

**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 10. Mai 2011 über das am 5. November 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG** sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gemäß **§ 13 GIBG bzgl. den §§ 3 Z 2 und Z 6 GIBG** durch die Antragsgegnerin, **Firma X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

**Prüfungsergebnis:**

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A durch die Firma X auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG diskriminiert worden ist.
2. Im Weiteren kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die Firma X auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG diskriminiert worden ist.
3. Weiters gelangt der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch die Firma X auf Grund des Geschlechtes durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes bzgl. §§ 3 Z 2 und Z 6 GIBG gemäß § 13 GIBG diskriminiert worden ist.
4. Das Verlangen der GAW auf Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3

## zurückgezogen.

### Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 1998 bis 2001 in der Firma Y beschäftigt gewesen sei. ... In weiterer Folge sei die Antragstellerin mit 1. Jänner 2001 in die Firma X (Antragsgegnerin) übernommen worden. Derzeitiger Vorstand sei Herr C. Sie sei dort zunächst als Anzeigenverkäuferin angestellt worden, wobei ein Gehalt von €1.250,- plus einer Provision von 10% des jährlichen Anzeigen-Nettoumsatzes vereinbart worden sei. 2003 sei sie Herausgeberin, Verlagsleiterin und Co-Chefredakteurin der Zeitschrift „V“ geworden und sei weiterhin zusätzlich im Anzeigeverkauf für die Antragsgegnerin tätig gewesen. Ihr Gehalt sei jedoch nicht angehoben worden. Im Jänner 2005 sei das Aufgabengebiet der Antragstellerin wieder erweitert worden und habe die Chefredaktion, die Verlagsleitung und die Anzeigenleitung des Journals „W“ umfasst. Das „W“ sei ein Auftragsprodukt der Z, ... Die Antragstellerin sei der Z als Auftraggeberin für den Inhalt jeder Ausgabe der Antragsgegnerin als Verantwortliche genannt worden. Mit dem „W“ ergebe sich für die Antragsgegnerin ein Umsatz von etwa € ... pro Jahr. Sie habe bereits 2003 feststellen müssen, dass Männer in vergleichbaren Positionen mehr verdienen würden als sie. So habe sie über einen männlichen Arbeitskollegen, Herrn D, der als Anzeigenleiter der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei, in Erfahrung bringen können, dass dieser ca. € 3.000,- verdiene. Herr E sei 2005 als Verlagsleiter der Antragsgegnerin, einer viermal pro Woche erscheinenden Zeitung, eingestellt worden. Er habe keine Verlagserfahrung vorweisen können und sei ca. 5 Jahre jünger als die Antragstellerin. Sein Gehalt betrage etwa € 7.000,- plus Provisionen (5% oder 8%), wobei vergleichsweise die Antragstellerin zur Zeit des Einstiegs von Herrn E ein Gehalt von € 2.300,- gehabt habe. Außerdem habe er im Gegensatz zur Antragstellerin von Beginn an eine Sekretärin als Assistenz zur Verfügung gehabt. Nach den Angaben der Antragstellerin sei Herr E inhaltlich tatsächlich überwiegend als Anzeigenverkäufer tätig gewesen. Auf Grund dieser Informationen habe sie versucht, ihr Gehalt neu zu verhandeln und habe 2005 einen neuen Dienstvertrag erhalten. Der damalige Vorstand, Herr B, habe als Ausgangspunkt maximal ein Gleichziehen mit dem Gehalt von Herrn D gewährt und habe der Antragstellerin zu verstehen gegeben, dass sie sich mit Herrn E nicht zu messen brauche. Im Dienstvertrag sei ver-

einbart worden, dass die Antragstellerin ab 1. Jänner 2006 als Verlagsleiterin des „W“ beschäftigt werde, obwohl sie diese Tätigkeit bereits seit über einem Jahr ausgeübt habe, wobei sich der Dienstgeber vorbehalten habe, sie auch für andere zumutbare Dienstleistungen heranzuziehen. Es sei ein laufendes Monatsbruttogehalt von € 2.289,20,- und eine Provision von 10% des akquirierten Netto-Anzeigenumsatzes vereinbart worden. Zusätzlich seien einmalige Bonuszahlungen bei Erreichen eines bestimmten Jahresumsatzes in Aussicht gestellt worden. Von 2005 bis 2007 habe die Antragstellerin urgiert, dass sie für die Tätigkeit der Chefredaktion des „W“ keine Abgeltung erhalte. Aufgrund von Interventionen durch die Arbeiterkammer ... im Jahr 2007 sei der Dienstvertrag mit Gültigkeit von 1. Jänner 2008 neugefasst worden. Die Antragstellerin erhalte seitdem ein Gehalt von € 5.000,- sowie 5% Provision. Im Hinblick auf den nun reduzierten Provisionssatz sei der Antragstellerin vom damaligen Aufsichtsratsvorsitzenden und heutigen Vorstand, Herrn C, der mit ihr den neuen Dienstvertrag im Auftrag von Herrn B verfasst habe, versichert worden, dass alle Verkaufsmitarbeiter/innen denselben Prozentsatz von 5% erhalten würden. Nur aus diesem Grund habe sie einer Verringerung ihres Prozentsatzes zugestimmt. Im Jänner 2009 habe die Antragstellerin feststellen müssen, dass sie im Organigramm nach wie vor nicht als Chefredakteurin des „W“ aufscheine, und habe dahingehend urgiert. Ende März 2009 habe die Antragstellerin eine Gehaltskürzung von 10% im Zeitraum Februar bis September 2009 hinnehmen müssen. Im Gespräch mit Kollegen habe die Antragstellerin in Erfahrung gebracht, dass die Gehaltskürzung entgegen der von ihr dargestellte Vorgabe, diese wäre eine kollektive, nur einen Teil der Mitarbeiterinnen betroffen habe. Herr D sei z.B. nicht von einer Gehaltskürzung betroffen. Außerdem sei die Bindung an Leistungen für ein etwaiges Rückgängigmachen der Gehaltskürzung (wie in Fall der Antragstellerin an Umsatzziele) nicht in jeder Vereinbarung gleichermaßen enthalten. Im April 2009 sei es zu diversen Kündigungen im Bereich der „W“ gekommen. Es sei seitens des damaligen Vorstandes, Herrn B, im Raum gestanden, Herrn F als stellvertretenden Chefredakteur zur Entlastung von Frau A einzustellen. Herr B wäre dabei bereit gewesen, ein „Honorar“ von € 2.000-2.500,- zu genehmigen. Im Oktober 2009 habe die Antragstellerin durch Auskunft von einem Verkaufsmitarbeiter in Erfahrung gebracht, dass entgegen der Angaben des Vorstandes andere Verkaufsmitarbeiter 8% Provision erhalten würden. Zum Beispiel sei Herr G (ca. 45 Jahre alt) seit 2007 im Bereich Anzeigenleitung Firma X Teilbereich, sowie im Anzeigenverkauf im Unternehmen beschäf-

tigt. Er erhalte ein Grundgehalt von € 6.000,- sowie ein Provisionsatz von ebenfalls 8%. Er habe keine Verlagserfahrung mitgebracht. Der psychische Druck habe zu einer Überbelastung geführt und die Antragstellerin habe mit 23. Oktober.2009 in den Krankenstand gehen müssen. Am 30. Oktober 2009 habe die Antragstellerin auf dem Postweg und per E-Mail eine „einvernehmliche Kündigung“ von Herrn C, Vorstand der Antragsgegnerin, erhalten. Die Antragstellerin halte fest, dass sie niemals einer einvernehmlichen Lösung zugestimmt habe und es sich daher um eine Dienstgeberkündigung handle. Mit 5. November 2009 sei die Antragstellerin zusätzlich während ihres Krankenstandes fristlos entlassen worden.

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

Vorweg sei festzuhalten, dass die gegen die Antragsgegnerin erhobenen Vorwürfe unrichtig seien und das gegenständliche, von der Antragstellerin initiierte Verfahren, vornehmlich im Zusammenhang mit zwei arbeitsgerichtlichen Verfahren (Anfechtung der Kündigung und Anfechtung der Entlassung, ...) zu betrachten sei. Zu erwähnen sei in diesem Zusammenhang, dass die Antragstellerin bis 2007 eine Lebensgemeinschaft mit ..., Herrn B, unterhalten habe. Durch diesen Umstand habe sich die Antragstellerin „privilegiert“ gefühlt und habe vermeint, sich nicht wie alle anderen Mitarbeiter/innen des Unternehmens an die im Unternehmen üblichen Regeln halten zu müssen. Das Scheitern dieser Lebensgemeinschaft habe in der Folge zu sozialen Spannungen innerhalb des Unternehmens geführt. Zu diesem Zeitpunkt seien zum ersten Mal Vorwürfe der Antragstellerin vorgebracht worden, wonach sie sich ungerecht behandelt fühle. Sie sei schließlich Ende Oktober 2009 zum 31. Jänner 2010 durch die Antragsgegnerin gekündigt worden. Da sich die Antragstellerin Ende Oktober 2009 während eines Krankenstandes nachweislich auf Urlaub in ... befunden habe, sei seitens des Dienstgebers am 5. November 2009 die Entlassung ausgesprochen worden. Im Unternehmen sei seit Ende 2005 ein Betriebsrat installiert gewesen, dem seit damals Herr H vorsitze. Zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat bestehe ein gutes Gesprächsklima. Bemerkenswert sei, dass der Vorstand in all den Jahren niemals vom Betriebsrat mit den von der Antragstellerin seit 2007 erhobenen Benachteiligungs- und Mobbingvorwürfen konfrontiert worden sei, was darauf hinweise, dass sich die Antragstellerin in ihren Angelegenheiten nicht an den Be-

triebsrat gewendet habe. Der Vorstand habe die von Frau A erhobenen Vorwürfe stets ernst genommen und hat darauf zeitnah schriftlich reagiert. Aufgrund der mehrfach mit der Antragstellerin geführten Gespräche habe sich für den Vorstand C immer mehr die zum Ausdruck kommende Unwilligkeit der Antragsgegnerin ihren Arbeitsverpflichtungen nachzukommen manifestiert und die als wirtschaftliche Geschäftsgrundlage vereinbarten Arbeitsziele zu erreichen, zumal sich auch aus ihrem Verhalten (mangelnde Anwesenheit, vermehrte Krankenstände, soziale Spannungen, die Verbreitung der unberechtigten Sorge der Benachteiligung, etc.) ergeben habe, dass sie lediglich mit einem Minimum an Arbeitseinsatz ein Maximum an Einkommen zu erzielen getrachtet habe. Zum Zeitpunkt der Begründung des Dienstverhältnisses habe eine Lebensgemeinschaft mit ..., Herrn B, bestanden. Im letzten Quartal 2001 sei erstmals die Fachzeitung „U“ erschienen, für welches die Antragstellerin neben anderen Personen im Anzeigenverkauf tätig gewesen sei. 2003 sei über Betreiben der Antragstellerin die Zeitschrift „V“, ein Magazin für ..., gegründet worden, für das die Antragstellerin als Verlagsleiterin die wirtschaftliche Verantwortung übernommen habe. Aufgrund der unter der Verantwortung der Antragstellerin nicht ausreichenden Anzeigenumsätze sei diese Zeitschrift vom Verlag bald wieder vom Markt genommen und eingestellt worden. Aufgrund des wirtschaftlichen Misserfolges der Tätigkeit der Antragstellerin sei verständlicherweise zum damaligen Zeitpunkt eine Gehaltserhöhung nicht geboten bzw. zu rechtfertigen gewesen. Demzufolge sei das Aufgabengebiet der Antragstellerin dann wieder kleiner geworden. Anfang 2005 seien durch die Antragsgegnerin über Betreiben der Antragstellerin um € ... die Verlagsrechte des „W“ gekauft worden, wofür Kredite aufgenommen werden hätten müssen. Der Verlag habe der Antragstellerin damit unter großen wirtschaftlichen Anstrengungen die Chance geboten, ein erweitertes und selbständiges Aufgabengebiet zu übernehmen und über die Provisionsregelungen des Dienstvertrages ihr Einkommen erheblich auszuweiten. Das „W“ sei ein Magazin, das von der Z herausgegeben werde. Unrichtig sei die Behauptung, dass die Antragstellerin zu diesem Zeitpunkt die Chefredaktion des „W“ innegehabt habe. Das „W“ habe zwei Chefredakteure, wobei einen die Z gestellt habe und auf der Seite des Verlages Herr Dr. I die Chefredaktion ausgeübt. Allerdings seien seit Ende 2005 massive Streitigkeiten zwischen Herrn Dr. I und die Antragstellerin aktenkundig geworden, wobei die Antragstellerin dies immer wieder zum Anlass genommen habe, die Position der Chefredaktion für sich selbst zu reklamieren. Der Jahresumsatz des „W“ liege im Übrigen

leider erheblich unter den genannten € ... Wenn die Antragstellerin vermeint habe, dass „bereits 2003 Männer in vergleichbaren Positionen mehr als verdienen“, so übersehe sie, dass die Position des angesprochenen Herrn D mit ihrer überhaupt nicht vergleichbar sei. Herr D sei zum damaligen Zeitpunkt Verlagsleiter der Zeitschrift „U“ gewesen, die bereits damals einen Umsatz von ... Mio. € gemacht habe. Die Antragstellerin hingegen sei „einfache“ Anzeigenverkäuferin der Zeitschrift „U“ und somit dem Verlagsleiter, Herrn D, als Mitarbeiterin unterstellt gewesen. Herr D habe damals bis in das Jahr 2007 hinein im Übrigen ein Grundgehalt von € 2.289,20,- und ebenfalls eine 10%ige Umsatzprovision bezogen. Wieso die Antragstellerin sich daher benachteiligt fühle, wenn sie nicht das Gleiche verdiene, wie ihr Vorgesetzter, bleibe unerklärlich. Der angesprochene Herr Ing. E sei im Jahr 2005 in das Unternehmen eingetreten und habe als Nachfolger von Herrn D (der sich in weiterer Folge seit 2003 auch um die neu gegründete Zeitschrift R mit einem Jahresumsatz von ... Mio. € als deren Herausgeber und Verlagsleiter - dies bei einem unveränderten Gehalt von € 2.289,20 gekümmert habe) die Verlagsleitung der Zeitschrift „U“ übernommen und sei ab diesem Zeitpunkt als wirtschaftlicher Leiter der Zeitschrift „U“ der Vorgesetzte der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Anzeigenverkaufstätigkeit bei „U“ gewesen. Schon aus diesem Grund sei die Position des Ing. E nicht mit jener der Antragstellerin vergleichbar gewesen. Herr E habe im Jahr 2005 die Verantwortung über ein Medium mit einem Jahresumsatz von ca. ... Mio. € gehabt, während die Antragstellerin die Verantwortung über das „W“ mit einem Umsatz von ca. 0,3 Mio. € innegehabt habe. Zudem habe es Herr E als „5 Jahre jüngerer Mann ohne Verlagserfahrung“ geschafft, bereits im Jahr 2007 einen dreimal so hohen persönlichen Jahresanzeigenumsatz für die Antragsgegnerin zu akquirieren, wie die so langjährig verlagserfahrene Antragstellerin. Aufgrund des ungleich größeren Arbeits- und Verantwortungsbereiches von Herrn Ing. E sei für ihn eine Mitarbeiterin aufgenommen worden. Im Übrigen sei auch die Antragstellerin Anfang 2007 eine eigene Assistentin bewilligt worden; leider hätten alle bisher in dieser Position tätigen Personen nach jeweils ca. einem halben Jahr das Unternehmen wieder verlassen. Nachdem Herr Ing. E dreimal so viel Umsatz wie die Antragstellerin bringe, sei aus Sicht des Verlages auch ein dreimal so hoher Bezug gerechtfertigt gewesen. Der Bezug von Herrn Ing. E sei übrigens € 7.500,- monatlich und 5% Provision. Ende 2005 sei der Dienstvertrag mit der Antragstellerin neu verhandelt worden, wobei diese Verhandlung - so wie alle späteren auch - über Wunsch von Herrn B, der gerne Geschäftli-

ches und Privates trennen habe wollen, durch den damaligen Aufsichtsratsvorsitzenden, Herrn C, geführt worden sei. Aufgrund der Tatsache, dass es der Antragstellerin im Jahr 2005 gelungen sei, einen relativ guten Start für das „W“ zu bewerkstelligen, seien ihre Bezüge mit Beginn 2006 an jene des bereits erwähnten D angeglichen worden, wobei die Antragstellerin im Unterschied zu Herrn D auch ein Firmenauto zur privaten Benützung (...) zuerkannt worden sei. Auch im als Ergebnis dieser Verhandlungen entstandenen Dienstvertrag 2006 sei mit keinem Wort die Rede davon gewesen, dass es die Aufgabe der Antragstellerin sei, als Chefredakteurin des „W“ zu agieren. Wenn dies von den Parteien im Dezember 2005, als dieser Dienstvertrag entstanden sei, so gewünscht worden wäre, dann wäre es in den Dienstvertrag aufgenommen worden. Jedoch sei es überhaupt nicht im Interesse der Antragsgegnerin gewesen, dass sich die Antragstellerin um die Chefredaktion annehme, weil diese ohnehin in guten Händen gewesen sei und überdies klar gewesen sei, dass der Anzeigenumsatz der Antragstellerin darunter leiden würde. Für die Antragsgegnerin sei wichtig gewesen, dass die Antragsgegnerin möglichst viel Anzeigenumsatz bringe und das sei auch im Dienstvertrag unmissverständlich schriftlich festgehalten gewesen. Dennoch sei die Antragstellerin nicht müde geworden, die Chefredaktion des „W“ an sich zu ziehen. Die Antragstellerin habe sich in den Jahren 2006 und 2007 dann immer mehr in die redaktionelle Arbeit eingemischt, ohne dass dies vom Dienstgeber gewollt oder beabsichtigt gewesen sei. Im Dienstvertrag vom Dezember 2007 sei dieses Thema dahingehend gelöst worden dass eindeutig festgehalten worden, dass die Chefredaktion des „W“ nicht zu jenen Funktionen gehöre, die die Antragsgegnerin als Gegenstand der Tätigkeit der Dienstnehmerin sehe. Es sei dort ausdrücklich festgehalten worden, dass diese Tätigkeit eine freiwillige sei, wenn die Dienstnehmerin auf ihrer Ausübung bestehe. Mit diesem Dienstvertrag sei dem Wunsch der Dienstnehmerin nach einer Erhöhung ihrer Fixbezüge Rechnung getragen (von vordem € 3.000,- monatlich auf nunmehr € 5.000,-) worden. Es sei jedoch im Dienstvertrag ausdrücklich schriftlich festgehalten worden, dass dieser Bezugsvereinbarung die Erwartung zugrunde liege, dass die Dienstnehmerin einen persönlichen Jahresumsatz von € 650.000,- erbringe, was aufgrund der zusätzlichen Verkaufsmöglichkeiten mit „S“, einem damals neu entstandenen wöchentlichen Blattteil der Zeitschrift „U“ auch realistisch möglich gewesen sei und im Jahr 2008 auch knapp erreicht worden sei. Die Behauptung, dass die Antragstellerin im Zuge der Verhandlungen um den neuen Dienstvertrag zugesichert worden sei, dass alle Ver-

kaufsmitarbeiter/innen den gleichen Provisionssatz von 5% erhalten würden, sei unrichtig. Richtig sei vielmehr, dass es unterschiedliche Provisionssätze gebe, die in Abhängigkeit zum fixen Grundgehalt stehen würden. Ein hohes Fixgehalt bedinge klarerweise einen niedrigeren Provisionssatz. So hätten Herr E und Herr G 5% Provision, Herr B habe überhaupt keinen Provisionsanspruch. Aus dem Vorschlag von Ende 2007 zeige sich, dass der Antragstellerin angeboten worden sei, entweder € 3.000,-- Fixum und 10% Provision oder € 5.000,-- Fixum und 5% zu erhalten. Die Antragstellerin habe sich nach einer Bedenkzeit für 2. Variante entschieden. Behauptungen der Antragstellerin, dass Herr B oder Herr C bei welcher Gelegenheit auch immer dargelegt hätten, dass alle Vertriebsmitarbeiterinnen den gleichen Provisionssatz erhalten würden, seien unrichtig und würden zurückgewiesen werden. Dass die Antragstellerin im Jänner 2009 nicht im Organigramm als Chefredakteurin des „W“ aufscheine, sei deshalb nachvollziehbar als dies so dem eindeutigen Inhalt ihres Dienstvertrages entspreche. Anfang des Jahres 2009 sei die Antragsgegnerin durch starke Umsatzeinbrüche in eine Krise geschlittert. In diesem Zusammenhang habe sich der Großteil der Belegschaft freiwillig und auf Basis von Einzelvereinbarungen bereit erklärt, für den Zeitraum von Februar 2009 bis September 2009 auf 10% des Fixgehaltes zu verzichten. Die Belegschaft sei vom Betriebsrat darüber in mehreren Betriebsversammlungen informiert und über ihre Rechte belehrt worden. Es sei völlig klar gewesen, dass dies ein freiwilliger Beitrag jedes/r Einzelnen sei und es sei auch jedem/r freigestanden, die Kürzung abzulehnen. Die Kürzung sei mit jeder betroffenen Person in Form eines schriftlichen Zusatzes zum Dienstvertrag festgehalten worden, zudem sei sie vom Betriebsrat ausführlich informiert worden. Die Antragsgegnerin habe jedenfalls keine direkten Verhandlungen mit der Antragstellerin über ihre Gehaltskürzung geführt und habe ihr demzufolge auch nichts zugesichert. Es sei jedoch in der Folge bei fast jeder Ausgabe des „W“ im Jahr 2009 zu erheblichen Auseinandersetzungen zwischen dem Produktionspersonal und der Antragstellerin gekommen, die sehr selten im Haus gewesen sei und erwartet habe, dass wenn sie einmal (unangekündigt) ins Büro komme, dann alle Mitarbeiterinnen in der Produktion im Moment alles liegen und stehen lassen, was aber im Hinblick auf den geltenden Produktionsplan nicht möglich sei. Letztlich habe es sich die Antragstellerin durch ihr, leider als unkollegial zu bezeichnendes Verhalten, selbst zuzuschreiben, wenn sie nur mehr mangelhaft unterstützt worden sei. Die wahren Ursachen für die Umsatzrückgänge im Jahr 2009 seien weder krisenbedingt noch in einer vermehrten



Inanspruchnahme der Arbeitszeit der Antragstellerin für die Produktion des „W“ zu suchen. Die von der Antragstellerin betreuten Anzeigensegmente „...“ und „...“ seien von den Krisenerscheinungen des Jahres 2009 im Gegensatz zu vielen anderen Marktsegmenten, die die Antragsgegnerin abdecke, nämlich völlig unbetroffen gewesen. Sie habe ihren Urlaubsanspruch bereits mit Ende August 2009 völlig ausgeschöpft. Vereinbarte Kundentermine hätte die Assistentin, Frau J, wegen plötzlicher Verhinderung der Antragstellerin bis zu dreimal verschieben müssen. Die Beendigung dieser eklatanten Vernachlässigung des Geschäftes sei vom Vorstand regelmäßig eingemahnt und eingefordert worden, was durch die Antragstellerin mit immer intensiveren Vorwürfen wegen angeblicher Benachteiligung und Mobbing quittiert worden sei. Die Antragstellerin sei mehrfach schriftlich darauf hingewiesen worden, dass sie verpflichtet sei, in der Dienstzeit im Büro zu sein und für den Fall ihrer Abwesenheit die Gründe dafür zu dokumentieren. Da von Seiten der Antragstellerin keine Bereitschaft zu erkennen gewesen sei, ihre Arbeit wieder so zu strukturieren, dass die vereinbarten Umsatzziele erreichbar seien, sei von Seiten der Antragsgegnerin mit Ende Oktober 2009 die Kündigung ausgesprochen. Unrichtig sei, dass die Antragstellerin mit 23. Oktober 2009 in den Krankenstand gehen habe müssen. Richtigerweise sei sie dies bereits mit 22. Oktober 2009. Der Krankenstand aufgrund des „psychischen Drucks“ habe die Antragstellerin aber nicht daran gehindert, sich in der Folge während des Krankenstandes nach ... zu begeben um dort bei ihrer Tochter zu urlaube. Dieser Umstand habe schließlich dazugeführt, dass am 5. November 2009 die fristlose Entlassung ausgesprochen werden habe müssen.

Das interne Gehaltsschema der Antragsgegnerin sei jedenfalls transparent und nachvollziehbar. Weshalb die Herren G und E mehr verdienen als die Antragstellerin, sei bereits in aller Ausführlichkeit dargelegt worden. Ihre beruflichen Aufgaben seien mit jenen der Antragstellerin schlicht nicht vergleichbar, der von ihnen akquirierte Umsatz sei signifikant grösser als der der Antragstellerin gewesen. Die Tatsache, dass die Antragstellerin sich entgegen dem Willen der Antragsgegnerin in die Rolle der Chefredakteurin des „W“ gedrängt habe, sei bereits ausführlich dargelegt worden. Zum besseren Verständnis müsse auch festgehalten werden, dass die Chefredaktion eines monatlich erscheinenden Blattes ein Nebenjob sei, der maximal 10 Stunden Arbeit im Monat verursache. Die Vereinbarung im Dienstvertrag vom 1. Jänner 2008 (richtig wohl 10. Dezember 2007), wobei damit offenbar die Tatsache gemeint sei, dass für die Tätigkeit als Chefredakteurin kein gesondertes Entgelt vor-

gesehen worden sei, sei schon deshalb nicht sittenwidrig, weil sich aus den bisherigen Darlegungen ergebe, dass von Seiten der Antragsgegnerin nie gewollt worden sei, dass diese Tätigkeit von der Antragstellerin wahrgenommen werde. Von Seiten der Antragsgegnerin sei für diese Aufgabe seit Bestehen des „W“ Herr Dr. I bezahlt worden.

Der Anzeigenjahresumsatz des „W“ habe sich in einer Größenordnung von ca. € ... bewegt und wäre es in keiner Weise nachvollziehbar, wenn für dieses relativ, umsatzschwache Magazin noch ein dritter Chefredakteur, in der Person von Frau A engagiert werden würde, da dies einerseits vom zu bewerkstelligen Aufwand weder erforderlich, geschweige denn aus wirtschaftlicher Sicht vertretbar wäre. Das „W“ werde ausschließlich aus den Erlösen der akquirierten Anzeigenschaltungen finanziert und die chefredaktionelle Tätigkeit, welche ohnehin schon zwischen den, kooperationsbedingt zwei bestellten Chefredakteuren aufgeteilt gewesen sei, monatlich nur wenige Stunden beansprucht habe. Tägliche chefredaktionelle Tätigkeiten wie dies bei großen auflagenstarken Tageszeitungen oder aber beim ORF erforderlich seien, würden beim „W“ völlig entfallen. Die Verrichtung einer chefredaktionellen Tätigkeit durch die Antragstellerin sei von der Antragstellerin auch nicht gefordert worden, zumal sie auch nicht, aus den oben dargelegten Gründen, im Interesse der Antragsgegnerin gestanden sei. Wenn hingegen die Tätigkeit der Antragstellerin als Chefredakteurin des „W“ gewünscht gewesen wäre (, was jedoch nicht der Fall gewesen sei), dann wäre es auch in den Dienstvertrag aufgenommen worden. Nachdem sich die Antragstellerin gegen die Entgeltvariante bestehend aus 3.000,- Grundgehalt und 10 %-ige Provision, aus den erwirtschafteten Anzeigenumsatzerlöse entschieden habe, sei ein erhöhtes Grundgehalt in Höhe von 5.000,-/Monat zzgl. einer 5 %-igen Provision aus dem Anzeigenumsatz im Einvernehmen mit der Antragstellerin und ihrem Wunsch entsprechend vereinbart worden. Aus diesen Gründen, insbesondere aufgrund des Umstandes, dass die von der Antragstellerin herausgegebenen Medien ihrer Größe in ihrer Auflagenstärke und des mit den Medien erzielten Jahresumsatzes, insbesondere aus dem Anzeigengeschäft, sowie den damit im Zusammenhang stehenden Aufwand nicht vergleichbar seien, sei der Vergleich der Entlohnung zwischen der im Anzeigenbereich des „W“ tätigen Antragstellerin mit Chefredakteuren bzw. Anzeigenleitern, wesentlich auflagen- und umsatzstärkerer Medien nicht vergleichbar. Aus all diesen Gründen sei eine Benachteiligung oder Minderbezahlung der Antragstellerin auch im Vergleich zu anderen Mitarbeitern/innen der Antragsgeg-

nerin, insbesondere unter Berücksichtigung des Umstandes, dass diese genannten Mitarbeiter zum Teil ein gänzlich anderes Betätigungs- und Verantwortungsfeld haben nicht erkennbar.

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:**

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des **Entgelts** durch die Antragsgegnerin gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

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 weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes als 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.

Nach Auffassung der Antragstellerin wurde sie im Gegensatz zu den von ihr vorgebrachten männlichen Vergleichspersonen bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund ihres Geschlechts benachteiligt. Sie habe diesen Umstand - teilweise mit Unterstützung der AK ... - immer wieder bei der Geschäftsleitung urgiert. Weiters betonte sie in ihrer Befragung, dass ihre Tätigkeit als Chefredakteurin der Zeitschrift „W“

nie abgegolten worden sei. Auch sei sie bei den freiwilligen Gehaltskürzungen bzw. beim Ausverhandeln des neuen Dienstvertrages übervorteilt worden.

Im Sinne der im GIBG vorgesehenen Beweislastverteilung konnte die Antragstellerin die geschlechtsspezifische Entgeltdiskriminierung gegenüber dem erkennenden Senat nur in dem Punkt der fehlenden Abgeltung ihrer Tätigkeit als Chefredakteurin beim „W“ ausreichend glaubhaft darlegen.

Die tatsächliche Tätigkeit der Antragstellerin als Chefredakteurin wurde von zwei Auskunftspersonen bestätigt. Nach den glaubhaften Angaben dieser Auskunftspersonen hat die Antragstellerin den „freien“ Teil des „W“ gestaltet, demgegenüber hat Herr Dr. I den ... Teil betreut. In einer dem erkennenden Senat vorliegenden Unterlage wurde sie auch als Chefredakteurin des „W“ genannt. Im Dienstvertrag der Antragstellerin wurde ihr die Möglichkeit eingeräumt, die redaktionellen Tätigkeiten auszuüben. In diesem Dienstvertrag ist in § 1 festgehalten worden: „Ob und in welchem Ausmaß die Antragstellerin ohne zusätzlichen Entgeltanspruch auch die Chefredaktion für die Zeitschrift „W“ ausübt, steht in ihrem Ermessen.“ Eine Abgeltung dieser Arbeit wurde darin nicht vorgesehen. Demgegenüber hätte die Antragsgegnerin Herr F für seine Tätigkeit als Stellvertreter der Antragstellerin diese Arbeit sehr wohl abgegolten. Auch wurde Herrn Dr. I diese redaktionelle Tätigkeit abgegolten. Da die Antragstellerin neben ihrer Tätigkeit im Anzeigenverkauf auch Verlagsleiterin des „W“ gewesen ist, konnte der Senat I der GBK der Ansicht der Antragsgegnerin nicht folgen, dass diese Tätigkeit nur freiwillig erledigt wurde und sich die Antragstellerin sich der Antragsgegnerin aufgedrängt hat. Hätte die Antragstellerin diese Tätigkeit entgegen den Wünschen der Antragsgegnerin gemacht, wäre der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung realistischerweise dagegen eingeschritten und hätte das eigenmächtige Verhalten dieser Mitarbeiterin abgestellt.

Der Senat I der GBK hegt hinsichtlich der Glaubwürdigkeit der Angaben der Antragsgegnerin in diesem Punkt auch deshalb keine Zweifel, da die Angaben sowohl durch Unterlagen, die im Verfahren vorgelegt worden sind, als auch durch mehrere Auskunftspersonen bestätigt worden sind. Alle anderen von der GAW für die Antragstellerin vorgebrachten Vorwürfe in Zusammenhang mit der Entgeltdiskriminierung konnten die Antragstellerin nicht glaubhaft machen.

Die GAW hat ihrem Verlangen zahlreiche männliche Vergleichspersonen angeführt, die nach deren Ansicht ungerechtfertigterweiser besser bzw. zumindest gleich trotz geringerer Berufserfahrung wie die Antragstellerin entlohnt worden sind. Diese Vorwürfe wurden im Zuge des Ermittlungsverfahrens völlig entkräftet. So ist Herr D als auch Herr E Verlagsleiter der Zeitschrift „W“, die ein weit höheres Auftrags- bzw. Umsatzvolumen, größere Mitarbeiter/innenanzahl und ein häufigeres Erscheinen als das von der Antragstellerin betreute „W“ darstellt. Des Weiteren wurde von diesen Mitarbeitern zusätzlich die „R“ betreut. Daneben ist zu erwähnen, dass beide gegenüber der Antragstellerin eine Vorgesetztenfunktion eingenommen haben. Die Antragstellerin ist unstrittig erst seit 2005 Herausgeberin des „W“, wohingegen die „U“ weitaus länger von diesen männlichen Vergleichspersonen betreut worden ist. Eine vergleichbare Tätigkeit liegt auch schon auf Grund des Umsatzvolumens nicht vor. Der im Verlangen erwähnte Herr G ist Teil der Geschäftsführung, deshalb konnte der Senat I der GBK auch in dessen Gehaltsfestsetzung gegenüber der Antragstellerin keine Entgeltdiskriminierung gegenüber der Antragstellerin feststellen. Auch der Vorwurf, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin beim Ausverhandeln des neuen Vertrages übervorteilt habe, ging nach Auffassung des Senates I der GBK ins Leere.

Im Ermittlungsverfahren konnte auch nicht festgestellt, dass die Antragstellerin bei der Ausverhandlung des neuen Dienstvertrages und bei der freiwilligen Gehaltsreduktion in irgendeiner Form getäuscht oder gar missbräuchlich auf die Antragstellerin Druck ausgeübt worden ist. Die Antragstellerin hat sich, nach Gewährung einer Bedenkzeit, für die ab 1. Jänner 2008 wirksame Variante mit dem höheren und ihr sicherer erscheinenden Grundgehalt und den geringeren Provisionssatz entschieden. Hinsichtlich des freiwilligen zeitlich befristeten Gehaltsverzichts ist auszuführen, dass es in diesem Zusammenhang jeweils mit den einzelnen Mitarbeiter/in zu Vertragsänderung gekommen ist. Bei allfälligen Rückfragen wäre der Betriebsrat zur Verfügung gestanden, an den sich die Antragstellerin auch in keiner sonstigen Frage gewandt hat. Zu erwähnen ist, dass es laut den befragten Auskunftspersonen es niemanden geglückt ist, die vorgegebenen Umsatzziele zu erreichen, und somit im Weiteren nicht nachträglich das vollständige Gehalt von der Antragsgegnerin ausbezahlt worden ist. So musste beispielweise Herr Ing. E weitaus länger auf sein Gehalt verzichten.

Es liegt eine **Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts nur** im Punkt der **fehlenden Abgeltung der Tätigkeit als Chefredakteurin** gegenüber der Antragstellerin vor.

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

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Beim Begriff der sonstigen Arbeitsbedingungen handelt es sich um einen Aufgangtatbestand, 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.

Im Laufe des Verfahrens konnte die Antragsgegnerin darlegen, dass es zu keiner Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gekommen ist. Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens steht fest, dass die Antragstellerin hinsichtlich der Ausstattung mit Arbeitsmitteln nicht schlechter als andere männliche vergleichbare Kollegen gestellt war. Dass die Antragsgegnerin einige ihrer Mitarbeiter/innen nicht weiter beschäftigen konnte und sie sich untereinander Mitarbeiter/innen im Rahmen eines Pools teilen musste, ist auf die schwierige wirtschaftliche Situation der Antragsgegnerin zurückzuführen. Dies hat aber nichts mit der Person der Antragstellerin zu tun. Zu erwähnen ist, dass der Antragstellerin bereits Anfang 2007 eine eigene persönliche Assistentin zugestanden worden ist. Hierzu kommt, dass die Antragstellerin nach wie vor ein Firmenauto der Luxusklasse, ein ..., zuerkannt geblieben ist, welcher auch ihrer privaten Nutzung zugänglich gewesen sei. Die Antragsgegnerin hat sich bemüht, der Antragstellerin in ihren Wünschen entgegenzukommen. Das zeigt sich auch in einem dem erkennenden Senat vorliegenden E-Mail bzgl. der privaten Nutzung des Diensthandys, wo auch hier von Seiten der Antragsgegnerin die Begleichung der Telefonrechnung trotz Nutzung des Diensthandys durch die Tochter der Antragstellerin erfolgt ist.

Dem Einwand der Antragstellerin, dass ihre Tätigkeit als Chefredakteurin nicht in Organigramm erwähnt worden ist, kann nicht gefolgt werden, da gerade diese Unterla-

ge im Verfahren vorgelegt worden ist. Da der Senat I der GBK davon ausgeht, dass diese Unterlage tatsächlich den Tatsachen entspricht, kann hier keine Benachteiligung der Antragstellerin erkannt werden.

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

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch die Antragsgegnerin gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. Die benachteiligende Reaktion des/der Arbeitgebers/in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des/der Arbeitnehmers/in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.

Die GAW bemängelte in ihrem Verlangen an den Senat I der GBK, dass die Antragstellerin durch die von ihr vorgebrachten Beschwerden hinsichtlich der von ihr behaupteten geschlechtsspezifischen Diskriminierungen bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin und den damit verbundenen negativen Auswirkungen auf ihr Arbeitsverhältnis Benachteiligungen iSd § 13 GIBG in Bezug auf die §§ 3 Z 2 und Z 6 GIBG erfahren habe.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und den Schilderungen der befragten Auskunftspersonen sieht es der erkennende Senat als erwiesen an, dass die Antragsgegnerin die Antragstellerin nicht in ihrem Arbeitsverhältnis nachteilig behandelt hat. Es ergaben sich auch keine anderen Hinweise dafür, dass es auf Grund der zahlreichen Beschwerden der Antragstellerin hinsichtlich von ihr behaupteter geschlechtsspezifischer Diskriminierungen zu Benachteiligungen im Arbeitsverhältnis der Antragstellerin gekommen ist. Die Antragstellerin hat keine größeren Gehaltseinbußen im Rahmen der Entgeltkürzungen 2008 erfahren. So hat z.B. Herr Ing. E weit- aus länger auf sein reguläres Gehalt verzichten müssen. Dazu ist festzuhalten, dass

dieser Verzicht freiwillig durch die Antragstellerin erfolgt ist. Die Gehaltskürzung wurde mit rein wirtschaftlichen Gründen erklärt und liegt nicht in der Person der Antragstellerin. Es gibt auch sonst keine Hinweise, dass die Antragstellerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund ihrer Beschwerden benachteiligt. Dass die Antragsgegnerin beispielsweise im neuen Dienstvertrag verlangt hat, dass die Antragstellerin ihre Arbeit nur mehr in den Büroräumen zu erledigen, kann auch nicht als benachteiligende Reaktion der Arbeitgeberin angesehen werden. Als Mitarbeiterin hatte sie weiterhin die Möglichkeit, durch ihre Kenntnis der Login-Daten in das Intranet bzw. in ihren Büromailaccount einzusteigen. Der/Die Arbeitgeber/in hat selbstverständlich das Recht dazu, vorzusehen, wo die Arbeitsleistung der Mitarbeiter/innen erbracht wird. Dies hatte allerdings nichts mit einer Beschwerde der Antragstellerin auf Grund des GIBG zu tun.

Aus der Sicht des Senates I der GBK ist es nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens zu keinen benachteiligenden Reaktionen iSd GIBG durch die Arbeitgeberin gekommen. Es ist der Auflösung des Arbeitsverhältnisses kein besonderer Vorfall vorausgegangen, der eine Verletzung des § 13 GIBG durch die Antragsgegnerin indizieren würde.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es daher zu **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gegenüber der Antragstellerin gekommen.

Gemäß **§ 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen (...) schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Wird einem Auftrag nach **§ 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz** nicht nachgekommen, kann jeder 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 Entgeltdiskriminierung vorliegt, wird gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz der Antragsgegnerin folgender **Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes**



Weiters gibt der Senat I der GBK gegenüber der Antragsgegnerin folgende **Empfehlungen** ab:

1. Die Antragsgegnerin wird aufgefordert, die Mitarbeiter/innen nach einem objektiven und nachvollziehbaren Entgeltschema einzureihen. Dieses objektive und nachvollziehbare Entgeltschema ist im Sinne der Transparenz an allen Mitarbeiter/innen öffentlich zu machen.
2. Die individuelle Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter/innen und die Prämienverteilung haben ebenso nach objektiven, nachvollziehbaren und transparenten Kriterien zu erfolgen.

Wien, 10. Mai 2011

Dr.<sup>in</sup> Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK