

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 9. Februar 2010 über das am 6. November 2008 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** durch die **X AG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.a A auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass Frau Mag.a A auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.a A auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X AG diskriminiert worden ist.
4. Der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG wurde im Laufe des Verfahrens von der GAW zurückgezogen.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.a A (Antragstellerin) seit 1. Jänner 1995 in der X AG (Antragsgegnerin) beschäftigt sei. Zuvor sei sie von Oktober 1988 bis Dezember 1991 bei der Y AG als Firmenkundenberaterin für geförderte Investitionsfinanzierungen, Exportfinanzierungen und Leasing beschäftigt gewesen. Anschließend (Jänner 1992 bis Dezember 1994) sei die Antragstellerin in dem Z in den Bereichen nationale und internationale Projekt- und Übernahmefinanzierungen tätig gewesen. Mit Jänner 1995 habe sie in der X AG als Kundenbetreuerin österreichischer Industriekunden/innen und internationaler Konzerne für sämtliche von der ... Gruppe angebotenen Finanzdienstleistungen mit dem Schwerpunkt mittel- und langfristiger Finanzierungen und industrieller Projektfinanzierungen begonnen. Neben ihrer Tätigkeit als Kundenbetreuerin in der Abteilung Unternehmensfinanzierungen habe die Antragstellerin 1997 im Auftrag des Vorstandes das für die Antragsgegnerin damals neue Geschäftsfeld der Exportfinanzierungen entwickelt und habe dieses Projekt zur Umsetzungsreife gebracht. Die endgültige Markteinführung sei jedoch am Veto der damaligen Aktionäre gescheitert. Die ihr damals in Aussicht gestellte Leitungsfunktion für das Geschäftsfeld „Exportfinanzierungen“ habe daher nicht realisiert werden können. Im Jahr 2000 seien die beiden Abteilungen für Unternehmensfinanzierungen zu einer zusammengelegt worden. In dieser Abteilung, die das gesamte Unternehmenskundengeschäft der Bank abgedeckt habe, sei die Antragstellerin mit der Koordination/Leitung eines Kundenbetreuungsteams (5 Mitarbeiter/innen) betraut worden. Darüber hinaus sei sie Mitglied des Führungskreises der gesamten Abteilung gewesen und habe in dieser Funktion an der strategischen Weiterentwicklung der Abteilung mitgewirkt. Teil dieser Entwicklung sei auch die Gründung einer Geschäftsstelle in ... gewesen, an diesem Projekt habe die Antragstellerin ebenfalls mitgewirkt. Weiters sei sie zuständig für die Konzeption und Umsetzung des Aus- und Weiterbildungsprogrammes der gesamten Abteilung (rund 40 Mitarbeiter/innen) gewesen. In fachlicher Hinsicht sei sie über ihre Kernkompetenz Kundenbetreuung und Akquisition hinausgehend nach wie vor zentrale Ansprechperson für Fragen von Kollegen/innen hinsichtlich Exportfinanzierungen sowie Spezialistin für Kapitalmarktfinanzierungen (...) gewesen. Darüber hinaus sei sie immer wieder Referentin bei Veranstaltungen der Antragsgegnerin und Vortragende bei externen Konferenz- und Seminarveranstaltungen gewesen. Zudem habe die Antragstellerin an mehreren Publikationen mitgearbeitet, sowohl für die die

Antragsgegnerin als auch für einen externen Herausgeber. Dies habe sich auch auf die formale Verantwortung niedergeschlagen, die der Antragstellerin eingeräumt worden sei. So habe sie mit 1. Jänner 1996 die Zeichnungsvollmacht, mit 1. April 1997 die Handlungsvollmacht erhalten, mit 1. Oktober 1998 sei sie Disponentin geworden, und mit 1. April 2000 habe sie die Prokura erhalten. Im Herbst 2003 habe sich in der Antragsgegnerin die Arbeitsgruppe „Syndizierungen“ etabliert, in welcher die Antragstellerin die Abteilung Unternehmensfinanzierungen vertreten habe. Im Zuge dieser Arbeitsgruppe sei erkannt worden, dass es für die Arbeitgeberin sehr sinnvoll wäre, eine eigene Geschäftseinheit Syndizierungen, losgelöst von der Unternehmenskundenbetreuung, zu installieren. Im Jänner 2004 sei die Antragstellerin von Generaldirektor Dr. B gefragt worden, ob sie bereit sei, aus ihrer Funktion als sehr erfolgreiche Kundenbetreuerin, Teamleiterin und Mitglied des Führungskreises der Abteilung Unternehmensfinanzierung auszuscheiden, und für die Antragsgegnerin das neue Geschäftsfeld Syndizierungen (im Sinne des Verkaufes von Kreditrisiken) in der Vorstandszuständigkeit von Herrn Mag. C aufzubauen. Als Organisationseinheit sei das Referat Syndizierungen innerhalb der Abteilung ... etabliert worden. Diese Abteilung sei, wie auch die Abteilung Unternehmensfinanzierungen, direkt dem Vorstand unterstellt gewesen. Sie habe die anspruchsvolle Aufgabe angenommen und sei mit Beschluss des Vorstands vom Februar 2004 zur Leiterin des Referates Syndizierungen ernannt worden. Im Organigramm habe dies die zweite Berichtsebene an den Vorstand bedeutet. Die Vorgabe des Vorstandes sei gewesen, die Bank in das neue Geschäftsfeld einzuführen und eine eigene Organisationseinheit aufzubauen, deren Aufgabe es sei, Finanzierungen aus allen Geschäftsfeldern der Bank zu syndizieren, ganz bewusst einen eigenen und neuen Weg der Syndizierung zu beschreiten und eine internetbasierte Syndizierungsplattform (...) zu entwickeln. Mit Hilfe dieser sollten zu gewinnende Kooperationspartnern/innen aus anderen Banken und Versicherungen (Finanzmarktpartner/innen) Syndizierungsgeschäfte abwickeln können. Wesentliche Bestandteile dieses an die Antragstellerin erteilten Auftrages des Vorstandes seien: - Syndizierung ausschließlich im Sinne des Verkaufes von Kreditrisiken - ... - in einem ersten Schritt eine Konzentration auf Finanzmarktpartner im deutschsprachigen Raum - Aufbau von langfristigen und nachhaltigen Kundenbeziehungen, um ein „Schwungrad“ in Gang zu setzen, das ermögliche, immer größere Beträge auf Basis eines breiter werdenden Kreises an Kooperationspartner/innen zu platzieren - Offensives Leben von Informationen und Transparenz

(z.B. Bekanntgabe von internen Ratings der Transaktionen) - Entwicklung und Verwendung von standardisierten und einheitlichen Verträgen nach österreichischem Recht für alle Partner, unabhängig von deren Größe - Ausschließlich stille Unterbeteiligungen unter (soweit auf Grund Primärkondition machbar) Einbehalt einer Gestionsspanne - Syndizierung von Kreditrisiken aus sämtlichen Geschäftsbereichen der Bank (internationale und nationale Kredite, sowie alle Finanzierungsarten wie z.B. Corporate Finance, Immobilien,...) - Unabhängig von der Komplexität einer Finanzierung/Transaktion eine standardisierte Aufbereitung der Unterlagen, die den Partnern zur Verfügung gestellt werden - Gestion der Transaktion gegenüber den Partnern während der gesamten Laufzeit über die Plattform ... - Einbindung in die Kreditentscheidungen durch Teilnahme an den wöchentlichen „Aktivsitzungen“ (Besprechung des Deal-Flows der Geschäftsbeteiligungen mit den Vorständen Markt und Marktfolge) und Einbringung einer Syndizierungsmeinung in diese Diskussion, sowie - wenn gewünscht sei - auch im darauf folgenden Bearbeitungs- und Entscheidungsprozess. Eine zwingende Einbindung in den Genehmigungsprozess von zu syndizierenden Transaktionen durch Unterschrift am Kreditvertrag sei vom Vorstand explizit nicht gewünscht gewesen - ... bzw. ... seien Kompetenz der Kundenbetreuungsabteilungen geblieben. Die Antragstellerin sei das Entwicklungsrisiko (...) und das Markteinführungsrisiko eingegangen. Herr Vorstandsdirektor C habe ihr gegenüber seine Freude über diesen mutigen Schritt ausgedrückt. Der Beginn der auch nach außen wahrnehmbaren Tätigkeit sei im Oktober 2004 erfolgt. Das Startteam habe die Antragstellerin und eine Assistentin umfasst. Erst im April 2006 seien zusätzliche Mitarbeiter/innen genehmigt worden, der Personalstand habe Ende 2007 vier Mitarbeiterinnen betragen. Die Verträge für zwei weitere Mitarbeiterinnen (Diensteintritt Anfang Jänner 2008 und Anfang Februar 2008) seien bereits unterfertigt gewesen. In den Jahren 2004 bis 2007 hätten unter der Verantwortung der Antragstellerin rund ... Millionen Euro aus ... Transaktionen syndiziert werden können. Die überwiegende Anzahl seien Transaktionen aus dem Bereich Corporate Finance (...) und Corporate Lending (...) gewesen. ... der Transaktionen hätten internationale Finanzierungen betroffen. In den Jahren 2005/2006 sei es der Antragstellerin auch gelungen, eine Finanzinnovation für den österreichischen Markt mitzuentwickeln und anschließend sehr erfolgreich zu platzieren (...). Die Anzahl der Kooperationspartner habe Ende 2007 rund 100 in- und ausländische Banken und Versicherungen, betragen durch die ...plattform ... sei sie mit über 300 Ansprechpartner/innen in diesen Instituten in Kon-

takt gewesen. Neben dem aktiven Verkauf von Syndizierungen habe auch die ordnungsgemäße Gestion der bereits laufenden Geschäfte betreut werden müssen. Da es für die doch sehr speziellen Syndizierungsgeschäfte keine strukturierte Einbindung in das interne EDV-System gegeben habe, habe die Antragstellerin eigene Datenbanken hierfür entwickelt. Darunter seien eine Syndizierungsliste, eine Potentialanalyse sämtlicher Finanzmarktpartner/innen, eine Datenbank in der alle zu Transaktionen eingeladenen Partner/innen und deren Bearbeitungsstand erfasst werden haben können usw., gewesen. Im Oktober 2006 sei das Referat Syndizierungen auch im Zuge anderer struktureller Änderungen in der Bank zur Abteilung aufgewertet worden. Im Zuge dessen sei sie Abteilungsleiterin geworden. Bankintern sei es üblich, dass Abteilungsleiter/innen den internen Titel „Abteilungsdirektor/in“ erhalten. Auch die Antragstellerin habe 2006 die Verleihung dieses Titels beim Mitglied des Vorstandes Herrn Diplomökonom D beantragt, dem sie ab diesem Zeitpunkt berichtspflichtig gewesen sei. Dieser habe jedoch gemeint, dass Titel „nur Schall und Rauch seien“ und habe ihren Antrag abgelehnt. Die Antragstellerin habe erst im Jahr 2008 davon erfahren, dass das Führen des Titels „Abteilungsdirektor/in“ gemäß einer Betriebsvereinbarung (BV) mit einer höheren Beitragsleistung (5,2% statt 2,7%) der Arbeitgeberin für die Pensionsvorsorge verbunden ist. Ihre hervorragenden Kenntnisse und Erfahrungen, ..., habe die Antragstellerin auch in Vorträgen und Lehrveranstaltungen zur Verfügung gestellt. So sei sie - neben ihrer Tätigkeit in der Antragsgegnerin - seit 2000 bis dato auch als Vortragende ..., und von 2001 bis 2006 in der umfangreichen Vorlesung ... engagiert gewesen. In den Jahren 2006 und 2007 sei sie im Rahmen des EU-Forschungsprojektes „...“ mehrmals eingeladen worden, über die Finanzierung von Unternehmensnachfolgen zu referieren. Von 2002 bis 2007 habe sie außerdem im Rahmen des vom europäischen Beratungsunternehmen ... zweimal jährlich veranstalteten Lehrgangs „...“ Kapitalmarktfinanzierungen vorgestellt. Zu Beginn ihrer Tätigkeit im Geschäftsfeld Syndizierungen habe der Vorstand der X AG vergleichsweise wenige Transaktionen mit jeweils relativ geringem Volumen für die Syndizierung gewidmet, da zunächst die Grundlagen zu schaffen und das Schwungrad in Bewegung zu bringen gewesen seien. Da große und internationale Banken üblicherweise erst ab einer bestimmten Größenordnung (ca. ... bis ... Mio. Euro) bereit gewesen seien, Syndizierungsangebote überhaupt zu prüfen, sei es nur vereinzelt möglich gewesen, diesen Kooperationspartnern tatsächlich konkrete Transaktionen anzubieten. Das Konzept der Vermittlung von Syndizierungen über

einen immer größer werdenden Kreis von Kooperationspartnern/innen sei von der Antragstellerin sehr erfolgreich entwickelt und in Gang gebracht worden, sodass sie in den Jahren 2006 und 2007 Konzepte entwickelt worden seien, um das Geschäftsfeld Syndizierungen in eine neue Dimension bringen zu können. Dies hätte auch ein höheres Finanzvolumen und eine bessere Einbindung der Syndizierungsabteilung in den Kreditvergabeprozess bedeuten sollen. Im Februar 2007 habe sie diese Vorgehensweise Herrn Vorstandsdirektor D vorgeschlagen, sie sei jedoch nicht beschlossen worden, sodass es zunächst zu keinen Änderungen in der Geschäftsgebarung und dem ursprünglichen Auftrag des Vorstandes gekommen sei. In einigen Kreditentscheidungen seien Syndizierungen beschlossen worden, die durch die jeweilige Kundenbetreuungsabteilung unmittelbar durchgeführt werden sollten. Um einen besseren Überblick über die gesamten in der X AG beschlossenen und umgesetzten Syndizierungsaufträge zu erhalten, habe die Antragstellerin im Herbst 2007 einen Vorschlag entwickelt, wie dieses „Reporting“ bankintern gestaltet werden könnte. Zur Besprechung dieser Idee habe sie um einen Termin bei Herrn D gebeten, den sie jedoch nicht bekommen habe. Die von der Antragstellerin immer wieder andiskutierte Öffnung der „...“ Syndizierungswelt hin zu vermehrt englischsprachigen Bankpartner/innen sei an der bankintern zu geringen IT-Bearbeitungskapazität gescheitert. Im Sommer 2007 habe die Antragstellerin mit Herrn Vorstandsdirektor D Gespräche über die weitere Entwicklung der Abteilung geführt, die auch die personelle Verstärkung auf acht Vollzeitkräfte umfasst habe. Die inhaltliche Vertiefung sollte in einer stärkeren Präsenz internationaler (...) Finanzierungen insbesondere im Bereich Corporate Finance liegen. Vorstandsdirektor D habe dabei ausdrücklich sein Vertrauen gegenüber der Antragstellerin ausgesprochen, die Abteilung auf diese neue Stufe zu führen. Es seien jedoch beiderseits angesichts der gesamten Aufgaben der Abteilung als sinnvoll erachtet worden, jemanden zu suchen, der in diesem Bereich spezielle Erfahrung aufzuweisen habe, um diesen Entwicklungsschritt zu beschleunigen. Die Antragstellerin habe selbst eine Aufgabenbeschreibung für die Tätigkeit eines/r Stellvertreters/in verfasst und habe mit dem Vorstand vereinbart, einen Head Hunter mit der Suche nach einer geeigneten Person zu beauftragen. In diesen Prozess sollte sie auch eingebunden werden, sei aber tatsächlich nur zu einem Gespräch eingeladen und danach im Dunkeln gelassen worden.

In der zweiten Jännerwoche 2008 sei der Antragstellerin von Herrn Vorstandsdirektor D mitgeteilt worden, dass eine geeignete Person (Herr Mag. E) gefunden worden sei.

Er habe ihr erläutert, dass kein Mann bereit gewesen wäre, als Stellvertreter zur Antragsgegnerin zu wechseln und unter der Führung der Antragstellerin zu arbeiten. Man habe aus diesem Grund beschlossen, dass die Antragstellerin als Stellvertreterin tätig sein solle, dem neuen Kollegen solle die Leitung übertragen werden. Sie sei über diese Entwicklung schockiert gewesen und habe mitgeteilt, dass sie diese Situation nicht so hinnehmen würde. Es sei vereinbart worden, nach dem Urlaub der Antragstellerin, der kurz bevorstanden sei, noch weitere Gespräche zu führen. Als die Antragstellerin nach ihrem Urlaub zurückgekehrt sei, habe sie feststellen müssen, dass Herr Vorstandsdirektor D bereits das Vorstandsgremium befasst habe, ihre Mitarbeiter/innen über den bevorstehenden Tausch an der Spitze der Abteilung informiert worden seien und sie vor vollendeten Tatsachen gestanden sei. Herr Vorstandsdirektor D habe gegenüber den anderen Mitgliedern des Vorstandes offenkundig auch angegeben, dass die Antragstellerin sich mit dieser Verschlechterung ihrer Position einverstanden erklärt habe. Die Antragstellerin habe ihr mangelndes Einverständnis auch gegenüber zwei anderen Vorstandsmitgliedern, Generaldirektor B und Vorstandsdirektor C, erklärt. Am 1. März 2008 habe Herr Mag. E seine Tätigkeit bei der Antragsgegnerin aufgenommen. Zu diesem Zeitpunkt habe die Antragstellerin ein Bruttomonatsgehalt in Höhe von Euro 7.214,45 gehabt. Am 3. März 2008 sei von Vorstandsdirektor D ein E-Mail an sämtliche Mitarbeiter/innen versendet worden, in welchem der Wechsel angekündigt und die bisherige Tätigkeit der Antragstellerin gewürdigt worden sei. Dabei sei auch erläutert worden, dass Herr Mag. E für die Abteilung Syndizierung nun schon früher in Kreditvergabeprozesse eingebunden werden sollte und es mittelfristig zu einem „Upgrade“ der Abteilung kommen solle, damit auch größere Banken angesprochen werden könnten. Am 11. März 2008 sei es zu einem Gespräch zwischen Herrn Vorstandsdirektor D und der Antragstellerin gekommen, in welchem sie erneut erklärt habe, dass sie die Vorgangsweise als Degradierung empfinde und dagegen protestiere. Sie habe die Zuerkennung des Titels „Abteilungsleiterin“ gefordert, der ihr seit 2006 den Usancen der Bank folgend zugestanden wäre, sowie die Anrechnung ihrer Vordienstzeiten im Ausmaß von 6 Jahren und 9 Monaten und die Anrechnung der Studienzeiten im Ausmaß von 4 Jahren (insgesamt 10 Jahre und 9 Monate) sowie eine Angleichung an den Verdienst von Herrn Mag. E. Herr Vorstandsdirektor D habe ihr die Anrechnung der Vordienstzeiten und die Zuerkennung des Titels zugesagt, habe sie aber auch auf ein diesbezügliches Gespräch mit Generaldirektor Dr. B verwiesen. Er habe eine Gehaltsanpassung

auf das von ihm genannte Fixgehalt von Herrn Mag. E (Euro 110.000,- p.a. brutto) zu dessen Einstiegszeitpunkt angeboten. Die angebotene Gehaltsanpassung sei von der Antragstellerin als nicht adäquat empfunden worden, was sie auch zu verstehen gegeben habe. Mit 1. April 2008 habe die Antragstellerin monatlich ein um Euro 643,- brutto höheres Entgelt erhalten. In weiterer Folge habe Herr Vorstandsdirektor D seine Zusage bezüglich der Anrechnung der Vordienstzeiten und des Titels wieder zurückgenommen. Sie habe sohin auch nach diesem Gespräch und der Erhöhung ihres Gehaltes ihren Protest gegen die Verschlechterung aufrecht gehalten und habe erneut die Anrechnung der Dienstzeiten und die Verleihung des Titels beantragt. In der folgenden Zeit habe sie erkennen müssen, dass Herr Mag. E offenbar weit bessere Konditionen gehabt habe als sie. Ihm seien Vordienstzeiten angerechnet worden, er habe zudem eine Zahlung der Arbeitgeberin zur Pensionsvorsorge in Höhe von 7% - statt 2,7% wie die Antragstellerin - erhalten. Aus weiteren Unterlagen habe sich für die Antragstellerin erschlossen, dass Herr Mag. E offenbar mehr als ein Jahresfixum von Euro 110.000,- erhalten habe. Dies habe sie als Demütigung empfunden, ihr sei bewusst gewesen, dass ihr Renommee gegenüber den Kollegen/innen und Kooperationspartnern/innen sehr beschädigt worden sei. Im Sommer 2008 sei sie systematisch weniger in die Kommunikation eingebunden worden und sei darüber hinaus mit der per 10. Juli 2008 eingeführten neuen Sitzungsroutine von der für ihre Tätigkeit sehr wesentlichen Aktivsitzung (Abstimmung ...) ausgeschlossen worden. Herr Mag. E habe ihr keine Informationen oder anspruchsvolle Tätigkeiten zukommen lassen und die Situation habe sich zusehends verschlechtert. Die Antragstellerin habe die ihr noch zugewiesenen Aufgaben verantwortungsbewusst erledigt. Zuletzt sei Mitarbeitern/innen untersagt worden, ihr Informationen über Syndizierungen zu geben, weil sie die GAW eingeschaltet habe, und sie sei nicht mehr zu abteilungsinternen Besprechungen eingeladen worden. Schließlich sei ihr in einem Gespräch mit Herrn Vorstandsdirektor D und Herrn Mag. E am 20. August 2008 eröffnet worden, dass man eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses wünsche. Sie habe jedoch kein Interesse gehabt, die Bank zu verlassen. Es sei ihr im Zuge dessen die halbe gesetzliche Abfertigung und eine sofortige Freistellung nach Verbrauch des Resturlaubes unter Einhaltung der kollektivvertraglichen Kündigungsfrist angeboten worden. Dies habe sie abgelehnt. In einem weiteren Gespräch mit Herrn Vorstandsdirektor D am 3. September 2008 habe sie noch einmal erklärt, dass sie auf Grund der ihr zustehenden Anrechnung ihrer Vordienstzeiten einen Anspruch auf eine Ad-

ministrativpension habe. Sie habe zudem deutlich gemacht, dass sie das Vorgehen der Antragsgegnerin als diskriminierend erachte und habe eine Wiedergutmachung gefordert. Dies sei von der Antragsgegnerin abgelehnt worden. Es sei erneut eine einvernehmliche Auflösung zum 31. März 2009 in den Raum gestellt worden, wobei eine sofortige Freistellung und die Auszahlung der gesamten gesetzlichen Abfertigung angeboten worden sei. Daraufhin habe sie sich an die GAW gewandt, welche mit Schreiben vom 4. September 2008 auf die zu vermutende Ungleichbehandlung hingewiesen und um Stellungnahme gebeten habe. Zudem sei auf das Benachteiligungsverbot hingewiesen worden. Offenbar als Reaktion darauf sei ihr von Herrn Direktor F, dem Leiter der Personalabteilung, neuerlich eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden. Nunmehr seien die kollektivvertragliche Abfertigung, die Auszahlung des Resturlaubes und des Bilanzgeldes und eine sofortige Freistellung vorgeschlagen worden. Die Antragstellerin habe jedoch deutlich gemacht, auf ihrer Forderung nach einer Wiedergutmachung des erlittenen Schadens durch die Würdeverletzung und die ihr zustehende Administrativpension zu beharren. Am 18. September 2008 habe der von der Antragsgegnerin beauftragte Rechtsanwalt Dr. G eine Stellungnahme übermittelt. In dieser sei die Vorgehensweise mitgeteilt worden, wie im Schreiben der GAW dargestellt, zwar nicht bestritten, aber jegliche Qualifikation der Antragstellerin für die Leitung und Weiterentwicklung der Abteilung in Abrede gestellt worden. Es sei bestätigt worden, dass die Antragstellerin auf das Fixum von Herrn Mag. E zum Zeitpunkt 1. März 2008 angehoben worden sei. In weiterer Folge sei es am 20. Oktober 2008 zu einem Gespräch in der Bank gekommen, an welchem Herr Vorstandsdirektor D, Herr Dir. F (Leiter der Personalabteilung), RA Dr. G, die Antragstellerin und die beiden Anwältinnen für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt teilnahmen. Herr Vorstandsdirektor D habe dabei erneut die Qualifikationen der Antragstellerin in Abrede gestellt. Das Bestehen einer gleichbehandlungsrechtlich bedenklichen Situation sei bestritten worden. Es sei zudem angegeben worden, für die Antragstellerin keine anderen Entwicklungsmöglichkeiten bei der Antragsgegnerin zu sehen. Nachdem keine Einigung erzielt werden habe können, sei seitens der GAW mitgeteilt worden, dass die Angelegenheit der GBK zur Entscheidung vorgelegt werden würde. Am 22. Oktober 2008 habe sie erneut den Antrag an Herrn Vorstandsdirektor D gerichtet, ihre Vordienstzeiten im Ausmaß von 10 Jahren und 9 Monaten anzurechnen und ihr den Titel „Abteilungsleiterin“ zu verleihen. Am 23. Oktober 2008 sei der Antragstellerin ein Kündigungsschreiben der

Antragsgegnerin überreicht worden, sie sei bis zum Ablauf der Kündigungsfrist per 31. März 2009 freigestellt worden. Diese Kündigung sei von ihr wegen Sozialwidrigkeit, verpönten Motiv und Verletzung des GIBG beim ASG Wien angefochten worden.

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

Richtig sei, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen und mit Schreiben vom 22. Oktober 2008 mit Wirkung zum 31. März 2009 gekündigt worden sei. Richtig sei auch, dass der Betriebsrat keine Stellungnahme zu dieser Kündigung abgegeben habe. Entgegen dem Vorbringen der Antragstellerin sei die vorliegende Kündigung weder aus einem nach dem GIBG verpönten Motiv erfolgt noch sei die Kündigung wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung von der Antragsgegnerin in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmerin erfolgt.

Die Antragstellerin sei bis 1. März 2008 für die Abteilung Syndizierung der Antragsgegnerin verantwortlich gewesen. Mit „Syndizierung“ sei ein Geschäftsfeld beschrieben, mit welchen die Antragsgegnerin Anteile (Tranchen) aus eingegangenen Krediten an andere Banken veräußert und im Ergebnis damit das auch das Kreditrisiko verteilt habe. Entscheidend sei daher, dass bereits bei Abschluss des Kreditvertrages mit dem Kunden darauf geachtet werde, dass dieses Kreditengagement in Anteilen an andere Kreditinstitute veräußerbar („absyndizierbar“) sei. Dies sei grundsätzlich bis 1. März 2008 Aufgabe der von der Antragstellerin geleiteten Abteilung gewesen. Die Antragsgegnerin sei mit Ablauf des Jahres 2007 vor der Notwendigkeit gestanden, dieses Geschäftsfeld entscheidend auszuweiten, um die Marktposition zu stärken. Dabei habe sich das Problem ergeben, dass aufgrund der mangelnden Erfahrung im Bereich ... Kredite die zuständige Abteilung keine verlässliche Aussage zur Syndizierungsfähigkeit von Finanzierungsstrukturen z.B. im dt. ... Markt, der für die Antragsgegnerin mit Abstand der wichtigste sei, treffen habe können. Es habe sich daher bereits im Jahre 2007 ein dringender Handlungsbedarf ergeben, da die strategische Notwendigkeit erkennbar gewesen sei, in dem Markt mit höheren Kreditvolumen aufzutreten, um die eigene Arrangierungsposition zu stärken. Als Lösung sei nichts anderes übrig geblieben, als die Syndizierungsabteilung durch entsprechende

Fachleute, die nur von anderen Banken abgeworben werden konnten, fachlich zu verstärken, um das der Antragstellerin anhaftende Kompetenzmanko zu kompensieren. Auch die Antragstellerin habe diese Notwendigkeit erkannt und habe daher das Engagement eines Stellvertreters vorgesehen. Sie sei auch damit einverstanden gewesen, die gesuchte Fachkraft über einen Head Hunter zu suchen und habe an der Ausarbeitung des Anforderungsprofils mitgewirkt. Als Head Hunter sei ein internationaler erfahrener ehemaliger Investmentbanker, Herr Dr. H von ..., mit der Personalsuche beauftragt worden. Sämtliche Kandidaten hätten die Antragstellerin aus beruflichen Kontakten gekannt. Einheitlich habe sich ergeben, dass keiner der Wunschkandidaten ein Engagement mit der Antragsgegnerin eingehen würde, wenn die Antragstellerin als Vorgesetzte agieren würde, weil ihre Fachkompetenz offenbar als ungenügend eingeschätzt worden sei. Letztlich sei mit Herrn Mag. E ein international erfahrener Topsyndizierer engagiert worden, der in seiner bisherigen Tätigkeit bei der W weit höherwertige Engagements erfolgreich verantwortet habe, als sie bei der Antragsgegnerin bisher von der Antragstellerin bearbeitet worden seien. Die Antragstellerin habe sich sofort enttäuscht gezeigt und habe trotz Anhebung des Jahresbezuges um Euro 10.000,-, damit entspricht der fixe Jahresbezug der Antragstellerin in etwa dem, was mit Mag. E vereinbart worden sei, mit einer Verringerung ihrer Arbeitsleistung gezeigt. Im Zuge der nachfolgenden Verhandlungen im April bezüglich der Kalmierung des angespannten Verhältnisses in der Abteilung, insbesondere aufgrund der seitens der Antragstellerin als völlig unzureichend empfundenen Gehaltserhöhung, habe die Antragstellerin die Forderung auf die bisher niemals zur Diskussion gestandene Anrechnung von Dienstjahren erhoben; dies in dem offenbar gegenüber Herrn Direktor D nicht offen gelegten Ziel, das für die Erreichung einer Administrativpension gemäß § 8 PR 61 notwendige Erfordernis von 15 bei der Antragsgegnerin verbrachten Dienstjahren (vgl. § 2 PR 61) zu erreichen. Herrn Vorstandsdirektor D erklärte sich im Zuge dieser Gespräche über eine Erhöhung der zeitlichen Bemessungsgrundlage für die Abfertigung Gesprächsbereit. Als Herr Vorstandsdirektor D nach Rücksprache mit der Personalabteilung in Kenntnis gesetzt worden sei, dass mit der Anrechnung von Vordienstzeiten nicht nur Abfertigungsansprüche erworben werden würden, sondern — ohne dass ihm dies im Vorfeld seitens der Antragstellerin offen gelegt worden sei — automatisch der Anspruch auf Administrativpension entstehen würden, habe sich ein massiver Vertrauensverlust ergeben. Völlig unhaltbar sei der Standpunkt der Antragstellerin, was die von ihr behauptete Un-

gleichbehandlung mit Mag E in pensionsrechtlicher Hinsicht anbelangt. Erstens erfüllt die Antragstellerin keinesfalls die Erfordernisse für einen Anspruch auf Anwartschaft einer Administrativpension gemäß § 8 PR 61. Es seien bei der Antragstellerin, insbesondere die Voraussetzungen für eine Anrechnung von Vorzeiten gemäß § 2 Abs. 3 PR 61, nicht erfüllt. Die Antragstellerin habe offenbar den Sonderfall der Administrativpension mit anderen Pensionsarten verwechselt. Die Antragsgegnerin habe sich diesbezüglich um Objektivität bemüht und eine Stellungnahme des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers eingeholt, welcher als neutrale Stelle bestätigte, dass die Antragstellerin derzeit keinen Anspruch auf Administrativpension habe. Das Klima in der von der Antragstellerin betreuten Abteilung habe sich zusehends verschlechtert, so dass Herr Mag. E letztlich gezwungen gewesen sei, bei Herr Vorstandsdirektor D vorzusprechen, um eine Versetzung der Antragstellerin aus der Syndizierungsabteilung zu erwirken. Eine solche Versetzung sei, aber an der mangelnden Bereitschaft anderer Fachabteilungen die Antragstellerin übernehmen zu wollen, gescheitert. Das in der von der Antragstellerin geleiteten Abteilung herrschende schlechte Arbeitsklima sei mittlerweile intern bekannt geworden. Bei einem schlussendlich mit dem Ziel einer einvernehmlichen Dienstauflösung geführten Gespräch habe sich die Antragstellerin überrascht gezeigt und habe um Bedenkzeit gebeten. In einem darauf folgenden Gespräch habe die Antragstellerin ihre grundsätzliche Bereitschaft geäußert auf das Angebot – Euro 20.000,- Prämie für 2008, sofortige Dienstfreistellung mit Lohnfortzahlung bis 31. März 2009, Auszahlung der nicht verbrauchten Urlaubstage und volle Abfertigung — einzugehen, wenn sie zusätzlich noch die barwertige Auszahlung der ihr aufgrund fehlender Dienstjahre noch nicht zustehenden Administrativpension in der Höhe von Euro 600.000,- erhalten würde. Dies habe Herr Vorstandsdirektor D insbesondere vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung und des Beispieleffektes abgelehnt. Allein entscheidend für die Personalentscheidungen seien sohin zusammengefasst die folgenden Faktoren gewesen:

- a) Die sich auch in einem längeren Zeitraum nicht den Erfordernissen anpassende Fachkompetenz der Antragstellerin im Rahmen der Syndizierung. Diese habe zuletzt nicht den für ein Überleben der Antragsgegnerin am Markt gegebenen Erfordernissen entsprochen.
- b) Eine nach bekannt werden der Personalentscheidung betreffend das Engagement des Herrn Mag. E weiter nachlassende Arbeitsleistung der Antragstellerin und eine von ihr zu vertretende massive Verschlechterung des Betriebsklimas gegenüber ihren Mitarbeitern/innen sowie
- c) ein durch unhaltbare Forderungen

der Antragstellerin auf Gewährung einer Abschlagszahlung in Höhe von über Euro 600.000,00,- für eine ihr unter keinen Umständen zustehende Administrativpension hervorgerufener Vertrauensverlust.

Die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin hat in Ergänzung ihrer Stellungnahme folgende ergänzende Stellungnahme erstattet:

Das Verhalten der Antragstellerin sei, insbesondere nach dem Bekanntwerden des Engagements von Herrn Mag. E, durch Insubordination gegenüber den Vorgesetzten, mangelnde Leistungsbereitschaft und fachliche Inkompetenz gekennzeichnet gewesen, welche den Geschäftsverlauf schädlich beeinflusst habe. Diese Verhaltensweisen hätten naturgemäß auch eine empfindliche Belastung des Arbeitsklimas in der Fachabteilung nach sich gezogen. Das Arbeitsklima in der zuständigen Fachabteilung sei von vornherein dadurch belastet gewesen, dass die Antragstellerin Herrn Mag. E nicht als Vorgesetzten zu akzeptieren bereit gewesen sei. In ihren ersten Zusammentreffen im Februar 2008 habe die Antragstellerin offen gegenüber Herrn Mag. E davon gesprochen, einen „Krieg führen zu wollen“. Die Antragstellerin habe fachliche Vorschläge zur Verbesserung der Syndizierungsarbeit nicht akzeptieren wollen. Ihr Verhalten habe zur mangelnden Akzeptanz als Führungskraft in der Kollegen/innenschaft der Antragsgegnerin geführt. Kollegen/innen hätten die Zusammenarbeit mit der Antragstellerin verweigert, da sie persönlich als „schwierig, arrogant und unflexibel“ eingestuft worden sei. Die pflichtwidrig unflexible Haltung der Antragstellerin habe dadurch das interne Betriebsklima beeinträchtigt und habe in der Folge die Antragsgegnerin geschädigt. Der Vorstand der Antragsgegnerin habe durch Herrn Vorstandsdirektor D festgelegt, dass Herr Mag. E ab 1. März 2008 die Syndizierungsabteilung leite. Es sei festgelegt worden, dass die Antragstellerin wie bisher für das Syndizierungsgeschäft mit existierenden österreichischen Syndizierungspartnern/innen zuständig sei und in allen anderen Agenden Herrn Mag. E zu berichten habe. Dementsprechend seien anlässlich einer Kundenveranstaltung im März 2008 führende österreichische und deutsche Banker/innen von Herrn Vorstandsdirektor D informiert worden, dass „die Syndizierungsabteilung von nun an in der Gesamtverantwortung von Herrn Mag. E geführt werde.“ Entgegen dieser Weisung habe die Antragstellerin darauf beharrt, für die Personalführung verantwortlich zu sein. Beispiele für Verstöße der Antragstellerin gegen ihre Pflichten seien folgende:

Die Antragstellerin habe der Mitarbeiterin, Frau I, im persönlichen Gespräch mitgeteilt, „nicht an E zu berichten, da sie — die Antragstellerin — weiterhin für die Personalführung zuständig sei“. Dies habe einen von der Antragstellerin zu verantwortenden intolerablen Bruch mit den Organisationsregeln bedeutet, da nur ein Leiter und nicht seine Stellvertreterin ultimativ die Fach- und Personalkompetenz haben könne. Außerdem habe die Antragstellerin das Ergebnis der Dienstreisen ... nicht mit Herrn Mag. E besprochen und habe die Information auch nicht in der Abteilung verbreitet. Die Funktion eines/r Syndizierers/in bestehe im Verkauf von Krediten. Es liege in der Natur der Verkaufstätigkeit mit Kunden/innen (Syndizierungspartnern/innen) zu verhandeln. Dazu sei die Antragstellerin nicht bereit gewesen. Sie habe jedoch bei jeder Gelegenheit darauf hingewiesen, dass die Antragsgegnerin mit ihren Syndizierungspartnern/innen nicht verhandle. Die Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin mehrmals angewiesen worden, bereit zu sein, Kunden/innen mit einer gewissen Flexibilität gegenüberzutreten und zu verhandeln um auch Abschlüsse zu erzielen. Dennoch habe die Antragstellerin ihre Haltung nicht geändert. Als negative Folge hätten insbesondere größere Marktteilnehmer/innen die Zusammenarbeit mit der Antragsgegnerin verweigert und seien somit auch als Risikoabnehmer/innen nicht In Frage gekommen. Somit habe die Antragstellerin aus eigenem Verschulden nur kleinere Kreditbeträge an kleinere Marktteilnehmer/innen syndizieren können. Konkrete Beispiele für von der Antragstellerin verschuldete negative Entwicklungen seien: Die V - ein wesentlich größerer Marktteilnehmer als die Antragsgegnerin - habe von der Antragsgegnerin im Juli 2008 nicht als Syndizierungspartner für eine ...finanzierung gewonnen werden können, da unwesentliche Änderungswünsche der V in von der Antragsgegnerin vorgeschlagenen Vertraulichkeitserklärungen und Kooperationsvereinbarungen von der Antragstellerin nicht diskutiert worden seien. Anstatt eine fachlich fundierte Diskussion mit V zu führen, habe die Antragstellerin sich gegenüber V — wie auch gegenüber allen anderen Banken — als unnachgiebig gegeben, ganz nach dem Motto: „die Verträge der Antragsgegnerin würden nicht verhandelt werden“. Diese unflexible Haltung sei Ursache für den Misserfolg bei der Raiffeisenlandesbank Tirol gewesen: Anmerkungen und Änderungswünsche zur Syndizierungsdokumentation im Juli 2008 seien von der Antragstellerin unbeantwortet geblieben, U sei nicht Syndizierungspartner geworden. Die Vertraulichkeitserklärung der Antragsgegnerin (ein wesentliches Syndizierungsdokument) sei trotz Freigabe durch die Rechtsabteilung aufgrund der Weigerung durch die Antragstellerin nicht an den

Marktstandard angepasst worden und sei erst nach dem Ausscheiden der Antragstellerin bei der Geschäftsanbahnung mit Syndizierungspartnern/innen zum Einsatz gekommen. Die Antragstellerin habe pflichtwidrig operative Tätigkeiten den Referenten/innen der Antragsgegnerin überlassen, ohne selbst tätig zu werden oder sich zumindest als Ansprechpartnerin für die Referenten/innen zur Verfügung zu stellen, wozu sie verpflichtet gewesen wäre. Konkrete Beispiele seien: Die fachliche Diskussion mit T um Abänderungswünsche bezüglich eines Syndizierungsvertrags (...) habe von Herrn Mag. E geführt werden müssen, da die Antragstellerin auf seine Aufforderung zu verhandeln nicht reagiert habe. Die S sei gezwungen gewesen, sich mit Herrn Mag. E bezüglich eines Syndizierungsanbots (...) ins Einvernehmen zu setzen, da „A nicht ansprechbar sei“; die Koordination dieser Syndizierung zwischen dem zuständigen Kundenbetreuer der Antragsgegnerin und der S habe von Herrn Mag. E wahrgenommen werden müssen. Die Antragstellerin habe durch ihre pflichtwidrige Untätigkeit Herrn Mag. E gezwungen, sich — entgegen der mit der Antragstellerin vereinbarten Arbeitsaufteilung — auch um den ...-Vertrieb, ..., zu kümmern. Kredittransaktionen, die in den Arbeitsbereich der Antragstellerin gefallen wären (... u.a.) hätten von den Referenten/innen mit Herrn Mag. E besprochen werden müssen, weil die Antragstellerin pflichtwidrig dazu nicht zur Verfügung gestanden sei.

Am 20. August 2008 habe das in der vorherigen Stellungnahme erwähnte Gespräch zwischen der Antragstellerin, Herrn Vorstandsdirektor D und Herrn Mag. E stattgefunden, in dem der Antragstellerin eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angeboten worden sei, dies im wesentlichen mit der Begründung, dass es der Antragstellerin aus den oben dargelegten Gründen an fachlicher Eignung für das Syndizierungsgeschäft mangle, was sich auch im Aufbau von EUR ... Mio. an zum Nachteil der Antragsgegnerin nicht syndizierten Kreditpositionen manifestiere. Der Nachteil für die Antragsgegnerin bestehe darin, dass Kredite gemäß den einschlägigen Bestimmungen des Bankwesengesetzes mit teurem Eigenkapital zu hinterlegen seien und außerdem durch Mittelaufnahme am Geld- oder Kapitalmarkt zu refinanzieren seien. Die Aufgabe der Syndizierung sei es, durch die Ausplatzierung von Krediten Eigenkapital freizusetzen und Liquidität zu schaffen, was in der aktuellen Finanzkrise von besonderer Bedeutung sei. Die im Ergebnis von der Antragstellerin als Voraussetzung für die Zustimmung zu einer einvernehmlichen Vertragsauflösung geforderte Ablöse einer von ihr beanspruchten Administrativpension sei aus den folgenden Gründen für die Antragsgegnerin nicht annehmbar: Bei der Administrativ-

pension handle es sich nach der Judikatur des OGH¹ um eine Versorgungsleistung mit Unterstützungs- und Überbrückungsfunktion sowie Belohnungsfunktion für lange Betriebszugehörigkeit. Eben dieses notwendige Erfordernis der langen Betriebszugehörigkeit gemäß § 8 PR 61 von 15 bei der Antragsgegnerin verbrachten Dienstjahren erfülle die Antragstellerin keineswegs. Die Administrativpension weise im Gegensatz zu anderen Pensionsleistungen wie Alterspension, Berufsunfähigkeits- und Berufsunfallpensionen, sowie den Pensionsleistungen für Hinterbliebene (Witwen- oder Witwerpension, Waisenpension, Pflegegeldzuschuss etc.) privilegierende Besonderheiten auf, wie etwa die Unabhängigkeit von einem Lebensalter, eine sehr großzügige Ausgestaltung von Ruhensbestimmungen sowie eine hohe Pensionsleistung. Daher werde auch die Meinung vertreten, dass die Administrativpension einen erhöhten Bestandschutz des Dienstverhältnisses bewirke, weil die mit ihrer Gewährung einhergehenden finanziellen Belastungen einen typischen Dienstgeber von einer vorzeitigen Beendigung eines Dienstverhältnisses abhalten dürften. Aus dem dargelegten Sachverhalt werde klar, dass die Administrativpensionen ein besonderes Privileg für besonders verdienstvolle führende Mitarbeiter sein soll sowie, dass die Antragstellerin die dafür erforderlichen Voraussetzungen nicht erfüllt. Es liege auch auf der Hand, dass bei der Antragsgegnerin eine unvertretbare Beispielwirkung eintreten würde, wenn die Antragsgegnerin aus freien Stücken ohne Vorliegen der Voraussetzungen gemäß PR 61 eine derartige Vergünstigung gewähren würde.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X AG, ist Folgendes festzuhalten:

¹ vgl Engelbrecht in RdW 6/2007, Seite 353, vorletzter Absatz von Pkt 1.

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt. Art. 141 EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei 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. Es kommt dabei nicht auf die Diskriminierungsabsicht an². Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in auf Grund eines Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter dem Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Voraussetzung, um zu überprüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet wird, ist die Nachvollziehbarkeit des Entlohnungssystems und seiner einzelnen Entgeltbestandteile.

Hiezu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, das Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrer Unternehmen umzusetzen. Eine echte Transparenz, die wirksame Kontrolle erlaubt, ist nur dann gewährleistet, wenn dieser Grundsatz für jeden einzelnen Bestandteil des den Arbeitnehmer/innen gezahlten Entgelts gilt, und nicht nur im Wege einer Gesamtbetrachtung der diesen gewährten Vergütungen an-

² Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl., S. 238

gewandt wird³. Es sind deshalb geschlechtsneutrale Systeme der Arbeitsbewertung heranzuziehen. In diesen Systemen stehen die Anforderungen an Wissen und Können, an die Verantwortung, an sozialer Kompetenzen sowie Belastungen im Mittelpunkt. Die vorgenommene Bewertung hat umfassend, einheitlich abgefasst, sachlich, eindeutig und verständlich zu sein. Ein solches geschlechtsneutrales Arbeitsbewertungssystem muss den Arbeitnehmern/innen bekannt gemacht werden. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen⁴.

Zur Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, hat der Senat I der GBK die einzelnen Gehaltsbestandteile der Antragstellerin auf eine allfällige geschlechtsspezifische Diskriminierung untersucht.

Es ging insbesondere um die Frage, ob die Antragstellerin im Vergleich zu ihrem Nachfolger, Herrn Mag. E, bei der Festsetzung des Entgelts schlechter gestellt worden ist, oder ob das Gehalt der Antragstellerin in ihrer Zeit als Abteilungsleiterin bzw. als Abteilungsleiterstellvertreterin unter Herrn Mag. Mag. E dem GIBG entsprechend festgesetzt worden ist. Die Antragstellerin hat sich auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und hat vorgebracht, dass ihre schlechtere Bezahlung bei gleicher Qualifikation und gleicher Tätigkeit eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Die Antragstellerin brachte insbesondere vor, dass ihr Monatsgehalt mit der Bestellung von Herrn Mag. E um Euro 640,- Brutto/Monat angehoben worden sei. Der damalige Vorstandsdirektor der Antragsgegnerin, Herr D, habe in Gesprächen ihr gegenüber betont, dass sie durch eine Gehaltserhöhung auf das Fixum von Herrn Mag. E angehoben werde. Von einer Angleichung der Prämien, und damit des variablen Gehaltsbestandteil, sei keine Rede gewesen. Trotz der Anhebung ihres Grundgehalts habe sie immer noch weniger als Herr Mag. E verdient. Im Gerichtsverfahren habe der zuständige Personalchef ausgesagt, dass der Bonus von Herrn Mag. E höher als ihrer gewesen sei. Außerdem bekräftigte die Antragstellerin in der mündlichen Befragung, dass die Antragsgegnerin von Beginn an für Herrn Mag. E einen höheren Beitrag zur Pensionsvorsorge geleistet hat. Damit einhergehend sei die Nichtzuerkennung des Titels „Abteilungsleiterin“ zu sehen. Mit der

³ EuGH-Urteil vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 – „Elsner-Lakenberg“

⁴ Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S. 241

Zuerkennung dieses Titels würde eine höhere Beitragsleistung, und zwar 5,2 % anstatt der bisherigen 2,7 %, durch die Antragsgegnerin ... einbezahlt werden. Die Antragstellerin sei ebenso der Ansicht, dass ihr die Anrechnung von Vordienstzeiten im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson verweigert worden sei. Folglich sei sie um eine Administrativpension umgefallen.

Die Antragsgegnerin bestritt in der mündlichen Befragung erneut die Vorwürfe der Antragstellerin. Mit der Bestellung von Herrn Mag. E als Abteilungsleiter sei das Jahresgrundgehalt der Antragstellerin um Euro 10.000,- angehoben worden. Es sei der Antragsgegnerin bewusst gewesen, dass die neue Situation in der Abteilung Syndizierung emotional nicht leicht für die Antragstellerin sei. Daher habe man der Antragstellerin eine Gehaltserhöhung zukommen lassen, die für Antragsgegnerin eine unüblich hohe Gehaltserhöhung sei. Der Verlust der Abteilungsleitung sollte für die Antragstellerin leichter verschmerzbar sein. Die Antragsgegnerin hat in ihrer Befragung argumentiert, dass es bei der Gehaltsfindung um den Marktwert einer Person geht. Am Markt bestimme sich der Preis nach Angebot und Nachfrage. Wenn eine bestimmte Person für ein Unternehmen benötige, diese Person am Markt einen bestimmten Wert habe, müsse man diesen bezahlen. Mit dem Geschlecht habe das nichts zu tun. Bei Neustellungen sei es letztlich immer Verhandlungssache. Es gebe immer wieder Marktphasen, in denen es schwierig sei, gute Mitarbeiter/innen abzuwerben. Da müsse man höhere Gehälter zahlen. Trotzdem sei die Antragsgegnerin stets bemüht, die Mitarbeiter gerecht zu entlohnen. Herr Mag. E habe insbesondere Erfahrung mit internationalen Kunden/innen und mit Krediten nach ... Standard. Einen derartigen Erfahrungsschatz und über ein derartiges Netzwerk habe niemand bei der Antragsgegnerin gehabt. Außerdem habe er Kenntnisse von Strukturen und Prozessen von internationalen Banken mitgebracht. Mit der Bestellung von Herrn Mag. E sei die Syndizierung inhaltlich aufgewertet worden. Die Abteilung habe nun ein Veto-recht im Kreditprozess bekommen.

Hierzu ist festzuhalten, dass es dem/der Arbeitgeber/in obliegt, dass Gleichbehandlungsgebot in seinem/ihrem Unternehmen umzusetzen. Er/Sie soll auf Grund der Wertigkeit der Tätigkeiten ein ausgewogenes Gehaltsschema im Unternehmen schaffen. Es ist daher bei der Festsetzung des Entgelts eines/einer Arbeitnehmers/in stets vom tatsächlichen Inhalt der Tätigkeit auszugehen.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens steht es für den erkennenden Senat außer Frage, dass die Antragstellerin und die männliche Vergleichsperson die glei-

che Tätigkeit verrichtet haben, daran ändert auch das neu eingeführte Vetorecht der Abteilung Syndizierung nichts. Die vom Senat I befragten Personen konnten glaubhaft darlegen und untermauern, dass die Antragstellerin sehr wohl inhaltlich die gleiche Arbeit wie die Vergleichsperson gemacht hat und diese Arbeit auch zur Zufriedenheit und ohne Beschwerden von Seiten der Arbeitgeberin ausgeführt worden ist. Die von der Antragsgegnerin angestrebte Erweiterung der Abteilung Syndizierung um die intensive Bearbeitung des ...europageschäfts hat sich durch die internationale Finanzkrise nicht verwirklicht. Alle befragten Auskunftspersonen – einschließlich der Antragsgegnerin – gaben übereinstimmend gegenüber dem erkennenden Senat an, dass sich die Antragsgegnerin weitgehend auf Grund der internationalen Finanzkrise aus dem ...europageschäft zurückgezogen habe. Die Abteilung Syndizierung bearbeite insbesondere „bekannte“ Märkte wie den ... Firmenkunden/innenmarkt, den ... Spezialfinanzierungsmarkt sowie die Märkte in Durch die Finanzkrise, die sich bereits im Sommer 2007 abgezeichnet hat, wurde die Abteilung Syndizierung daher nicht mit neuen Aufgaben aufgewertet, die Aufgaben sind eher weniger geworden. Das Geschäft mit Syndizierung sei praktisch zum Erliegen gekommen.

Es konnte aus den vorliegenden Unterlagen und den ergänzenden mündlichen Vorbringen der Antragsgegnerin nicht das tatsächliche Gehalt von Herrn Mag. E geklärt werden. Es ist die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Entlohnung der Antragstellerin transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Der OGH hat in seiner Rechtsprechung festgehalten, dass der/die Arbeitgeber/in von sich aus verpflichtet ist, dass gleiche Entgelt bei gleicher bzw. gleichwertige Arbeit zu bezahlen⁵. Nach Ansicht des OGH ist bei der Beurteilung der Frage, inwieweit diese Diskriminierung überdies auch als geschlechtsspezifisch für bescheinigt zu gelten hat, ist das gesellschaftliche Umfeld nicht außer Acht zu lassen. Es ist offenkundig, dass Frauen in Österreich im Allgemeinen statistisch gesehen niedriger als männliche Arbeitnehmer entlohnt werden⁶. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, weniger gut bezahl-

⁵ OGH vom 20.1998, 9 ObA 350/97d

⁶ Statistische Nachrichten 10/1997, 835; Wolf/Wolf, Wie viel weniger.....Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Österreich, 15 ff – BM f. Arbeit und Soziales; Frauenbericht 1995, 269, 348 f – BM f. Frauenangelegenheiten; Bericht über die soziale Lage 1995, 89/90 – BM f. Arbeit und Soziales

te Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringwertig eingestuft wird⁷.

Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt für jeden Entgeltbestandteil. Es ist daher nicht zulässig, beispielsweise durch Zulagen andere Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts, z.B. beim Grundgehalt, auszugleichen⁸. Unter dem weit gefassten Entgeltbegriff fällt nach der EuGH-Judikatur⁹ u.a. Grundgehalt, Prämie, Sonderprämien, Abfertigung, die Zahlung von Beiträgen zu einem Altersversorgungssystem durch den/die Arbeitgeber/in, Betriebspension.

Die Vermutung der Diskriminierung ist dadurch zu widerlegen, dass die Unterscheidung bei Abwägung aller Umstände sachlich gerechtfertigt war und folglich es wahrscheinlicher ist, dass ein anderes Motiv für die unterschiedliche Entlohnung ausschlaggebend war. Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, 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 vorliegt.

Es ist der Antragsgegnerin mit ihrem Vorbringen folglich nicht gelungen, den Senat I der GBK zu überzeugen, dass sie nach objektiven und transparenten Kriterien das Entgelt für die Antragstellerin festgesetzt hat. Nach der Rechtsprechung des EuGH, dass, wenn sich der/die Arbeitgeber/in nicht „frei beweisen“ kann, da er keine transparente, objektive und nachvollziehbare Kriterien für die Gehaltsfestsetzung anbieten kann, die belegen können, wieso es zu einer Ungleichbehandlung zwischen einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter gekommen ist, die von der mutmaßlich von einer Diskriminierung betroffene Person nicht mehr beweisen muss, dass eine Diskriminierung vorliegt. Das Gemeinschaftsrecht¹⁰ verlangt keine Umkehr der Beweislastverla-

⁷ Gahleitner zu 9 ObA 801/94 in ZAS 1996/11

⁸ vgl. EuGH vom 17.5.1990, Rs. 262/88, „Barber“; EuGH vom 39.3.2000, C 26/98, „Jämställdhetsombudsmannen“; EuGH vom 26.6.2001, C-381/99 „Brunnhöfer“; EuGH vom 27.5.2004, C-285/02, „Eisner-Lakenberg“

⁹ vgl. Smutny/Mayr 237 f mwN

¹⁰ Art. 4 Abs. 1 BeweislastRL 97/80/EG, die AntidiskriminierungsRL 2000/43/EG (Art. 8) bzw. 2000/78/EG (Art. 10)

gerung¹¹. Die RL 97/80/EG kodifizierte die Rechtsprechung des EuGH¹², nach der sich die Beweislast, die grundsätzlich der/die Arbeitnehmer/in trägt, „umkehren“ kann, wenn sich das als notwendig erweist, um Arbeitnehmer/innen, die anscheinend Opfer einer Diskriminierung sind, nicht jedes wirksame Mittel zu nehmen, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Sowohl nach nationalem Recht als auch nach Gemeinschaftsrecht hat die klagende Partei diejenigen Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft zu machen. Erst wenn der klagenden Partei die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Festsetzung des Entgelts indizieren, gelungen ist, geht die Beweislast auf den/die Arbeitgeber/in über¹³.

Wenn der/die Arbeitgeber/in keine transparenten, objektiven und nachvollziehbaren Kriterien für die Gehaltsfestsetzung anbieten kann, um so zu erklären, wieso es zu einer Ungleichbehandlung zwischen einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter gekommen ist. Das Gemeinschaftsrecht¹⁴ verlangt keine Umkehr der Beweislastverlagerung¹⁵. Die RL 97/80/EG kodifizierte die Rechtsprechung des EuGH¹⁶, nach der sich die Beweislast, die grundsätzlich der/die Arbeitnehmer/in trägt, „umkehren“ kann, wenn sich das als notwendig erweist, um Arbeitnehmer/innen, die anscheinend Opfer einer Diskriminierung sind, nicht jedes wirksame Mittel zu nehmen, um die Einhaltung des Grundsatzes des gleichen Entgelts durchzusetzen. Sowohl nach nationalem Recht als auch nach Gemeinschaftsrecht hat die klagende Partei diejenigen Tatsachen, die eine Diskriminierung vermuten lassen, glaubhaft zu machen. Erst wenn der klagenden Partei die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Festsetzung des Entgelts indizieren, gelungen ist, geht die Beweislast auf den/die Arbeitgeber/in über¹⁷.

¹¹ OGH 9 ObA 46/04m, DRdA 2005/34 Eichinger; Rebhahn in Rebhahn GIBG § 5 Rz 68

¹² vgl. EuGH vom 10.3.2005, C-196/02, Nikoloudi

¹³ OGH vom 9.8.2008ObA 177/07f

¹⁴ Art. 4 Abs. 1 BeweislastRL 97/80/EG, AntidiskriminierungsRL 2000/43/EG (Art. 8) bzw. 2000/78/EG (Art. 10)

¹⁵ Gahleitner zu 9 ObA 801/94 in ZAS 1996/11

¹⁶ vgl. EuGH vom 10.3.2005, C-196/02, Nikoloudi

¹⁷ vgl. OGH vom 9.7.2008 ObA 177/07f

Nach Ansicht der Antragsgegnerin sei keine Ungleichbehandlung der Antragstellerin gegenüber Herrn Mag. E vorgelegen. Die Antragstellerin habe diese erhebliche Gehaltserhöhung als unzureichend abgetan. Die Antragsgegnerin habe alles getan, um die durch den Leitungswechsel entstandene angespannte Lage in der Abteilung zu kalmieren.

Für den erkennenden Senat ist jedoch die deutliche Anhebung des Grundgehalts der Antragstellerin um Euro 10.000,- brutto/Jahr ein starkes Indiz dafür, dass die Antragstellerin in ihrer bisherigen Gehaltsentwicklung zu wenig verdient hat. Die Arbeit der Antragstellerin dürfte mehr wert gewesen sei, als ihr bislang bezahlt worden ist. Die Antragsgegnerin dürfte auch ein schlechtes Gewissen auf Grund der Abberufung der Antragstellerin als Leiterin Abteilung Syndizierung gehabt haben. Deshalb hat die Antragsgegnerin das Gehalt dermaßen stark angehoben. Nichts desto trotz hat die Antragstellerin weniger als Herr Mag. E verdient. Die Antragsgegnerin hat im Verfahren angegeben, dass man Herrn Mag. E nur zu denselben Bedingungen wie in der W habe gewinnen können. Darauf sei die Antragsgegnerin sehr stolz gewesen.

Der Senat I der GBK hat nicht nur den Sachverhalt in Hinblick auf eine konkrete Vergleichsperson zu überprüfen, sondern hat die Entgeltsituation der Antragstellerin in Hinblick auf eine hypothetische Vergleichsperson zu überprüfen. Die Definition der unmittelbaren Diskriminierung in § 5 GIBG baut im Wesentlichen auf dem Konzept einer Vergleichsperson auf. Vor der Neufassung dieser Begriffsbestimmung wurde verlangt, dass der/die Arbeitgeber/in eine Vergleichsperson - einen Mann oder eine Frau – tatsächlich beschäftigt oder zumindest früher beschäftigt hat. Die Gleichberl und § 5 GIBG verlangen diesen Vergleich auch dann, wenn der/die Arbeitgeber/in ein/e Arbeitnehmer/in des anderen Geschlechts weder beschäftigt noch je beschäftigt hat, und damit das Vorliegen einer hypothetischen Vergleichsperson¹⁸. Die Relevanz der hypothetischen Vergleichsperson ändert allerdings nichts daran, dass unmittelbare Diskriminierung eine Ungleichbehandlung in einer „vergleichbaren Situation“ verlangt. Dies geht auf die grundlegende Judikatur des EuGH, wonach eine Diskriminierung vorliegt, wenn unterschiedliche Vorschriften auf gleiche Sachverhalte angewandt werden oder wenn dieselbe Vorschrift auf ungleiche Sachverhalte ange-

¹⁸ vgl. § 5 Abs. 1 GIBG : „Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder **erfahren würde**.“

wandt wird¹⁹ Zu vergleichen ist daher mit Arbeitnehmer/innen, die sich einer vergleichbaren Lage befinden.

Zum Grundgehalt ist festzuhalten, dass der Senat I der GBK im gesamten Ermittlungsverfahren nie erfahren hat, wie das Gehalt der männlichen Vergleichsperson im Einzelnen aufgegliedert ist. Die Antragsgegnerin hat sich in ihren Vorbringen nur auf die im Verlangen der GAW genannten Daten bezogen. Trotz mehrfacher Nachfrage durch den Senat konnte die Antragsgegnerin weder ein Entgeltschema noch konkrete Kriterien dafür vorlegen. Dem erkennenden Senat wurde im Zuge des durchgeführten Verfahrens der Eindruck vermittelt, dass bei der Entgeltfindung sehr autonom vorgegangen wurde. Dies wurde auch von den Auskunftspersonen bestätigt. Im Unternehmen sei nicht offen über das Gehalt gesprochen worden. Die Antragsgegnerin gab im Ermittlungsverfahren an, dass sie bei der Bezahlung ihrer Mitarbeiter/innen den Marktwert bzw. die Leistung der konkreten Person heranzieht, die sich am Arbeitsmarkt zu orientieren hätten, ohne diese näher zu konkretisieren. Dem Senat I der GBK, konnte trotz mehrmaligen Nachfragens nach welchen Kriterien Einstufungen und Gehaltserhöhungen erfolgen und in welcher Höhe Vordienst- und Ausbildungszeiten berücksichtigt werden, keine objektiven Kriterien dargelegt werden. Auch konnten keine sachlich nachvollziehbaren Kriterien für die Gehaltsunterschiede zwischen der Antragstellerin und Herrn Mag. E dargelegt werden.

Der Marktwert beinhaltet mehrere Faktoren, die unhinterfragt in einem bestimmten Preis einfließen, den jemand verlangt und vom Gegenüber akzeptiert wird. Eines der unhinterfragten Faktoren ist das Geschlecht. Der Marktwert ist nur diskriminierungsfrei, wenn dieser objektiv nach transparenten und nachvollziehbaren Kriterien festgelegt wird. Es stelle sich berechtigterweise die Frage, was ein/e Mitarbeiter/in verdient, wenn dessen/ihr Marktwert sinkt.

Die Befragungen ergaben, dass die W damals die Syndizierungsabteilung aufgelöst hat. Herr Mag. E hatte, wenn er nicht nach ... in die neue zentralisierte Syndizierungsabteilung gehen wollte, nicht so eine große Auswahl, als zur Antragsgegnerin zu wechseln, da das Geschäft mit Syndizierungen generell zum Erliegen gekommen ist. Entgegen dem Vorbringen der Antragsgegnerin war es tatsächlich nicht schwer die Bewerber/innen dazu bringen für die Antragsgegnerin zu arbeiten. Da die An-

¹⁹ z.B. EuGH vom 9.11.1993, C-132/92, „Birds Eye Walls; EuGH vom 13.2.1996, C-342/93, „Gillespie“, EuGH vom 27.10.1998, C-411/96, „Boyle“; EuGH vom 30.6.1998, C-394/96, „Brown“; EuGH vom 31.5.2001, C-122/99;

tragsgegnerin offensichtlich ihre Mitarbeitern/innen ein ihren Marktwert entsprechendes Gehalt zahlt, hätte die männliche Vergleichsperson nicht so ein hohes Gehalt beziehen dürfen. Personen mit einem hohen Marktwert können sich den/die Arbeitgeber/in aussuchen. Die männliche Vergleichsperson kam aus einer weit größeren Bank als es die Antragsgegnerin ist. Die Antragsgegnerin ist hingegen eine viel kleinere Bank. Die Antragsgegnerin hat in der Befragung selbst angegeben, dass es nicht die „Schönheit der X gewesen sei, die die vier Mitarbeiter aus den anderen Banken gesprächsbereit gemacht hätten“, bei der Antragsgegnerin zu arbeiten. Es habe insbesondere an der Situation im ... Konzern gelungen, ansonsten wäre diese niemals zu einem Wechsel in die X bereit gewesen.

Es konnte im Zuge des Verfahrens keine Intention der Arbeitgeberin erkannt werden, die Gehälter dahingehend zu überprüfen, ob diese diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral ausbezahlt werden. Es wurde lediglich die „marktkonforme“ Bezahlung der Mitarbeiter/innen hervorgehoben. Der Senat I der GBK verkennt in diesem Zusammenhang die bestehende Tatsache am österreichischen Arbeitsmarkt nicht, dass Frauen generell deutlich weniger als Männer verdienen. Der österreichische Arbeitsmarkt an sich ist daher kein Instrument, um eine diskriminierungsfreie und geschlechtsneutrale Bezahlung zu gewährleisten. Marktkonformität der Gehälter im betroffenen Unternehmen würde daher bedeuten, dass Frauen weniger bezahlt bekommen. Der Senat I der GBK möchte deutlich auf die EuGH-Rechtsprechung hinweisen, nach der intransparente Entgeltsysteme an sich schon für Frauen diskriminierende Auswirkungen haben. Ebenso dürfen Überlegungen, die in einer Person gelegen sind die nicht bereits vor Aufnahme der Arbeit objektiv beurteilt werden können, wie persönliche Leistungsfähigkeit und Qualität der tatsächlich erbrachten Arbeit, nicht zur Rechtfertigung eines von Anfang an ungleichen Entgelts herangezogen werden²⁰. Um dem GIBG Rechnung zu tragen, ist es nicht möglich im Vorhergehen auf persönliche Eignungen abzustellen, die sich erst im Laufe eines Arbeitsverhältnisses herausstellen.

Aus einem dem Senat I der GBK vorliegenden E-Mail vom 1. Oktober 2008 geht hervor, dass Herr Mag. E auch in Hinblick auf die Anrechnung von Vordienstzeiten und die Betriebspension besser als die Antragstellerin gestellt wurde. Daraus geht hervor, dass Herrn Mag. E im Falle einer Kündigung durch die Antragsgegnerin Vordienstzei-

²⁰ vgl. EuGH vom 26.6.2001, C-381/99 „Brunnhof“

ten zwischen dem 2. Mai 1995 und 29. Februar 2008 angerechnet werden und die Zahlung eines über den gesetzlichen Abfertigungsanspruch hinausgehenden Betrags von sechs Monatsgehältern vereinbart wurde. Weiters wurde in diesem E-Mail festgehalten, dass Herr Mag. E eine betriebliche Pensionsleistung in der Höhe von 7 %, und nicht wie die Antragstellerin 2,7 % erhält. Die GAW brachte in ihrem Verlangen, dass der Antragstellerin die Zuerkennung des Titels „Abteilungsdirektorin“ zugestanden wäre, und damit eine finanzielle Mehrleistung der Antragsgegnerin ... im Rahmen der Pensionsvorsorge von 5,2 % anstelle von 2,7%. Die Antragsgegnerin kritisierte im Verfahren mehrfach die Vorgehensweise der Antragstellerin, damit ihr von der Antragsgegnerin die Vordienstzeiten angerechnet werden. Die Antragstellerin hätte den Vorstandsdirektor, Herrn D, getäuscht. Deshalb habe der Vorstandsdirektor auch seine ursprüngliche Zusage hinsichtlich der Anrechnung von Vordienstzeiten zurückgezogen. Er sei der Meinung gewesen, dass es bei der Anrechnung von Vordienstzeiten bloß um ihre gesetzlichen Abfertigungsansprüche gehe.

Der erkennende Senat stellte nach Durchführung des Verfahrens auch bei diesen Entgeltbestandteilen eine geschlechtsspezifische Diskriminierung fest. Entgegen der Angaben der Antragsgegnerin, dass Herr Mag. E eine betriebliche Pensionsleistung in der Höhe von 5,2 % erhalte, hat dieser 7 % erhalten. Die Antragsgegnerin argumentierte hinsichtlich der Besserstellung von Herrn Mag. E wiederum mit dem höheren Marktwert von diesem. So habe dieser immerhin seine Definitivstellung in der W aufgegeben. In den zusätzlichen Entgeltteilen, die einen Einfluss auf seine Pensionsleistung hätten, habe man etwas für Herrn Mag. E machen können.

Es entstand beim Senat I der GBK der Eindruck, dass bankexterne Personen es bedeutend einfacher hätten, ein besseres Gehalt zu beziehen. Eine der befragten Auskunftspersonen bestätigte, dass man bankintern nicht offen über Gehälter spreche. Im Verfahren wurde von mehreren Auskunftspersonen übereinstimmend angegeben, dass der frühere Vorstandsdirektor in der Person von Herrn Mag. E seinen „Star“ getroffen habe. Auf Grund dessen wurde offenkundig ein weit höheres Gehalt bezahlt, obwohl er dieselben Tätigkeiten wie die Antragstellerin verrichtet hat.

Es war für den erkennenden Senat verständlich, dass der frühere Vorstandsdirektor die historisch gewachsenen bankinternen Titel abschaffen wollte, da diese nicht zeitgemäß sind. Allerdings sind an manche der bankinternen Titel durch eine Betriebsvereinbarung (BV) (...) finanzielle Mehrleistungen der Antragsgegnerin geknüpft. § 13 Abs. 1 der BV sieht vor, dass die Antragsgegnerin Direktoren/innen, die bis zum

31.12.1989 eingetreten sind, Beiträge von 7,2 % und Direktoren/innen, die ab dem 1.1.1990 eingetreten sind, einen Beitrag in der Höhe von 5,2 % an die Pensionskasse leiste. Der frühere Vorstandsdirektor kann daher einer Mitarbeiterin, die Anspruch auf Führung dieses Titels hatte, und damit auch auf eine höhere betriebliche Pensionsleistung ..., nicht einseitig verweigern. Hätte die Antragsgegnerin tatsächlich daran gedacht, das System von bankinternen Titeln abzuschaffen, hätte dies Änderungen in mehreren BV bedurft. So erscheint die Vorgehensweise der Antragsgegnerin als willkürlich, da gerade bei der Antragstellerin ein solcher Titel als überholt angesehen worden ist. Weiters ist anzumerken, dass in einer Abänderung der BV ... der persönliche Geltungsbereich dieser BV neu geregelt worden ist. § 2 sieht nunmehr vor, dass Arbeitnehmer/innen, deren Dienstverhältnis nach dem 1. Jänner 2007 beginnt, jedenfalls nicht von dieser BV erfasst sind. Herr Mag. E wäre an sich nach dieser Bestimmung nicht anspruchsberechtigt gewesen.

Hinsichtlich der von der Antragsgegnerin der Antragstellerin vorgeworfenen Täuschung in Bezug auf die Administrativpension ist anzumerken, dass es dem Senat I der GBK nicht zusteht über die Zuerkennung der Administrativpension zu entscheiden. Allerdings kann man im vorliegenden Fall keineswegs von einer Täuschung durch die Antragstellerin sprechen. Die Antragstellerin hat bezüglich der Anrechnung ihrer Vordienstzeiten ein Gespräch geführt, in dem der frühere Vorstandsdirektor unbestrittenerweise die Anrechnung ihrer Vordienstzeiten zugesagt hat. Es hätte Herrn D als Vorstandsdirektor von vornherein klar sein müssen, dass bei der Anrechnung von Vordienstzeiten, nicht nur Abfertigungsansprüche erfasst sind, wie z.B. Kündigungsdauer, Urlaubsansprüche, sondern auch die Administrativpension. Als Vorstandsdirektor einer Bank hätten ihm die Folgen der Anrechnung von Vordienstzeiten bewusst sein müssen, zumal die Antragsgegnerin bei Herrn Mag. E die Vordienstzeiten umfassend angerechnet wurden, um ihm eine höhere Pensionsleistung zu verschaffen. Es war daher für den erkennenden Senat unglaublich, dass es dem früheren Vorstandsdirektor bei Herrn Mag. E bekannt war, dass diesem durch eine umfassende Anrechnung von Vordienstzeiten eine bessere Pensionsvorsorge ermöglicht wird, aber wenn dies von der Antragstellerin gefordert worden ist, angeblich getäuscht wurde.

Es wird abschließend darauf hingewiesen, dass eine gleichbehandlungsgesetzkonforme Entgeltgestaltung nicht durch das Element der „Beliebigkeit“ bzw. „Autonomie“ des Vorgesetzten gekennzeichnet sein kann. Deshalb haben sich diese nachweislich

an einem transparenten nachvollziehbaren Entlohnungssystem zu orientieren, um jegliche Diskriminierungen zu vermeiden.

Ebenso sind marktkonforme Gehälter, wie im Verfahren angeführt wurde, nicht geeignet um ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem herzustellen und auch kein Rechtfertigungsgrund für die Gehaltspolitik der Antragsgegnerin. Der Antragsgegnerin wird deshalb dringend empfohlen in Zukunft für die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Gehälter im Unternehmen zu sorgen und bestehende Verträge daraufhin zu überprüfen.

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

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den „sonstigen Arbeitsbedingungen“ gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Antragsgegnerin, X AG, ist festzuhalten, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union verwirklicht werden muss.

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden. Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass ihr die Abteilungsleitung nur deshalb entzogen worden ist, da kein Mann unter ihr als Stellvertreter arbeiten wollte.

Das vom erkennenden Senat durchgeführte Ermittlungsverfahren ergab, dass die Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin sehr zufrieden war. Bei der Verabschiedung aus der Position der Abteilungsleiterin wurde die Antragstellerin vom früheren Vorstandsdirektor in einem E-Mail an alle Mitarbeiter/innen der Bank die bisherige Tätigkeit der Antragstellerin als Abteilungsleiterin als exzellent gelobt. Außerdem hat er sich bei ihr für ihre „Professionalität bedankt, mit der für die Antragstellerin in dieser nicht Situation umzugehen“.

Es hat nach Ansicht der Antragstellerin keinen Grund gegeben, wieso man sie als Abteilungsleiterin demontiert habe. Sie habe für die Antragsgegnerin die Abteilung Syndizierung sowie eine eigens für Syndizierungen entwickelte ...plattform ... aufgebaut. Die Antragsgegnerin brachte in der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK ergänzend vor, dass im Zuge der strategischen Erweiterung der Antragsgegnerin der Schwerpunkt der Abteilung Syndizierung sowohl auf größervolumiger Finanzierungen als auch auf den Raum ...- und ...europa als auch der Tendenz zunehmender Anteile von strukturierten Finanzierungen gelegt werden sollte. Herr Mag. E verfüge über eine größere Erfahrung im internationalen Bereich, und damit auch ein größeres Netzwerk. Weiters bestätigte die Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung, dass die Antragstellerin mit dem früheren Vorstandsdirektor vereinbart hätte, zur Verstärkung und dem Ausbau der Abteilung Syndizierung eine/n Stellvertreter/in für die Antragstellerin zu suchen. Da die Antragsgegnerin nicht selbst eine geeignete Person habe finden können, habe man ein gemeinsam erarbeitetes Stellenprofil einem Headhunter übergeben. Die vom Headhunter ausgewählten Kandidaten seien ein größeres „Kaliber“ als die Antragstellerin gewesen, von denen allerdings keiner bereit gewesen sei, unter der Antragstellerin als Stellvertreter zu arbeiten. Man habe sich deshalb entschieden einen Wechsel in der Abteilungsleitung durchzuführen. Die Vorgehensweise sei vom Vorstand abgesegnet worden. Eine der befragten Auskunftsperson gab im Verfahren allerdings an, dass man dem Vorstand kommuniziert habe, dass die Antragstellerin mit dieser Vorgehensweise einverstanden gewesen sei. Daher sei es zu der Zustimmung gekommen.

Zwei der befragten Auskunftspersonen haben gegenüber dem erkennenden Senat übereinstimmend erklärt, dass die Absetzung der Antragstellerin als einer sehr kompetenten Abteilungsleiterin und die Installierung einer externen Person als neuen Abteilungsleiter für die Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin doch überraschend gewesen seien. Weiters bestätigte eine der befragten Auskunftspersonen, dass mit dem Übernahme der Abteilung durch Herrn Mag. E die Antragstellerin in den Meetings der Führungskräfte, in denen sie bisher immer anwesend gewesen sei, nicht mehr präsent gewesen sei. Es bestätigten sich für den erkennenden Senat die Vorwürfe der Antragstellerin nach ihrer Degradierung zur Stellvertreterin der Abteilung Syndizierung von für ihre Arbeit wesentlichen Informationen abgeschnitten worden ist.

Es schien dem Senat I der GBK auf Grund des durchgeführten Verfahrens schlüssig, dass die Antragstellerin nur auf Grund ihres Geschlechts als Abteilungsleiterin abberufen worden ist. Die Antragstellerin wurde von allen befragten Auskunftspersonen als sehr kompetente, zielstrebige und gut ausgebildete Mitarbeiterin der Antragsgegnerin beschrieben. An der Arbeit der Antragstellerin wurde von Seiten der Antragsgegnerin bis zur Einsetzung von Herrn Mag. E als Abteilungsleiter nie Kritik geübt, vielmehr wurde ihr vom früheren Vorstandsdirektor das Vertrauen ausgesprochen, und es wurde ihr für ihr bisheriges Engagement gedankt. Im Ermittlungsverfahren konnte der Vorwurf der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin im Bereich Corporate Finance keine Kenntnisse habe, entkräftet werden. Die Antragstellerin hat an der Fachhochschule (FH) ... im Studiengang ... im Fachbereich ... Vorlesung zum Thema Corporate Finance gehalten. Eine der befragten Auskunftspersonen gab gegenüber dem Senat I der GBK sehr glaubwürdig an, dass die Antragstellerin die Beste im Bereich Corporate Finance gewesen sei. Überdies habe sie es verstanden, mit den Studenten/innen gut umzugehen. Mangelnde soziale Kompetenz sei dieser Auskunftsperson nicht aufgefallen. Dies wurde durch mehrere Auskunftspersonen unabhängig voneinander bestätigt, dass die Antragstellerin sowohl fachlich sehr kompetent und engagiert als auch von ihrer sozialen Kompetenz her als Führungskraft als sehr positiv angesehen worden ist.

Hinzu kommt, dass der Führungswechsel in der Abteilung Syndizierung durch die Bestellung von Herrn Mag. E als dessen neuer Abteilungsleiter in einer für die Antragstellerin demütigenden Weise bekannt gemacht worden ist. Auf einer Veranstaltung der Antragsgegnerin ..., die die Antragstellerin für die Syndizierungspartner/innen österreichischer und deutscher Banken der Antragsgegnerin gegeben hat,

wurde die Antragstellerin zwar sehr für ihre Arbeit in der Bank gelobt, aber gleichzeitig wurde bekanntgegeben, dass die Antragstellerin nicht länger Abteilungsleiterin, sondern nur mehr Stellvertreterin der Abteilung ist. Gerade im Bankwesen ist der Ruf eines/r Mitarbeiters/in und das Vertrauen in diese Person für das weitere berufliche Fortkommen von entscheidender Bedeutung. Die Vorgehensweise der Antragsgegnerin stellte daher für den erkennenden Senat eine öffentliche, erniedrigende Degradierung der Antragstellerin dar. Weiters wurden dadurch die Chancen der Antragstellerin auf einen neuen Job in einer anderen Bank deutlich verringert.

Innerhalb der Antragsgegnerin waren vor dem Zusammenschluss mit der R Frauen in Führungspositionen deutlich stärker vertreten, als dies heute der Fall ist. Während der Frauenanteil in Schweizer Banken mit 38,5% der Mitarbeiter/innen recht hoch erscheint²¹, sind sie auf der Ebene von CEOs und Verwaltungsrat praktisch nicht existent. Dieselbe Situation besteht im österreichischen Bankenwesen. Die Führungs- und Entscheidungsebene ist immer noch klar in männlicher Hand. Die Antragstellerin war Leiterin der wichtigen Abteilung Syndizierung, die ihren Posten verloren hat, da ihr männlicher Nachfolger nicht unter ihr als Stellvertreter arbeiten wollte. Anstatt sich nach einem anderen/r Kandidaten/in umzusehen, hat man die Antragstellerin von ihrem Posten entfernt. Zum damaligen Zeitpunkt wurde die Abteilung Syndizierung der W von ... nach ... verlegt. Es waren einige Mitarbeiter/innen auf der Suche nach einem neuen Arbeiter. Die freigewordenen Mitarbeiter/innen waren an sich nicht in einer solch starken Position, als dass sie bestimmte Posten hätten fordern können. Auf Grund der langjährigen Erfahrung des Senates I der GBK lässt sich immer noch feststellen, dass das „Up-graden“ bzw. der Verlust einer Führungsposition an eine Person des anderen Geschlechts zumeist – wie auch in diesem Fall – Frauen betrifft. Auf Grund der Größe des Unternehmens hätte die Antragsgegnerin durchaus die Möglichkeiten gehabt, die Situation anders zu lösen, als die Antragstellerin ihrer Führungsposition zu entheben. Der erkennende Senat hat im Verfahren nicht den Eindruck gewonnen, dass sich die Antragsgegnerin bemüht, der Antragstellerin eine andere gleichwertige Leitungsfunktion zu übertragen. Man hat vielmehr die Antragstellerin vor vollendete Tatsachen gestellt, dass sie ab 1. März 2008 nur Stellvertreterin der von ihr bisher geleiteten Abteilung ist. Ernsthaftige Bemühungen der Antragsgegnerin, der Antragstellerin eine gleichwertige Position in der Bank zu verschaffen, waren im Verfahren nicht erkennbar.

²¹ Bundesamt für Statistik, 2009

Eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin liegt daher vor.

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

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst.

Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung. Im vorliegenden Fall ist das s Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden.

Im Verlangen der GAW wurde der Antragsgegnerin vorgeworfen, dass man die Antragstellerin in Folge einerseits auf Grund der Intervention der GAW, andererseits auf Grund des Beharrens der Antragstellerin auf die Anrechnung von Vordienstzeiten und Zuerkennung des Titels „Abteilungsdirektorin“ gekündigt habe.

Die Antragstellerin hat während ihrer Befragung nochmals darauf verwiesen, dass sie als „wahren“ Beendigungsgrund ihr Beharren auf den gleichbehandlungsrelevanten Vorschriften sehe. Deshalb habe sie ihre Kündigung beim ASG Wien wegen Sozialwidrigkeit angefochten. Sie strebe an, wieder bei der Antragsgegnerin zu arbeiten. Sie sei immer an einer innerbetrieblichen Lösung interessiert gewesen, zu der es auf Grund der Kündigung ihrer Arbeitgeberin nicht mehr gekommen ist. Demgegenüber hat die Antragsgegnerin in ihrem Vorbringen stets den Vorwurf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung bestritten. Die Antragsgegnerin habe an sich nicht vorgehabt sich von der Antragstellerin zu trennen, sonst hätte man ihr nicht kurz zuvor eine Gehaltserhöhung gewährt. Es sei auch nicht Kultur des Hauses sich von langjährigen Mitarbeitern/innen auf eine solche Weise zu trennen. Es sei allerdings so gewesen, dass die Antragstellerin es emotional nicht verkraftet habe, nicht mehr Leiterin der Abteilung Syndizierung zu sein. Es gehe jedoch nicht um Befindlichkeiten in der Bank, sondern darum Geschäfte zu machen. Es habe sich durch das Verhalten der Antragstellerin das Klima in der Abteilung sichtbar verschlechtert. So habe die An-

tragstellerin bewusst versucht, Anweisungen von Herrn Mag. E zu „hintertreiben“. Sie habe versucht seine Anweisungen und Entscheidungen zu verhindern bzw. zu verweigern. Im Verfahren sei ihr auch von der Antragsgegnerin vorgeworfen worden, Euro ... Mio. nicht syndiziert zu haben. Außerdem sei der Antragstellerin beim Abschluss zu geringe Flexibilität vorgeworfen worden. Ihre Arbeitsleistung habe seit der Bestellung vom Herrn Mag. E massiv nachgelassen.

Im § 12 Abs. 12 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/in 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 GIBG vorliegt. Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten wirtschaftlichen Gründe konnten im Verfahren keine Bestätigung finden. Der erkennende Senat gewann im Ermittlungsverfahren den Eindruck, dass man der Antragstellerin mit der Gehaltserhöhung von Euro 10.000,- brutto/Jahr ein „Zuckerl“ zukommen hat lassen, damit sie keine weiteren Schwierigkeiten bezüglich ihrer Degradierung als Leiterin der Abteilung Syndizierung macht. Allerdings hat sich die Antragstellerin mit dieser Gehaltserhöhung nicht zufrieden gegeben, da sie immer noch deutlich unter dem Gehalt von Herrn Mag. E war, und sie gegen ihre Absetzung als Abteilungsleiterin weiterhin protestiert habe. Hätte die Antragstellerin einfach die Gehaltserhöhung angenommen und gegen ihre Degradierung nicht weiter protestiert, wäre sie heute wahrscheinlich noch bei der Antragsgegnerin beschäftigt.

In der mündlichen Befragung wurde von der Antragsgegnerin die Befürchtung vorgebracht, Herrn Mag. E auf Grund der Vorkommnisse mit der Antragstellerin wieder als Mitarbeiter zu verlieren. Außerdem sei die soziale Verantwortung der Antragsgegnerin gegenüber Herrn Mag. E zu berücksichtigen gewesen, da Herr Mag. E eine Familie habe. Deshalb habe man die Antragstellerin gekündigt. Die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist eine direkte Folge der geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Aus den von der Antragsgegnerin vorgebrachten Gründen lassen sich eindeutige geschlechtsspezifische Gründe der Antragsgegnerin ableiten. Die Aussagen der befragten Auskunftspersonen und den vorgelegten Unterlagen lassen keinen anderen Schluss zu. Mehrere Auskunftspersonen bestätigten übereinstimmend, dass die Antragstellerin ihre Arbeit immer tadellos und zur vollsten Zufriedenheit der Antragsgegnerin erledigt hat. Es war für den Senat I der GBK doch einigermaßen befremdlich, dass der Antragstellerin von der Antragsgegnerin die Anwendung eines standardisierten Syndizierungsvertrages vorgeworfen wurde. Das System der Syndizierung basiert laut einer dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlage auf vier Säulen. Eine dieser Säulen ist der standardisierte Syndizierungsvertrag. Es war daher unverständlich, wieso man der Antragstellerin in diesem Punkt ein Fehlverhalten bzw. mangelnde Flexibilität vorgeworfen hat. Auch der Vorwurf, dass die Antragstellerin Euro ... Mio. nicht syndiziert habe, wurde durch mehrere Auskunftspersonen entkräftet. Die Auskunftspersonen gaben in den Befragungen an, dass in der Abteilung Syndizierung unter der Antragstellerin ein gutes Arbeitsklima geherrscht hat. Dass in der Abteilung Syndizierung das Arbeitsklima auf Grund der Schwierigkeiten der Antragstellerin und einer ihrer Mitarbeiter/innen, und zwar Frau J, zeitweilig schlechter geworden ist, ergibt sich aus diesem Konflikt. Die Antragstellerin konnte dem erkennenden Senat glaubhaft vorbringen, dass sie auf Grund des pflichtwidrigen Verhaltens dieser Mitarbeiterin ihre Kündigung herbeiführen wollte. Der Vorstand sei diesbezüglich hinter ihr gestanden. Ansonsten habe es in ihrer Abteilung keine Probleme gegeben.

Im Verfahren konnte festgestellt werden, dass eine andere Mitarbeiterin, Frau K, nicht auf Grund der Antragstellerin die Abteilung gewechselt hat. Aus der Sicht des Senates I der GBK wurden diese Gründe nur vorgeschoben.

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

Abschließend möchte der Senat I der GBK sein Unbehagen bezüglich des Umganges des Betriebsrates bei der Antragsgegnerin hervorstreichen. Es ist nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG 1974) die Aufgabe des Betriebsrates, die Belegschaft zu vertreten. In §§ 89 ff ArbVG sind die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates geregelt. Der Betriebsrat hat weder etwas gegen die verschlechternde Versetzung noch etwas gegen die Kündigung einer langjährigen, verdienten Mitarbeiterin unternommen. Der Betriebsrat hat nur auf Grund der Informationen der Antragsgegnerin

entschieden, ohne aber selbst mit der Antragstellerin Kontakt aufzunehmen. Der Grund für das Nichteinschreiten des Betriebsrates war der Konflikt der Antragstellerin mit ihrer Mitarbeiterin, Frau J. Frau J dürfte einen starken Rückhalt im Betriebsrat haben, wodurch es letztlich zu einer Verstimmung des Betriebsrates gegenüber der Antragstellerin gekommen ist. Trotz alledem hätte der Betriebsrat seinen gesetzlichen Pflichten nachkommen müssen.

Aus der Sicht des Senates I der GBK wäre es dringend erforderlich, dass alle mit dem Personalwesen befassten Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin fortlaufend und umfassend bezüglich den Rechtsgrundlagen des Gleichbehandlungsrechtes geschult und aufgeklärt werden.

Weiters rät der Senat I der GBK der Antragsgegnerin dringend folgende Empfehlungen umzusetzen:

1. Die Antragsgegnerin wird aufgefordert, seine Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema einzureihen. Dieses objektive und nachvollziehbare Entgeltschema ist im Sinne der Transparenz allen Mitarbeitern/innen öffentlich zu machen.
2. Die individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und die Prämienverteilung an diese haben ebenso nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.
3. Das Auswahlverfahren ist transparent zu gestalten, um nachvollziehbare Qualifikationsvergleiche anzustellen und die Feststellungen über das Maß der jeweiligen Eignung zu begründen.
4. Stellenbesetzungen sind nach sachlichen, nachvollziehbaren Kriterien vorzunehmen. Es sind keine willkürlich scheinenden Argumente für die Personalentscheidungen heranzuziehen. Die Kriterien und deren Gewichtung sind bereits in der Ausschreibung festzulegen. In den Ausschreibungen sollte der Hinweis auf das Frauenförderungsgebot aufgenommen werden. Frauen sollen dadurch ausdrücklich aufgefordert werden, sich für Führungspositionen bei der Antragsgegnerin zu bewerben.

Wien, 9. Februar 2010

Dr.in Mag.a Sabine Stvan-Jagoda

Stellvertretende Vorsitzende des Senates I der GBK