

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 6 Gleichbehandlungsgesetz (alt)

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 129/2001)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 2. November 2005 über den am 22. September 2004 eingelangten Antrag der AK- Oberösterreich für **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung hinsichtlich der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 2 Abs.1 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl Nr. 108/1979 idF BGBl I Nr. 129/2001; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), sowie einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 2 Abs.1 Zif 6 GIBG** durch ihre ehemalige Arbeitgeberin, der **X AG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der AK- Oberösterreich wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.^a A (in Folge „Antragstellerin“) von 3.4.2000 bis 20.7.2004 bzw. ab 1.5.2001 als Leiterin der Presseabteilung bzw. Pressesprecherin bei der X AG beschäftigt gewesen sei.

Die X AG sei ein Dienstleistungsunternehmen in Österreich

Derzeit sei Herr DI B Vorstandsvorsitzender, im maßgeblichen Zeitpunkt habe Herr C diese Funktion bekleidet.

Im siebenten Stockwerk der Konzernzentrale der AG, in welcher die Antragstellerin tätig gewesen sei, würden sich die Vorstandsbüros befinden, welche ausschließlich mit Männern besetzt seien, und es gebe kein Büro mit einer Frau in gehobener Position. Es gebe im Unternehmen noch fünf männliche Prokuristen.

Unter den an der wöchentlichen Direktionskonferenz teilnehmenden Personen, etwa zwölf männlichen Departmentleitern, befinde sich nur eine einzige Frau. In der Konzernzentrale seien etwa 250 Arbeitnehmer beschäftigt, davon - wie schon

oben angeführt - circa 12 männliche Departmentleiter. Zur Zeit der Beschäftigung der Antragstellerin seien drei der zwölf Departmentleiter weiblich gewesen, nämlich die der Rechtsabteilung, Personalabteilung und Presseabteilung. Diesen seien männliche Departmentleiter vorgesetzt worden bzw. hätten diese aufgrund des Betriebsklimas das Unternehmen „freiwillig“ verlassen.

Die Antragstellerin habe neben der Matura ein abgeschlossenes Studium für Germanistik und Theaterwissenschaften. ...

Am 1.4.2000 sei die Antragstellerin als Assistentin der Pressestelle zu einem Bruttomonatsgehalt von ATS 26.000.- aufgenommen worden. Ihre Vorgängerin, Frau D, habe als Leiterin der Presseabteilung ATS 42.000.- verdient. Nach dem Wechsel von Frau D ... sei die Antragstellerin vom damaligen Vorstandsvorsitzenden C mit der Leitung der Presseabteilung betraut worden. Nach mühevollen Gesprächen sei ihr Gehalt auf ATS 35.000.- als Bruttopauschalgehalt erhöht worden, wobei in diesem Bezug alle Mehrleistungs- und Überstunden abgegolten gewesen seien. Die Antragstellerin habe während ihrer aktiven Zeit bei der X AG wöchentlich zwischen 50 bis 60 Stunden geleistet. Ihre Aufgaben hätten die Recherche, Konzeption, Erstellung sämtlicher Schrift- und Druckwerke der Kommunikationsabteilung ..., Journalistenkontakte, Mitorganisation von Konzerngroßveranstaltungen sowie die Organisation und Betreuung von Pressereisen umfasst. Sie habe das quartalsmäßig erscheinende Kundenmagazin ... mit einer Auflage von 100.000 Stück als Chefredakteurin geleitet. Bei der Mitarbeiterzeitung ... sei sie für die gesamte Textgestaltung und den Inhalt verantwortlich gewesen.

Da die Antragstellerin ab 1.5.2001 die Leitung der Presseabteilung übernommen habe, sei sie ab diesem Zeitpunkt als Departmentleiterin auch budgetverantwortlich gewesen. Ebenso habe sie die alleinige Verantwortung für sämtliche Pressekontakte wie Pressekonferenzen, Pressereisen und Veranstaltungen über gehabt.

Neben ihrer offiziellen Tätigkeit für die X AG habe die Antragstellerin auch noch Presseaussagen für Herrn C verfassen müssen, welche in dessen Namen erschienen seien. Dennoch sei das Verhältnis mit Herrn C immer sehr gespannt gewesen, da dieser grundlos meist sehr rasch laut geworden sei.

Obwohl die Antragstellerin keinen Bedarf gehabt habe, sei ihr von Herrn C vorgeschrieben worden, dass sie einen gewissen beruflichen Kontakt mit Herrn E, dem späteren Nachfolger, zu pflegen hatte. Aufgrund einer bereits zum Zeitpunkt der Einstellung der Antragstellerin bestehenden Vereinbarung mit der X AG habe Herr E für Beratungsleistungen monatlich pauschal ATS 15.000.- erhalten.

Am 27.11.2001 habe die Antragstellerin Herrn C mitgeteilt, dass sie schwanger sei. Herr C habe sich daraufhin äußerst eigenartig benommen und den Kontakt mit der Antragstellerin abgebrochen. Eine der Folgen sei die grundlose Kündigung von Frau Mag.^a F, ihrer Mitarbeiterin, am 30.11.2001 gewesen. In Folge habe Herr C mit Herrn E verschiedene Presseaktivitäten abgewickelt.

Aufgrund des Verhaltens von Herrn C und des schlechten Betriebsklimas habe sich der gesundheitliche Zustand der Antragstellerin wesentlich verschlechtert. Sie habe mit 6.2.2002 ihren vorzeitigen Mutterschutz antreten müssen. Vom 21.7.2002 bis 20.7.2004 habe sich die Antragstellerin auf Karenzurlaub befunden. Ziemlich gleichzeitig mit dem vorzeitigen Mutterschutz sei Herr E sofort als Leiter der Presseabteilung zu einem Bruttomonatsbezug von ATS 87.000.- zuzüglich einem Dienstauto und einer Leistungsprämie eingestellt worden.

Der Tätigkeitsbereich von Herrn E sei gleich bzw. zumindest gleichwertig, sodass eine offenkundige Entgeltdiskriminierung vorliege. Bei der Beurteilung einer gleichwertigen Arbeit könne im Rahmen des bei der Entgeltdiskriminierung zu beachtenden Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ein mehr als 2,5 Mal so hohes Entgelt nicht sachlich gerechtfertigt sein.

Herr E sei circa zehn Jahre als Journalist bei der Zeitung ... und danach circa zwei Jahre bei ... tätig gewesen. Auch der Vergleich der beruflichen Tätigkeiten vorher und der Ausbildung würden belegen, dass hier die Qualifikationen der Antragstellerin zumindest gleichwertig seien. Mit einem Schreiben vom 14.6.2004 habe die Antragstellerin auf diese massive Entgeltdiskriminierung hingewiesen, doch seien diese Hinweise mit Schreiben vom 12.7.2004 ignoriert worden. Aufgrund der Austrittsandrohung mit Schreiben vom 14.6.2004 sei dann die Antragstellerin mit Schreiben vom 19.7.2004 mit Wirkung 20.7.2004 wegen Entgeltvorenthaltung berechtigt ausgetreten.

Da die X AG trotz des aufrechten Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin Herrn E sofort mit Beginn ihres vorzeitigen Mutterschutzes unbefristet als ihren Nachfolger eingestellt habe und somit eine Rückkehr der Antragstellerin auf ihren bisherigen Arbeitsplatz als Leiterin der Presseabteilung verhindert habe, scheine auch eine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gegeben zu sein.

Bei der mündlichen Befragung durch die GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie sich nicht selbst bei der X AG beworben habe, sondern ihr ein Angebot von Frau D, ihrer Vorgängerin, unterbreitet worden sei. Frau D habe sie im April 2000 gefragt, ob sie bei ihr als Assistentin der Pressestelle beginnen möchte. Gemeinsam sei sie mit Frau D zu Herrn C gegangen, um mit ihm über

ihre künftigen Aufgaben als Assistentin zu sprechen, wobei festgelegt worden sei, dass sie sowohl für das Kundenmagazin als auch für das interne Magazin verantwortlich sein werde, wie auch für sämtliche Presstexte. Das Gehalt sei vorher mit Frau D besprochen worden, das Ergebnis sei dann Herrn C präsentiert worden. Herr C habe sich über ihre Studien lustig gemacht, für ihn sei es kurios gewesen, dass sie mit diesen Studien in einem wirtschaftlichen Unternehmen beginnen möchte.

Die Stelle sei neu gewesen und es habe sich für sie so dargestellt, dass ihre Vorgängerin Department-Leiterin gewesen sei, denn alle größeren Abteilungen seien in der X AG als „Department“ bezeichnet worden. Frau D sei schon damals als Chefin der Pressestelle direkt Herrn C unterstellt gewesen. Die Bezeichnung „Departmentleiterin“ sei nie so offiziell gewesen. Als sie dort als Assistentin tätig gewesen sei, sei ihrer Ansicht nach die Pressestelle ein Department gewesen.

Im April 2001 habe sie nicht gewusst, wie es nach dem Weggang von Frau D weitergehen soll. In der ganzen Phase sei Herr E schon als außenstehender PR-Berater tätig gewesen. Es sei nicht klar gewesen, wer die Stelle als Pressesprecher/in übernehmen solle und letztendlich habe sie Herr C nach einigen Wochen gefragt, ob sie sich dies vorstellen könne. Er habe ihr mitgeteilt, dass er sich ein wenig umgehört hätte und es würden alle anderen ATS 80.000.- mit einem Dienstauto verlangen. Sie habe zu diesem Zeitpunkt noch immer ein Bruttogehalt von ATS 26.000.- gehabt.

Gleichzeitig mit ihrer Zusage habe sie nach einer Gehaltserhöhung gefragt, da sie gewusst habe, dass ihrer Vorgängerin als Pressesprecherin ATS 43.000.- verdient habe. Schlussendlich sei ihr Vorschlag für eine Gehaltserhöhung auf ATS 35.000.- von Herrn C akzeptiert worden. Für sie sei es auch ohne tatsächliche Arbeitsplatzbeschreibung klar gewesen, dass sie die Pressearbeit für alle Bereiche übernehme. Das interne Betriebsklima sei sehr gespannt gewesen, zudem jeder gewusst habe, wie launisch Herr C sein konnte.

Sie habe den Aufgabenbereich ihrer Vorgängerin übernommen und habe auch die vorherigen Bereiche übergehabt. Sie sei als Pressesprecherin titulierte gewesen und sei auch so nach außen hin aufgetreten. Sie habe sich als Departmentleiterin gesehen, da die Departmentleiter die einzigen sind, die direkt dem Vorstand unterstellt seien.

Herr E sei schon damals mit Herrn C sehr gut befreundet gewesen und sei öfters ins Haus gekommen. Für sie sei er ein Journalist ... gewesen und somit ein Journalistenkontakt. Seine Beratung habe sie nicht in Anspruch nehmen müssen.

Schon unter Frau D habe die Pressestelle nicht an der Direktionskonferenz teilnehmen dürfen, da es nicht gewünscht gewesen sei, dass interne Informationen nach außen dringen. Herr E habe jedoch als Pressesprecher ohne Probleme an dieser teilnehmen dürfen.

Bezüglich des Aufgabengebiets von Herrn E sehe sie zu ihrem keinen sehr großen Unterschied.

Herr E habe die Studien der Publizistik und Kommunikationswissenschaften abgebrochen und ihr sei nicht klar, warum ihr abgeschlossenes Studium weniger wert sein solle als seine Abgebrochenen. Sie sehe es auch nicht als ausschlaggebend an, dass er eventuell etwas länger im Journalismus tätig gewesen sei als sie. Die bekannt gewordene Höhe seines Einstiegsgehaltes sei für alle sehr erstaunlich gewesen. Da sie diese Informationen schon vor seinem Dienstantritt gehabt habe, habe sie im Schreiben an ihren Arbeitgeber die Entgeltdifferenz in Bezug auf Herrn E darlegen können.

Sie habe über das Thema „Entgelt“ mit dem Betriebsrat gesprochen, der dies immer als Aufgabe von Herrn C abgetan habe. Das Gehalt von Herrn E sei nicht angesprochen worden.

Am 5. 2. 2002 sei sie ins Büro gegangen, da sie Herrn E für den Fall ihrer Freistellung Hilfe angeboten habe, was zu dem Zeitpunkt noch nicht klar gewesen sei. Sie habe Herrn E Unterlagen gezeigt und ihm versichert, dass sie jederzeit zur Verfügung stehen würde. Sie sei davon ausgegangen, dass Herr E die Karenzvertretung übernehme und nicht ihr Nachfolger werde. Herr E habe mit 1.2.2002 mit seiner Arbeit begonnen, sie sei jedoch erst mit 6.2.2002 freigestellt worden.

Sie habe in den zwei Jahren in Karenz nach und nach feststellen müssen, dass es ihre Stelle in dem Sinn nicht mehr gebe und dass sie aufgrund der Tatsache, dass Herr E diese inne hatte, nicht mehr auf diese zurückkehren könne, da dieser definitiv als Pressesprecher und nicht als ihre Vertretung tätig gewesen sei. Sie habe um Karenzverlängerung angesucht, welche jedoch abgelehnt worden sei, was für sie unverständlich gewesen sei, da niemand zuvor sie kontaktiert habe, damit sie früher aus der Karenz zurückkehre. Es habe betreffend ihrer Rückkehr weder mit der Personalabteilung noch mit dem Vorstand ein Gespräch gegeben.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die im Antrag der AK-Oberösterreich angeführten Vorwürfe zurückgewiesen.

Bei Gesamtschau der Tätigkeiten der Antragstellerin und Herrn E in der X AG seien bei Berücksichtigung der Vorkenntnisse, beruflichen Erfahrungen,

Verantwortungsbereiche und Arbeitsbedingungen bei den beiden klare Unterschiede zu erkennen. Die bessere Entlohnung von Herrn E sei sachlich gerechtfertigt gewesen.

Beginnend mit 1.6.2001 sei Herr C Vorstandsvorsitzender der X AG gewesen. Innerhalb dieser würden sich hierarchisch die Funktionen eines Departmentleiters von denen eines Abteilungsleiters unterscheiden. Die Funktion eines Abteilungsleiters sei der eines Departmentleiters untergeordnet. Der Departmentleiter sei nur dem Generaldirektor untergeordnet. Im Jahre 2002 hätte die X AG acht Departmentleiter gehabt, davon fünf Männer und drei Frauen, im Jahr 2003 zwölf Departmentleiter, davon elf Männer und eine Frau.

Während im Jahr 2002 Departmentleiter zwischen EUR 4.000.- und EUR 5.500.- verdient hätten, hätten Abteilungsleiter, die eine untergeordnete Funktion ausgeübt hätten, ein viel geringeres Einkommen bezogen, nämlich ca. EUR 2.800.- bis ca. EUR 3.300.-. Derzeit würden Departmentleiter ein Bruttomonatseinkommen von ca. EUR 3.700.- bis ca. EUR 5.200.- beziehen, Abteilungsleiter hingegen ein wesentlich geringeres, nämlich ca. EUR 3.000.- bis ca. EUR 3.800.-.

Die Antragstellerin sei anders als Herr E nie Departmentleiterin gewesen. Sie habe ihre Tätigkeit bei der X AG am 1.4.2000 als Assistentin der Pressestelle begonnen, wobei ihr Bruttomonatsgehalt ATS 26.000.- ausgemacht habe. Ab 1.5.2001 habe sie die Presseabteilung übernommen, gleichzeitig sei ihr Gehalt um ATS 8.375.- auf ATS 35.000.-erhöht worden. Es sei die Position des Presseleiters mit der eines Departmentleiters nicht vergleichbar gewesen. Die Antragstellerin sei am 20.7.2004 aus dem Dienstverhältnis ausgetreten. Seit dem 15.9.2002 habe sie sich in Karenz befunden und vom 6.2.2002 bis 14.9.2002 in Schutzfrist.

Es entspreche nicht den Tatsachen und sei abwertend, dass den zum Zeitpunkt der Beschäftigung der Antragstellerin, weiblichen Departmentleiterinnen entweder Departmentleiter männlichen Geschlechts vorgesetzt worden seien oder die weiblichen Departmentleiterinnen aufgrund des Betriebsklimas das Unternehmen „freiwillig“ verlassen hätten müssen. Es sei jedenfalls unrichtig, dass die Antragstellerin wöchentlich 50 bis 60 Stunden gearbeitet hätte. Die X AG verfüge über keine Überstundenaufzeichnung, solche seien auch nicht vorgelegt worden.

Die Vorgängerin der Antragstellerin in der Leitung der Presseabteilung sei Frau D gewesen, wobei diese in ihrer Funktion ein Bruttomonatsgehalt über ATS 43.015.- (rd. € 3.126.-) bezogen habe.

Herr E sei am 1.2.2002 in die X als Departmentleiter der Presse oder Public Relations mit einem Bruttomonatsgehalt über ATS 85.000.- eingetreten.

Bereits davor habe Herr E als Berater des Vorstandes in der X AG mitgewirkt, wofür er Beratungshonorare von rund ATS 15.000.- monatlich in Rechnung gestellt habe. Darüber hinaus seien Herrn E vor seiner Aufnahme, anlässlich der Auftragserteilung für diverse Projekte zusätzliche Honorare bezahlt worden. Herr E sei als Departmentleiter hierarchisch nur dem Generaldirektor unterstellt.

Nach dem Eintritt von Herrn E in das Unternehmen sei die Struktur der Presse bzw. PR-Abteilung grundlegend geändert worden und seien beide den Erfordernissen eines internationalen Großkonzerns angepasst worden.

Die Aufgabenbereiche von Herrn E seien mit denen von der Antragstellerin ausgeübten Tätigkeiten nicht vergleichbar, auch nicht mit solchen Tätigkeiten, die sie nach der Übernahme der Presseabteilung wahrgenommen habe.

Es werde von der AK-Öberösterreich trotz zahlreichen Hinweisen in der Vorkorrespondenz fälschlicherweise angegeben, dass die Antragstellerin als „Departmentleiterin“ budgetverantwortlich und für die gesamten Pressekontakte alleine verantwortlich gewesen sei, das sei nie der Fall gewesen.

Richtig sei, dass die Antragstellerin für die Recherche, Konzeption und Erstellung von Schrift- und Druckwerken der Presseabteilung zuständig gewesen sei. Sie habe gelegentlich auch Pressereisen und Veranstaltungen organisiert, habe aber Teile dieser Aufgaben nicht eigenständig wahrnehmen dürfen. Sie habe nicht nach außen hin mit Journalisten kommunizieren können und immer die Freigabe des Presstextes bzw. ihrer Aussagen durch den Vorstand benötigt.

Die Antragstellerin habe das Kundenmagazin ... geleitet und sei auch für die Mitarbeiterzeitung ... für die Textgestaltung und Inhalt verantwortlich gewesen. Sie habe jedoch diese Aufgabe nicht allein erfüllt, sondern sei vielmehr auf die Hilfe von externen Beratern angewiesen gewesen. Deshalb seien im Jahr 2001 namhafte Beträge an Beratungshonorar bezahlt worden. Mit Eintritt von Herrn E habe sich dieser Zustand grundlegend geändert. Sie habe viele Journalistenfragen direkt an Herrn E in seiner damaligen Funktion als Berater weitergeleitet. Nachdem dieser den Input gegeben habe, habe sie die Freigabe des Vorstandes eingeholt.

Es sei im weitern unglaublich, dass sich der Gesundheitszustand der Antragstellerin aufgrund des schlechten Betriebsklimas und des Verhaltens von Herrn C wesentlich verschlechtert habe.

Der Tätigkeitsbereich von Herrn E sei jedenfalls nicht gleich oder gleichwertig mit dem der Antragstellerin gewesen. Als Departmentleiter hätte Herr E einen viel umfangreicheren Verantwortungsbereich als die Antragstellerin übernommen. Im

Unterschied zur Antragstellerin habe Herr E Sitz und Stimme in der wöchentlichen Konferenz der Departmentleiter mit dem Vorstand der X AG.

Herr E habe von Beginn an eigenständig gearbeitet. Die Antragstellerin sei hingegen im Wesentlichen mit der Beantwortung von Pressefragen beschäftigt gewesen und habe dafür in der Regel die Genehmigung durch den Vorstand benötigt.

Die Antragstellerin sei vor allem für die X AG zuständig gewesen. Herr E sei für die externe und interne Kommunikation für die gesamte Unternehmensgruppe verantwortlich gewesen, das heißt, für sämtliche Tochtergesellschaften der X AG

Im alleinigen Verantwortungsbereich von Herrn E liegen darüber hinaus der gesamte PR-Bereich, das regelmäßige Briefing des Vorstandes zu wichtigen wirtschaftlichen Themen, Recherche und Aufbereitung von wichtigen wirtschaftlichen Themen, das Verfassen von Reden für den Vorstand, die strategische Beratung der Vorstände bei wichtigen Themen, das Verfassen von strategischen PR-Konzepten, unter anderem für externe und interne Kommunikation, die Ausarbeitung und Konzeption einer Mitarbeiterbefragung, die Organisation von Veranstaltungen im Mitarbeiter- und Kundenbereich sowie die Mitarbeit bei Corporate Identity- und Corporate Development-Reform des Unternehmens. Diese Tätigkeiten seien nie im alleinigen Verantwortungsbereich der Antragstellerin gelegen.

Im weiteren wird in der Stellungnahme angeführt, dass Herr E anders als die Antragstellerin wesentlich Bereiche des Marketings aufgrund des Ausscheidens des Marketingleiters im Frühjahr 2002 zeitweise mit übernommen habe und er werde noch heute in alle wesentlichen Marketingentscheidungen des gesamten Konzerns eingebunden.

Herr E sei aufgrund seiner Qualifikation als Departmentleiter aufgenommen worden. Er weise eine langjährige journalistische Tätigkeit, auch mit Personalverantwortung auf, während welcher er einen wesentlich größeren Verantwortungsbereich als die Antragstellerin in ihrer beruflichen Praxis aufweisen könne.

Er weise für den vorgesehenen Tätigkeitsbericht ganz eindeutig eine bessere Qualifikation als die Antragstellerin auf. Herr E habe bis zur Aufnahme als Departmentleiter der X AG über vierzehn Jahre hindurch praktisch ununterbrochen in der Pressebranche gearbeitet. ... Seit 1998 betreibe er zudem ein eigenes Beratungsunternehmen im PR-Bereich.

Es werde des weiteren auch die Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen bestritten. Herr E sei in einer anderen Position als die Antragstellerin aufgenommen worden. Insofern könne nicht davon gesprochen werden, dass er eine Rückkehr der Antragstellerin auf ihren bisherigen Arbeitsplatz als Leiterin der Presseabteilung verhindert habe.

Zusammenfassend wird angeführt, dass die Antragstellerin nicht die gleichen oder annähernd gleichen Tätigkeiten bei der X AG verrichtet habe wie Herr E. Für die unterschiedliche Entlohnung der Antragstellerin seien die unterschiedliche Funktion, die Qualifikation und der Verantwortungsbereich ausschlaggebend gewesen.

Die von der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab an, dass sie ... die Antragstellerin ... weder persönlich noch vom Namen her gekannt habe. Auch zur ihrer Vorgängerin, Frau D, habe die Auskunftsperson nur oberflächlich Kontakt gehabt. Die Y habe damals noch sehr stark autark gearbeitet und habe ihre eigene PR-Abteilung gehabt. Die wichtige Pressearbeit sei vom damaligen Vorsitzenden, Herr C, wahrgenommen worden, der bestimmt habe, was und wie etwas an die Presse weitergeleitet werde. Die Auskunftsperson habe mit dem Pressebüro sonst nichts zu tun gehabt. Die Auskunftsperson selbst könne keine Angaben bezüglich der Qualifikationen der Antragstellerin machen.

Die Auskunftsperson sei ein oder zweimal bei der Direktionskonferenz Gast gewesen und er wisse, dass die Presse damals kein Department gewesen sei, sondern eine Abteilung, die von Herrn C kontrolliert worden sei.

Jetzt sei es ein sehr wichtiges Department, gerade in der Person von Herrn E, der ein enger Vertrauter sei, der die Auskunftsperson in allen Dingen, die nach außen gehen, berate. In Krisenfällen habe Herr E die gesamte Koordination nach außen und innen hin über. Die Auskunftsperson könne jedoch nicht sagen, ob dies zu Zeiten ihres Vorgängers, Herr C, auch so gewesen sei. Herr C habe aufgrund seiner Persönlichkeit sehr dominant die gesamten Pressekontakte selbst bestimmt und gepflegt. Als Herr E gekommen sei, habe die Pressestelle bzw. die PR einen ganz anderen Stellenwert bekommen. Dies hätte damit zu tun, dass der Konzern massiv gewachsen sei und Herr C mit Herrn E jemanden gehabt habe, der diese ganzen Anforderungen habe abdecken können. Herr E sei von ... gekommen und habe damals schon über ATS 60.000 verdient. Er habe eine leitende Funktion gehabt und daraus schließe die Auskunftsperson, dass Herr E über die Fähigkeiten und Qualifikationen verfüge, ein eigenes Department zu leiten. Herr E habe ein völlig neu geschaffenes Department bekommen, welches es vorher nicht gegeben

habe. Herr E sei laut Dienstvertrag als Kommunikationsleiter aufgenommen worden.

Eine weitere Auskunftsperson gab in ihrer Befragung durch die GBK an, dass ... das von der Antragstellerin absolvierte „Orchideenstudium“ von den Grundvoraussetzungen her nicht so ihr Fall gewesen sei. Sie sei von Frau D eingestellt worden, denn jeder habe sich den Mitarbeiter selbst aussuchen dürfen, mit welchem er intensiv zusammenarbeite. Die Rahmenbedingungen und die Gehaltshöhe hätten mit dem Vorstandsvorsitzenden abgesprochen werden müssen.

Bedingt durch das Wachstum des Unternehmens wollte man diese Stabstelle mittelfristig aufwerten, da sich die Anforderungen an die Kommunikation geändert hätten. Bis zu diesem Zeitpunkt sei die Pressearbeit nichts Aufregendes gewesen. Als Frau D aus dem Unternehmen ausgeschieden sei, habe es ein Gespräch mit der Antragstellerin bezüglich der freigewordenen Stelle gegeben, in welchem die Auskunftsperson zu ihr gemeint habe, dass sie weder kommunikativ noch initiativ sei und sie sich unter strategischer Pressearbeit etwas anderes vorstelle.

Die Auskunftsperson habe aber noch niemanden gehabt und es sei Usus gewesen, dass wenn sich jemand intern melde, er zumindest die Chance bekommen solle, wenn es nicht völlig aus dem Rahmen schlage. Die Auskunftsperson habe jedoch zu diesem Zeitpunkt Herrn E im Auge gehabt, den sie journalistisch schon gekannt habe, wobei dieser ihr zunächst angeboten habe als freier Mitarbeiter tätig zu werden und die Antragstellerin zu unterstützen.

Die Antragstellerin habe interimistisch die Nachfolge von Frau D bekommen. Die Auskunftsperson habe gesagt, dass sie ihr es nicht zutraue, sie könne es jedoch gerne probieren. Sie habe es natürlich nicht geschafft, das Thema habe sich schnell erledigt. Herr E habe sich dann doch entschlossen, den Job zu machen und dann habe die Auskunftsperson endlich die Umorganisation durchgeführt, die ihr vorgeschwebt sei.

Die Antragstellerin habe Pressekonferenzen vorbereitet und Pressereisen organisiert, sozusagen bessere Sekretariatsarbeiten, die sie auch vorher gemacht habe. Mehr sei auch nicht zu erwarten gewesen.

Es sei zu dem damaligen Zeitpunkt sehr viel Hintergrundarbeit zu leisten gewesen, wozu sie nicht in der Lage gewesen sei, da sie auch teilweise die Leute nicht gekannt habe. Die Auskunftsperson habe es ihr nicht zugetraut, das Vertrauen sei auch nicht da gewesen.

Das Arbeitsklima habe sich zunehmend verschlechtert, da die Antragstellerin nicht verstanden habe, woraus der Job eigentlich bestehe, nämlich aus Kommunikation. Es sei dann der Zeitpunkt gekommen, wo man das Dienstverhältnis beenden habe wollen, die Antragstellerin habe jedoch eines Tages mitgeteilt, dass sie schwanger sei. Damit habe sich das Thema erledigt.

Wenn jemand nicht qualifiziert gewesen sei, sei er bei der Direktionskonferenz nicht dabei gewesen. Herr E sei ein permanentes Mitglied der Direktionskonferenz gewesen, daher habe er den Rang eines Departmentleiters eingenommen. Den Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich von Herrn E könne man mit dem der Antragstellerin überhaupt nicht vergleichen. Warum sich die Antragstellerin als Departmentleiterin gesehen habe, sei der Auskunftsperson nicht klar.

Die weitere von der GBK mündlich befragte Auskunftsperson bestätigte, dass die Antragstellerin als Leiterin der Presseabteilung dem Vorstand zugeordnet gewesen sei. Die Presseabteilung sei kein eigenes Department gewesen, da diese Pressetexte nur in Absprache mit dem Vorstand erarbeitet habe.

Im Zuge der Bezugserhöhung sei der Antragstellerin von der Personalabteilung mitgeteilt worden, dass sie die Leitung der Pressestelle innehabe. Der Dienstvertrag selber habe sich nicht geändert.

Herr E sei unter weitaus anderen Voraussetzungen ins Unternehmen gekommen und habe die Verantwortung für eine andere Tätigkeit als die Antragstellerin innegehabt. Seine Aufgabe sei es gewesen die Presseabteilung für den gesamten Konzern aufzubauen.

In der Direktionskonferenz seien strategische Dinge besprochen worden. Die Verlängerung des Karenzurlaubs sei aufgrund dringenden Bedarfs abgelehnt worden, da in der Presseabteilung aufgestockt werden sollte. Die Antragsablehnung sei mit Herrn E besprochen worden. Kontakt mit dem Personalchef habe es von ihrer Seite her nicht gegeben, es sei auch nichts bezüglich ihrer Rückkehr aus der Karenz vereinbart worden.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst Folgendes festzuhalten:

Dem zwingenden Diskriminierungsverbot in **§ 2 Abs. 1 Zif 2 GIBG** zufolge, ist eine geschlechterbezogene Schlechterbehandlung beim Entgelt gegenüber einem/r Arbeitnehmer/in bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unzulässig.

Es darf niemand aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Art. 141 Abs. 1 EGV bestimmt, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sowohl bei gleicher als auch bei gleichwertiger Arbeit gilt.

Gleiche Arbeit liegt vor, wenn gleichartige Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweise. Gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn eine Arbeit denselben Arbeitswert hat, wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht ident sind, aber bei Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind. Der Begriff der gleichen und gleichwertigen Arbeit ist ein Qualitativer, der sich ausschließlich auf die Art der betreffenden Arbeitstätigkeit bezieht. Es bedarf daher jeweils einer objektiven Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit, insbesondere hinsichtlich der Anforderungen der Beschäftigung und der Art der Aufgabe.

Wenn sich im Streitfall der/die Arbeitnehmerin auf diesen Diskriminierungstatbestand beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen.

Für den Senat I der Gleichbehandlungskommission war die aus den Gehaltsunterschieden resultierende Differenz nicht nachvollziehbar. Das Gehalt von Herrn E hat ein Vielfaches des Gehalts der Antragstellerin ausgemacht, deren Stelle er im Wesentlichen übernahm, wenn auch mit einem weiteren Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Selbst die mehrjährige Berufserfahrung und Kompetenz von Herrn E können diese Gehaltsdifferenz nach Ansicht des Senates I der Gleichbehandlungskommission nicht rechtfertigen. Auch konnten seitens der X keine Kriterien dargelegt werden, aufgrund derer die gehaltlichen Einstufungen nachvollziehbar wären.

Es stellt kein die unterschiedliche Bezahlung rechtfertigendes Motiv dar, dass die Antragstellerin beim Einstellungsgespräch niedrigere Gehaltsvorstellungen äußerte als ihr, die gleichen oder annähernd gleichwertigen Tätigkeiten verrichtende, männliche Kollege Herr E. Es ist auch offenkundig, dass Frauen in Österreich im allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als männliche Arbeitnehmer (OGH 20.5.1998 9ObA 350/97d).

Im Verfahren wurde von Herrn C mehrmals erwähnt, dass er mit der Leistung der Antragstellerin nicht zufrieden gewesen ist. In diesem Zusammenhang muss in aller Deutlichkeit darauf hingewiesen werden, dass der/die Arbeitnehmer/in eine auf Zeit abgestellte Arbeitsleistung, nicht aber einen bestimmten Erfolg seiner/ihrer Arbeitsleistung schuldet (OGH 24.2.1993, 9 ObA 19/93).

Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Ansicht, dass Frau Mag. A aufgrund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1 Zif 2 GIBG bei der Festsetzung des Entgelts durch ihre ehemalige Arbeitgeberin, der X AG, diskriminiert worden ist.

Bezüglich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG** ist vorweg anzumerken, dass der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ alle wie immer gearteten Diskriminierungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vorkommen, umfasst.

Ziel des Gesetzgebers war es, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist dieser Begriff weit auszulegen, und es handelt sich hierbei um einen Auffangtatbestand.

Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter anderem einzelne Weisungen, die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, aber auch die verminderte Wertschätzung im Betrieb selbst.

Im Streitfall genügt auch hier ein Glaubhaftmachen seitens des/der Arbeitnehmers/in, wenn er/sie sich auf diesen Diskriminierungstatbestand beruft.

Für den Senat I der GBK entstand im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass es zwischen Herrn C und der Antragstellerin auf der persönlichen Ebene erhebliche Differenzen gab. Wie sich aus der mündlichen Befragung ergab, wurde der Antragstellerin von Anfang an als Leiterin der Pressestelle nicht sehr viel zugetraut und wurde sie von ihrem Vorgesetzten, Herrn C, in keinster Weise in diverse Arbeitsabläufe miteingebunden. Sie durfte als Leiterin der Presseabteilung nicht an den Direktionssitzungen teilnehmen, da sie nach Ansicht von Herrn C dafür nicht qualifiziert war.

Im Laufe des Verfahrens wurde dem Senat I der Gleichbehandlungskommission vor allem aufgrund der Aussage des Vorgesetzten, Herrn C, klar, dass der Antragstellerin eine äußerst geringe Wertschätzung von dessen Seite

entgegengebracht worden ist, was die allgemeine Situation am Arbeitsplatz für die Antragstellerin keineswegs angenehm gestaltet hat.

Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Ansicht, das Frau Mag. A aufgrund des Geschlechts gemäß § 2 Abs.1 Zif 6 GIBG bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch ihre ehemalige Arbeitgeberin, der X AG, diskriminiert worden ist.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission schlägt daher eine intensive 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.

2.November 2005