im Entgeltbereich darzustellen, weil Herr C, wie bereits ausgeführt, allein auf Grund des besonderen Umstandes, dass er als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt und von einem Konkurrenzunternehmen angeworben worden sei, ein der Referenzgruppe der Bereichsleiter/innen entsprechendes Gehalt beziehe. Er habe vor Übernahme der für ihn vorgesehenen Position als Bereichsleiter lediglich für eine Eingangsphase als Spezialist im Asset Management eingesetzt werden sollen. Wäre er für diese Position als Spezialist und nicht als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt worden, so hätte er ein Gehalt in jener Höhe, wie er es beziehe, nicht erhalten. Aus diesem besonderen Umstand freilich ableiten zu wollen, es stelle eine Diskriminierung der Antragstellerin dar, dass sie nicht ebenso ein Gehalt im Bereich des Gehaltsniveaus von Bereichsleiter/innen erhalten habe, sei gänzlich abwegig.

Wie sehr es an einer sachlichen Grundlage für die Behauptung einer Diskriminierung der Antragstellerin im Entgeltbereich fehle, zeige sich nicht zuletzt auch an einem anderen – im Verlangen nicht erwähnten – Umstand: Die Antragsgegnerin habe der Antragstellerin nicht nur die bereits dargelegten Gehaltserhöhungen in einem weit über jenen aller anderen derselben Referenzgruppe der Spezialist/innen angehörenden Mitarbeiter/innen liegenden Ausmaß gewährt, sondern die Antragstellerin zusätzlich in besonderem Maße dadurch gefördert, dass die Antragsgegnerin ihr die Teilnahme an einem ... Lehrgang für Finanzanalysten und Portefeuillemanager im Zeit-

raum zwischen 8. Jänner und 6. Dezember 2010 ermöglicht und die Kosten dieses Lehrganges von 13.620,- Euro (unter der Bedingung der Verpflichtung zum teilweisen Rückersatz nach Maßgabe der in § 2d AVRAG genannten Modalitäten, wenn das Dienstverhältnis innerhalb von 36 Monaten ab Beendigung des Lehrganges aufgelöst werde) übernommen, sowie der Antragstellerin den Besuch zu einem erheblichen Teil während der Arbeitszeit ermöglicht habe. Es sei dies der einzige Fall einer solchen besonderen Förderung einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters im Unternehmen gewesen. Auch das zeige sehr deutlich, dass von einer im Verlangen in den Raum gestellten Diskriminierung der Antragstellerin im Entgeltbereich bei sachlicher Betrachtung keine Rede sein könne.

Wenn die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt pauschal davon spreche, dass Herr C der Antragstellerin in verschiedenen Angelegenheiten vom Vorsitzenden des Vorstands, Herrn F, vorgezogen worden wäre, so entbehre dies jeglicher tatsächlichen Grundlage. Das hierzu einzige vorgebrachte „*Beispiel*“, dass Herr C am 6. April 2010 in Vertretung von Herrn Mag. B zu einem Führungskräftemeeting („MC“) eingeladen worden wäre, die Antragstellerin hingegen gar nicht erst informiert worden wäre, sei in dieser Form nicht richtig. Vielmehr sei Herr C einzig deshalb zu diesem Treffen beigezogen worden, weil er zu diesem Zeitpunkt neu im Unternehmen gewesen sei und - zumal er ja als zukünftiger Bereichsleiter (die regelmäßig an solchen Führungskräftemeetings teilnehmen) eingestellt worden sei - allen Führungskräften vorgestellt werden sollte. Auch aus diesem Sachverhalt lasse sich in keiner Weise ein Hinweis auf eine Diskriminierung der Antragstellerin ableiten.

Soweit das Verlangen weiter pauschal und ohne konkrete Beispiele davon spreche, es sei „*immer wieder*“ auch dazu gekommen, dass E-Mails mit wichtigen Informationen an Herrn Mag. B und Herrn C, nicht jedoch an die Antragstellerin gesendet worden wären und ihr diese E-Mails oft erst im Nachhinein von Herrn Mag. B zur Kenntnis gebracht worden wären, so sei das schlichtweg unrichtig. Das Verlangen beziehe sich bezüglich dieser Behauptung lediglich auf eine an die Antragstellerin weitergeleitete E-Mail vom 22. Oktober 2010. Diese sei jedoch vom für den Bereich Asset Management (und damit für die Antragstellerin) nicht zuständigen Vorstandsmitglied DI G an den zuständigen Leiter des Bereichs Asset Management – dessen Aufgabe es sei, nach seinem Ermessen die einzelnen Mitglieder seines Teams zu informieren – und an Herrn C als den zum damaligen Zeitpunkt vorgesehenen zukünftigen Be-

reichsleiter gesendet worden. Inwiefern darin ein Hinweis auf eine Diskriminierung der Antragstellerin zu sehen sein sollte, sei unverständlich.

Die weitere Behauptung der Antragstellerin, ihr seien weitere Benachteiligungen aufgefallen, so etwa, dass Herr F mit Herrn C deutlich öfter das Gespräch gesucht hätte, entspreche nicht den Tatsachen.

Die Antragstellerin sei auch nicht dadurch diskriminiert worden, dass sie gegenüber Kunden am 29. Juni 2011 und am 10. November 2011 ohne Nennung ihres Titels und in der Reihenfolge nach Herrn C vorgestellt worden sei. Bei den im Verlangen angeführten „Kund/innengesprächen am 29. Juni 2011 und am 10. November 2011“ habe es sich zunächst schon nicht um Kund/innengespräche, sondern um Gespräche mit Produktanbieter/innen gehandelt. Herr C sei überdies bei dem Gespräch am 10. November 2011 gar nicht anwesend gewesen. Es sei im Übrigen die allgemein gelebte und bekannte Unternehmenspolitik, im Innen- und im Außenauftritt, so auch beispielsweise bei der Vorstellung gegenüber Kunden/Kundinnen oder bei der Beschriftung der einzelnen Büros im Haus, auf akademische Titel und Berufstitel zu verzichten. Dass eine Vorstellung der Antragstellerin – was Herrn F konkret nicht innerlich sei – nach Herrn C erfolgt sein möge, könne allenfalls dadurch bedingt gewesen sein, dass sich die Begrüßungsreihenfolge bei solchen Vorstellungen üblicherweise nach der Sitzordnung der Teilnehmer richte.

Auch dass Herr F in einem Strategiemeeting vor Kollegen/Kolleginnen Aussagen der Antragstellerin als „Bla-bla“ bezeichnet hätte, sei unrichtig. Im Rahmen des im Verlangen angesprochenen „Strategiemeetings“ sei insbesondere eine (interne) Übungspressekonferenz (ein Training für Mitarbeiter/innen) vorbereitet und durchgeführt worden. Bei der Vorbereitung dieser Übungspressekonferenz habe Herr F – keineswegs etwa nur an die Antragstellerin gewandt – darauf hingewiesen, dass getätigte Wortmeldungen gegenüber Journalisten aussagekräftig sein müssten und kein „Bla-Bla“ beinhalten dürften. Das nun als Beleg für eine (nie erfolgte) Diskriminierung der Antragstellerin ansehen zu wollen, spreche für sich.

Welche unmittelbare Relevanz die Ausführungen dazu, die Antragstellerin hätte immer wieder als Vertreterin ihres Chefs an wichtigen Treffen und Veranstaltungen teilgenommen, für den Standpunkt der Antragstellerin haben sollten, sei schon allein aufgrund des Umstandes nicht erkennbar, dass als solch „wichtiges Treffen und Veranstaltung“ einzig die Mitwirkung an der Nachhaltigkeitsprüfung ÖGUT am ... ins Treffen geführt werde, die jedoch zu den Kernaufgaben der Arbeitstätigkeit der An-

tragstellerin gehört und keine Vertretungshandlung für „ihren Chef“ dargestellt habe. Dass die – für alle Mitarbeiter/innen der Abteilungen Asset Management und Risk Management verpflichtende – Teilnahme an der bereits erwähnten unternehmensinternen Übungspressekonferenz im Jahr 2010 nicht als „Vertretung ihres Chefs bei wichtigen Treffen und Veranstaltungen“ gesehen werden könne, bedürfe wohl keiner näheren Erläuterung.

Zur weitestgehend erneut nur pauschalen Behauptung, die Antragstellerin hätte im Jahr 2012 „bemerkt“, dass die Arbeitsaufteilung, wie sie ihr Herr F präsentiert habe, nicht funktioniert hätte, weil sie in viele den Teilbereich Y betreffende Transaktionen nicht einbezogen worden wäre und keine Informationen erhalten hätte, fänden sich kaum einer sachlichen Erwiderung zugängliche konkretisierende Ausführungen. Die Antragsgegnerin könne daher nur versuchen, zu den tatsächlichen Umständen Stellung zu nehmen. Bei einem Termin mit dem Vorstandsvorsitzenden Herrn F am 30. November 2011 sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass Herr Mag. B aus dem Unternehmen Ende Februar 2012 ausscheiden und mit Jänner 2012 bereits dienstfrei gestellt werde. Es sei geplant gewesen, dass sie intern gemeinsam mit Herrn C im ersten Quartal 2012 die interimistische Bereichsleitung für die Abteilung Asset Management innehaben solle und zwar in der Form, dass sie die fachliche Leitung für den Teilbereich Y (also nicht die Bereichsleitung des gesamten Asset Managements) und Herr C für den Teilbereich Z übernehme (nach außen habe Herr F in dieser Phase die Agenden für Herrn Mag. B übernommen). Der Antragstellerin sei auch ab dem 1. Jänner 2012 eine Bruttogehaltserhöhung von monatlich 130 Euro eingeräumt worden.

Mit Schreiben vom 13. Jänner 2012 habe die Antragstellerin ihr Dienstverhältnis mit Wirksamkeit zum 15. April 2012 gekündigt. Inwiefern die Behauptung der Antragstellerin, dass Herr C ab der gemeinsamen Übernahme der interimistischen Bereichsleitung täglich zu Vier-Augen-Gesprächen mit Herrn F eingeladen worden sei, sie selbst aber kein einziges Mal, auf eine (nie gegebene) Diskriminierung hindeuten sollte, sei nicht nachvollziehbar. Es sei zum einen schon nicht erkennbar, worin dabei eine Bevorzugung von Herrn C liegen sollte. Zum anderen sei es aber wohl nicht weiter verwunderlich oder erklärungsbedürftig, dass nach der erfolgten Kündigung ihres Dienstverhältnisses durch die Antragstellerin der Kontakt mit dem Vorstand weniger intensiv gewesen sei und sich dieser in den die Bereichsleitung betreffenden Belangen auf Herrn C konzentriert habe.

Welche Relevanz schließlich dem Verweis darauf, Herr C hätte Ende Jänner 2012 ein Mobiltelefon für dienstliche Zwecke erhalten und der Antragstellerin wäre keines „angeboten“ worden, zukommen solle, sei unklar. Tatsache sei, dass für die Tätigkeit der Antragstellerin die Zuteilung eines Mobiltelefons keinesfalls erforderlich gewesen sei. Herrn C sei ein Mobiltelefon auf ausdrücklichen Wunsch des für den Teilbereich Z zuständigen Vorstandsmitglieds ab Februar 2012 zur Verfügung gestellt worden, um dessen gewünschte laufende Erreichbarkeit für dieses nicht ständig im Unternehmen anwesende Vorstandsmitglied zu gewährleisten.

Wie die Anwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt selbst ausführe, habe Herr F in einem im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Mag. B geführten Gespräch mit der Antragstellerin lediglich geäußert, man könne im Fall überdurchschnittlicher Leistung und längerer Dauer der interimistischen Vertretungstätigkeit über eine dann gegebenenfalls festzulegende Prämie für die vorübergehende fachliche Leitung des Teilbereichs Y reden. Dies jedoch mit dem klaren Zusatz, dass es dazu erst eines entsprechenden Vorstandsbeschlusses bedürfte, und dies überhaupt nur dann in Betracht gezogen werden könnte, wenn auch entsprechende besondere überdurchschnittliche Leistungen über einen längeren Zeitraum der interimistischen Vertretungstätigkeit erbracht würden. Solche habe die Antragstellerin, die am 13. Jänner 2012, also unmittelbar nach Übernahme der interimistischen fachlichen Leitung des Teilbereiches Y, die Kündigung ihres Dienstverhältnisses ausgesprochen habe, nicht erbracht, sodass sich weiterer diesbezüglicher Gesprächsbedarf nicht ergeben habe. Inwieweit überhaupt aus dieser Thematik ein Hinweis auf eine Diskriminierung der Antragstellerin abgeleitet werden könnte, sei nicht nachvollziehbar. Es habe im Übrigen etwa auch Herr C keine Prämie für die Übernahme der interimistischen fachlichen Leitung des Teilbereichs Z erhalten.

Auf Nachfragen des Senats I legte die Antragsgegnerin am 4. 5. 2015 die Gehaltsdaten von Herrn C für den relevanten Zeitraum vor. Dieser verdiente bei der Antragsgegnerin im Jahr 2010 monatlich brutto 4.900,- Euro, im Jahr 2011 monatlich brutto 4.998,- Euro und im Jahr 2012 brutto monatlich 5.150,- Euro.

Die Antragstellerin hielt in ihrer mündlichen Befragung ergänzend fest, dass Herr C ihres Wissens nie nach innen oder außen als Bereichsleiter vorgestellt worden sei, sondern immer als „Senior Asset Manager“. Sie wisse nicht aus welchen Gründen Herr C ein seiner Leistung nicht adäquates Gehalt bezahlt bekommen habe. Sie wis-

se nur, dass er von Anfang an der „Zögling“ von Herrn F gewesen sei. Welche Gründe es gegeben habe, warum er ihn zum Bereichsleiter machen habe wollen, wenn man sehe, dass sich jemand zwei Jahre nicht bewähre und dass jemand minderwertigere Tätigkeiten als die Antragstellerin verrichte, und warum man nicht ihr zum Beispiel angeboten habe, sich zu einer Führungskraft zu entwickeln, wisse sie bis heute nicht. Sie habe sämtliche Wertpapiertransaktionen erledigt und Herr C sei gar nicht dazu ermächtigt gewesen, das zu machen. Wie Herr F herausfinden hätte wollen, ob Herr C für eine Führungskraft geeignet sei, verstehe sie bis heute nicht. Er habe genauso wie sie fachlich Kundenausschüsse geleitet. Nachdem Herr Mag. D das Unternehmen verlassen habe, habe er die Aufgaben von Herrn D übernommen, der aber „Junior“ gewesen sei. Herr C habe sich viel mit Reporting-Sachen beschäftigt, er habe die ganzen notwendigen Orders, die sie beauftragt habe, vorbereitet, aber angewiesen bzw. ausgewiesen habe sie diese.

Zu den Wertpapiertransaktionen sagte die Antragstellerin aus, dass sie diese allein durchgeführt habe, es sei eine Einzelberechtigung gewesen. Die Höhe der Transaktionen sei nicht limitiert gewesen. Ihre Unterschrift sei gegenüber sämtlichen Depotbanken, Abwicklungspartnern, etc. notifiziert gewesen.

Zur Vertretung ihres Vorgesetzten, Herrn Mag. B, gab die Antragstellerin an, dass sie diesen bei Abwesenheiten mit ihrer Zeichnungsberechtigung hinsichtlich Transaktionen vertreten habe. Herr Mag. B habe sie und sie ihn vertreten. Zusätzlich habe sie noch generell Herrn C in gewissen anderen Tätigkeiten vertreten. Herr C habe aber Herrn Mag. B nie vertreten.

Stark verletzt habe sie die Weigerung, sie adäquat in der Firma vorzustellen und auch ihre Tätigkeit zu würdigen. Das habe schon mit der Verwendungsgruppe angefangen. Da sei es gar nicht ums Gehalt gegangen, sondern um das interne Standing. Wenn die ganze Firma Bescheid wisse, dass es zwei Senior Asset Manager gebe, einer habe Verwendungsgruppe IV und die andere III, obwohl die viel mehr mache, sei das nicht gerade für das Bewusstsein des eigenen Werts förderlich. Dann seien immer wieder, wenn Geschäftstermine stattgefunden haben oder wenn Geschäftspartner eingeladen worden seien, alle Herren mit korrektem akademischen Titel vorgestellt worden und sie als einzige zum Beispiel nicht. Sie glaube nicht, dass es unbewusst gewesen sei. Sie haben einmal einen Consultant aus ... zu Gast gehabt, da habe Herr F ihren Titel unter den Tisch fallen lassen und habe dann im Anschluss an das Gespräch zu ihr gemeint: „Frau A, Sie müssen schon entschuldigen, aber Ihr

Titel ist mir gerade nicht eingefallen.“ Sie habe aber den gleichen Titel wie ihr männlicher Kollege, der neben ihr gesessen sei, gehabt. Hier sei ihm der Titel aber schon eingefallen.

Zur vorgebrachten Aussage mit „Bla-bla“ sagte die Antragstellerin aus, dass sie ein Strategiemeeting gehabt hätten. Es seien dort Herr Mag. B, sämtliche Prokuristen und Bereichsleiter gesessen. Herr F habe sie vor allen gefragt, ob sie es befürworte, eine bestimmte Strategie fortzuführen. Sie habe gemeint, dass es dabei Vor- und Nachteile gebe, und dies genauer erklären wollen. Daraufhin habe er gemeint: „Ja oder Nein“. Sie habe gesagt, dass sie das so nicht beantworten könne und er habe dann gemeint: „Frau A, Ihr ‚Bla-bla‘ kotzt mich so an, wie es mich ankotzt, dass Sie sich nicht für den Betriebsausflug angemeldet haben.“ Er habe etwas, das mit der Sitzung überhaupt nichts zu tun gehabt habe, in den Raum geworfen, um seiner Abneigung ihr gegenüber, so habe sie es empfunden, nochmals Ausdruck zu verleihen. Zur Teilnahme an den Jours-Fixes hielt die Antragstellerin fest, dass diese einmal wöchentlich stattgefunden haben. Bevor Herr C gekommen sei, sei nur der Bereichsleiter anwesend gewesen. Herr C sei am 1. Februar 2010 gekommen und dann automatisch bei diesen Terminen mit den Vorständen dabei gewesen. Sie habe immer wieder nachgefragt, warum sie nicht dabei sein dürfe und habe dann die Erlaubnis von Herrn F ab September 2010 erhalten.

Zum generellen Umgang mit Frauen gab die Antragstellerin an, dass Herr F Männer anders behandle. Als Frau habe man sich beweisen müssen. Er habe auch ein paar Mal in saloppen Gesprächen gesagt, dass man sich als Mann im Unternehmen mehr erlauben dürfe.

Herr F als Vertreter der Antragsgegnerin gab in der mündlichen Befragung an, Herrn C vorher nicht gekannt zu haben. Im Auswahlverfahren habe man sich schlussendlich für Herrn C entschieden, allerdings mit ihm besprochen, dass er nicht sofort Bereichsleiter werden, sondern zumindest ein Jahr Praxis in der Antragsgegnerin haben solle. Das Gehalt eines Bereichsleiters – er habe das Fixum von Herrn Mag. B erhalten, aber keine variablen Gehaltsbestandteile – habe man ihm deshalb bezahlt, weil er sonst nicht zur Antragsgegnerin gekommen wäre. Er habe einen Karrieresprung und damit verbunden einen Gehaltssprung machen wollen. Zugetraut habe man Herrn C die Funktion.



Der ganze Einstellungsprozess sei, und das sei durchaus außergewöhnlich gewesen, nur über den Vorstand gelaufen. Herr Mag. B als zuständiger Bereichsleiter sei nicht eingebunden gewesen, auch nicht in die Gehaltsgespräche. Aufgrund dessen sei es in gewisser Weise für Herrn Mag. B durchaus klar gewesen, dass etwas Besonderes passiere, und der Eindruck, dass ein Naheverhältnis des Vorstands zu Herrn C bestehe, durchaus verständlich.

Die Konstellation, Herr C und neuer Bereichsleiter, sei in Gesprächen mit Herrn C konsequent Thema gewesen, schon aus sozialen Gründen. Man hole jemanden weg, der dort einen guten Job gemacht habe, stelle ihm etwas in Aussicht und dann könne man es nicht erfüllen, unter anderem auch deshalb nicht, weil von Eigentümerseite gesagt worden sei, dass das ohne neuerliche Ausschreibung gar nicht in Frage komme. Das sei für Herrn F Herr C gegenüber eine schwierige Situation gewesen. Herr C sei dann im Jahr 2012 unter die letzten drei, vier Bewerber gekommen, es sei aber letztlich Herr G Bereichsleiter geworden. Herr G habe sie wirklich beeindruckt. Sie haben dann gesagt, dass es völlig undenkbar sei, dass Herr C Bereichsleiter werde, wenn es jetzt einen gebe, der offensichtlich um so viel besser sei, sodass sie ihn haben nehmen müssen. Herr C sei bis heute nicht Bereichsleiter, beziehe aber das Gehalt.

Gefragt, weshalb er der Antragstellerin als qualifizierter Mitarbeiterin diese Position nicht zugetraut habe, entgegnete Herr F, dass sie eine gute Mitarbeiterin gewesen sei. Das eine sei die inhaltliche, fachliche Tätigkeit in der Abteilung, das andere seien gewisse Führungsqualitäten, und das dritte sei, wie man am Markt gegenüber der Finanzmarktaufsicht, Aktionären usw. wirke. Da hätten sie die Antragstellerin nicht unbedingt gesehen. Sie habe Außenauftritte nicht wahrnehmen wollen. Der erste Anlass sei die ...-Messe gewesen, eine Podiumsdiskussion, wo sie gesagt habe, dass sie nicht teilnehmen möchte. Herr C, das habe man schon gemerkt, habe in der Außenwirkung mehr Erfahrung gehabt. Er sei hier schon sehr gestählt gewesen und habe sich durch nichts aus der Ruhe bringen lassen. Zum Beispiel sei er bei Präsentationen mit gewesen. Dass er auch an einer Podiumsdiskussion teilgenommen habe, glaubte Herr F nicht.

Zum Vorbringen bezüglich der Aussage „Bla-bla“ gab Herr F an, dass das eigentlich nicht seine Art sei. Er könne sich nicht daran erinnern, könne es jetzt aber auch nicht ausschließen. Was er ausschließen könne, sei das Wort „kotzen“, so etwas verwende er nicht.

Herr F bestätigte, sicher mit Herrn C ab und zu gesprochen zu haben, weil in Aussicht gestanden sei, dass er der Chef werde.

Zu den Jours-Fixes hielt Herr F fest, dass beim Management-Circle, wo die Bereichsleiter und Bereichsleiterinnen teilnehmen, Herr C einmal dabei gewesen sei. Die anderen Jours-Fixes seien interne, u.a. zwischen Vorstand, ihm, Herrn Mag. B, Herrn C und dann auch der Antragstellerin. Soweit er es in Erinnerung habe, sei es die Phase 2010 gewesen, als sie mit ihrer Ausbildung begonnen habe. Sie habe sich vorbereiten müssen und damals hätten sie gesagt, sie habe keine Verpflichtung am Jour-Fixe teilzunehmen. Als sie dann gesagt habe, dass sie teilnehmen möchte, glaublich im September, sei sie sofort wieder dabei gewesen.

Zum Vorbringen, Herr C habe weniger Verantwortung als die Antragstellerin und keine Wertpapierdispositionsberechtigung gehabt, äußerte Herr F, dass das mit den Wertpapiertransaktionen zwar eine genaue, aber keine hochwertige Arbeit sei. Das mache normalerweise ein Officer im Asset Management. Aber das andere stimme. Es habe dafür auch wieder einen Grund gegeben. Sie hätten gar nicht gewollt, dass bekannt werde, was sie mit Herrn C vorhätten. Herr C habe diese Transaktionsvollmacht nicht gehabt, da sie keine Veranlassung gesehen haben. Es haben diese bereits zwei gehabt, die dann die Durchführung gemacht haben.

Herr Mag. B gab in der mündlichen Befragung an, dass die Antragstellerin von Anfang an eine gleichwertige Tätigkeit verglichen mit den Tätigkeiten von Herrn C gemacht habe. Es habe jedoch Unterschiede hinsichtlich des Tätigkeitsfelds von Herrn C und der Antragstellerin gegeben, beispielsweise sei sie bei Veranlagungen zeichnungsrechtlich gewesen, habe seine Vertretung gemacht, etc.

Zur Verwendungsgruppe der Antragstellerin äußerte Herr Mag. B, dass er mit ihr schon mehrmals darüber gesprochen habe. Es sei auch darum gegangen, in welcher Verwendungsgruppe sie eingestuft gewesen sei. Dadurch, dass er selber keinen Vorgesetzten gehabt habe, der im Finanzbereich ein Experte sei und die klassische CEO-Position inne gehabt habe, sei es ihm wichtig gewesen, eine Stellvertretung zu haben, die die Dinge in seiner Abwesenheit erledigen könne. Das gehe natürlich mit einer höheren Bezahlung einher und de facto auch mit einer Änderung der Verwendungsgruppe.

Herr C sei, nachdem er in das Unternehmen eingetreten sei, nicht auch sein Stellvertreter geworden. Er habe auch zu Beginn nicht die Berechtigung zu zeichnen gehabt.

Die Gründe, weshalb Herr C bereits in Verwendungsgruppe IV eingestiegen sei, waren der befragten Auskunftsperson Herrn Mag. B nicht bekannt, da die Gehaltsfrage von Herrn C von Herrn F behandelt worden sei. Gefragt, ob es vom Aufgaben- und Tätigkeitsbereich gesehen eine sachliche Rechtfertigung gegeben habe, dass Herr C ein deutlich höheres Gehalt bezogen habe als die Antragstellerin, gab Herr Mag. B an, dass er keine solche Rechtfertigung sehe, da die Antragstellerin einen größeren Verantwortungsbereich gehabt habe. Als Herr C gekommen sei, habe er ein Projekt gehabt, eine Datensoftwareintegration, wo er das Asset Management vertreten habe. Seiner Meinung nach habe Herr C vom Fachlichen und Persönlichen her die Position des Bereichsleiters nicht einnehmen können, besonders wenn es darum ginge, mit Kunden Dinge zu besprechen, in einer der schwierigsten Phasen der Finanzbranche. Der Antragstellerin hätte er im Jahr 2010 vermutlich die Bereichsleitung zugetraut. Zum Anführen akademischer Titel gab Herr Mag. B an, dass ihm das aufgefallen sei. Bei Geschäftsbesuchen sei es so gewesen, dass Herr F und Herr C keinen Titel gehabt haben, die Antragstellerin und er sehr wohl. In diesem Zusammenhang sei die Antragstellerin mit Herrn C gleichzeitig ohne Titel genannt worden. Herr Mag. B gab weiters an, dass er Herrn F zutraue, dass dieser verhaltenstechnisch Unterschiede zwischen Frauen und Männern mache und führte als Beispiel an, dass in einer Nachbesprechung, bei der nur Männer anwesend gewesen seien, hinsichtlich der Sales-Mitarbeiterin einer Bank durchaus Thema gewesen sei, dass „man sie wieder einladen könnte“.

Herr C erläuterte in seiner mündlichen Befragung zu der Frage, warum er ein relativ hohes Einstiegsgehalt bekommen habe, dass vorgesehen gewesen sei, dass er Abteilungsleiter werde. Nur aus diesem Grund sei er auch zur Antragsgegnerin gekommen, das sei die Ausgangssituation gewesen. Für die Übernahme der Bereichsleitung sei ein zeitlicher Rahmen von ungefähr einem Jahr vorgesehen gewesen. Er sei zunächst nicht als zukünftiger Abteilungsleiter vorgestellt worden. Er sei Senior Asset Manager gewesen, hierarchisch betrachtet habe er eine ähnliche Position wie die Antragstellerin inne gehabt.

Gefragt, ob die Antragstellerin ahnen habe können, welche Karriereplanung man mit ihm vorgehabt habe, äußerte Herr C, dass er nicht wisse, was man ihr gesagt habe. Er habe ihr diesbezüglich nichts gesagt.

Zu seinem beruflichen Werdegang teilte Herr C mit, dass er seit 1994 immer im Banken- und Versicherungswesen beschäftigt gewesen sei.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, sie habe einen größeren Verantwortungsbereich betreut, gab Herr C an, dass das nicht so gewesen sei, sie seien zumindest gleich gewesen.

Zur Transaktionsvollmacht und der Frage, warum er diese im Vergleich zur Antragstellerin nicht gehabt habe, gab Herr C an, dass es nicht unbedingt ein wesentlicher Punkt der Arbeit gewesen sei. Das mache normalerweise ein diesbezüglicher Officer in einem größeren Unternehmen. Er sei nicht gefragt worden.

Zur Vertretung von Herrn Mag. B in dessen Abwesenheit, hielt Herr C fest, dass es nie eine so richtige Vertretungsregelung gegeben habe. Herr Mag. B sei je nach anfallenden Tätigkeiten unterschiedlich vertreten worden.

### Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 2 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Festsetzung des Entgelts.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 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 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 auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt.

Erhält eine Arbeitnehmerin, trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen ein niedrigeres Bruttogehalt und liegen keine sachlichen Gründe für diese unterschiedliche Behandlung vor, ist dies unter den Tatbestand der

Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG zu subsumieren.

Gleichwertige Arbeit liegt nach der Lehre vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei einer Gesamtschau unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind. Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das vom Kollektivvertrag zugrunde gelegte Bewertungssystem bei konsequenter Anwendung zur Bejahung der Gleichwertigkeit führt.<sup>2</sup>

Im Hinblick auf die Tätigkeit von Herrn C bei der Antragstellerin, als dieser 2010 zwar als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt wurde, jedoch die Tätigkeit eines Senior Asset Managers ausgeübt hat – ein Umstand, der auch seitens der Antragsgegnerin zugestanden wird – geht der erkennende Senat bei der Tätigkeit der Antragstellerin vom Vorliegen zumindest gleichwertiger Arbeit aus. Der zum damaligen Zeitpunkt mit der Bereichsleitung betraute Mag. B sagte sogar glaubwürdig aus, dass die Antragstellerin seine Stellvertreterin gewesen sei, Herr C hingegen nicht, und dass eine Stellvertretung mit einem höheren Gehalt und de facto einer höheren Verwendungsgruppe einhergehe (vgl. Aussage von Herrn Mag. B vom 13. Jänner 2015). In diesem Zusammenhang ist auch auf die Stellenbeschreibungen der Antragstellerin und von Herrn C, die vorgelegte Abwesenheitsinformation von Herrn Mag. B, sich in dringenden Fällen an die Antragstellerin zu wenden – ohne auch Herrn C anzuführen, der zu diesem Zeitpunkt (Oktober 2010) bereits im Unternehmen war – sowie ein E-Mail vom 21. September 2011, in dem Herr Mag. B die Antragstellerin als seine Stellvertreterin anführt, zu verweisen (Beilagen ./5, ./6, ./8 und ./9 zum Verlangen der GAW vom 29. Mai 2012). Diese Beweismittel deuten sogar auf eine – zumindest geringfügig – höherwertige Tätigkeit der Antragstellerin im Vergleich zu Herrn C hin. Abschließend darf hinsichtlich der Einstufung der Antragstellerin auch der Umstand, dass diese ab Jänner 2012 gemeinsam mit Herrn C die interimistische Bereichsleitung übernommen hat, nicht außer Acht gelassen werden, mag die Antragstellerin auch in einem zeitlichen Zusammenhang damit ihr Arbeitsverhältnis gekündigt haben.

---

<sup>2</sup> *Rebhahn* in *Rebhahn* GIBG § 3 Rz 111.

In einer Gesamtschau der vorliegenden Beweismittel ist aus Sicht des Senats daher jedenfalls von einer zumindest gleichwertigen Tätigkeit der Antragstellerin verglichen mit Herrn C auszugehen.

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Tätigkeit der Antragstellerin vorliegt, ist die zukünftig vorgesehene Verwendung der Vergleichsperson in einer höherwertigen Position zu außer Acht zu lassen, da ausschließlich die objektiv festzustellende tatsächlich ausgeübte Arbeit maßgeblich ist.

Hierzu wird insbesondere auf die einschlägige Judikatur des EuGH verwiesen, der in der Rechtssache Brunnhofer<sup>3</sup> feststellte: „In der Person des Arbeitnehmers liegende Umstände, die sich bei seiner Einstellung nicht objektiv bestimmen lassen, sondern sich erst während der konkreten Ausübung seiner Tätigkeit herausstellen, kann ein Arbeitgeber nicht als Rechtfertigung dafür anführen, dass für das Beschäftigungsverhältnis von Anfang an ein anderes Entgelt als für einen Kollegen des anderen Geschlechts, der eine gleiche oder vergleichbare Arbeit verrichtet, festgesetzt wird.“ Gerade dies ist im vorliegenden Fall passiert: Herr C war als zukünftiger Bereichsleiter eingestellt worden, übte tatsächlich aber, vergleichbar mit der Antragstellerin, die Tätigkeit eines Asset Managers aus. Zudem gab die Antragsgegnerin an, dass Herr C auch zum Zeitpunkt der Befragungen, also im Jahr 2015, nach wie vor keine seinem - gleich gebliebenen - Gehalt entsprechende Bereichsleiterfunktion ausübte.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß § 3 Z 2 GIBG vor. Seitens des Senats I wird betont, dass der Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und der Vergleichsperson ungewöhnlich hoch war und zwischen 1.098,- Euro und 1.460,- Euro brutto monatlich betrug.

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Es werden darunter u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

---

<sup>3</sup> EuGH 26. 6. 2001, RS C-381/99.

Wird eine Arbeitnehmerin u.a. im Gegensatz zu ihrem männlichen Kollegen nicht zu Meetings eingeladen bzw. dieser hinsichtlich Gesprächsterminen mit dem zuständigen Vorstandsmitglied bevorzugt, wird weiters ihr akademischer Titel bei Geschäftsterminen im Vergleich zu männlichen Mitarbeitern nicht angeführt und werden ihre Ausführungen im Zuge eines Meetings als „Bla-bla“ bezeichnet, so können diese Verhaltensweisen unter den Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG subsumiert werden.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Umstand, dass Herr C zukünftig die Position von Herrn Mag. B als Bereichsleiter übernehmen sollte und vor diesem Hintergrund eingestellt wurde, seitens des Vorstandes bewusst nicht im Unternehmen publik gemacht wurde (vgl. hierzu insbesondere die Aussage von Herrn F vom 12. Mai 2015).

Da Herr C während des Zeitraumes, in dem Herr Mag. B noch im Unternehmen beschäftigt war, als Senior Asset Manager tätig war, gibt es objektiv betrachtet keinen Grund, weshalb Herr C hinsichtlich der Teilnahme an Meetings im Vergleich zur Antragstellerin bevorzugt wurde. Soweit die Antragsgegnerin vorbrachte, dass eine Andersbehandlung von Herrn C bei einzelnen Gesprächsterminen oder Meetings nur mit seiner in Aussicht genommenen zukünftigen Position in Zusammenhang gestanden sei, ist dem entgegenzuhalten, dass gerade bei Geheimhaltung einer geplanten Beförderung, wie im vorliegenden Fall, eine derart intransparente Bevorzugung eines Mitarbeiters von der betroffenen Mitarbeiterin nur als Diskriminierung empfunden werden kann.

Dass der akademische Titel gerade der Antragstellerin bei Geschäftsterminen nicht angeführt worden sei, wurde von der Antragstellerin glaubhaft vorgebracht und durch die persönliche Wahrnehmung von Herrn Mag. B bestätigt. Die damit in Widerspruch stehende Argumentation der Antragsgegnerin, die Nennung von Titeln sei grundsätzlich im Unternehmen nicht üblich, wertete der Senat I der GBK als Schutzbehauptung.

Des Weiteren konnte Herr F selbst nicht ausschließen, gegenüber der Antragstellerin die Aussage „Bla-bla“ getätigt zu haben (vgl. Aussage von Herrn F vom 12. Mai 2015).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass es zu keiner Schlechterbehandlung der Antragstellerin gekommen ist.

Es liegt somit eine **Diskriminierung** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß § 3 Z 6 GIBG vor.

#### Vorschlag

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der Arbeitgeber/in 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 seitens des erkennenden Senates gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz die **Antragsgegnerin, X Aktiengesellschaft**, aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende **Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

1. **Bezahlung der Gehaltsdifferenz** sowie **Leistung einer** – insbesondere unter Berücksichtigung des großen Gehaltsunterschieds und der zusätzlich vorliegenden Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen – **angemessenen Entschädigung** an die Antragstellerin;
2. **Herbeiführung von Entgelt- und Karrieretransparenz** im Unternehmen.

Wien, 12. Mai 2015

Ass.-Prof.<sup>in</sup> Dr.<sup>in</sup> Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK