

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. November 2011 über das am 7. Jänner 2010 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Dr.ⁱⁿ A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß **§ 3 Z 4 GIBG**, bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG** durch die Arbeitgeberin, **X GmbH (Antragsgegnerin)**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Dr.ⁱⁿ A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass Frau Dr.ⁱⁿ A nicht auf Grund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

3. Der Senat I der GBK kommt weiters zur Ansicht, dass Frau Dr.ⁱⁿ A nicht auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
4. Der Senat I der GBK gelangt weiters zur Auffassung, dass Frau Dr.ⁱⁿ A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältniss gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
5. Der Senat I der GBK kommt weiters zur Ansicht, dass Frau Dr.ⁱⁿ A nicht auf Grund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von Oktober 2007 bis 31. Oktober 2009 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei.

Die Antragstellerin verfüge über eine Ausbildung als Ärztin für ... mit mehrjähriger Berufserfahrung, sie sei zuvor auch bei der Y GmbH beschäftigt gewesen.

Sie sei über Z, einem Headhunter, der auf den Pharmabereich spezialisiert sei, der Antragsgegnerin als ideale Kandidatin vorgestellt worden. Beim ersten Gespräch mit Frau B von Z sei der Antragstellerin in Aussicht gestellt worden, dass sie mit einem Bruttogehalt von 4.800,- Euro rechnen könne. Ein Dienstwagen sei von der beauftragten Personalberaterin als unbedingt zu einer derartigen Position gehörend dargestellt worden.

Die Antragstellerin habe in weiterer Folge ein Assessment-Center der Antragsgegnerin in Deutschland durchlaufen und dort Gespräche mit dem damaligen Personalchef sowie der medizinischen Leitung geführt. Nach ausgezeichneten Ergebnissen sei es in weiterer Folge zu einem Endgespräch zwecks Vertragsunterzeichnung mit dem nunmehrigen Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herrn C, MBA, gekommen. Über Gehalt und sonstige Arbeitsbedingungen sei nur mit ihm gesprochen worden.

Letztendlich sei ihr von Herrn C, MBA ein Einstiegsgehalt von nur 3.900,- Euro angeboten worden. Herr C, MBA habe argumentiert, dass der von der Headhunterin ins Spiel gebrachte Betrag die Prämie enthalten würde. Die Antragstellerin sei ebenfalls

in das Prämiensystem einbezogen gewesen. Einen Dienstwagen habe sie nicht erhalten. Er habe hierzu mitgeteilt, dass es nur wenige Dienstreisen geben werden würde und sie mit ihm oder einem Arbeitskollegen, Herrn Dr. D, mitfahren könne. Er habe argumentiert, dass Herr Dr. D deswegen einen Dienstwagen erhalten habe, weil er in einem viel höheren Maß zu Dienstreisen herangezogen werden würde. Es sei ihr auch vermittelt worden, dass zukünftig ein Aufstieg in eine Leitungsfunktion möglich wäre.

Das Einstiegsgehalt habe ungefähr dem entsprochen, was die Antragstellerin zuletzt bei Y im Jahr 2004 erhalten gehabt habe.

Die Antragstellerin sei als Medical & Regulatory Managerin in ... und für den Bereich ..., zuständig für zunächst vier Produkte, ab März 2009 für fünf Produkte, angestellt worden. Der sehr umfangreiche Arbeitsinhalt sei branchenuntypisch. Der Bereich „Medical“ umfasse beispielsweise Schulung, Training, Ärztekontakte, Zusammenarbeit mit dem Marketing, Produkt-Know-how, der „Regulatory“ Bereich konzentriere sich auf das Controlling, beispielsweise die Arzneimittelüberwachung, die Unterstützung aller regulatorischen Angelegenheiten und das Qualitätsmanagement, bei dem Standard Operation Procedures entwickelt und überwacht werden würden. Normalerweise seien dafür mindestens zwei getrennte Stellen vorgesehen.

Einige Monate zuvor sei Herr Dr. D als Brandmanager, eine Marketingposition, eingestellt worden. Herr Dr. D sei Absolvent der Wirtschaftsuniversität. Dieser habe auf der Marketingseite die Produkte „gespiegelt“, die auch in der Verantwortung der Antragstellerin gelegen seien.

Die Antragstellerin habe auf Grund eines Gesprächs mit Herrn Dr. D feststellen müssen, dass dieser offenbar mehr verhandeln habe können als sie und somit über ein höheres Grundgehalt verfüge. Herr Dr. D verfüge außerdem über einen Dienstwagen.

Die Antragstellerin habe 2008 eine Erhöhung ihres Grundgehalts von 200,- Euro und im April 2009 eine von 100,- Euro erhalten. Nach den der GAW vorliegenden Informationen würden ca. 95,- Euro den kollektivvertraglich vorgesehenen Erhöhungen entsprechen.

Entgegen der Angaben bei der Vertragsunterzeichnung hätten die Dienstreisen stetig zugenommen. Ab Herbst 2008 sei die Antragstellerin zu drei bis vier Dienstreisen pro Monat angewiesen worden. Die Antragstellerin habe in weiterer Folge mehrmals er-

folglos die ungleiche Behandlung in Bezug auf den Dienstwagen zu Herrn Dr. D urgiert.

Herr Dr. D habe sich seit 2009 im Eliteprogramm des X Konzerns befunden. Die Antragstellerin sei entgegen dem bei der Einstellung in Aussicht gestellten Möglichkeiten eines beruflichen Aufstieges nicht in diese Ausbildung einbezogen worden. Angesprochen darauf habe sie von Herrn C, MBA die Auskunft erhalten, dass die Entscheidung vom Mutterkonzern in ... getroffen worden wäre und Herr C, MBA sie ebenfalls vorgeschlagen hätte.

Am 18. Juni 2009 habe Herr C, MBA der Antragstellerin mitgeteilt, dass er noch Kapazitäten bei ihr sehen würde, da Herr Dr. D überlastet wäre. Er habe angekündigt, Arbeitsagenden von Herrn Dr. D in ihren Bereich zu verschieben. In weiterer Folge sei Herr Dr. D zum Marketing & Sales Leiter bestellt worden. Am 23. Juni 2009 sei die Beförderung offiziell verkündet worden, die Antragstellerin sei an diesem Tag nicht anwesend gewesen und habe davon zufällig bei einem Gespräch am 25. Juni 2009 von einer Sekretärin, Frau E, erfahren. Weiters habe sie erfahren, dass Herr Dr. D nicht mehr für den Bereich ... zuständig sein würde.

Sie habe am 23. Juni 2009 eine Einladung von Herrn C, MBA per Lotus Notes zu einer Besprechung bezüglich Arbeitsumverteilung für 6. Juli 2009 erhalten. Auf Grund der schwierigen Gehaltsverhandlungen (mehrere Gespräche seit April 2008) sei der Antragstellerin klar gewesen, dass die Übernahme von Agenden aus dem Brandmanagement keinesfalls mit einer gehaltlichen Verbesserung verbunden sein würde.

Daraufhin habe sie am 26. Juni 2009 ein Mail verfasst, in dem sie wiederum darauf Bezug genommen habe, dass die Arbeitsagenden zusammen mit den Dienstreisen noch einmal verstärkt werden würden und sie immer noch nicht über einen Dienstwagen verfüge.

Am 29. Juni 2009 hätte die Antragstellerin eine Dienstreise antreten sollen. Sie habe die Möglichkeit gehabt mit einem Arbeitskollegen, Herrn F, mitzufahren, der sie von ... kommend in der Früh abholen habe sollen. Am Freitag, den 26. Juni 2009 habe die Antragstellerin ein SMS von Frau G erhalten – offenbar im Auftrag von Herrn C, MBA –, dass sie rechtzeitig um 9 Uhr fahren sollten. Auch Herr F habe der Antragstellerin berichtet, dass er am selben Freitag ebenfalls von Herrn C, MBA die Anweisung erhalten hätte, sie unbedingt gegen 9 Uhr morgens abzuholen.

Völlig unerwartet sei die Antragstellerin am Montag früh als auf von ihr als sehr brüskierend empfundene Weise vor dem ganzen Team von Herrn C, MBA aufgefordert worden, bei der Wochenbesprechung anwesend zu sein. Herr F habe ebenfalls warten müssen und die Dienstreise habe entgegen der vorangegangenen Anweisung erst um halb 11 angetreten werden können. Da Herr C, MBA am Ende dieser Besprechung Bezug auf das obenerwähnte Mail und ein weiteres Mail der Antragstellerin genommen habe, in dem sie festgehalten habe, dass sie sich über den übermäßigen Anfall von Dienstreisen (der durch weitere Übernahmen von Arbeitsagenden von Herrn Dr. D noch verstärkt werden würde) beschwert habe, bestehe Grund zu der Annahme, dass diese Vorgehensweise wohl durch die Beschwerden der Antragstellerin motiviert gewesen sei. Es seien weitere Vorhaltungen bezüglich Weigerung der Benutzung eines Blackberrys sowie Weigerung der Teilnahme an einer diesbezüglichen Schulung ausgesprochen worden, welche die Antragstellerin zurückweise. Die Antragstellerin habe am 3. Juli 2009 einen Krankenstand gemeldet und sei mit 8. Juli 2009 gekündigt worden.

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

Das Vorbringen der Antragstellerin werde zur Gänze bestritten, sofern es nicht im Folgenden ausdrücklich außer Streit gestellt werde.

Die Antragsgegnerin sei eine Tochtergesellschaft des ... Pharmakonzerns X, die einen Großhandel mit Pharmaprodukten betreibe und erst seit ... (zunächst als Zweigniederlassung, nunmehr als eigenständige Tochtergesellschaft) in ... tätig sei.

Vorauszuschicken sei, dass auf Grund des erst kurzen Bestehens der Antragsgegnerin und der in der jüngeren Vergangenheit noch im Aufbau befindlichen Strukturen die Anforderungen an das (mittlere) Management im Hinblick auf Kundengewinnung und Mandantenkontakte insofern anders gestaltet seien, als bei lang etablierten Unternehmen; es sei nämlich eine wesentlich pro-aktivere Herangehensweise des Managements im Hinblick auf Kundengewinnung und Kontaktpflege notwendig, um möglicherweise erst ansatzweise vorhandene Kontakte aufzubauen, die den Erfolg des Unternehmens auch langfristig sichern sollten. Dies verlange offene, geradezu extrovertierte Mitarbeiter/innen, die den Außenkontakt nicht scheuen würden. Die

Antragstellerin habe bereits diese Grundvoraussetzung, wie noch ausgeführt werde, (leider) nicht erfüllt.

Die Antragstellerin sei vom 3. Oktober 2007 bis 31. Oktober 2009 bei der Antragsgegnerin als sogenannter „Medical and Regulatory Manager“ beschäftigt gewesen. Der Medical Manager sei der (fachliche) Ansprechpartner für medizinische Sachfragen. Seine Aufgabe bestehe darin, den Verkaufsleiter und das übrige Management mit den notwendigen medizinischen Informationen auszustatten, eventuelle Kundenanfragen aus medizinischer Sicht zu beantworten und entsprechende Fachtrainings durchzuführen. Die Antragstellerin sei daher u.a. verpflichtet gewesen, an den relevanten Fachkongressen teilzunehmen und die Kongressteilnehmer/innen (= meistens Mediziner/innen, somit Sachexpertinnen/-experten in ihrem Bereich) über die jeweiligen Produkte der Antragsgegnerin im Detail aufzuklären und für Rückfragen zur Verfügung zu stehen. Auch hier sei eine pro-aktive Herangehensweise an die Kongressteilnehmer/innen notwendig; man müsse diese von sich aus ansprechen und die notwendigen Informationen zur Verfügung stellen. Da das Geschäft der Antragsgegnerin letztlich im Verkauf von Pharmaprodukten liege, könne man die Aufgabe der Antragstellerin als Medical Manager zusammenfassend so definieren, dass sie das Unternehmen – insbesondere den Verkauf – mit ihrer Fachexpertise aus medizinischer Sicht betreuen sollte.

Die Antragstellerin sei ebenfalls als Regulatory Manager bei der Antragsgegnerin tätig gewesen. Dieser Aufgabenbereich umfasse insbesondere die Prüfung der Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben, der Administration der Zulassung von Pharmaprodukten und der Überprüfung bzw. Sicherstellung der Arzneimittelsicherheit nach den gesetzlichen Bestimmungen. Ihre Aufgabe als Regulatory Manager habe weiters umfasst, die Ost-Expansion der Antragsgegnerin (nach Ungarn, Tschechien und der Slowakei) aus regulatorischer Sicht zu unterstützen.

Wie im Folgenden zu zeigen sein werde, habe die Antragstellerin ihre Aufgaben leider nicht zur vollen Zufriedenheit der Antragsgegnerin ausgeübt.

Zum Werdegang der Antragstellerin sei auszuführen, dass sie vor ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin überhaupt keine Erfahrung (weder von ihrer Ausbildung her, noch beruflich) als Regulatory Manager aufgewiesen habe. So habe sie z.B. unzureichende Kenntnisse zum Thema Arzneimittelsicherheit gehabt. Das notwendige Wissen habe sie sich erst durch Besuche von entsprechenden Lehrveranstaltungen, die von der Antragstellerin organisiert und bezahlt worden seien, aneignen müssen.

Im Bereich Medical Management habe die Antragstellerin zwar eine entsprechende Berufserfahrung aufgewiesen, allerdings habe sie zum Zeitpunkt des Beginns ihres Dienstverhältnisses zur Antragsgegnerin für eine Dauer von rund drei Jahren nicht mehr in diesem Bereich gearbeitet gehabt, sondern habe im Zeitraum 2005 bis 2007 die Dauervertretung von zwei Arztpraxen für Allgemeinmedizin innegehabt. Auch in diesem Bereich habe die Antragstellerin daher keine unmittelbare Praxiserfahrung gehabt.

Aus diesen Gründen – nämlich keine Kenntnisse als Regulatory Manager und somit die Notwendigkeit eines „Trainings-on-the-job“ bzw. keine durchgehende Berufstätigkeit als Medical Manager – sei ihr ein Grundgehalt von monatlich 3.900,- Euro brutto angeboten worden. Allerdings sei anzumerken, dass die großzügigen Prämienzahlungen zu einem Jahresgehalt von mehr als 70.000,- Euro brutto geführt hätten, womit die Antragstellerin der beim Headhunter angegebene Gehaltswunsch von rund jährlich 69.000,- Euro brutto ohnehin erfüllt worden sei.

Da sich die Antragstellerin in ihren Ausführungen immer mit Herrn Dr. D vergleiche, sei auch dazu Stellung zu nehmen: Herr Dr. D sei vor seiner Beförderung zum Marketing and Sales Manager als sogen. Brand Manager bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Seine Aufgabe sei im Wesentlichen im Marketing der Produkte und in der Vorbereitung und Durchführung des Markteintrittes im Osten gelegen.

Herr Dr. D habe neben seinem Magisterstudium in der Betriebswirtschaftslehre auch ein entsprechendes Doktoratsstudium abgeschlossen. Weiters habe Herr Dr. D über eine umfangreiche, unmittelbare Berufserfahrung bei einem großen Mitbewerber der Antragsgegnerin verfügt, wo er als Product Manager mit entsprechender Umsatz- und Werbebudgetverantwortung für die umsatzstärkste Produktgruppe (ca. 10 Mio. Euro) tätig gewesen sei.

Herr Dr. D habe somit über eine fachlich fundierte Ausbildung und eine einschlägige, durchgängige Berufserfahrung verfügt. Herr Dr. D habe daher – im Gegensatz zur Antragstellerin – in seinem Aufgabenbereich weder fachlich eingeschult werden, noch Praxiserfahrung sammeln müssen. Im Hinblick auf die Budgetverantwortung und Umsatzgenerierung eines Brand Managers werde dieser – ceteris paribus – bereits allein aus diesem Grund (fachlich bedingt) höher entlohnt als ein Medical bzw. Regulatory Manager. Die beiden Positionen seien somit nicht (insbesondere in der Entlohnung) vergleichbar. Hinzu komme, dass im konkreten Fall die Antragstellerin

teilweise erst ausgebildet werden habe müssen, was bei Herrn Dr. D nicht notwendig gewesen sei.

Der (letztlich geringfügige) Gehaltsunterschied im Grundgehalt zu Dr. D sei daher aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Ein Verstoß gegen das GIBG liege in diesem Bereich daher nicht vor. Lediglich aus datenschutzrechtlichen Gründen, werde zu diesem Zeitpunkt die konkrete Höhe des Gehaltes von Herrn Dr. D nicht bekanntgegeben.

Das Vorbringen der Antragstellerin zum Thema Dienstwagen sei nicht richtig. Es sei ursprünglich sehr wohl vorgesehen gewesen, ihr ein Dienstauto zur Verfügung zu stellen. Die Antragstellerin habe jedoch bereits im Vorfeld erklärt, mit diesem weder zur Arbeit zu fahren, noch dieses zu Dienstreisen (z.B. ...) zu verwenden. In diesen Fällen habe sie entweder auf Flugreisen bzw. Zugfahrten bestanden, wobei sie entgegen der gültigen Reiserichtlinien der Antragsgegnerin die Bezahlung der Business Class bzw. 1. Klasse eingefordert habe. Aus diesen Überlegungen heraus wäre die Zurverfügungstellung eines Dienstautos für die Antragstellerin nicht ökonomisch gewesen, wenn sie daneben auch noch teure Flug- und Zugreisen hätte bezahlen müssen. Neben dieser doch sehr komfortablen Art der Reisebewältigung, habe für die Antragstellerin aber immer auch die Möglichkeit bestanden, kurzfristig ein Mietauto auf Kosten der Antragsgegnerin zu organisieren. Weiters habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin eine Jahreskarte für die Wiener Verkehrsbetriebe bezahlt, so dass sie das öffentliche Verkehrsnetz gratis benutzen habe können.

Es lasse sich daher in diesem Zusammenhang festhalten, dass keine Ungleichbehandlung im Vergleich zu Herrn Dr. D stattgefunden habe, da die Voraussetzungen der Nichtzurverfügungstellung eines Dienstautos von der Antragstellerin selbst geschaffen worden seien. Das Gleichbehandlungsgebot verlange aber nicht, Ungleiches gleich zu behandeln.

Im Folgenden würden einige Verfehlungen und Minderleistungen der Antragstellerin aufgelistet, die letztlich zur Beendigung ihres Dienstverhältnis geführt hätten: Der Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin ein Diensthandy zur Verfügung gestellt worden, welches sie auch uneingeschränkt privat benutzen habe dürfen. Da das Diensthandy vorrangig für berufliche Zwecke zu verwenden sei und ein einheitliches Auftreten nach Außen gewährleistet werden solle, gebe es einen vorgegebenen Text für die Mobilbox. Der Anrufer solle darüber informiert werden, dass er das Unternehmen der Antragsgegnerin erreicht habe und welchen konkreten Mitarbeiter. Weiters

solle ein Rückruf nach Hinterlassen einer Nachricht angekündigt werden. Die Antragstellerin habe sich jedoch geweigert, den Anrufbeantworter zu besprechen, mit dem Argument, ihr Möbellieferant müsse nicht wissen, wo sie arbeite und wie sie heiße. Weiters würde sie keinen Rückruf durchführen, sodass der Text diesbezüglich eine Lüge wäre. In diesem Zusammenhang sei nochmals darauf hinzuweisen, dass die Antragstellerin eine mittlere Managementfunktion ausgeübt habe. Der Außenkontakt (mit Kunden, Behörden, etc.) habe somit zu ihrem unmittelbaren Aufgabenbereich gehört. Neben der Zurverfügungstellung von Visitenkarten auf Anfragen der Kunden und entsprechender Kontaktmöglichkeiten (z.B. E-Mail), sei auch die telefonische Erreichbarkeit über ein Handy (vor allem in Anbetracht ihrer Reisetätigkeiten) unabkömmlich.

Herr C, MBA, der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, habe die Antragstellerin mehrfach aufgefordert, den Anrufbeantworter entsprechend den Vorgaben zu besprechen oder einen Gegenvorschlag im Hinblick auf die Textierung zu unterbreiten. Die Antragstellerin habe diese dienstliche Weisung mehrfach und über einen langen Zeitraum missachtet.

Nach mehreren Anweisungen und sogar Verwarnungen durch den Geschäftsführer, habe dieser schließlich seine Assistentin, Frau G, beauftragt das Handy vom Festnetz aus zu besprechen. Nachdem die Antragstellerin dies erfahren habe, habe sie äußerst emotional reagiert und sich lauthals – auch gegenüber Frau G – über diese Vorgehensweise beschwert. Sie habe Frau G durch ihr überaus lautes und aggressives Auftreten derartig in Angst versetzt, dass diese sogar einen körperlichen Angriff befürchtet habe.

Gerade die Vorkommnisse im Zusammenhang mit dem Diensthandy seien exemplarisch für die Arbeitsauffassung und das Verhalten der Antragstellerin. Einerseits habe sie mehrfach ausdrückliche dienstliche Anweisungen ihres Vorgesetzten missachtet (womit sie im Grunde genommen den Entlassungstatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht habe), andererseits habe sie auch ihre Aufgaben als Medical and Regulatory Manager nicht erfüllt, wenn sie den Außenkontakt gescheut und sogar zugegeben habe, keine Rückrufe durchzuführen. Der sozial völlig inadäquate Wutausbruch gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern zeige auch, dass ihr Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern und Kolleginnen bzw. Kollegen durchaus „schwierig“ sein habe können.

Ein weiteres Beispiel für ihre (leider) mangelhafte Leistung und Einsatzbereitschaft betreffe ein ...symposium der Jahrestagung der ... am ... April 2009, bei der ein neues Medikament der Antragsgegnerin namens ... für die Behandlung von ... vorgestellt worden sei. Das Symposium sei von der Antragsgegnerin unter erheblichem Kostenaufwand von rund 20.000,- Euro und langer Vorbereitungszeit von bis zu sechs Monaten organisiert worden und habe sich an rund 300 Fachärzte gewandt, die für die erfolgreiche Platzierung des Medikamentes essenziell gewesen seien. Bei diesem Symposium sollten drei externe Vortragende über das Medikament ausführlich referieren. Allein aus haftungsrechtlichen Gründen sei es unabdingbar, dass ein Briefing der Vortragenden erfolge und ihnen sämtliche notwendige Fachinformationen zur Verfügung gestellt werden würden. Diese Aufgabe sei somit im ureigensten Kompetenzbereich eines Medical Managers gelegen. Die Antragstellerin habe sich jedoch geweigert, das Briefing alleine durchzuführen. Dieses Verhalten sei umso schockierender als die Antragstellerin in ihrer Funktion als Medical Manager gerade für derartige Aufgaben beschäftigt worden sei. Schließlich habe der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr C, MBA, zu diesem Symposium mitfahren und die Antragstellerin entsprechend einschulen müssen. Das Briefing sei letztlich von Herrn C, MBA im Beisein der Antragstellerin durchgeführt worden. Man müsse sich vor Augen halten, dass die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt (Ende April 2009) bereits seit rund anderthalb Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei, und sie gravierende Mängel in ihren Kernkompetenzen aufgewiesen habe.

Die Antragstellerin habe auch im Zusammenhang mit der Markteinführung eines weiteren neuen Medikamentes der Antragsgegnerin namens ... keine zufriedenstellende Arbeit erbracht. Vorab sei auszuführen, dass bevor ein neues medizinisches Produkt auf den Markt komme, umfangreiche Werbe-, Präsentations- und allgemeine Administrationstätigkeiten notwendig seien. Auf Grund der kosten- und zeitintensiven Entwicklung von Medikamenten könne eine unterdurchschnittliche Einführung auf den Markt zu schweren wirtschaftlichen Verlusten führen, insbesondere bei einem jungen Unternehmen wie bei der Antragsgegnerin. So sei eine wesentliche Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Medikamentes die Gewährung der Preiserstattung durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger im Falle einer Verschreibung an den einzelnen Patienten. Ziel sei es, dass eine Verordnung erlassen werde, wonach dieses Medikament nicht Chefarzt-verordnungspflichtig sei. Der entsprechende Antrag an den Hauptverband, welcher letztlich im Oktober 2009 durch-

geführt worden sei, habe umfassendere Vorbereitungen von mindestens einem halben Jahr bedürfen. So müsse ein sogenanntes „Master File“, das eine Vielzahl an medizinischen und regulatorischen Informationen das Medikament betreffend enthalte, lange vor Einreichung erstellt werden. Es sei selbstredend, dass die Mitwirkung der Antragstellerin als Medical and Regulatory Manager an der Erstellung dieses Antrages von enormer Bedeutung sei.

Die Antragstellerin habe ihre Aufgabe leider überhaupt nicht erfüllt, sodass Herr Dr. D die gesamte Antragstellung ohne jegliche fachliche Unterstützung durch die Antragstellerin vorbereiten habe müssen. Sämtliche medizinischen und regulatorischen Fragen habe Herr Dr. D in Eigenregie beantworten müssen.

Im Zusammenhang mit der Einführung ...-Produktes sei auch eine Vielzahl an Besprechungen und Meetings mit Chefarzten durchzuführen, denen gegenüber das Produkt vorzustellen sei. Diese Termine seien vorrangig vom Geschäftsführer, Herrn C, MBA, und Herrn Dr. D ohne Mitwirkung der Antragstellerin durchgeführt worden. Eigentlich wäre es Aufgabe der Antragstellerin gewesen, den Verkauf mit ihrer fachlichen Expertise zu unterstützen, indem sie diese vorbereitet und bei den Besprechungen für allfällige Fachfragen zur Verfügung stehe. Nicht nur, dass die Antragstellerin diese Termine nie wahrgenommen habe, habe sie das Management in der Aufbereitung auch nicht oder nur mangelhaft unterstützt.

Neben der Antragstellung an den Hauptverband und der Durchführung von sogenannten „Chefarztterminen“ seien im Zusammenhang mit der Markteinführung des Produktes ... auch eine Vielzahl an Meetings, Kongressteilnahmen und Symposien durchzuführen. Im Vordergrund sei dabei gestanden die wesentlichen Ansprechpartner (Universitätsprofessorinnen/-professoren bzw. habilitierte Oberärztinnen/-ärzte) über das neue Produkt im Detail zu informieren. Bei diesen Terminen werde das Produkt in all seinen Facetten diskutiert, sodass regelmäßig auch konkrete medizinische Fachfragen beantwortet werden müssten. Es bedürfe wohl keiner weiteren Ausführungen dazu, dass die Unterstützung durch die Antragstellerin in ihrer Funktion als Medical Manager unabdingbar gewesen sei. Auch wenn ein Teil dieser Treffen erst im Herbst 2009 stattgefunden habe, müsse für derartige Symposien eine Vorbereitungszeit von mindestens sechs Monaten veranschlagt werden, wodurch die Planung im Februar/März 2009 im vollen Gange gewesen sei. Leider habe die Antragstellerin das Management bereits zu diesem Zeitpunkt nicht ausreichend unterstützt; regel-

mäßig habe Herr Dr. D medizinische und regulatorische Fragen in Eigenregie beantwortet und sich umfassend in die Materie hineinlesen müssen.

Die Antragstellerin habe somit ihre ureigenste Funktion als Medical Manager äußerst mangelhaft erfüllt. Als Folge habe Herr Dr. D regelmäßig Tätigkeiten ausüben müssen, die eigentlich in den Aufgabenbereich der Antragstellerin gefallen seien. Es stimme also nicht, dass durch die Beförderung von Herrn Dr. D zusätzliche Aufgaben an die Antragstellerin delegiert hätten werden sollen, sondern im Gegenteil, hätte sie lediglich ihre eigentlichen Kompetenzen ausüben sollen.

Schließlich habe die Antragstellerin generell bei diversen Fachkongressen keine gute Performance geleistet. So sei es für den Erfolg des Unternehmens der Antragsgegnerin wichtig, nicht nur am Messestand körperlich präsent zu sein, sondern aktiv die Kongressteilnehmer/innen anzusprechen und ihnen die notwendigen Informationen zur Verfügung zu stellen. Regelmäßig gehe es dabei um medizinische Fachfragen, sodass die aktive Mitarbeit eines Medical Manager notwendig sei. Ein Medical Manager müsse dabei auch ein Gespür für den Verkauf haben.

Die Antragstellerin habe leider das Unternehmen der Antragsgegnerin bei diesen Kongressen nur mangelhaft bis gar nicht repräsentiert, da sie schlicht das Kundengespräch gescheut habe. Teilweise sei die Antragstellerin sogar von den Kongressen ohne Angabe von Gründen verschwunden und sei für ihre Kolleginnen und Kollegen nicht mehr erreichbar gewesen. Sie habe daher in diesen Fällen ihre Verpflichtung als Medical Manager in der Nachbereitung von Vorträgen nicht wahrgenommen.

Manchmal habe sie auch Kongressteilnehmer/innen mit völlig unangebrachten Erzählungen aus ihrem Privatleben betreffend ihre Vordienstzeiten bei anderen Unternehmen belästigt. Ein derartiges Verhalten sei geradezu geschäftsschädigend und somit absolut unakzeptabel für die Antragsgegnerin.

Als Zwischenergebnis lasse sich daher festhalten, dass die Antragstellerin ihre Aufgaben sehr mangelhaft erfüllt habe. Allein der Umstand ihrer Weigerung, am Anrufbeantworter ihres Diensthandys ihren Namen zu hinterlassen und Rückrufe durchzuführen und ihre Weigerung, Repräsentationsaufgaben und direkte Kundenkontakte im ausreichenden Umfang wahrzunehmen, würden ein substantielles Problem in der Kommunikation (mit Kundinnen/Kunden, Kongressteilnehmerinnen/-teilnehmern, Vortragenden, etc.) offenbaren. Damit habe die Antragstellerin aber eine wesentliche Grundvoraussetzung eines Medical Managers nicht erfüllt, nämlich das Unternehmen der Antragsgegnerin aus fachlich-medizinischer Sicht nach außen zu repräsentieren.

Auch die interne Kommunikation sei leider unterdurchschnittlich gewesen, sodass Herr Dr. D regelmäßig Aufgaben wahrnehmen habe müssen, die in den Kompetenzbereich der Antragstellerin gefallen seien.

Auch der Vorwurf, die Antragstellerin wäre in ihrer Aus- und Weiterbildung benachteiligt worden, sei nicht richtig, auch wenn Herr Dr. D (und nicht die Antragstellerin) an dem erwähnten ...-Elite-Programm teilnehmen habe dürfen. Dazu sei folgendes auszuführen: Im Konzern der Antragsgegnerin sei ein konzerninterner einjähriger Lehrgang mit dem Namen „...“ entwickelt worden, welcher sich an das gehobene Management und internationale Bereichsleiter gewandt habe. In einer Weiterentwicklung dieses Programms sei ein ebenfalls konzerninterner, einjähriger Lehrgang namens „...“ für das mittlere Management und besonders verdiente Mitarbeiter entwickelt worden. Von den 10.000 Dienstnehmern weltweit seien schließlich lediglich 80 bis 100 Personen ausgewählt worden (es seien somit weniger als 1 Prozent der potenziellen Teilnehmer ausgewählt worden!).

Aus dem Unternehmen der Antragsgegnerin (samt Zweigniederlassungen in Osteuropa) seien neben Herrn Dr. D, auch Herr H, Herr Dr. I und schließlich auch die Antragstellerin in die engere Auswahl gekommen. Da Herr Dr. D sich durch großen persönlichen Einsatz ausgezeichnet habe, am erfolgreichen Markteintritt in ... wesentlichen Anteil gehabt habe und schließlich auch fachlich überzeugen habe können, sei die Wahl auf ihn gefallen. Es sei aber festzuhalten, dass Herr Dr. D zum ersten Jahrgang dieses ...-Elite-Programms gehört habe und von nun an jährlich ein derartiges Weiterbildungsprogramm durchgeführt werden sollten. Allein aus der Tatsache heraus, dass Herr Dr. D für den „Probendurchlauf“ dieses Ausbildungsprogramms gewählt worden sei, könne eine Verletzung des GIBG nicht abgeleitet werden.

Im Gegenteil habe die Antragsgegnerin der Antragstellerin eine umfassende Aus- und Weiterbildung angeboten. So habe sie auf Kosten der Antragsgegnerin diverse Seminare im Zusammenhang ihrer Ausbildung zum Regulatory Manager besucht (z.B. zu den Themen Arzneimittelsicherheit, Compliance, internationale Fachkongress zu den Indikationsgebieten der Antragsgegnerin, etc.).

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe der Antragstellerin weiters angeboten, ihr eine Ausbildung zur gewerberechtlichen Geschäftsführerin für das Gewerbe des Großhandels mit Arznei- und Pharmaprodukten zu ermöglichen. Zu betonen sei, dass diese Ausbildung ihren Marktwert wesentlich erhöhte hätte, da eine derartige Funktion am Markt äußerst nachgefragt sei. Die Antragstellerin habe dieses Angebot

jedoch abgelehnt, offensichtlich, weil sie die Verantwortung und potenzielle Haftungen, die mit der Funktion eines gewerblichen Geschäftsführers einhergehen würden, nicht übernehmen habe wollen. Aus den gleichen Überlegungen heraus habe sich die Antragstellerin auch geweigert, die Funktion eines Informationsbeauftragten im Sinne des § 56 Arzneimittelgesetzes zu übernehmen.

Auch wenn es jeder/jedem Dienstnehmer/in natürlich freistehe, eine höhere Verantwortung abzulehnen, sei es jedoch geradezu abstrus, der Antragsgegnerin nunmehr vorzuwerfen, der Antragstellerin keine Weiterbildung und keine Aufstiegschancen ermöglicht zu haben. Da mit einem Aufstieg auch eine Zunahme an Verantwortung automatisch einhergehe, konterkariere die Antragstellerin mit ihrer Weigerung, zusätzliche Verantwortungen zu übernehmen, jegliche Aufstiegsoptionen.

Nur der Vollständigkeit halber sei anzuführen, dass die Antragstellerin regelmäßig ihren Dienst verspätet angetreten habe, dafür jedoch „überpünktlich“ Dienstschluss gemacht habe. Weiters habe sie sich einer Verschiebung von regelmäßig stattfindenden Wochenbesprechungen von Montag, 9 Uhr früh, auf Dienstag, 9 Uhr früh, mit dem Argument widersetzt, dass ihr eine Teilnahme am Dienstag um 9 Uhr (also innerhalb der Kernarbeitszeit der Antragsgegnerin!) aus organisatorischen Gründen nicht möglich sei. Neben ihrer Unpünktlichkeit in der Früh, sei sie auch regelmäßig zu Besprechungen zu spät gekommen.

All diese Gründe hätten schließlich zur Kündigung ihres Dienstverhältnisses geführt. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes im Hinblick auf ihr Entgelt, bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Dienstverhältnisses liege daher nicht vor.

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 GmbH, ist Folgendes festzuhalten:

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.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) 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.

Insoweit sich eine betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der 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.

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, Herrn Dr. D, für eine gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten zu haben.

Im Verlangen der GAW wird hierzu im Wesentlichen ausgeführt, dass die Tätigkeiten gleichwertig gewesen seien, da dieselben Produkte und dieselben Länder bearbeitet worden seien.

Die Antragstellerin betonte in der mündlichen Befragung nochmals, dass sie vom Geschäftsführer der Antragsgegnerin mehrfach darauf verwiesen worden sei, dass die Positionen als gleichwertig zu betrachten seien.

Sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch der mündlichen Befragung entgegnete die Antragsgegnerin, dass der geringfügige Gehaltsunterschied im Grundgehalt zu Herrn Dr. D sich einerseits ergeben habe, weil die Antragstellerin in ihrer Position als Regulatory Manager erst ausgebildet werden habe müssen und andererseits, weil eine derartige Funktion generell am Markt geringer vergütet werde als ein Brand Manager.

Die Gleichwertigkeit der beiden Funktionen wurde von der Antragsgegnerin in diesem Zusammenhang ausdrücklich bestritten ebenso wie das Vorbringen, dass durch die Beförderung von Herrn Dr. D zusätzliche Aufgaben an die Antragstellerin delegiert hätten werden sollen.

Den an die Antragsgegnerin ergangenen Empfehlungen der Headhunterin, Frau B, konnte der erkennende Senat entnehmen, dass die Antragstellerin Erfahrung als Ärztin und Medical Manager nur ein Naheverhältnis zum Thema Regulatory gehabt habe.

Aus weiteren vorgelegten Unterlagen ging für den Senat I der GBK hervor, dass das Grundgehalt der Antragstellerin – auf das Nettogrundgehalt bezogen – im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson Herr Dr. D tatsächlich nur geringfügig niedriger gewesen ist.

Der Senat I der GBK hält auf Grundlage der getätigten Aussagen der Auskunftspersonen und nach eingehender Durchsicht der vorgelegten Unterlagen zusammenfassend fest, dass die Antragstellerin ein niedrigeres Grundgehalt erhalten hat.

Auf Grund der glaubwürdigen Argumente der Antragsgegnerin, wonach Herr Dr. D insbesondere Budget-, und als Sales and Marketing Manager auch Personalverantwortung für den Außendienst gehabt, sowie den Geschäftsführer in bestimmten Belangen vertreten habe, ist die Festsetzung unterschiedlicher Grundgehälter für den erkennenden Senat jedoch sachlich nachvollziehbar.

Es ist der Antragsgegnerin nach Ansicht des erkennenden Senates daher gelungen zu beweisen, dass die Antragstellerin in ihren Tätigkeiten entsprechendes Grundgehalt erhalten hat.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** liegt daher **nicht** vor.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gemäß **§ 3 Z 4 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, ist festzuhalten:

Der Zugang zur Berufsausbildung ist sowohl für den beruflichen Aufstieg als auch für das Behalten des Arbeitsplatzes von wesentlicher Bedeutung. Die Ausbildung ist ein zentraler Faktor bei den Anforderungen an die Arbeitnehmer/innen für einen Arbeitsplatz, und damit auch für die Höhe des Entgelts. Die Begriffe der Weiterbildung, Ausbildung oder Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach § 3 GIBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis“. Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Maßnahme organisiert, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanziert.¹

Die Entscheidungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle des § 3 GIBG.

Die Antragstellerin brachte vor, im Gegensatz zu Herrn Dr. D nicht in das ...-Eliteprogramm des X Konzerns einbezogen worden zu sein, obwohl ihr beim Einstellungsgespräch Möglichkeiten eines beruflichen Aufstieges in Aussicht gestellt worden seien.

Die Antragsgegnerin trat dem Vorbringen mit dem Argument entgegen, dass es sich beim ...-Elite-Programm um einen Lehrgang handle, der im Jahr 2009 zum ersten Mal durchgeführt worden sei und zu dem von 10.000 potenziellen Teilnehmerinnen und Teilnehmern nur 80 bis 100 Personen zugelassen worden seien. Aus dem Unternehmen der Antragsgegnerin seien neben Herrn Dr. D und der Antragstellerin auch Herr H und Herr Dr. I in die engere Auswahl für das Programm gekommen. Die Endentscheidung sei auf europäischer Ebene gelegen. Zudem habe es sich um einen „Probelauf“ gehandelt und sei das Programm im Folgejahr wieder angeboten worden, weshalb für die Antragstellerin eine neuerliche Chance, dafür ausgewählt zu werden, bestanden hätte.

¹ Vgl. Rebhahn in Rebhahn, GIBG, § 3 Rz 129 ff

Weiters führte die Antragsgegnerin aus, der Antragstellerin auch diverse Seminare bezahlt, und Ausbildungsmöglichkeiten offeriert zu haben. Die Ausbildung zur gewerberechtl. Geschäftsführerin hätte den Marktwert der Antragstellerin gesteigert, da diese Funktion einen erheblichen Mehrwert einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters darstelle. Die Ausbildungskosten hätte die Antragsgegnerin bezahlt. Die Antragstellerin habe jedoch abgelehnt. Herrn Dr. D sei diese Ausbildung nicht angeboten worden.

Nach Ansicht des Senates I der GBK ist es der Antragsgegnerin gelungen zu beweisen, dass der Antragstellerin Ausbildungsmaßnahmen ermöglicht worden sind.

Im Hinblick auf das ...-Elite-Programm ergab das Ermittlungsverfahren, dass mehrere Mitarbeiter/innen für das Programm in Frage gekommen sind. Die Endentscheidung fiel zwar auf einen männlichen Kollegen, doch wurden sowohl die Antragstellerin als auch zwei männliche Kollegen, Herr H und Herr Dr. I, nicht ausgewählt. Nach Ansicht des erkennenden Senates war im diesbezüglichen Vorbringen der Antragstellerin daher kein Geschlechtsbezug erkennbar.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei **Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung** gegenüber der Antragstellerin liegt somit **nicht** vor.

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GesmbH, ist folgendes festzuhalten:

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 unter anderem die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

Die Antragstellerin brachte vor, sich während ihrer Beschäftigung gegenüber ihrem männlichen Kollegen, Herrn Dr. D, diskriminiert gefühlt zu haben und bezog sich insbesondere darauf, dass sie zumindest gleich viele Dienstreisen wie er absolviert, jedoch im Gegensatz zu ihm kein Dienstauto erhalten habe.

Die Antragsgegnerin trat diesen Vorwürfen entgegen und argumentierte im Wesentlichen, dass der Antragstellerin kein Dienstauto zur Verfügung gestellt worden sei, weil die Nutzung desselben von ihr bereits im Vorfeld ausdrücklich abgelehnt worden sei. Dies wurde von einer befragten Auskunftsperson bestätigt.

Aus den dem Senat I der GBK übermittelten Unterlagen war zu entnehmen, dass der Antragsgegnerin jedenfalls für Fahrten innerhalb ... ab Juli 2008 – rückwirkend bis März 2008 – monatlich 38,17 Euro Fahrersatz bezahlt worden sind.

Den glaubwürdigen Aussagen der befragten Auskunftspersonen folgend, gelangte der erkennende Senat zu der Auffassung, dass der vorliegende Sachverhalt – insbesondere auf Grund der Ablehnung des Dienstautos durch die Antragstellerin – keine Geschlechtskomponente aufweist.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gegenüber der Antragstellerin liegt somit nicht vor.

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GesmbH, 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 Geschlechtes 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 Arbeitsverhält-

nisses 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 wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung seitens der Antragsgegnerin aufgelöst.

Die Antragstellerin brachte vor, sich auf Grund ihres Geschlechtes für diskriminiert zu erachten, da sie in zeitlichem Zusammenhang mit ihrer Beschwerde über das Ausmaß der Dienstreisen und die Tatsache, dass ihr im Gegensatz zu Herrn Dr. D die Bereitstellung eines Dienstautos verweigert werde, gekündigt worden sei.

Die Antragsgegnerin bestritt das Vorbringen der Antragstellerin und entgegnete, dass die Antragstellerin Schwierigkeiten damit gehabt habe, von sich aus den Kontakt zu Kundinnen und Kunden zu suchen. Dies werde aber von einem Medical and Regulatory Manager verlangt.

Generell sei die Antragstellerin eine im sozialen Umgang schwierige Person, die sowohl im Umgang mit ihren Kolleginnen und Kollegen, als auch mit ihrem Vorgesetzten regelmäßig auf „Konfrontationskurs“ gegangen sei. Die Antragstellerin habe direkte Anweisungen ihres Vorgesetzten missachtet, wie z.B. das Besprechen ihrer Mobilbox. Darüber hinaus sei sie regelmäßig zu spät gekommen, sowohl in der Früh zur Arbeit, als auch zu Besprechungen.

Der erkennende Senat kam nach eingehender Prüfung des Sachverhaltes zur Ansicht, dass, dem glaubwürdigeren Argument der Antragsgegnerin folgend, wonach das Verhalten und die Arbeitsweise – mangelhafte Leistung und Einsatzbereitschaft, etc. – der Antragstellerin für die Kündigung ausschlaggebend gewesen sind, nicht von einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes auszugehen ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des GIBG konnte seitens der Antragsgegnerin daher der Beweis erbracht werden, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses jedenfalls nicht im Hinblick auf das Geschlecht der Antragstellerin und somit nicht auf Grund von nach dem GIBG diskriminierenden Motiven sondern wegen anderer – sachlicher – Erwägungen erfolgt ist.

Die im gegenständlichen Verfahren als Kündigungsgrund angeführten Erwägungen der Antragsgegnerin werden seitens des Senates I der GBK in diesem Zusammenhang nicht weiter behandelt, da diese keine Geschlechtskomponente aufweisen und somit nicht unter die Bestimmungen des GIBG fallen.

Es liegt **keine Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Absehen von einer in Aussicht gestellten Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen vermutliche Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/innen wenden. Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss. Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird.

Arbeitnehmer/innen, die eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes in einem Rechtsstreit geltend machen, können sich nach § 13 letzter Satz GIBG auf die im § 12 Abs. 12 GIBG festgelegte Erleichterung der Beweisführung stützen.

Wie bereits dargelegt, wurde das Arbeitsverhältnis nach Ansicht des erkennenden Senates nicht auf Grund der Beschwerdemails der Antragstellerin beendet.

Der Senat I der GBK kam daher im Weiteren zur Auffassung, dass die Kündigung keine benachteiligende Reaktion der Antragsgegnerin iSd § 13 GIBG darstellt.

Aus Sicht des Senates I der GBK ist es somit zu **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbotes** durch die Antragsgegnerin gekommen.

Wien, 8. November 2011

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK