

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 4. Dezember 2012 über das am 20. Juli 2010 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.<sup>a</sup> 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. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die **X AG (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.<sup>a</sup> A auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.<sup>a</sup> A auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.<sup>a</sup> A auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.

Es handelt sich hierbei im Sinne der Rspr des VfGH (vgl. zB VfSlg. 19.321) nicht um einen (Feststellungs-)Bescheid, sondern um eine unverbindliche gutachterliche Feststellung im Rahmen des Vorschlagsrechts der GBK iSd §12 Abs. 3 GIBG.

### Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf die Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin, auf die Aussagen der befragten Auskunftspersonen, die auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens vor der GBK nicht näher bezeichnet werden, auf den Kollektivvertrag für ... sowie auf die Auskunft des Sozialversicherungsträgers über die sozialversicherungsrechtliche Beitragsgrundlage sowie über die Beitragsgrundlage nach dem BMSVG der Antragstellerin und der Vergleichsperson, Herrn B, MSc.

### Vorbringen

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin ein Studium der Betriebswirtschaftslehre absolviert habe und von 3. April 2007 bis 2. April 2010 im Bereich Management als kaufmännische Angestellte bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen sei. Das Dienstverhältnis sei auf drei Jahre befristet gewesen und mit Ablauf der Befristung geendet. Die Antragstellerin sei bereits als verliehene Leasingkraft der Y GmbH seit 2. November 2006 bei der Antragsgegnerin tätig gewesen.

Bei einem Gespräch mit ihrem zukünftigen Vorgesetzten, Herrn Mag. C, sei vereinbart worden, dass ihr Aufgabengebiet „Lobbying“ umfassen sollte. Dies sei auch in einem E-Mail vom 22. Juni 2007 schriftlich von Herrn Mag. C festgehalten worden. Jedoch sei sie nach ihrer Einstellung nicht mit konkreten Aufgaben aus diesem Gebiet betraut worden.

Bereits im August des Jahres 2007 sei sie bei der abteilungsinternen Aufgabenzuweisung im Team „Lobbying“ nicht mehr aufgeschienen, dafür aber in anderen Bereichen „Veröffentlichungspflicht“ und „Gremienarbeit“. Ersterer habe vorwiegend zuarbeitende Tätigkeiten für einen Kollegen beinhaltet. Dabei habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass sie in Kommunikationsflüsse nicht eingebunden gewesen sei und sie ihre Arbeit dadurch nicht effektiv gestalten habe können. Die Antragsteller-

rin habe ihren Vorgesetzten, Herrn Mag. C, mit dieser Situation konfrontiert. Es sei allerdings zu keinen Verbesserungen gekommen. Vielmehr habe dies zu einer vorübergehenden Entfernung aus dem Team „Veröffentlichungspflicht“ geführt.

Die Aufgabenverteilung durch Herrn Mag. C sei der Antragstellerin sehr willkürlich und unkoordiniert erschienen. Sie sei einerseits am 15. April 2007 mit der Erarbeitung eines sehr komplizierten Bereichs („U“) betraut worden, wofür 2009 ein gesamtes Projektteam das Konzept erstellt habe, andererseits sei sie immer wieder mit Sekretariats- bzw. Assistenzarbeiten für die gesamte Abteilung unter dem Überbegriff „Gremienarbeit“ (zB Organisation von Catering, Restaurants, Hotels, Visa für Gäste) beauftragt worden. Mehrmals seien ihr über längere Zeiträume keinerlei Aufgaben erteilt und ihre diesbezüglichen Einwendungen von Herrn Mag. C mit der Aufforderung sich selbst Aufgaben zu suchen, abgewiesen worden.

Im Protokoll des Mitarbeiter/innengespräches vom 9. Jänner 2008 sei weder in der Aufgabenbeschreibung (zB Organisation von Terminen, Allokationsmanagement, Veröffentlichungspflicht), noch in den Arbeitsschwerpunkten (zB Tagesberichte) das ursprünglich vereinbarte Aufgabengebiet „Lobbying“ zu finden gewesen.

In einem E-Mail bezüglich Aufgabenverteilung vom 28. Juli 2008 sei die Antragstellerin von Herrn Mag. C zu 100 Prozent zu Assistenzaufgaben eingeteilt worden, obwohl sie zu diesem Zeitpunkt inhaltlich wieder für „Veröffentlichungspflicht“ zuständig gewesen sei.

Im Zuge des Mitarbeiter/innengespräches 2009 seien neue Ziele, nämlich 45 Prozent „Stärkere Unterstützung beim Lobbying“ vereinbart worden. Sie habe allerdings auch im Jahr 2009 feststellen müssen, dass sie nicht mit diesen Inhalten betraut worden sei.

Bei einem Gespräch am 18. Dezember 2009 habe die Antragstellerin Herrn Mag. C damit konfrontiert, dass sie die ihr versprochenen Aufgaben nie erhalten hätte und nun auch die Prämie davon abhängig wäre. Herr Mag. C habe daraufhin mitgeteilt, dass es in diesem Bereich nichts zu tun gegeben hätte. Dennoch sei von ihm eine andere Person, Herr B, MSc, mit 1. September 2009 für den Bereich Lobbying, vorerst als Leasingkraft über die Y GmbH, angestellt worden. Seit April 2010 sei er bei der Antragsgegnerin beschäftigt.

Im Vergleich zu Herrn B, MSc habe die Antragstellerin außerdem für sie unerklärliche Gehaltsunterschiede feststellen müssen. Herr B, MSc habe ein Studium der Volkswirtschaftslehre absolviert. Er habe bereits als Leasingkraft der Y GmbH ein Gehalt von 3.255,- Euro (Einstufung ...) erhalten. Somit seien zwei Verwendungsjahre für vier Monate Praktikum bei Y, sowie drei Monate Doktorat und fünf Monate als Research Assistant bei einer Consultingfirma angerechnet worden. Demgegenüber habe die Antragstellerin als Leasingkraft 2.451,50 Euro erhalten. Sie habe außerdem keine Vordienstzeiten bei der Übernahme in die Antragsgegnerin angerechnet erhalten, obwohl sie bereits fünf Monate als Leasingkraft bei der Antragsgegnerin und davor acht Monate in der Finanzabteilung bei Z, beschäftigt gewesen sei und sei in einer niedrigeren Verwendungsgruppe (...) eingestuft gewesen.

Nach den der GAW vorliegenden Informationen werde die Leasingfirma Y von der Antragsgegnerin bezüglich der Einstufung und Höhe des Entgelts angewiesen. Diese Einstufung biete in weiterer Folge die Grundlage für die Bezahlung nach einer Übernahme zur Antragsgegnerin.

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

Die Anstellung der Antragstellerin sei vor dem Hintergrund des Aufbaus einer neuen Abteilung ... erfolgt mit den wesentlichen Tätigkeitsfeldern „Gremienmanagement und Lobbying“ ... und „Aufbau eines koordinierten Allokationsmanagements ...“. Beim Thema Allokationsmanagement handle es sich um .... Es gebe dafür weder Vorlagen noch Arbeitsanweisungen. Die Mitarbeiter würden in internationalen Teams arbeiten, wo sie selbstständig Arbeitspakete und Aufgaben übernehmen und betreuen.

Die Antragstellerin sei in erster Linie wegen ihrer kaufmännischen Kompetenz aufgenommen worden und habe bei kaufmännischen Bereichen des Allokationsmanagements unterstützen sollen. Sie sei am Beginn auch in diese Projektgruppe unter Herrn D eingebunden gewesen (zB Erstellung von Businessplänen).

Da die Abteilung damals nur aus fünf Personen bestanden habe, hätten auch kleinere andere Tätigkeiten auf Mitarbeiter/innen verteilt werden müssen. So sei der An-

tragstellerin zB die Erstellung eines täglichen Berichts über die Auktionsergebnisse für den Vorstand sowie eines entsprechenden Quartalberichts überantwortet worden.

Im Mitarbeiter/innengespräch im Juni 2007 seien zusätzlich zu den bestehenden Aufgaben die Betreuung von Vorstandsterminen, die Erstellung von Lobbyingpapieren und das regelmäßige Update von Informationen im Internet festgelegt worden. Beim Bereich Lobbying handle es sich vor allem um die Auswertung von Papieren und deren Zusammenfassung.

Die Antragstellerin habe auch in der Folge immer wieder einige solcher Zusammenfassungen erstellt, wobei die Aufträge in der Regel sehr rasch erfüllt worden seien. Es habe sich jedoch lediglich um reine Zusammenfassungen gehandelt – Vorschläge für Stellungnahmen der Antragsgegnerin und Positionen der Antragsgegnerin seien dabei nicht entwickelt worden. Das von ihr angesprochene „Konzept U“ sei genauso ein Auftrag gewesen, nämlich für den Vorstand zusammenzustellen, ....

Da sich die Antragstellerin in die Kernprozesse der Abteilung (mangels Willens zur selbstständigen Arbeit) nur schwer eingliedern habe lassen, seien ihr zunehmend Gelegenheitsarbeiten übertragen worden, wie die Organisation von Sitzungen, das Erstellen von Berichten oder die Übernahme einzelner Rechercharbeiten. Dazu sei die begleitende Projektkontrolle im Rahmen von Studien, an welchen die Antragsgegnerin teilgenommen habe oder die Betreuung der V Organisation, deren Präsidentschaft die Antragsgegnerin übernommen gehabt habe, gekommen. Da sie sehr gut Englisch gekonnt habe, seien Übersetzungen von Texten ins Englische dazu gekommen.

Ende 2007 sei ein Teamtag organisiert worden, um neue Schwerpunkte zu setzen und zu überprüfen, ob die Arbeitsschwerpunkte richtig verteilt seien. Im Zuge dieses Teamtags hat sich die Antragstellerin vor allem für den Bereich der Umsetzung der Veröffentlichungspflicht und die interne Kommunikation gegenüber anderen Abteilungen bereit erklärt – zusätzlich zu den Tätigkeiten, die sie ohnehin wahrgenommen habe.

Beim Mitarbeitergespräch am 9. Jänner 2008 sei vor allem die Frage thematisiert worden, welche Themen die Antragstellerin zu ihrer Sache machen könnte, die sie selbständig übernehmen würde. Die Veröffentlichungspflicht und die interne Kommunikation seien als neue Schwerpunkte festgelegt worden. Das Thema interne

Kommunikation und Betreuung der Internetseite habe sie dabei selbstständig übernommen, beim Thema Veröffentlichungspflicht sei sie in eine Dreiergruppe eingeordnet worden, deren Leitung einem Gruppenleiter übertragen worden sei. Diese Struktur sei bis zum Ausscheiden der Antragstellerin aufrecht geblieben. Lobbyingthemen seien zu jener Zeit von untergeordneter Bedeutung gewesen, da die Abteilung alle Ressourcen auf jene Themen legen habe müssen, für welche gesetzlichen Verpflichtungen bestanden hätten.

Die Tätigkeiten, die sie dann letztendlich laufend übernommen habe, seien die regelmäßige Wartung der Abteilungsseiten im Internet inklusive der Daten, die die Antragsgegnerin regelmäßig veröffentlichen müsse, wozu sie auch in eine Ausbildung seitens der Abteilung geschickt worden sei.

Ab 2009 sei ihr auch das Budgetcontrolling der Abteilung übertragen worden, wofür sie auch eine eigene SAP-Ausbildung erhalten habe, wobei ihrem seinerzeitigen Wunsch, etwas mehr mit Controlling zu tun zu haben, entgegengekommen worden sei.

Im Dezember 2008 sei ein neuer europäischer Verband ... gegründet worden, der eine gesetzlich festgelegte Rolle bei Konsultationsverfahren habe – womit verstärkte Anforderungen an die Antragsgegnerin in Bezug auf europäische Positionen und Gremienmanagement entstanden seien. Die Papierflut sei gewaltig gewesen, weshalb hier auf den schon immer bestehenden Aufgabenbereich der Antragstellerin besondere Schwerpunkte hinzugekommen seien.

Beim Mitarbeitergespräch am 9. April 2009 seien drei Schwerpunkte festgelegt worden: stärkere Unterstützung beim Lobbying, Budgetcontrolling und Abschluss Projekt Veröffentlichungspflicht. Die Antragstellerin habe diese Aufgaben bis zu ihrem Ausscheiden im April 2010 erledigt.

Zum Vorwurf der Ungleichbehandlung gegenüber Herrn B, MSc sei zu sagen, dass er (ebenso zunächst als Leasingkraft) ab Oktober 2009 beschäftigt worden sei. Seine Ausbildung sei umfangreich, seine Beurteilungen seien hervorragend gewesen. Seine Berufserfahrung, seine Projekte und seine Veröffentlichungen würden den eindeutigen Schwerpunkt auf ... zeigen. Zusätzlich habe Herr B, MSc bereits Erfahrung mit europäischen Institutionen, ...themen und dem ...bereich mitgebracht, was bei

der Antragstellerin nicht der Fall gewesen sei. Das vereinbarte Entgelt sei Verhandlungsergebnis gewesen.

Da inzwischen weitere Projekte (U und W) in der Abteilung aufgebaut worden seien, hätten zwei Mitarbeiter aus dem Bereich Allokationsmanagement zu diesen neuen Projekten gewechselt. Herr B, MSc sei daher von Beginn an für diesen Bereich geplant gewesen.

Nachdem er selbstständiges Arbeiten und Führungsqualitäten gezeigt habe, habe er die Leitung des Projektes Veröffentlichungspflicht übernommen. Er arbeite nicht einfach zu, wie die Antragstellerin. Herr B, MSc habe auch den Bereich „Lobbying und Konsultationen“ übernommen, in dem er selbstständig nun die Positionen der Antragsgegnerin koordiniere, was die Antragstellerin nie übernommen habe.

Der Senat I geht bei seiner Prüfung von folgendem Sachverhalt aus:

Eingangs wird darauf hingewiesen, dass auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens im Weiteren die einzelnen Auskunftspersonen und die vorgelegten Unterlagen nicht näher bezeichnet werden.

Herr B, MSc hat zumindest zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses Tätigkeiten ausgeführt, die bei konsequenter Anwendung der kollektivvertraglichen Einstufungsregeln zu einer Einstufung in Entlohnungsgruppe ... und damit in dieselbe Entlohnungsgruppe wie die Antragstellerin geführt hätte.

Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass geplant war, dass Herr B, MSc jedenfalls zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses die Abteilung ... bei den Projekten Allokationsmanagement und bei der Bearbeitung von Lobbyingpapieren im Bereich ... unterstützt.

Es handelt sich somit um zumindest ähnliche Aufgaben, wie sie auch der Antragstellerin zu Beginn ihres Arbeitsverhältnisses zugeordnet waren.

Zur Verwendungsgruppe ..., in die Herr B, MSc eingestuft wurde, kann dem gegenständlichen Kollektivvertrag entnommen werden, dass darunter Angestellte fallen, die in einem erheblichen Ausmaß, d.h. einem Drittel ihrer Normalarbeitszeit, Tätigkeiten der nächsthöheren Verwendungsgruppe verrichten. Die nächsthöhere Verwendungsgruppe setzt insbesondere voraus, dass besonders verantwortungsvolle Arbei-

ten erledigt werden, für die umfangreiche überdurchschnittliche Berufskennntnisse und mehrjährige praktische Erfahrung erforderlich sind. Ferner fallen darunter Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der verantwortlichen Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von größeren Mitarbeitergruppen (über fünf Mitarbeiter/innen, von denen entweder eine/r der Verwendungsgruppe ... oder mehrere der Verwendungsgruppe ... angehören müssen) beauftragt sind.

Diese Ausführungen decken sich nicht mit den ursprünglichen Aufgaben von Herrn B, MSc. Es konnten von der Antragsgegnerin weder überdurchschnittliche Berufskennntnisse noch mehrjährige Erfahrung von Herrn B, MSc nachgewiesen werden. Führungsaufgaben hatte er anfangs ebenfalls nicht inne.

Es erscheint demnach das Argument der Antragsgegnerin, wonach die Erfahrung von Herrn B, MSc und die vermehrte Verantwortung in seinem Tätigkeitsbereich dafür ausschlaggebend gewesen sei, dass er in eine höhere Gehaltsstufe als die Antragstellerin eingestuft worden sei, völlig unglaubwürdig.

Vielmehr geht bereits aus der Stellungnahme der Antragsgegnerin klar hervor, dass das vereinbarte Entgelt von Herrn B, MSc Verhandlungsergebnis war. Die Einstufung von Herrn B, MSc wurde nach Auffassung des erkennenden Senates somit im Hinblick auf erwartete zukünftige Leistungen und Entwicklungen und auf Grund von höheren Gehaltsforderungen bzw. voreilender Annahme von Gehaltsforderungen von Seiten der Antragsgegnerin gewährt.

Es stellt sich hingegen das Vorbringen der Antragstellerin, Herr B, MSc sei als ihr Nachfolger geplant gewesen, als glaubwürdig dar. So bestätigte eine befragte Auskunftsperson, dass jedenfalls einige inhaltliche Aufgaben der Antragstellerin von ihm übernommen worden seien.

Die großzügigere Anrechnung von Vordienstzeiten war auf gutes Verhandlungsgeschick von Herrn B, MSc zurückzuführen.

Die Anrechnung der Vordienstzeiten ist aus Sicht des erkennenden Senates auf Grund der ähnlichen Aufgaben von Herrn B, MSc und der Antragstellerin ebenfalls nicht gerechtfertigt.

So konnte seitens der Antragsgegnerin insbesondere kein glaubwürdiges Argument gefunden werden, wieso der Antragstellerin nicht zumindest bei ihrer Übernahme

durch die Antragsgegnerin die Zeiten als Leasingkraft angerechnet worden sind, wohingegen Herrn B, MSc bereits als Leasingkraft die Zeiten von bei anderen Institutionen absolvierten Praktika angerechnet wurden.

Die Antragstellerin musste in nicht unerheblichem Ausmaß geringwertigere Assistenzaufgaben leisten.

Das Vorbringen der Antragstellerin, sie habe ab einem gewissen Zeitpunkt fast ausschließlich geringwertigere Assistenzaufgaben zugeteilt bekommen, wohingegen kein männlicher Kollege derartige Tätigkeiten ausüben habe müssen, erscheint dem erkennenden Senat glaubwürdig.

Das ergibt sich insbesondere aus den Aussagen einer befragten Auskunftsperson, wonach nach Ende des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin die von ihr zuvor ausgeübten Assistenzaufgaben vom Sekretariat übernommen worden seien.

Die Zuweisung geringwertigerer Assistenzaufgaben führte zum Ausbleiben von Entwicklungsmöglichkeiten der Antragstellerin. Sie wurde nicht auf eine Kernstelle übernommen.

Die Antragsgegnerin argumentierte, dass von vornherein klar gewesen sei, dass der Vertrag der Antragstellerin nach drei Jahren auslaufen würde. Eine Verlängerung des Vertrags sei auf Grund des mangelnden Leistungswillens und mangelnden Interesses nicht in Frage gekommen.

Dem gegenüber brachte die Antragstellerin vor, sie habe die Zuweisung von Aufgaben urgieren müssen. Letztlich seien ihr vermehrt Assistenzaufgaben gegeben worden.

Eine befragte Auskunftsperson bestätigte Letzteres und äußerte den Eindruck, dass die Antragstellerin durch die Aufgabenverteilung im Laufe ihres Arbeitsverhältnisses frustriert worden sei.

Dies zeigt sich auch an den Angaben der Antragsgegnerin, wonach die Antragstellerin die anfangs zugewiesenen Tätigkeiten in zufriedenstellender Weise übernommen habe, weshalb sie in ein befristetes Dienstverhältnis übernommen worden sei. Auch haben mehrere Auskunftspersonen ausgesagt, dass die Übernahme auf Kernstellen

durchaus üblich war. Auch die Vergleichsperson wurde nach Ablauf seiner Befristung auf eine solche Kernstelle übernommen.

### Rechtliche Überlegungen

Der erkennende Senat geht jedenfalls im Hinblick auf den jeweiligen Beginnzeitpunkt der Antragstellerin und von Herrn B, MSc vom Vorliegen gleichwertiger Arbeit aus.

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 der Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und von Herrn B, MSc vorliegt, sind subjektive Elemente, wie beispielsweise die Wertschätzung durch die Arbeitgeberin, außer Acht zu lassen. Ebenso sind niedrigere Gehaltsvorstellungen bzw. ein besseres Verhandlungsgeschick irrelevant, weil ausschließlich die objektiv festzustellende gleichwertige Arbeit maßgeblich ist. Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das vom Kollektivvertrag zugrunde gelegte Bewertungssystem bei konsequenter Anwendung zur Bejahung der Gleichwertigkeit führt.<sup>1</sup> Da der Senat anhand dieser für die Arbeitgeberin geltenden kollektivvertraglichen Bewertungskriterien erkannt hat, dass eine konsequente Anwendung jeweils zu Beginn des Arbeitsverhältnisses bei der Antragstellerin und bei der Vergleichsperson zu einer Einstufung in der Entlohnungsgruppe ... geführt hätte, war von Gleichwertigkeit der Tätigkeiten auszugehen. Die Einstufung in die Entlohnungsstufe ... war also grundsätzlich eine korrekte Einstufung, allerdings wird diese Einstufung dann diskriminierend, wenn – wie im vorliegenden Fall – männliche Arbeitnehmer für gleichwertige Tätigkeiten höher eingestuft und damit überzahlt werden.

Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist zudem für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> *Rebhahn* in *Rebhahn* GIBG § 3 Rz 111.

<sup>2</sup> EuGH 27.3.1980, 129/79, *Mecarthy Ltd*, Slg 1980, 1275.

Nach Ansicht des Senates I der GBK ist im gegenständlichen Fall das unterschiedliche Entgelt einerseits durch die ungerechtfertigte unterschiedliche Einstufung im Kollektivvertrag, andererseits durch die unsachliche (Nicht-)Anrechnung von Vordienstzeiten und dementsprechend lediglich durch gute Gehaltsverhandlungen von Herrn B, MSc zustande gekommen. Günstigere Verhandlungsergebnisse sind allerdings bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit kein Rechtfertigungsgrund für geringeres Entgelt.<sup>3</sup>

Es liegt daher eine **Diskriminierung** bei der **Festsetzung des Entgelts** iSd § 3 Z 2 GIBG vor.

Weiters stellt die Zuweisung von untergeordneten Aufgaben bzw. Aufgaben, die nicht der Qualifikation der Antragstellerin entsprechen, eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechtes bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß § 3 Z 6 GIBG dar, da diese Tätigkeiten von der Antragstellerin nicht jedoch von ihren männlichen Kollegen zu verrichten waren.<sup>4</sup>

Das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin wurde zudem mangels Entwicklungsmöglichkeiten nicht verlängert. Dies ist als **Folgediskriminierung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß § 3 Z 7 GIBG zu sehen.

#### 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 oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht entsprochen, kann jede der im jeweiligen Senat ver-

---

<sup>3</sup> OGH 20.5.1998, 9 ObA 350/97d; DRdA 1999/48 (Eichinger).

<sup>4</sup> Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 3 Rz 133.

tretenen 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 folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der Antragsgegnerin, **X AG**, erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes**
- 2. Entwicklung transparenter Kriterien bezüglich der Anwendung des Entlohnungsschemas und der Anrechnung von Vordienstzeiten.**

Wien, 4. Dezember 2012

Dr.<sup>in</sup> Nicole Hofmann

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK