



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 82/2005)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 28. Juni 2006 über den am 20. Mai 2005 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK-Wien) für **Frau A** betreffend die Überprüfung, ob eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts **gemäß § 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005) alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), durch **die X GmbH** vorliegt, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK /GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der Arbeiterkammer-Wien (AK-Wien) wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A bei der X GmbH beschäftigt gewesen sei. Der Geschäftsbereich der X GmbH sei die Bereitstellung und Vermittlung von Büroflächen. Das Regional Management der X Gruppe habe seinen Sitz in

Das Dienstverhältnis habe durch Arbeitgeberkündigung geendet, welche später in eine einvernehmliche Auflösung umgewandelt worden sei. Die Antragstellerin habe im September 1997 bei der X GmbH zu arbeiten begonnen und sei im Februar 2004 zur Center Managerin ... befördert worden.

Als Center Managerin habe sie neben administrativen Pflichten die Aufgabe gehabt, die Dienstleistungsangebote der Firma X GmbH (im Wesentlichen die Vermittlung und Bereitstellung von Büroräumlichkeiten) an Kunden, die das Center ... aufsuchten, zu verkaufen. Zum Aufgabengebiet des Center Managers gehöre es, bei Abwesenheit des Sales Managers Verkäufe zu tätigen.

Die X GmbH habe daneben noch eine weitere Vertriebschiene mit einem männlichen Sales Manager aufrechterhalten. Anfang 2004 sei hierfür Herr B aufgenommen worden.

Frau A habe als Center Managerin ein Fixum und einen Bonus erhalten, der mit 20% des Jahreseinkommens nach oben begrenzt gewesen sei. Ergänzend seien Provisionen für getätigte Verkaufabschlüsse gezahlt worden.

Der Bonus für Center Manager sei für diese abhängig von bestimmten Umständen berechnet worden, die dem Einfluss des Center Managers weitgehend entzogen gewesen seien. Es habe Abzüge gegeben, wenn Kunden verspätet gezahlt hätten und zusätzliche Abzüge für so genannte „bad debts“, also für Ausfälle bei Kundenzahlungen. Dies habe dazu geführt, dass wiederholt Boni für die Beschäftigten angefallen seien, die Boni für Frau A als Center Managerin aber auf Null reduziert worden seien.

Der Anfall und das Ausmaß der Boni seien abhängig gewesen vom Geschäftsgang, auf den die Center Manager geringen bis keinen Einfluss ausüben hätten können.

Die Provisionen für Neuvermittlungen hätten sich aus einem Prozentsatz des getätigten Abschlusses errechnet, der herabgesetzt worden sei, wenn Kundenrabatte eingeräumt worden seien. Der Provisions-Prozentsatz für Sales Manager habe zwischen 2% und 3% betragen, der für Center Manager maximal 1%, obwohl in beiden Fällen dieselbe Tätigkeit, nämlich der Verkauf der zu vermittelnden Büroflächen, den Provisionsanfall ausgelöst habe.

Auf Erkundigungen von Frau A hin, wie dies begründet werde, habe sie von der X GmbH die Auskunft erhalten, sie könne als Center Managerin einen Bonus erhalten, was einem Sales Manager nicht zustehen würde und zusätzlich sei ihr Grundgehalt höher.

Durch die Beförderung zur Center Managerin habe Frau A die Boni nur unregelmäßig erhalten, da die Reduktionen zu ihren Lasten angewendet worden seien. Herr B, der erst mit Anfang 2004 ins Unternehmen eingetreten sei, habe nur rund € 300.-- brutto weniger an Fixum als Frau A erhalten.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die im Antrag der AK-Wien angeführten Vorwürfe im Wesentlichen bestritten:

Es sei richtig, dass X bei der Höhe der an Sales Manager einerseits und Center Manager andererseits jeweils zusätzlich zum Grundgehalt gewährten Provisionen differenziere, wobei diese Differenzierung in sachlich gerechtfertigter Weise und jedenfalls ohne jegliche Bezugnahme auf das Geschlecht der die Funktion ausübenden Person erfolge.

X sei das führende Unternehmen für Büroleistungen und betreue durch sein Netzwerk von über 700 Business Centers weltweit mehr als 40.000 Kunden. In Anbetracht der Größe des Unternehmens sei es zwingend erforderlich, dass die Aufgaben der einzelnen Mitarbeiter/innen in den unterschiedlichen Funktionen nach internationalem (Konzern-) Standard definiert werden würden und dass auch die Entlohnung nach eben solchen, weltweit oder zumindest für bestimmte Regionen (zB. CEE) geltenden, einheitlichen Kriterien erfolge.

Wie bereits ausgeführt, werde im Konzern der Antragsgegnerin unter anderem einerseits zwischen (a) Business Centre Managern („BCM“), die für die Betreuung und Leitung eines konkreten Standortes („Business Centre“) verantwortlich seien, und andererseits zwischen (b) Verkaufsmanagern („Area Sales Manager“), die für den Ausbau der Verkaufsentwicklung, also insbesondere für die Akquisition von Neukunden in einem bestimmten Gebiet verantwortlich seien, unterschieden.

Da sich diese beiden Funktionen grundsätzlich voneinander unterscheiden würden- der Business Centre Manager sei am Standort des von ihm geleiteten Business Centers anwesend und insbesondere für administrative Angelegenheiten zuständig, während der Verkaufsmanager insbesondere bei potentiellen Kunden, also als „Außendienstmitarbeiter“ Akquisitionstätigkeiten ausübe- kämen unterschiedliche Provisionsätze für die Vermittlung von Neukunden zur Anwendung. Auf der anderen Seite habe der überwiegend mit Verwaltungsaufgaben betraute Centre Manager ein höheres Fixgehalt, während der als „Verkäufer“ beschäftigte Sales Manager ein erheblich geringeres Grundgehalt erst durch entsprechende Vermittlungsleistungen „aufbessern“ müsse.

Derartige je nach Funktion im Unternehmen unterschiedliche Provisionsätze- und Gehälter- würden nicht nur im Konzern der Antragsgegnerin Anwendung finden, sondern es werde in nahezu allen Unternehmen bei der Festsetzung der Provisionshöhe nach den unterschiedlichen Aufgaben und Anforderungen der betreffenden Mitarbeiter/innen- sohin nach sachlichen Kriterien- differenziert.

In keiner Weise werde im Konzern der Antragsgegnerin bei der Festsetzung der Höhe der Provision für Neuvermittlung zwischen Personen männlichen und weiblichen Geschlechts unterschieden. Die Funktion des Sales Managers sei und werde von Personen männlichen als auch weiblichen Geschlechts ausgeübt

(worden) und Gleiches gelte selbstverständlich für die Funktion des Centre Managers.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 GIBG sei somit gänzlich ausgeschlossen und aus dem Antrag der AK-Wien nicht ableitbar. Auch nach dem Vorbringen der Antragstellerin werde von der Antragsgegnerin hinsichtlich der Höhe der Provision nicht zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern/innen unterschieden, sondern eben nur zwischen Sales Managern einerseits und Centre Managern andererseits, wobei von der Antragstellerin sogar eingeräumt werde, dass der männliche Mitarbeiter- als Sales Manager- ein um rund € 300.-- geringeres Fixgehalt als die weibliche Mitarbeiterin bezogen habe. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts läge sohin nicht vor.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie als Center Managerin die Verantwortung für das Center, das Budget, den Verkauf und für sämtliche Kundenanliegen über hatte. Ihr seien auch Mitarbeiter/innen unterstellt gewesen.

Sie habe sich ab dem Zeitpunkt diskriminiert gefühlt, als sie selbst die Verkaufstätigkeiten habe durchführen müssen, wie sie von einem Sales Manager ausgeführt werden. Sie habe für diese Tätigkeit eine geringere Provision erhalten, wobei die Antragstellerin in ihrer Aussage selbst festhielt, dass die jeweiligen Prozentsätze der Provisionen für den Center Manager und Sales Manager klar festgelegt gewesen seien. Ihrer Meinung nach sei für sie als Center Managerin der gleiche Aufwand für einen Verkauf angefallen wie für einen Sales Manager.

Zusätzlich habe es vierteljährlich einen Center Bonus gegeben, welcher von verschiedenen Kriterien abhängig gewesen sei, wie von der Center-Rentabilität, ob sie vom Budget her im Plan gewesen sei oder auch ob die Verkäufe gepasst hätten. Der Bonus sei für die Center Manager um 5% reduziert worden, wenn ein Kunde über der durchschnittlichen Zahlungsfrist gewesen sei. Der Bonus habe nicht mehr als 5% bis 10% ausgemacht, obwohl dieser maximal 20% habe betragen können. Die Sales Manager, die hauptsächlich Akquisitionstätigkeiten durchgeführt hätten, hätten hingegen keinen Bonus erhalten.

Aktiv nach Neukunden habe sie hingegen nicht gesucht. Sie habe im Monat etwa zwischen zwei und drei Neuabschlüsse getätigt. Bezüglich der zeitlichen Aufteilung gab die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung an, dass sie

30% für Verkaufstätigkeiten und 70% ihrer Arbeitszeit für die Center-Führung aufgewendet habe.

Ihr Dienstverhältnis sei im Jänner 2005 von der Arbeitgeberin aufgelöst worden, da sich die internen, personellen Gegebenheiten geändert hätten und sie sich diesen nicht anpassen habe wollen, da sie Kunden hätte abgeben müssen, die sie bereits bearbeitet habe. Sie sei sich der Konsequenz bewusst gewesen.

Die von Senat I der GBK befragte Auskunftsperson gab an, dass sie selbst ab Juni 2004 als Center Managerin bei der Antragsgegnerin tätig gewesen sei und der Center Manager an sich für die Verwaltung, die Zahlungseingänge sowie den Verkauf zuständig gewesen sei. Sie selbst habe Boni erhalten.

Eine in der Sitzung des Senates I der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab an, dass der Tätigkeitsbereich eines Sales Managers die Betreuung der einzelnen Center im Zusammenhang mit dem Verkauf von Büroräumlichkeiten und die Zusammenarbeit mit den örtlich ansässigen Immobilienmaklern umfasst. Eine der klaren Aufgaben eines Center Managers, die ein Sales Manager nicht gehabt habe, sei die Betreuung des Centers in operativen Belangen gewesen. Der Center Manager habe die Leitung der im Center tätigen Mitarbeiter sowie das Facility Management über gehabt. Im Weiteren habe dieser die Aufgabe gehabt, die Laufkundschaft hinsichtlich des Verkaufs zu betreuen, wobei das nicht eine Haupttätigkeit, sondern nur eine Nebentätigkeit gewesen sei. Hinsichtlich der Verkaufstätigkeit sei es daher zu einer Doppelgleisigkeit gekommen.

Die Center Manager hätten ein höheres Fixum bekommen, da sie sich um die tagtäglichen Abläufe im Center gekümmert hätten und darüber hinaus hätten diese für den Verkauf zusätzliche Provisionen erhalten, die geringer gewesen seien, da es sich beim Verkauf um keine Haupttätigkeit gehandelt habe.

Befragt zum wesentlichen Unterschied zwischen dem Center Manager und Sales Manager gab die Auskunftsperson an, dass man in der Funktion als Sales Manager aktiv im Verkauf tätig gewesen sei, direkt an die Kunden herangetreten sei, sich um einen kleinen Bereich des Marketings gekümmert habe und mit den Immobilienmaklern in sehr engen Kontakt gestanden habe, die ihm viele Kunden gebracht hätten. Der Center Manager habe definitiv aktiv keine Verkäufe angebahnt, es sei dem Zufall überlassen gewesen, ob ein Kunde vorbeikäme, um sich Büroräumlichkeiten zeigen zu lassen. Bei einem Verkauf habe der Center

Manager die ganze Provision erhalten. Bei eventuellen Überschneidungen habe man sich mit dem Center Manager bezüglich der Provisionsaufteilung geeinigt. Ein Sales Manager hätte im Monat etwa maximal sieben Geschäftsabschlüsse. Die Anzahl der diesbezüglichen Abschlüsse der Center Manager habe je nach Standort variiert.

Die von Senat I der GBK mündlich befragte Arbeitgebervertreterin gab ergänzend an, dass der Center Manager und Sales Manager grundsätzlich verschiedene Funktionen innegehabt hätten und dementsprechend sei auch das Gehalt gewesen. Sie bestätigte in ihrer Aussage, dass die Verkaufstätigkeit des Center Managers als Nebentätigkeit zu sehen gewesen sei, wobei diese mit Provisionszahlungen abgegolten worden sei aber keinesfalls zu den Hauptaufgaben eines Center Managers gehört habe.

Das Gehaltsschema sei geschlechtsunabhängig angewandt worden. In der Funktion eines Center Managers bzw. Sales Managers seien sowohl Männer als auch Frauen tätig gewesen.

Das Grundgehalt der Center Manager sei höher gewesen als jenes eines Sales Managers, da die Center Manager mit dem Verkauf nicht viel dazu verdienen hätten können und daher sei auch eine Bonifikation vorgesehen gewesen, die einem Sales Manager nicht gewährt worden sei. Da der Sales Manager von seiner Akquisitionstätigkeit abhängig gewesen sei, sei das Einkommen der Center Manager jedenfalls regelmäßiger gewesen.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes **gemäß § 3 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Die Vorschriften des GIBG sind zwingend. Die Bestimmung des § 3 GIBG, die als zentrale Norm das Verbot der Diskriminierung für die Arbeitsverhältnisse normiert, sieht vor, dass auf Grund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, niemand im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Gemäß § 5 Abs.1 GIBG liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person auf Grund des Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Gemäß Abs. 2 dieser Bestimmung liegt eine mittelbare

Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Das Vorliegen einer unmittelbaren als auch mittelbaren Diskriminierung ist allein objektiv zu bestimmen, wobei die Wirkung einer Regelung relevant ist. Auf die Diskriminierungsabsicht des/der Arbeitgebers/in kommt es nicht an, daher kommt es zu einer verschuldensunabhängigen Haftung des/der Arbeitgebers/in.

Dem allgemeinen Gleichheitssatz entsprechend, der zu den tragenden Grundsätzen des Gemeinschaftsrechts zählt, dürfen gleiche Sachverhalte nicht ungleich behandelt werden, es sei denn die Ungleichbehandlung ist sachlich gerechtfertigt.

Es ist weiters anzuführen, dass gleiche Arbeit vorliegt, wenn Arbeitnehmer/innen sich in einer vergleichbaren Situation befinden, wobei es auf objektive Faktoren ankommt und wenn der Inhalt der Tätigkeit derselbe ist oder eine derartige Ähnlichkeit von Tätigkeiten vorliegt, dass sich die damit Beschäftigten einander ersetzen können.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhalts, der beigebrachten Unterlagen von Seiten der Arbeitgeberin sowie der mündlichen Befragung der Auskunftspersonen, kam der Senat I der GBK zu folgender Ansicht:

Es konnte von der Antragsgegnerin in diesem Verfahren klar dargelegt werden, dass die Tätigkeiten eines Center Managers im Vergleich zu einem Sales Manager unterschiedlich gewesen sind. Der Center Manager war für die gesamten operativen Belange seines Centers zuständig und hat sich um die täglichen Abläufe im Center gekümmert. Der Umfang seiner Verkaufstätigkeit richtete sich nach der Anzahl der Laufkundschaft, die bei einem Center vorbeikam und die Büroräumlichkeiten besichtigen wollte. Der Center Manager hat aktiv keine Verkäufe getätigt, daher war ein Verkaufsabschluss eines Center Managers vom Zufall abhängig. Es wurde im Verfahren auch von Seiten der Antragstellerin sowie von der Arbeitgebervertreterin klar dargelegt, dass es sich bei der Verkaufstätigkeit des Center Managers um eine reine Nebentätigkeit gehandelt hat.

Hingegen wurde von einer mündlich befragten Auskunftsperson glaubhaft dargelegt, dass ein Sales Manager für die Kundenakquisition verantwortlich war. Ein Salesmanager übt aktive Verkaufstätigkeiten aus und tritt auch direkt an Kunden heran.

Zum Gehalt des Center Managers ist anzuführen, dass dieses aus einem höheren Grundgehalt, Provisionszahlungen sowie Bonifikationen bestanden hat. Die Provisionszahlungen wurden für die vom Center Manager erfolgreichen Verkaufstätigkeiten bezahlt, die Bonifikationen waren von der rentablen Führung des Centers abhängig. Hingegen war das Grundgehalt des Sales Managers niedriger und er musste sich dieses mit Provisionszahlungen für erfolgte Verkäufe aufbessern. Bonifikation hat er keine erhalten. Weshalb aus Sicht des Senates I die Tätigkeiten nicht vergleichbar sind.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 GIBG von der X GmbH nicht diskriminiert worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt dennoch eine Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes vor. Zur näheren Information werden der Gesetzestext sowie die Empfehlung der Europäischen Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männer am Arbeitsplatz beigelegt.

28. Juni 2006