

**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 22. September 2009 über die am 17. Jänner 2007 von Amts wegen für **Frau Mag.<sup>a</sup> A** vorgenommene 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), durch die Arbeitgeberin, **X GmbH**, 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:

**Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau Mag.<sup>a</sup> A durch ihre Arbeitgeberin, X GmbH, auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.**

Entscheidungsgründe:

Der Senat I der GBK hat am 17. Jänner 2007 in oben angeführter Sache von Amts wegen eine Überprüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebots durch eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorgenommen. Die Anwältin für Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt führte zunächst informelle Verhandlungen und wurde in weiterer Folge von Senat I der GBK mit einem Ermittlungsauftrag betraut.

Im Ermittlungsergebnis der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass mit dem Schreiben vom 2.4.2007 die GAW dem Ermittlungsauftrag der Gleichbehandlungskommission nachgekommen sei.

Im darauffolgenden Schreiben der X GmbH vom 19.4.2007 sei darauf verwiesen worden, dass die Antragstellerin, Frau Mag.<sup>a</sup> A, einen innerbetrieblichen Weg wählen solle, wenn ihrer Ansicht nach keine korrekte Einstufung vorliege.

Am 4.9.2007 sei ein weiterer Brief der GAW ergangen, worin die GAW noch einmal auf das anhängige Verfahren hingewiesen und festgehalten habe, dass dieses zugunsten eines innerbetrieblichen Lösungsweges vorab nicht durchgeführt werde. Die GAW sei von der Antragstellerin außerdem gebeten worden, sie weiterhin zu unterstützen. Daher seien auch Terminvorschläge seitens der GAW gemacht worden.

Daraufhin sei die GAW von der Personalchefin der X GmbH, Frau Dr.<sup>in</sup> B kontaktiert worden. Diese habe telefonisch mitgeteilt, dass ein Gespräch nicht zielführend sei und erläuterte den nun innerbetrieblich zu beschreitenden Weg:

Zunächst werde eine Arbeitsplatzbeschreibung vorgenommen. Diese würde mit Herrn Gruppenleiter (GL) Ing. Mag. C, ... welcher von Frau Dr.<sup>in</sup> B als "Vorgesetzter" bezeichnet worden sei, abgestimmt. In weiterer Folge würde ein internes paritätisch besetztes Gremium der X GmbH eine Stellenbewertung vornehmen.

Am 21.3.2008 richtete die GAW ein weiteres Schreiben an die Antragsgegnerin, X GmbH, mit dem Ersuchen um einen Bericht zum Stand des innerbetrieblichen Prozesses.

Daraufhin sei mitgeteilt worden, dass es zu einer Bewertung des Arbeitsplatzes von Frau Mag.<sup>a</sup> A und von Frau Mag.<sup>a</sup> D, der unmittelbaren Arbeitskollegin von Frau Mag.<sup>a</sup> A gekommen sei. Das Bewertungsgremium sei auf Empfehlung der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin zum Schluss gekommen, dass keine neue Einstufung der Stellen angebracht sei und Frau Mag.<sup>a</sup> A, sowie Frau Mag.<sup>a</sup> D weiterhin dem KV2NI unterliege.

Nach Gesprächen sowohl mit der Personalabteilung als auch mit dem Betriebsrat sei bei der GAW der Eindruck entstanden, dass die Antragsgegnerin der Meinung sei, für die Arbeitnehmerin nicht mehr zuständig zu sein. Vielmehr sei durch die räumliche Veränderung im März 2006 „Y“ Ansprechpartnerin. Verwiesen werde immer wieder an den „Vorgesetzten“, GL Ing. Mag. C, der sich seinerseits allerdings ebenfalls als nicht zuständig erachtet habe. Es werde festgehalten, dass sich an den Parteien des Arbeitsvertrages (X GmbH/Frau Mag.<sup>a</sup> A) nach den der GAW vorliegenden Informationen nichts geändert habe.

Der GAW erscheint es nach weiterer eingehender Beratung der Antragstellerin weiterhin glaubhaft, dass sie bei der Festsetzung des Entgelts im Vergleich zu Herrn E, MSc auf Grund des Geschlechts diskriminiert wird.

Es stehe außer Frage, dass sich durch die Übersiedlung von Mag.<sup>a</sup> A, Mag.<sup>a</sup> D und Herr E, MSc im März 2006 in „Y“ an der Vertragspartei X GmbH für die Arbeitneh-

mer/innen nichts geändert habe. Weder die Antragstellerin noch Frau Mag.<sup>a</sup> D hätten einen Dienstvertrag mit „Y“ abgeschlossen. Ihnen sei von einer Überlassung ihrer Arbeitskraft an „Y“ ebenso nichts bekannt.

Vielmehr sollten sie im März 2008 einen „Bewerbungsbogen zur Aufnahme“ unterschreiben. Dies sei sowohl von der Antragstellerin als auch von Frau Mag.<sup>a</sup> D unter Hinweis darauf verweigert, dass sie ihre Dienstverhältnisse weiterhin mit der Antragsgegnerin aufrecht erhalten möchten.

Über die Gründe dieser Übersiedlung seien die Beteiligten im Unklaren. Jedenfalls stehe die Übersiedlung im zeitlichen Zusammenhang mit dem Vorwurf der sexuellen Belästigung gegen Herrn E, MSc. Die Antragsgegnerin habe so im Hinblick auf Arbeitgeber/innenabhilfemaßnahmen eine räumliche Trennung herbeiführen können.

Es könne somit nur davon ausgegangen werden, dass das Dienstverhältnis weiterhin zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin bestehe.

Kurz nach der Übersiedlung, auch im Zuge des Ausscheidens von Herrn E, MSc aus der X GmbH sei es jedoch zu einer Veränderung der Aufgabenbereiche der Antragstellerin gekommen.

Zunächst seien Arbeitsplatzbeschreibungen von Herrn E, MSc aus 2005 vorgelegt worden. Die Stelle sei mit der Überstellung in „Y“ 2006 keiner Neubewertung unterzogen worden, obwohl sein faktischer Aufgabenbereich eingeschränkt wurde. Er habe während der Tätigkeit in „Y“ keine Budgetverantwortung inne gehabt und habe keine Bescheide erlassen können. Außerdem habe er keine Leitungsfunktion mehr inne gehabt und sei mit der Antragstellerin sowie Frau Mag.<sup>a</sup> D gleichgestellt gewesen. Herr E, MSc sei zunächst in der Entlohnungsgruppe 7 und bei seinem Austritt in 8 eingestuft gewesen. Sein Bruttolohn habe sich auf ca. € 5.500 belaufen.

Laut der Arbeitsplatzbeschreibung vom 10. Dezember 2007 sei die Antragstellerin in der Entlohnungsgruppe 6 eingestuft und erhalte ein Bruttolohn von € 3.600.

Auf der Ebene der offiziellen Stellenbeschreibungen sei es daher nur möglich, das Anforderungsprofil der Antragstellerin von 2007 mit jenem von Herrn E; MSc von 2005 zu vergleichen.

Am Ende jedes Tätigkeitsbereichs würden sich die Prozentangaben, drei Monate nach Eintritt ,bei Bewährung finden. Die Prozentangaben der einzelnen Tätigkeitsbereiche von Herrn E, MSc seien nach März 2006 nicht mehr dem wahren Inhalt der Tätigkeit entsprechend gewesen.

Im Bereich des geforderten Fachwissens gebe es abgesehen von der Ausbildung und der bei Herrn E verlangten mindestens fünfjährigen Praxis keine Unterschiede. Die Antragstellerin habe ein abgeschlossenes Universitätsstudium, wohingegen Herr E eine postgraduale Ausbildung als Qualitätsmanager absolviert habe. Ob er die für seine Stelle erforderliche Ausbildung im Auditbereich habe, sei nicht bekannt.

Im Bereich des Managementwissens und des Umgangs mit Menschen seien die Anforderungsprofile komplett identisch.

Auch bei den Denkleistungen würden sich dieselben Anforderungen finden.

Im Verantwortungsbereich würden bei der Antragstellerin einzelne umfasste Unternehmen aufgezählt, wohingegen bei Herrn E nur die betreuten Flughäfen sowie die von ihm bedienten Fluggesellschaften und die damit in Verbindung stehenden Dienstleister/innen erwähnt werden.

Die notwendigen Tätigkeiten im Rahmen des Qualitätskontrollprogramms würden bei der Antragstellerin sogar über jene des Herrn E, MSc hinausgehen. Die Antragstellerin sei zusätzlich für den Aufbau und die Weiterentwicklung des österreichischen Qualitätskontrollprogramms, die Koordinationen desselben mit „Y“ und das selbständige Verfassen des Qualitätskontrollberichtes zuständig.

Im Bereich der Prüfer/innen stehe laut Arbeitsplatzbeschreibung von Herrn E, MSc, diesem ein größeres Tätigkeitsfeld zu. Das sei allerdings seit März 2006 nicht mehr der Fall, weil diese Tätigkeiten nun von der Antragstellerin selbstständig wahrgenommen und durchgeführt werden würden (unter anderem die Auswahl und Nominierung von externen Prüfern/innen und die Erteilung der Aufträge zur Durchführung der Überprüfungsmaßnahmen).

Bei den Tätigkeiten werde gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung zwischen Überprüfungsmaßnahmen in Frau Mag.<sup>a</sup> A's Bereich und „Audits“ bei Herrn E, MSc unterschieden. Das seien allerdings idente Tätigkeitsbereiche (Überprüfungsmaßnahme ist der Überbegriff für Audits, Inspektionen, Tests, etc.). Die Antragstellerin habe somit denselben Tätigkeitsinhalt wie Herr E, MSc gehabt. Sie sei von ihm seit März 2006 in keiner Weise angeleitet worden, und sei in diesem Bereich selbstständig gewesen, was Leitung und Planung anbelangt habe.

Im Rahmen des Mängelbehebungsverfahrens habe die Antragstellerin selbstständig das Auswerten und Beurteilen der Prüfungsberichte vorzunehmen gehabt, während Herr E, MSc die Leitung, Kontrolle und Überwachung des Mängelbehebungsverfahrens

rens oblegen sei. Dies seien idente Inhalte mit einer unterschiedlichen Bezeichnung. Seit März 2006 habe er diese Tätigkeiten nicht mehr durchgeführt.

Die Antragstellerin sei gemeinsam mit Frau Mag.<sup>a</sup> D für die Administration und für juristische Angelegenheiten zuständig gewesen. Herr E, MSc sei dafür gemäß seiner Stellenbeschreibung für die Budgetplanung und die Mitarbeiterinnenführung verantwortlich gewesen. Diese Tätigkeiten habe er seit März 2006 allerdings nicht mehr ausgeführt.

Zusätzlich sei die Antragstellerin noch als Security-Expertin national und international in mehreren Arbeitsgruppen und Ausschüssen sowie als Inspektorin im Einsatz gewesen.

Die Gleichartigkeit und -wertigkeit von Arbeitsleistungen ergebe sich durch einen Gesamtvergleich, und sei zu bejahen, wenn die überwiegenden Arbeitsvorgänge übereinstimmen würden. Das sei im vorliegenden Fall nach Auffassung der GAW der Fall. Der wahre Gehalt der ausgeübten Tätigkeit sei für einen Vergleich der Festsetzung des Entgelts heranzuziehen, und nicht die Anforderungsprofile (die sich jedoch, wie oben erörtert, auch weitgehend decken) oder die kollektivvertragliche Einstufung.

So habe Herr E, MSc selbst in seiner Befragung vor der GBK am 17.01.2007 ausgesagt, dass die Antragstellerin entgegen ihrer ursprünglichen Stellenbeschreibung immer selbständig Qualitäts- und Sicherheitsprüfungen sowie auch Audits durchgeführt und koordiniert habe. Ebenso habe Herr E, MSc angegeben, dass die Antragstellerin seit März 2006 (Umsiedelung in „Y“) de facto seine Arbeit mache und er nur noch für die kleinen Flughäfen zuständig sei, obwohl offiziell noch alles seinem Verantwortungsbereich unterliege. Herr E, MSc habe seine Einstufung behalten, obwohl er ab der Übersiedlung einen eingeschränkten Aufgabenbereich gehabt habe und nicht mehr der Vorgesetzte von Frau Mag.<sup>a</sup> A und Frau Mag.<sup>a</sup> D gewesen sei. Der Senat I der GBK hat daher eine Prüfung von Amts wegen aufgenommen.

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

Wie im Schreiben vom 31. März 2008 bereits festgehalten, habe das paritätisch besetzte Bewertungsgremium der Antragsgegnerin am 3. März 2008 eine Neubewertung der von der Antragstellerin und Frau Mag.<sup>a</sup> A besetzten Stellen ... vorgenommen.

Diese Bewertung sei auf Basis der damals vorliegenden (aktualisierten) Stellenbeschreibung vom 10. Dezember 2007 und der Informationen aus einer Befragung des direkten Vorgesetzten, Herrn GL Ing. Mag. C, durchgeführt worden.

Laut der Angaben von Herrn GL Ing. Mag. C sei für die Ausübung der Stelle kein Hochschulstudium erforderlich. Die Stelleninhaber/innen dürften keinerlei Bescheide unterzeichnen und hätten auch keine Budgetverantwortung. All dies obliege ihrem Vorgesetzten, Herrn GL Ing. Mag. C. Der – durch das Ausscheiden von Herrn E, MSc – geänderten hierarchischen Eingliederung sei punktemäßig Rechnung getragen worden, was aber zu keiner Umstufung geführt habe. Die Stellen seien daher weiterhin in KV2/VI verblieben.

Für die Antragsgegnerin habe sich bis dato an dieser Sachlage nicht geändert.

In der Antragsgegnerin würden die Bewertungen von Stellen des KV2 nach dem System von Hay erfolgen. Diese Bewertungen würden unabhängig von der Person, die dahinter stehe, durchgeführt. Es werde immer die Funktion und nicht der/die Inhaber/in der Funktion bewertet.

Die Bewertung sei auch immer in Relation zum Stellenwert anderer Funktionen (Führungskraft, Kollegen/Kolleginnen auf gleicher Ebene) zu betrachten.

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:

Da die Antragsgegnerin sowohl gegenüber der Antragstellerin, als auch gegenüber der GAW, ihre Arbeitgeberfunktion bestritten hat, wurde von Senats I der GBK bei „Y“ angefragt, um die Zuständigkeit des Senates I der GBK zu klären. „Y“ hat Senat I der GBK mitgeteilt, dass die Antragstellerin im Rahmen eines mit der Antragsgegnerin geschlossenen Arbeitsleihvertrages in „Y“ tätig ist. Die Antragstellerin ist somit weiterhin Arbeitnehmerin der Antragsgegnerin, folglich liegt eine Zuständigkeit des Senates I der GBK gemäß § 1 GIBG iVm § 1 GBK/GAW-G vor.

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 GmbH, ist Folgendes anzumerken:

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 an (Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl., S. 238). Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in 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 zur Verfügung stellen 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 wahrscheinlich 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.

Voraussetzung, um zu überprüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet wird, ist die Nachvollziehbarkeit des Entlohnungssystems und seiner einzelnen Entgeltbestandteile. Hierzu 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 angewandt wird (EuGH-Urteil vom 27.5.2004, Rs. C-285/02 – „Elsner-Lakenberg“). 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 Arbeitnehmer/innen bekannt gemacht werden. Objektive Rechtfertigungsgründe für eine systematische Benachteiligung von Frauen durch ein völlig undurchschaubares Entlohnungssystem hat der/die Arbeitgeber/in zu beweisen (Tomandl „Arbeitsrecht I“ 5. Aufl., S. 241).

Im Verlangen der GAW wurde vorgebracht, dass die Antragstellerin mit der Übersiedlung in „Y“ die gleiche bzw. eine gleichartige Tätigkeit wie Herr E, MSc ausgeübt habe. Daneben habe es auch einen inhaltlichen Anstieg im Aufgabenfeld der Antragstellerin gegeben, ohne dass sich dies in einer Höherbewertung ihrer Tätigkeit niedergeschlagen habe. Obwohl die Vorgesetztenfunktion nicht mehr von Herrn E, MSc ausgeübt worden sei, sei dieser von der Entlohnungsgruppe 7 sogar in die höhere Entlohnungsgruppe 8 umgestuft worden. Die Neubewertung ihres Arbeitsplatzes habe trotzdem nicht zu einer Umstufung geführt.

Es stellt sich nun die Frage, ob diese von der Antragsgegnerin vorgenommene Einstufung eine Entgeltdiskriminierung darstellt.

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.

Die Antragstellerin ist für die Antragsgegnerin als ...Security Managerin tätig. Ihr Arbeitsplatz wurde von der paritätisch besetzten Bewertungskommission (je zwei Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter/innen) trotz einer neuen Arbeitsplatzbeschreibung vom 10. Dezember 2007 nicht höher eingestuft. Die neue Arbeitsplatzbeschreibung ist vom neuen unmittelbaren Vorgesetzten der Antragstellerin, Herrn GL Ing. Mag. C, abgefasst worden.

Nach den glaubhaften und objektiv nachvollziehbaren Angaben der Antragstellerin, die durch Aussagen der Auskunftspersonen bestätigt worden sind, hat die Antragstellerin seit März 2006 die gleichen und gleichartigen Tätigkeiten wie die männliche Vergleichsperson, Herrn E, MSc, ausgeübt. Sie ist als ... Security Managerin mit der Durchführung von Überprüfungsmaßnahmen sowie deren Leitung und Planung befasst. Außerdem ist die Antragstellerin sowohl mit der Durchführung des Mängelhebungsverfahrens als auch mit der Durchführung von ... bzw. mit der Berichterstattung beauftragt.

Im Laufe des Verfahrens ergab sich, dass die Antragstellerin zum Teil höherwertige Tätigkeiten als die männliche Vergleichsperson ausgeübt hat. Nach der Versetzung in „Y“ war Herr E, MSc, unter anderem nur mehr für ... im Bereich Security zuständig. Demgegenüber ist die Antragstellerin im Bereich Security für ... (d.h. internationale ...) zuständig. Tatsächlich hat die Vergleichsperson nach Angaben der befragten Auskunftspersonen nur noch ... gemeinsam mit einem Kollegen ... überprüft.

Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung hätte die Antragsgegnerin darlegen müssen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist, oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Die Antragstellerin wurde jedoch auch nach der neuerlichen Bewertung durch die Antragsgegnerin weiterhin in die Entlohnungsgruppe 6 eingereiht. Durch die vorgenommene Einstufung hat die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn E, MSc, der in Entlohnungsgruppe 8 eingereiht war, zu einem geringeren Grundgehalt gearbeitet. Hinzu kommt, dass es mit der Übersiedlung in „Y“ zu einem inhaltlichen Anstieg in ihrer Tätigkeit gekommen ist, ohne dass sich dies in einer Aufwertung des Arbeitsplatzes ausgedrückt hätte. Die Auffassung des erkennenden Senates wird auch durch die Tatsache, dass die Stelle des ehemaligen Vorgesetzten nach dessen Ausscheiden nicht wieder nachbesetzt worden ist, bestätigt. Seine Aufgaben sind auf die Antragstellerin und ihre Arbeitskollegin, Frau Mag.<sup>a</sup> D, aufgeteilt worden.

Die von der Antragsgegnerin vorgebrachten Gründe für die schlechtere Bezahlung der Antragstellerin konnten gegenüber dem Senat I der GBK nicht glaubhaft nachgewiesen werden. Vielmehr wurde die Ansicht des erkennenden Senates durch das Schreiben der Antragsgegnerin vom 26. März 2008 bzgl. der Neubewertung ihres

Arbeitsplatzes an die Antragstellerin bestätigt, in dem unter anderem folgendes mitgeteilt wurde:

Das Managementwissen wurde durch die Notwendigkeit zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Bereiche höher bewertet als auf solchen Stellen üblich (...). Dem Wegfall einer hierarchischen Ebene durch den Austritt von Herrn E, MSc wurde durch eine Erhöhung der Bewertung der Handlungsfreiheit der Stelleninhaberin (= Antragstellerin) Rechnung getragen. Die Stelle der Antragstellerin zeichnet sich durch die Bereitstellung von Spezialwissen aus. Es zeigt sich das Profil einer sehr handlungsorientierten Stelle.

Es ist nicht die Aufgabe des Senates I der GBK zu überprüfen, in welche konkrete Verwendungsgruppe die Antragstellerin einzuordnen ist. Es soll lediglich überprüft werden, ob die von der Antragsgegnerin vorgenommene Bewertung des Arbeitsplatzes transparent, durch objektive Fakten untermauert und sachlich nachvollziehbar ist. Es ist der Antragsgegnerin mit ihrem Vorbringen nicht gelungen, den Senat I der GBK zu überzeugen, dass das Entgelt nach objektiven und transparenten Kriterien festgesetzt wird. Anhand der Angaben der befragten Auskunftspersonen und der vorliegenden Unterlagen ist von einer Gleichwertigkeit der Tätigkeit der Antragstellerin als ... Security Managerin mit der Tätigkeit als ... Safety Manager/in auszugehen. ... Security Manager/innen und ... Safety Manager/innen befassen sich beide mit dem Bereich Sicherheit .... Die Antragstellerin führt wie die ... Safety Manager/innen ... bzw. Mängelbehebungsverfahren durch. Der Aufgabenbereich unterscheidet sich lediglich dadurch, dass sich die ... Safety Manager/innen mit der technischen ... Sicherheit ... beschäftigen, wohingegen sich ... Security Manager/innen mit der persönlichen Sicherheit ... befassen. Beide Tätigkeiten stellen reine Experten/innenfunktion ohne Budget- und Personalverantwortung dar. Innerhalb der Antragsgegnerin ist der Großteil der ... Safety Manager/innen männlich und in der Entlohnungsgruppe 7 eingereiht, wohingegen zwei Mitarbeiterinnen (darunter die Antragstellerin) der Antragsgegnerin die Tätigkeit als ... Security Managerinnen in der Entlohnungsgruppe 6 ausüben.

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

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 vertretenen Interessenvertretungen 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 Senates I der GBK gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** der Antragsgegnerin, X GmbH, erteilt und diese aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden:

1. Umstufung der Antragstellerin, Frau Mag.<sup>a</sup> A, in eine höhere Entlohnungsgruppe,
2. Nachzahlung des Differenzbetrages ab März 2006,
3. die Leistung eines angemessen, immateriellen Schadenersatzes gemäß § 12 Abs. 2 GIBG an die Antragstellerin, Frau Mag.<sup>a</sup> A, zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung auf Grund der vorliegenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GIBG.

Senat I weist überdies darauf hin, dass die Einstufung in eine höhere Verwendungsgruppe von Herrn E, MSc, nachdem Senat I im Prüfungsergebnis GBK I/41/05 eine sexuelle Belästigung gegenüber der Antragstellerin festgestellt hat, nicht im Einklang mit dem GIBG steht.

Wien, 22. September 2009

Mag.<sup>a</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK