

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl Nr 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 10. Jänner 2023 über den am 28. Oktober 2021 eingelangten Antrag von **A, BA (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und **beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen**, gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** durch **die Z GmbH (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1042/21, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A, BA ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**
2. **A, BA ist aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 3 Z 5 iVm § 13 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im **Antrag** und der **Antragskonkretisierung** vom 14. Jänner 2022 wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von 2. Mai 2016 bis 30. April 2021 bei der X AG X AG... und in diesem Zeitraum von 17. Juli 2017 bis 30. April 2021 (von 17. Juli bis 31. Dezember 2017 durchgehend als Vertretung, dann Vollzeitangestellte) bei der Antragsgegnerin, die zur X AG gehöre, als Redakteurin beschäftigt gewesen.

Die X AG unterliege nicht dem Journalisten-Kollektivvertrag oder einem anderen Gehaltschema eines Kollektivvertrages oder ähnlichem. Alle Gehälter seien ausschließlich persönlich

¹ Vgl. zB VfSlg. 19.321.

mit der Geschäftsführung vereinbart worden. Es gebe keine transparente Übersicht der Gehälter.

In der ganzen Zeit als Mitarbeiterin bei der Antragsgegnerin haben viele ihrer männlichen Kollegen sehr schnell sehr viel mehr als die Antragstellerin verdient und schneller Gehaltserhöhungen bekommen, bei ähnlicher oder geringerer Qualifikation und derselben Tätigkeit und sogar, wenn sie erst nach ihr im Unternehmen angefangen haben.

Sie sei männlichen Arbeitskollegen gegenüber ungleich behandelt. Sie müsse davon ausgehen, dass diese Ungleichbehandlung aufgrund ihres Geschlechts geschehen sei, auch, weil soweit ihr bekannt sei, dass alle weiblichen Kolleginnen in der Redaktion (mit Ausnahme der Chefredakteurin B und ihrer Stellvertreterin C) ebenso in der gesamten Zeit, in der die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin gearbeitet habe, wesentlich weniger verdient haben als die gutverdienenden Männer. Dabei haben immer mehr Frauen als Männer in der Redaktion gearbeitet. Zu einem großen Teil seien die Frauen Akademikerinnen oder haben facheinschlägige Ausbildungen gehabt. Die Antragstellerin habe ein abgeschlossenes Studium und eine mehrjährige studienbegleitende Ausbildung an einer Medienakademie sowie viele Jahre Berufserfahrung mitgebracht.

Die Antragstellerin habe das mehrfach der Geschäftsführung gegenüber angesprochen und auch einen männlichen Kollegen, von dem sie relativ genau gewusst habe, wieviel er verdiene, als Referenz für ihre Gehaltswünsche herangezogen. Sie sei deshalb zuletzt gerügt worden. Man habe ihr vorgeworfen, sie würde ihre männlichen Kollegen damit unter Druck setzen, ihr zu sagen, wie viel sie verdienen und das sei unkollegial von ihr.

Nach dem Verständnis der Geschäftsführung, zuerst sei das Y, ab Frühjahr/Sommer 2020 dann W gewesen, sei es offenbar nicht falsch, männlichen Kollegen mehr zu bezahlen, sondern es sei falsch, danach zu fragen und das zu kritisieren bzw. gleiches Gehalt für gleiche Arbeit und Leistung einzufordern.

Um Gespräche über Geld möglichst zu verhindern, sei Mitarbeiterinnen bei Jahresgesprächen immer wieder gesagt worden, gegenüber Kollegen/Kolleginnen keine Zahlen zu nennen und etwaige Gehaltserhöhungen nicht „an die große Glocke zu hängen“.

Jeder Versuch, ihr Gehalt zu verhandeln, sei abgeblockt worden. Im letzten Jahr sei dies mit den Einbußen aufgrund der Corona-Krise gerechtfertigt worden. Die männlichen Kollegen haben eine Gehaltserhöhung bekommen.

Bis zuletzt (April 2021) seien ihre Einwände von der Geschäftsführung nicht ernst genommen worden und sie habe weniger verdient als viele männliche Kollegen, die sich offenbar mit der männlichen Geschäftsführung persönlich auf ein besseres Gehalt einigen haben können.

Als männliche Redaktionskollegen, von denen ihr aus persönlichen Gesprächen mit ihnen oder mit Kollegen oder Kolleginnen bekannt gewesen sei, dass sie mehr verdienen, seien zum Beispiel D, E, F und G zu nennen.

Alle genannten Personen seien Redakteure der Antragsgegnerin (gewesen). D sei zuletzt für die ... zuständig gewesen, E für ... und die ... Berichterstattung, G für ... und F für Die Antragstellerin sei zuletzt Redakteurin für ... gewesen und habe zudem sehr viel über ...politik für die ...-Seiten der ...-Zeitung geschrieben.

Die genauen Eintrittsdaten von E und D kenne sie nicht. D ist ihres Wissens nach seit mehr als 20 Jahren im Unternehmen. E sei seit 2010 auf der Website der X AG registriert. Beide Kollegen haben weit mehr als alle Frauen in der Redaktion verdient. Genaue Zahlen kenne sie nicht. E selbst habe einmal zu der Antragstellerin gesagt, dass er für 2.400,- Euro brutto keinen Finger krumm machen würde.

G sei seit März 2019 Mitarbeiter der Antragsgegnerin. Er hat ihr bestätigt, dass er von Anfang an mehr als sie verdient habe. Genaue Zahlen habe er ihr nicht genannt.

F habe Anfang Februar 2019 als redaktioneller Mitarbeiter bei der Antragsgegnerin begonnen (zu diesem Zeitpunkt sei sie schon seit Mai 2016 redaktionelle Mitarbeiterin der X AG, zuerst in ..., dann in ... gewesen). Er habe ihr erzählt, wie viel er verdiene und, dass er bereits bei seinem Einstellungsgespräch auf einen bestimmten Betrag bestanden habe. Er habe damals zu der Antragstellerin gesagt, dass er den damaligen Geschäftsführer, Y, überzeugt habe, dass er als Familienvater von weniger Gehalt nicht leben könne und dieser eingewilligt habe, ihm von Anfang an 2.500,- Euro brutto monatlich zu bezahlen (plus einen ihr unbekanntem Betrag an Kilometergeld/Fahrtkostenpauschale monatlich). Anfang 2021 habe er eine Gehaltserhöhung bekommen. Soweit sie wisse, habe er dann zumindest 2.700,- Euro brutto verdient. Auch das habe er ihr damals bestätigt.

Sie habe als Redakteurin bei der Antragsgegnerin nach fünf Jahren (April 2021) redaktioneller Tätigkeit 2.400,- Euro brutto verdient.

Typisches Einstiegsgehalt für Redakteure/Redakteurinnen sei in den Jahren, in denen die Antragstellerin bei der X AG gearbeitet habe, 1.800,- bis maximal 2.100,- Euro brutto gewesen.

Gleichzeitig seien auch all ihre Bemühungen um Beförderungen und berufliche Aufstiege abgeblockt und hinausgeschoben worden.

2019 habe der ehemalige Chef vom Dienst und Online-Chef, H, vor seinem Abgang der Chefredakteurin B die Antragstellerin als seine Nachfolgerin als Online-Chefin vorgeschlagen. Doch die Nachbesetzung der Stelle sei dann hinausgezögert worden. Auf mehrmalige Nachfrage bei der Chefredakteurin, wie es um die unbesetzte Position der Online-Chefredaktion stehe, habe sie immer wieder, auch bei diversen Redaktionssitzungen, gesagt, dass diese Position bis auf weiteres nicht besetzt werde.

Als der neue Geschäftsführer W im Juni 2020 seinen Dienst bei der Antragsgegnerin begonnen habe, habe die Antragstellerin ihn um ein Gespräch gebeten. Sie habe mit ihm über die Online-Redaktion gesprochen und ihm ausführlich dargelegt, warum sie die bestqualifizierte Person für diese Position sei. Dann habe es ein Gespräch mit der Chefredakteurin B gegeben. Kurz darauf sei der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass der Posten als Online-Chefin schon lange verplant und I als neue Online-Chefin bereits fixiert wäre. J habe zudem die Videoredaktion neu übernommen. Diese Pläne habe es zuvor bestimmt nicht gegeben.

Zur gleichen Zeit (Frühling/Sommer 2020) habe die Antragstellerin von einem Kollegen erfahren, dass sich der neue Geschäftsführer bei männlichen Teamkollegen nach ihr erkundigt habe und dass sie in diesem Zusammenhang als „schwierig“ bezeichnet worden sei. Sie gehe davon aus, dass das und die Tatsache, dass sie zuvor schon mehrmals die Schieflage bei den Gehältern in der Antragsgegnerin und die strukturellen Probleme (auch sexuelle Belästigung sei ein Thema gewesen) kritisiert und offen angesprochen habe, mit Gründe dafür gewesen seien, dass sie trotz sehr guter Leistungen und engagierter Mitarbeit und Kompetenz nie befördert und ihr Gehalt zuletzt nicht mehr erhöht worden sei – mit der Begründung, dass es „kein Geld“ gäbe.

Ende 2020/Anfang 2021 habe sie zum letzten Mal versucht, eine Gehaltserhöhung zu erreichen bzw. ihr berufliches Fortkommen bei der Antragsgegnerin voranzutreiben und sei vom Geschäftsführer W – wieder ohne einen Euro mehr und ohne konkrete Angebote – aus dem Gespräch geschickt worden. Bei diesem Gespräch habe sie zum wiederholten Male angesprochen, dass es nicht ok sei, wenn männliche Kollegen mehr verdienen (gleichwertige Qualifikation und kürzer im Unternehmen wie etwa F oder G).

Sie habe ein Grundgehalt gefordert, das mindestens dem entspreche, das F habe. Sie habe darauf hingewiesen, dass die aktuelle Situation als Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts zu werten sei und ihren Wunsch nach Gehaltserhöhung ausführlich mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten untermauert.

Dabei habe der Geschäftsführer W auch gemeint, es sei zwar verständlich, dass sie sich über die ungleiche Bezahlung ärgere, aber es sei unkollegial F nach seinem Gehalt zu fragen.

Die Antragstellerin habe nach dem Gespräch noch ein E-Mail an den Geschäftsführer geschrieben, um noch einmal auf die völlig inakzeptable Situation aufmerksam zu machen. Einige Tage später habe sie mündlich die endgültige Antwort gegen eine Gehaltserhöhung erhalten.

Aufgrund der außerordentlichen Belastung wegen dieser Situation habe ihre Gesundheit sehr gelitten und sie habe einige Zeit später die Antragsgegnerin auf eigenen Wunsch verlassen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten **Stellung-**

nahmen vom 14. Februar, 5. Mai und 2. November 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragsgegnerin gehöre seit 2009 zur Unternehmensgruppe der X AG.

Die Antragstellerin sei von 2. Jänner 2018 bis 30. April 2021 als redaktionelle Mitarbeiterin bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Ihre Gehaltsentwicklung sei gewesen: 1. Jänner bis 31. Dezember 2018 2.000,- Euro Grundbezug, 1. Jänner bis 28. Februar 2019 2.100,- Euro Grundbezug, 1. März bis 31. Dezember 2019 2.300,- Euro Grundbezug, ab 1. Jänner 2020 2.400,- Euro Grundbezug und 2.000,- Euro Bonus bei Zielerreichung.

Für die redaktionellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gebe es ein Standardgehaltsschema, welches auf sämtliche Eintritte ab 2017 angewendet worden sei, somit auch bei der Antragstellerin:

Gehaltsschema zur Orientierung

Hinweis: Angaben in Euro, brutto, p.m.

Gehalt	optional		
	Zielbonus für Projekte (p.a.)	abh. von Qualifikation u. Erfahrung	abh. v. Seniorität, Rolle, Verantwortungsbereich
1.800	2.000	2.000-2.400	> 2.400

Seien Eintritte von redaktionellen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen vor diesem Stichtag gelegen, so seien diese zum Teil aus historisch gewachsenen Gründen übernommen worden (Stichwort „Stammebelegschaft, die im Zuge der Umgründungen übernommen worden sei).

Die Gehaltsstruktur spiegle sich auch in den Stellenausschreibungen Redakteur/Redakteurin, welche die Antragsgegnerin beispielhaft aus März 2018, November 2018 und Jänner 2019 – jeweils mit Einstiegsjahresgehalt 25.200,- Euro, somit 1.800,- Euro Grundbezug pro Monat – beischließe.

Insofern es Abweichung von diesem Standardgehaltsschema gebe, so handle es sich dabei um Sondersituationen, welche nicht auf dem Geschlecht beruhen, sondern situativ und individuell auf die Qualifikationen und (erweiterten) Aufgabenbereiche des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin ausgerichtet seien.

Das Gehaltsschema berücksichtige u.a. die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen, die Erfahrung, das Tätigkeitsprofil und die Qualifikation des/der jeweiligen Mitarbeiters/Mitarbeiterin als relevante Faktoren bei der Entgeltbemessung. Das Geschlecht sei hingegen kein Faktor, der bei der Entgeltbemessung oder beim innerbetrieblichen Fortkommen eine Rolle spiele, und zwar weder unmittelbar noch mittelbar.

Die Antragstellerin sei rund 3,5 Jahre als redaktionelle Mitarbeiterin für die Antragsgegnerin tätig gewesen.

D sei seit 1. Mai 1996 als redaktioneller Mitarbeiter im Unternehmen gewesen (und gehöre zur „Stammbelegschaft“).

E sei in der Zeit von 2. Oktober 2009 bis 30. November 2021, also über zwölf Jahre hindurch, als redaktioneller Mitarbeiter tätig gewesen.

Die Berücksichtigung von Tätigkeit, Erfahrung, Qualifikation und Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen bei der Entgeltbemessung seien keine auf das Geschlecht reduzierte Merkmale, sondern im Gegenteil neutrale und auch sachlich gerechtfertigte Kriterien.

Damit sei in Bezug auf das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin keine mit den von ihr im Antrag angeführten Kolleginnen und Kollegen aus dem Bereich der Redaktion vergleichbaren Ausgangslage gegeben.

G, ebenfalls redaktioneller Mitarbeiter im Zeitraum von 11. März 2019 bis 31. Jänner 2022, sei demselben Gehaltsschema unterlegen, wie sämtliche andere redaktionelle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sofern die Antragstellerin anführe, dass dieser ihr bestätigt habe, dass er von Anfang an mehr als sie verdient habe, so könne dies nur zurückgewiesen werden. Allenfalls sei es im Zuge des Gespräches der beiden miteinander auf Seiten der Antragstellerin zu einem Missverständnis gekommen, anders können die Aussage der Antragstellerin nicht erklärt werden.

F sei ab 5. Februar 2019 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Er habe aufgrund seiner beruflichen Vorerfahrung als langjähriger Chefredakteur eines ... Mitbewerbers auf dem ...-Zeitungsmarkt einen höheren Grundbezug erhalten, da er als strategisch bedeutsamer Mitarbeiter qualifiziert worden sei. Dieses Gehalt sei Ergebnis eines im Verhandlungsweg getroffenen Konsenses unter Berücksichtigung einer Sonderkonstellation. Solche Sonderkonstellationen seien keine Diskriminierung.

K sei von 1. Jänner 2015 bis 30. Juni 2020 unter dem genannten Gehaltsschema tätig gewesen.

J sei seit 28. März 2017 redaktioneller Mitarbeiter und unterliege ebenso dem Gehaltsschema.

I sei seit 2. Juni 2014 als redaktionelle Mitarbeiterin tätig und seit 1. Jänner 2021 Leiterin der Online-Redaktionen, aktuell jedoch in Bildungskarenz. Diese Zusatzaufgabe werde mittels Funktionszulage, über das grundsätzliche Gehaltsschema hinaus abgegolten. Neben Seniorität habe sohin auch die Erweiterung des Aufgabenbereiches Einfluss auf die Gehaltsentwicklung.

Mag.^a (FH) L sei von 1. Juli 2016 bis 31. März 2018 als redaktionelle Mitarbeiterin tätig gewesen.

M sei in der Zeit von 17. Dezember 2012 bis 28. Februar 2019 als redaktionelle Mitarbeiterin beschäftigt gewesen.

Auf beide sei das genannte Gehaltsschema zur Anwendung gekommen.

Der Vorwurf der Diskriminierung im Unternehmen aufgrund des Geschlechtes sei schlichtweg nicht nachvollziehbar und auch unrichtig. Dies gelte sowohl für die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung.

In diesem Zusammenhang verweise die Antragsgegnerin darauf, dass Chancengleichheit und Aufstiegsmöglichkeiten für die Antragsgegnerin von wesentlicher Bedeutung seien, welcher Umstand sich auch in Zahlen widerspiegeln, welche sie nachstehend anführe. Qualifikation sei ein essenzieller Baustein, ebenso wie Seniorität:

Frauenquote gesamt in der Unternehmensgruppe der X: 60 %

Frauenquote bei den Z (Antragsgegnerin): 46,43%

Frauenquote Führungskräfte X AG: 41%

Frauenquote Führungskräfte Antragsgegnerin: 50%

Frauenquote Chefredaktionen X AG: 36%

Frauenquote Chefredaktion Antragsgegnerin: 100%

Schon daraus sehe man, dass der von der Antragstellerin vorgetragene Vorwurf nicht gerechtfertigt sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Herrn Geschäftsführer Mag. W (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 10. Jänner 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden M, BA und H, MA am 10. Jänner 2023 befragt. Die ebenfalls geladene Auskunftsperson Mag.^a (FH) L war am 10. Jänner 2023 terminlich verhindert. Der Senat I der GBK verzichtet auf eine weitere Ladung dieser Auskunftsperson. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das E-Mail der Antragstellerin an Mag. W, in dem sie auf das Jahresgespräch vom 9. Dezember 2020 und ihrer Forderung nach einer Gehaltserhöhung Bezug nimmt (undatiert), die Dienstzeugnisse der Antragstellerin vom 15. und 30. April 2021, die Stellungnahmen von Mag. W und B (beide undatiert; der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom 14. Februar 2022 als Beilagen ./1 und ./2 angeschlossen), die von der GAW angeforderten und anonymisierten sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlagen von drei Mitarbeiterinnen und drei Mitarbeitern der Antragsgegnerin vom 3. Jänner 2023, die Replik der Antragstellerin vom 4. Jänner 2023, den Lebenslauf der Antragstellerin und das XING-Profil von F.

BEGRÜNDUNG²

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht [...]

2. bei der Festsetzung des Entgelts,

[...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, [...]“

„§13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 gilt sinngemäß.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen.³

Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin habe trotz gleicher Arbeit weniger als ihre männlichen Kollegen verdient und sei als Folge ihrer mehrfach

² Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

³ Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

geäußerten Kritik an der Gehaltsfestsetzung und strukturellen Problemen, u.a. sexuelle Belästigung, bei Gehaltserhöhungen und Beförderungen benachteiligt worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin war von 2. Jänner 2018 bis 30. April 2021 als redaktionelle Mitarbeiterin bei der Antragsgegnerin beschäftigt und zuletzt insbesondere für ... zuständig.

Vorerfahrungen als Redakteurin erlangte die Antragstellerin insbesondere durch Tätigkeiten bei ... (Nachrichtensender) von November 2005 bis April 2006, bei ... (Nachrichtenmagazin) im Zuge eines Volontariats im Juli 2006 und danach als freie Mitarbeiterin für die Sonderbeilage, bei ... (Unternehmensberatung) von Februar bis Juli 2007, bei den ... (regionale Zeitung) (X AG, zu der die Antragsgegnerin gehört) von Mai 2016 bis Juni 2017 und ab Juli 2017 als Vertretung bei der Antragsgegnerin.

Die Antragstellerin absolvierte das Bachelorstudium der Kultur- und Sozialanthropologie und eine Ausbildung im Bereich Print-Radio- und Fernsehjournalismus an der Katholischen Medienakademie.

Ihre Gehaltsentwicklung bei der Antragsgegnerin gestaltete sich wie folgt: 1. Jänner bis 31. Dezember 2018 2.000,- Euro Grundbezug, 1. Jänner bis 28. Februar 2019 2.100,- Euro Grundbezug, 1. März bis 31. Dezember 2019 2.300,- Euro Grundbezug, ab 1. Jänner 2020 2.400,- Euro Grundbezug und 2.000,- Euro Bonus bei Zielerreichung.

Am 5. Februar 2019 trat F als redaktioneller Mitarbeiter ins Unternehmen ein und war für ... zuständig. Der damalige Geschäftsführer Y plante, F für die Sportberichterstattung einzusetzen. Aufgrund der Corona-Pandemie verschob sich der Beginn dieser Tätigkeit auf die Sommersaison 2022.

F war zuvor von Dezember 2004 bis Juni 2008 Sportredakteur bei der (regionale Zeitung), von Juni 2008 bis März 2011 in der Chefredaktion der ... ges.m.b.h. (digitales Marketing) und von August 2011 bis Jänner 2019 Redakteur bei der ... Zeitungs GmbH & Co KG, wobei er von April bis Dezember 2018 Geschäftsstellenleiter war und von August bis Dezember 2018 die Leitung der Redaktion ... innehatte. Daneben war er von 2007 bis 2008 für die ...-Zeitung und von August 2011 bis August 2019 für die ... Zeitung als freier Sportredakteur tätig.

F absolvierte eine Ausbildung im Bereich Sportjournalismus an der Universität Aus dem XING-Profil ergibt sich außerdem ein Studium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft an der Universität Nicht festgestellt werden konnte, ob F dieses Studium abgeschlossen hat.

Laut Auskunft des zuständigen Sozialversicherungsträgers betrug das Einstiegsgehalt von F 2.584,69 Euro. Ab Jänner 2020 verdiente er 2.571,43 Euro pro Monat, ab Jänner 2021 2.771,43 Euro, im Jänner 2022 2.800,-, im Februar 2022 2.700,- Euro und ab März 2022 abwechselnd 2.950,- bzw. 3.050,- Euro.

D ist seit 1. Mai 1996 redaktioneller Mitarbeiter bei der Antragsgegnerin und zuletzt zuständig für ... Laut Auskunft des zuständigen Sozialversicherungsträgers betrug sein Grundgehalt ab Jänner 2019 4.214,53 Euro, ab Jänner 2020 4.414,53 Euro, ab Jänner 2021 4.700,-, wobei er im Oktober 2021, im Jänner, Juni, Juli und September 2022 4.800,- Euro verdiente.

E war von 2. Oktober 2009 bis 30. November 2021 redaktioneller Mitarbeiter und betreute neben dem ... zusätzlich das Ressort Leute/Society. Nicht festgestellt werden konnte die Höhe seines Grundgehalts.

G war von 11. März 2019 bis 31. Jänner 2022 bei der Antragsgegnerin als redaktioneller Mitarbeiter für ... tätig. Laut Auskunft des zuständigen Sozialversicherungsträgers betrug sein Einstiegsgehalt 2.071,75 Euro. Ab Jänner 2020 verdiente er 2.271,43 Euro.

Die Antragstellerin äußerte gegenüber dem Geschäftsführer mehrfach Kritik über die Gehaltsfestsetzung und strukturelle Probleme, u.a. sexuelle Belästigung.

Die Antragstellerin hatte zu Beginn ihrer Tätigkeit bei ... an der X AG Akademie eine Fortbildung im Bereich Social Media absolviert, da sie dort für die Online-Redaktion und die Social Media Betreuung alleine verantwortlich war. Bei der Antragsgegnerin war H Chef vom Dienst und Online-Chef. Als er im März 2019 aus dem Unternehmen ausschied, bekundete die Antragstellerin gegenüber dem damaligen Geschäftsführer Y ihr Interesse an der Nachfolge als Online-Chefin. Mit Juni 2020 wurde W Geschäftsführer der Antragsgegnerin. Die Antragstellerin äußerte auch ihm gegenüber ihren Wunsch. Die Position wurde schließlich ab 1. Jänner 2021 mit I besetzt, die während ihrer Karenz eine einschlägige Ausbildung absolviert hatte.

Im Zuge des Jahresgespräches am 9. Dezember 2020 ersuchte die Antragstellerin den Geschäftsführer abermals um eine Gehaltserhöhung, wobei sie das Grundgehalt forderte, das zumindest dem Gehalt von F entsprach. Sie hielt ihre Forderung in der Folge in einem E-Mail an den Geschäftsführer fest. Einige Tage später wurde die Gehaltserhöhung mündlich verneint.

Die Antragstellerin verließ das Unternehmen mit 30. April 2021 auf eigenen Wunsch.

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** vor.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erhält.⁴

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 3 Rz 75.

Grundvoraussetzung einer unzulässigen Diskriminierung ist immer die Vergleichbarkeit der Sachverhalte. Gegenstand dieser Vergleichsbasis ist nicht ein identer Arbeitsplatz bzw. keine rein formelle Gleichheit, sondern eine materielle Gleichheit in einer vergleichbaren Lage (Gleichwertigkeit).⁵

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.⁶ Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.⁷

Gleiche oder identische Arbeit liegt dann vor, wenn gleiche Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen.⁸

Gleichwertige bzw. gleichartige Arbeit liegt dann vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei der Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.⁹

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Als Vergleichspersonen wurden u.a. F angeführt.

Die Antragstellerin erhielt ein weitaus geringeres Einstiegsgehalt und auch in weiterer Folge ein geringeres Grundgehalt als F.

Die Antragstellerin und F waren beide als redaktioneller Mitarbeiter/redaktionelle Mitarbeiterin angestellt. Ihr Arbeitsplatz unterschied sich lediglich darin, dass sie für die Betreuung unterschiedlicher ... zuständig waren.

Bei der von der Antragstellerin genannten Vergleichsperson G war aus den Unterlagen des zuständigen Sozialversicherungsträgers kein nennenswerter Unterschied beim Einstiegsgehalt erkennbar.

Das höhere Gehalt der Vergleichspersonen E – wobei dem Senat hier keine konkreten Daten vorlagen – und D ließ sich mit deren langjährigen Betriebszugehörigkeit erklären.

Zusammengefasst gelang es der Antragstellerin somit glaubhaft darzulegen, dass sie die gleiche Arbeit wie F erbrachte und hierfür ein geringeres Entgelt erhielt. Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 5 Rz 19.

⁶ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 12 Rz 31.

⁷ Vgl. EuGH 27. 3. 1980, 129/79, *Macarthy's Ltd*, Slg 1980, 1275, Rn 11, 13.

⁸ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 5 Rz 20.

⁹ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 5 Rz 21.

Als Grund für die Gewährung eines unterschiedlichen Einstiegsgehalts wurde von Geschäftsführer W in der mündlichen Befragung der Umstand genannt, dass der vorhergehende Geschäftsführer der Antragsgegnerin F unbedingt als Mitarbeiter gewollt habe. W gestand zwar ein, dass sich daraus ein Gehalt ergeben habe, das „*sicherlich zu hoch für die normale Range*“ bei der Antragsgegnerin gewesen sei, die Antragsgegnerin F somit „*möglicherweise zu teuer eingekauft*“ habe, hielt dem jedoch entgegen, dass es mit dem Lebenslauf von F und dem, was man mit ihm vorgehabt habe, gut argumentierbar sei.

Zum Vorbringen der Antragsgegnerin, F sei für die Sportberichterstattung ins Unternehmen geholt worden, diese habe sich corona-bedingt jedoch nach hinten verschoben, ist anzumerken, dass F zu Beginn der Corona-Pandemie bereits ein Jahr – seit 5. Februar 2019 – bei der Antragsgegnerin tätig war und für die Betreuung zweier ... eingesetzt wurde. Dies und der Umstand, dass F auf eigenen Wunsch nach ... umziehen wollte, lässt den Senat in Zweifel ziehen, dass das in Vergleich zu den üblichen Einstiegsgehältern weitaus höher vereinbarte Grundgehalt sachlich gerechtfertigt war. Für den Senat ergab sich auch aus den beruflichen Vorerfahrungen von F keine sachliche Rechtfertigung für ein derart hohes Einstiegsgehalt, zumal G, der knapp ein Monat nach F ins Unternehmen eintrat und vom Geschäftsführer als „*einer der bekanntesten und renommiertesten Journalisten im Bereich der ...-Berichterstattung*“ beschrieben wurde, laut Auskunft des zuständigen Sozialversicherungsträgers ein Einstiegsgehalt von 2.071,75 Euro erhielt.

Im Verfahren konnten keine klaren Richtlinien für die Gehaltsstruktur festgestellt werden. Die Gehaltsfestsetzung war personenbezogen. Aus den Aussagen der Auskunftspersonen ergab sich, dass das Gehalt dem Verhandlungsgeschick des/der jeweiligen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin bzw. Erwartungen der Antragsgegnerin in diese Person unterlegen ist. Die Antragsgegnerin konnte kein vorgegebenes, objektiv und transparent nachvollziehbares Entgeltfestsetzungsschema vorlegen. Das von der Antragsgegnerin in der Stellungnahme vom 5. Mai 2022 angeführte Standardgehaltsschema enthält keine sachlich überprüfbaren Kriterien. Die Gehaltsbandbreite, die im Gehaltsschema angeführt wird, ist insofern keine Bandbreite, da zwar ein unteres Ende angegeben ist, sie aber nach oben hin offen ist. Es blieb im Verfahren ungeklärt, aufgrund welches Kriteriums die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wo in diesem Schema eingeordnet werden. Abweichungen von diesem Standardgehaltsschema wurden von der Antragsgegnerin lediglich damit erklärt, dass diese „*situativ und individuell auf die Qualifikationen und (erweiterten) Aufgabenbereiche des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin ausgerichtet*“ seien. So begründete der Geschäftsführer in seiner Stellungnahme das höhere Einstiegsgehalt von F mit dessen „*Qualifikation und Erfahrung*“ und gab an, dass es „*Ergebnis der mit ihm geführten Verhandlungen*“ gewesen sei.

Der Senat I der GBK gewann den Eindruck, dass es bei der Entgeltfestsetzung insgesamt ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Arbeitnehmerinnen gab, das nicht ausschließ-

lich auf rein sachliche Gründe, wie eine langjährigere einschlägige Berufserfahrung, etc. zurückzuführen war. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes konnte von der Antragsgegnerin im Verfahren nicht entkräftet werden. In diesem Zusammenhang merkt der Senat an, dass die Antragsgegnerin trotz zweimaliger Aufforderung keine konkreten Gehaltsdaten zu den männlichen Vergleichspersonen vorlegte. Die von der Antragsgegnerin geäußerten datenschutzrechtlichen Bedenken teilt der Senat insofern nicht, als die Antragsgegnerin gemäß § 10 Abs 2 GBK/GAW-Gesetz verpflichtet ist, der Kommission und den Ausschüssen (§ 15) die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Zwar ordnete der Geschäftsführer in der mündlichen Befragung der Auskunft durch den Sozialversicherungsträger, die von der GAW angefordert und anonymisiert wurde, die dahinterstehenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu, berief sich jedoch auf zum Teil abweichende Grundgehälter und konnte auch monatliche Schwankungen nicht abschließend erklären.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat zu der Ansicht, dass die Vergleichbarkeit der Tätigkeiten der Antragstellerin und von F glaubhaft gemacht worden ist und es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Gehaltsfindung sowie das geringere Einstiegs- und Grundgehalt der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

2. Es liegt **eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen**, gemäß **§ 3 Z 5 iVm § 13 GIBG** vor.

Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen. Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen.¹⁰ Der Tatbestand des § 3 Z 5 GIBG umfasst somit alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Aber nicht nur Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter.¹¹

Dem OGH dürfte es beim Begriff des beruflichen Aufstiegs um eine kontinuierliche Weiterentwicklung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin im Rahmen derselben „Tätigkeits-

¹⁰ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erlner, GIBG² (2021) § 3 Rz 100.

¹¹ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erlner, GIBG² (2021) § 3 Rz 106.

schiene“ gehen.¹² Die (Nicht)Zuweisung von Aufgaben, die typischerweise die Karriere fördern, fällt unter Z 5, wenn es sich um eine im Unternehmen deutlich umschriebene und als gesondert angesehene Stelle handelt.¹³

Das Gleichbehandlungsgebot nach § 3 Z 5 GIBG greift auch dann ein, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin einen bestimmten Arbeitsplatz ohne vorherige Ankündigung gegenüber mehreren, wegen ihrer im Wesentlichen gleichen Qualifikationen für eine Beförderung in Betracht kommenden Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen und ohne „Auswahlverfahren“ unmittelbar einer von ihm/ihr dafür ins Auge gefassten Person anbietet.¹⁴

Nach Ansicht des Senates ist die Übernahme der Funktion des Online-Chefs/der Online-Chefin unter den Anwendungsbereich des § 3 Z 5 GIBG zu subsumieren. Es handelt sich bei der Aufgabe um eine in der Antragsgegnerin deutlich umschriebene und als gesondert angesehene Stelle. Die Ausübung der Tätigkeit stellt eine berufliche Weiterentwicklung dar und ist mit einer finanziellen Abgeltung verbunden.

Die Antragstellerin konnte glaubhaft machen, dass ihr Interesse an der Nachfolge von H als Online-Chefin dem damaligen Geschäftsführer, Y, bekannt war (und von ihr auch im Juni 2020 nochmals gegenüber dem neuen Geschäftsführer, W, thematisiert wurde).

Die Antragstellerin brachte die Nichtbesetzung als Online-Chefin in einen Zusammenhang damit, dass sie bei der Geschäftsführung zuvor mehrmals die Schieflage bei den Gehältern und strukturelle Probleme, u.a. sexuelle Belästigung, kritisiert und offen angesprochen habe.

Vor diesem Hintergrund überprüfte der Senat die vorgebrachte Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg unter dem Gesichtspunkt einer möglichen Verletzung des Benachteiligungsverbot.

Gemäß § 13 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbot ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen wenden. Die benachteiligende Reaktion des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.¹⁵ Das Benachteiligungsverbot nach § 13 GIBG

¹² Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 3 Rz 107.

¹³ *Rebhahn/Windisch-Graetz* in *Windisch-Graetz*, Gleichbehandlungsgesetz § 3 Rz 138.

¹⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 3 Rz 120.

¹⁵ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 13 Rz 33.

richtet sich sohin gegen Repressalien des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin, die sich auf unterschiedliche Art – entweder in eigener Sache oder im Fremdinteresse – gegen vermutliche vorangegangene Diskriminierungen zur Wehr setzen.¹⁶

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/der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer/von der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.

Die Antragstellerin konnte glaubhaft machen, dass sie mehrmals gegenüber dem damaligen Geschäftsführer Y verbal und nonverbal sexuell belästigendes Verhalten durch Arbeitskollegen angesprochen und gefordert habe, dass etwas dagegen unternommen werde. Ihr mündliches Vorbringen, wonach es im Büro eine Wand gegeben habe, auf der von männlichen Kollegen Postkarten mit nackten Frauen gesammelt worden seien, wurde von der Auskunftsperson M bestätigt. Die Auskunftsperson gab zudem an, dass es *„immer wieder einmal den einen oder anderen sexistischen Witz eher von den männlichen Kollegen“* gegeben habe.

Die Antragstellerin konnte darüber hinaus in der mündlichen Befragung ihre Qualifikation für die Besetzung als Online-Chefin anhand ihrer Vorerfahrungen und Ausbildungen glaubhaft und nachvollziehbar darlegen. Ihre Schilderungen ließen keinen Zweifel daran, dass sie für die Übernahme der Funktion ebenso geeignet gewesen wäre.

Die Beweislast verlagerte sich somit auf die Antragsgegnerin.

Diese konnte den Eindruck, dass der Antragstellerin ihre Beschwerden bei der beruflichen Weiterentwicklung nicht zum Nachteil gereicht sind, nicht entkräften. Die Ausführungen der Antragsgegnerin zur Eignung von I, insbesondere, dass diese in ihrer Karenz eine entsprechende Ausbildung absolviert habe, waren in Hinblick auf die bereits bestehenden Kenntnisse der Antragstellerin nicht schlüssig.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Nichtbesetzung der Antragstellerin mit der Funktion als Online-Chefin ausschlaggebend waren.

VORSCHLAG

¹⁶ Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 13 Rz 1.

Gemäß **§ 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin 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 Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz** jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird die **Antragsgegnerin, Z GmbH**, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende **Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,**
- 2. Absolvierung einer Equal Pay Schulung.**

Wien, 10. Jänner 2023

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK