



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 12. Oktober 2005 über das am 25. August 2004 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung bei 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), beim beruflichen Aufstieg gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 5 GIBG**, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG** sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 7 GIBG** durch ihren **Arbeitgeber, der Firma X Ges.m.b.H.**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 6 GIBG i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wurde im wesentlichen vorgebracht, dass Frau A ab 1.2.1988 als Sachbearbeiterin der Auftragsabwicklung in der X Ges.m.b.H. beschäftigt gewesen sei. Da sie unter anderem trotz ihres Engagements von ihrem damaligen Geschäftsführer keine Wertschätzung erfahren habe, habe sie schließlich im Dezember 1991 ihr Dienstverhältnis beendet.

Nach einem Geschäftsführerwechsel sei sie vom Unternehmen wieder zurückgeholt worden und sei ab 1.2.1993 in einer Niederlassung in Deutschland tätig gewesen. Sie sei am 1.8.1993 wieder nach Wien zurückgekehrt. Ihr damaliger Bruttomonatsverdienst habe sich auf ATS 45.000.--(14 Mal/Jahr) belaufen. Zusätzlich habe sie einen Dienstwagen und einen leistungsbezogenen Sales-Bonus erhalten, der bei Erreichen der zuvor mit dem General Manager vereinbarten Sales-Performance, ausbezahlt worden sei.

Frau A sei als Account Managerin ... tätig gewesen, wobei ihr Aufgabengebiet sich darauf erstreckt habe, Kundenkontakte ... aufzubauen.

Als 1998 Herr B in die Abteilung gekommen sei, habe Frau A zu diesem Zeitpunkt Kunden in ... und Marketing-Projekte in ... betreut. Herr B habe die nationalen Kunden in ... übernommen.

Im Juli 2001 sei Frau A zu einer Key Account Managerin mit internationalem Großkundenkontakt avanciert Die Gehaltserhöhung per 1.8.2001 habe zu einem monatlichen Bruttoeinkommen von ATS 56.716,96,-geführt.

Sie habe in Erfahrung bringen können, dass ihr neuer Kollege, Herr B, um 15-20% brutto - gemessen an ihrem ab August 2001 erhöhten Gehalt - mehr verdiene. Dies trotz der Tatsache, dass sie internationale Konzerne betreut habe, somit eine weitaus herausforderndere Tätigkeit mit mehr Verantwortung und Renommee hatte, was sich auch in ihrer neuen Funktionsbezeichnung als „Key Account Manager“ niedergeschlagen habe.

Das Gehaltssystem des Unternehmens sei sehr intransparent, Kriterien für die Höhe der Überzahlung bzw. die Entgeltfestsetzung seien nicht erkennbar gewesen. Sie selbst sei in die Beschäftigungsgruppe IV des KV für den allgemeinen Groß- und Kleinhandel eingestuft gewesen.

Auch aus den sonstigen, nie offen gelegten Kriterien, habe keine gerechtfertigte Höherbezahlung von Herrn B abgeleitet werden können.

Im Zuge einer Personalreduktion in der Niederlassung Wien und weil man mit seiner Leistung nicht zufrieden gewesen war, sei das Dienstverhältnis mit Herrn B im Mai 2002 beendet worden. Aufgrund einer Versetzung der beiden Marketingmitarbeiterinnen habe Frau A großteils deren Agenden über einen Zeitraum von etwa eineinhalb Jahre alleine weitergeführt. Insbesondere habe sie das Marketing für die Firma Y selbst erledigt. Die Position sei nicht nachbesetzt worden und habe sie angesichts dieser von ihr zusätzlich übernommenen Agenden um eine Gehaltserhöhung und um Zuteilung eines oder einer Junior Key Account Managers/Managerin ersucht, beides sei jedoch abgelehnt worden.

Der damalige Geschäftsführer der Niederlassung Wien, Herr Mag. C, habe Frau A vorgeschlagen, dass sie in Zukunft ausschließlich für Marketingagenden zuständig sein solle. Damit wäre neben dem Verlust des Firmenwagens auch eine Gehaltsreduktion einhergegangen.

Sie sei trotz dieses Angebots gesprächsbereit geblieben, habe aber angekündigt, dass es so nicht mehr weitergehen könne und wenn es keine Lösung gebe, sie sich zu einer Kündigung veranlasst sehe.

Mag. C habe ihr schließlich mitgeteilt, dass sie wegen ihres Einsatzes auf die

internationale Versetzungsliste für China, Singapur Hongkong oder Nordamerika gekommen sei. Laut ihrem Dafürhalten hätte eine Versetzung nach China eine faktische Einbuße bedeutet, da das Gehaltsniveau der Kaufkraft der jeweiligen Einsatzländer angepasst werde. Ein großes Problem hätte auch die Mitnahme ihrer schulpflichtigen Kinder bedeutet. Nach Durchsicht der internen Richtlinien habe sie diese Ankündigung als Bedrohung empfunden.

Aufgrund dieses Szenarios habe Frau A neuerlich deponiert, dass sie sich unter diesen Umständen veranlasst sehe, zu kündigen. Ihr habe daraufhin die Firmenleitung erklärt, dass sie sich dies gar nicht leisten könne, da sie ja schließlich den Job und das Geld brauchen würde. Diese Äußerung habe Frau A für ihre Kündigung zum 30.4.2003 zum Anlass genommen.

Nach Aussprache der Kündigung sei ihr vom Unternehmen signalisiert worden, wie unentbehrlich sie sei und dass sie keinesfalls so kurzfristig gehen könne.

Sie habe sich zunächst zu einer einvernehmlichen Lösung zu einem späteren Zeitpunkt, die ihr mündlich zugesichert worden sei, überreden lassen und sei so ihrer Firma entgegengekommen, damit diese sich eine/n Nachfolger/in suchen könne. Der ihr schriftlich vorgelegte Entwurf hinsichtlich der einvernehmlichen Auflösung sei aber völlig inakzeptabel gewesen, da sie sich hätte verpflichten müssen nach dem beabsichtigten Ende des Dienstverhältnisses per 30.9.2003 für Übergabereisen mit dem/der Nachfolger/in noch zur Verfügung zu stehen. Im übrigen habe es keine klare Äußerung bezüglich einer freiwilligen Abfertigung gegeben. Mag. C habe ihr nicht einmal die gesetzliche Abfertigung bar auszahlen wollen, sondern einen Teilbetrag mit der Überlassung des Firmenautos und der Auszahlung des Verkaufsbonus abrechnen wollen. Die ständige Veränderung von Verhandlungsdetails sei von ihr als schikanös empfunden worden und habe sie auf Anraten ihres Anwaltes die Mutterfirma ... per E-Mail von der für sie untragbaren Situation informiert. Es sei jedoch niemand mit ihr in Kontakt getreten. Da die Vertrauensbasis nicht mehr gegeben gewesen sei, habe sie sich endgültig zu einer Kündigung per 31.7.2003 entschlossen.

Ihr Nachfolger, Herr Mag. D habe, obwohl er nur einen Teil ihrer Agenden übernommen habe, deutlich dienstjünger gewesen sei und über keine Osteuropaerfahrung verfüge, aus welchen Gründen auch immer deutlich mehr verdient als Frau A.

Die Haltung des Unternehmens zu Fragen der Schwangerschaft und Kinderbetreuung sei im hohen Maße bedenklich. Frau A habe 1999 die damalige

HR-Zuständige, Frau E, kontaktiert, um sie bezüglich ihrer erlittenen Fehlgeburt in Kenntnis zu setzen, welche sie mit den Worten: „ Na seien Sie froh, was hätten Sie sonst damit angefangen?“ sehr verletzt habe. Als sie im Frühjahr 2000 wieder schwanger geworden sei, habe sie aus Angst vor einer ähnlichen Reaktion ihren damaligen Vorgesetzten, Herrn F, um Unterstützung bei der Bekanntgabe gebeten. Die HR-Zuständige, Frau E, habe mit den Worten reagiert: „Also an Ihrer Stelle würde ich mich nicht freuen.“ Trotz dieser Äußerungen sei die Motivation groß gewesen und sie habe nach der Geburt ihres Sohnes nach nur 9 Wochen wieder die Arbeit aufgenommen. Eine Teilzeitvereinbarung habe nur auf dem Papier bestanden. Sie habe ihre Reisen nach Osteuropa wieder aufgenommen und um ein Home-Office ersucht, um die administrativen Arbeiten von zu Hause aus erledigen zu können. Frau A sei es immer sehr gut gelungen, ihre vielen Auslandsreisen mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren.

In ihrer mündlichen Befragung durch die GBK gab Frau A ergänzend an, dass sie die HAK gemacht und Französisch als Muttersprache gehabt habe. Dies sei aufgrund der Genf-Lastigkeit des Unternehmens von Vorteil gewesen. Alle vier Account Manager hätten ungefähr den gleichen Tätigkeitsbereich gehabt, nur die Umsatzverantwortung sei anders gewesen. Es habe eine verschiedene Budgetverantwortung gegeben.

Hinsichtlich der Transferliste gab Frau A ergänzend an, dass es unter Umständen ihr Wunsch gewesen sei, auf diese Liste zu kommen, jedoch nicht in diese Länder, da man bei einem Gang nach China aufgrund der dortigen geringeren Kaufkraft einen Faktor hinunter dividiert werde. Für eine internationale Veränderung wäre für sie nur Europa in Frage gekommen.

Bezugnehmend auf ihrer Schwangerschaft hat Frau A in ihrer mündlichen Befragung die Reaktion der HR-Zuständigen bestätigt.

Nachdem sie bei Mag. C die schriftliche Kündigung eingereicht habe, habe er sie gebeten, dass sie so lange bleiben möge, bis ein Nachfolger gefunden wird. Nach der Einigung auf eine einvernehmliche Lösung habe sie daraufhin vom Rechtsanwalt des Unternehmens ein diesbezügliches Schreiben erhalten, wobei ihr Rechtsanwalt ihr abgeraten habe, dies zu unterschreiben.

Sie könne nur schwer angeben, welches Aufstiegsszenario es für sie in diesem Unternehmen gegeben hätte, da es keine Karrierepläne gegeben habe, sondern Opportunities- wenn sich irgendwo eine Lücke aufgetan hätte, wäre man dorthin

gesprungen.

Es bestünden zwischen Key-Account Manager und Account Manager insofern Unterschiede, als erstere international tätig seien. Herr B habe die nationalen Kunden übergeben. Ihre Budgetverantwortlichkeit sei höher als die von Herrn B gewesen, da sie ein größeres Gebiet bearbeitet habe. Sie selbst habe keine formalen Geschäftsabschlüsse getätigt, es habe statt schriftlicher Verträge Gentlemen-Agreements gegeben. Sie selbst habe jedoch die Preise innerhalb einer vorgegeben Richtlinie ausverhandeln dürfen.

In der schriftlichen Stellungnahme des Antragsgegners wurden die im Verlangen der GAW angeführten Vorwürfe bestritten.

Frau A habe als Account Managerin Parfümerie schon bestehende Kundenkontakte in Zentral- und Osteuropa gepflegt, wobei sie jedoch über keine Abschluss- oder Verhandlungsvollmacht verfüge, da die Geschäftspolitik strikt von Genf aus vorgegeben gewesen sei.

Ihre Behauptung, dass sie ab Juli 2001 über internationale Großkundenkontakte verfüge, gehe deshalb in Leere, da die internationalen Großkunden von der Zentrale aus betreut worden seien.

Herr B beherrsche neben Englisch und Französisch - wie auch Frau A auch noch Russisch und könne sich daher im ganzen ehemaligen Ostblockraum verständigen. Neben der Ausbildung zum Übersetzer habe er eine zweijährige Berufsfachschule zum Wirtschaftsassistenten absolviert. Im Weiteren sei er bereits 3 Jahre Assistent im Verkauf, 3 Jahre Exportsachbearbeiter und 6 Jahre Key Account Manager gewesen. Er sei somit bereits 12 Jahre vor seiner Anstellung im Verkauf tätig gewesen.

Frau A hingegen sei bei diesem Unternehmen als Sekretärin und etwa ein Jahr als Marketingassistentin bei der Fa. Z tätig gewesen.

Daher sei es bei der Einstellung von Herrn B als Account Manager klar gewesen, dass er ein Vielfaches an Erfahrung mitbrachte und daher auch ein höheres Gehalt bezogen habe. Es sei aufgrund seiner Qualifikation und seiner langjährigen Erfahrung direkt von seiner damaligen Dienstgeberin abgeworben worden und sei von Anfang an für eine Position im Management Parfümerie vorgesehen gewesen. Herr B habe im Bereich Sales und Marketing ausschließlich nationale Kunden in Osteuropa betreut. Er habe sich letztendlich zur Selbständigkeit entschlossen.

Es sei nicht richtig, dass Frau A die Agenden von zwei ... von ihr fälschlich als

„Marketing“ Mitarbeiterinnen bezeichneten Damen, alleine weitergeführt habe. Dieser Bereich sei ... verlagert worden. Frau A habe vorübergehend das Marketing für die Firma Y übernommen, jedoch übernahmen auch die anderen Mitarbeiter während dieser Vakanz diese Aufgaben selbst für ihre Kunden. Deshalb wurden mangels zusätzlich übernommener Agenden die Gehaltserhöhung und ein Junior Key Account Manager abgelehnt.

Mag. C habe ihr angeboten, ausschließlich für die Marketingagenden der Abteilung Parfümerie zuständig zu sein, wobei es nicht richtig sei, dass dies mit einer Gehaltsreduktion verbunden gewesen sei, da man noch keine Verhandlungen geführt habe.

Klarzustellen sei, dass die Bezeichnungen „Account Manager“ und „Key Account Manager“ keine Managertätigkeiten im eigentlichen Sinn beschreiben. Ein Key Account Manager betreue einen bestimmten Account (Kunden). Der Vorschlag habe weder einen eindeutigen finanziellen noch prestigemäßigen Abstieg bedeutet. Der Verlust des Firmenfahrzeuges wäre möglich gewesen, da nur Verkäufern ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestanden sei.

Es sei richtig, dass Frau A vorgeschlagen worden sei, sie auf die Transferliste zu setzen. Eine Versetzung nach China, Singapur, Hongkong oder Nordamerika sei von Frau A angesprochen worden, wobei zu betonen sei, dass ein Expatriat im Ausland immer mehr verdiene als im Heimatland, eine Entsendung ins Ausland sei Voraussetzung für einen weiteren Aufstieg in einem internationalen Unternehmen. Eine Versetzung von Frau A sei an der mangelnden Flexibilität aufgrund ihrer familiären Situation gescheitert.

Man habe Frau A eine einvernehmliche Lösung angeboten. Diese sei wohl auch aufgrund der überzogenen Abfertigungsforderungen von Frau A nicht zustande gekommen.

Ergänzend sei festgehalten, dass der Nachfolger von Frau A Herr Mag. D, welcher fast dieselbe Tätigkeit wie sie ausgeübt habe, ein etwas höheres Jahresgehalt aufgrund seiner Erfahrung und Ausbildung, er hat ein BWL-Studium abgeschlossen, erhalten habe.

Die von der GBK befragte Auskunftsperson bestätigte, dass Frau A mit internationalen Kunden betraut gewesen sei. Nach außen hin sei Frau A als Key Account Managerin aufgetreten, intern habe es nur Account Manager gegeben. Der „Key Account Manager“ sei eine Bezeichnung nach außen hin gewesen, es gebe keinen Unterschied in der Hierarchie zu einem Account Manager.

Der klassische Marketing Bereich sei eine Zeitlang vakant gewesen. Daher hätten alle Mitarbeiter gewisse Agenden selbst erfüllen müssen, so auch Frau A. Herr B habe Kundenkontakte, die er über sechs Jahre hinweg in Osteuropa aufgebaut habe, mitgebracht. Herr B habe als Account Manager lokal operierende, kleine Kunden betreut und habe daher eine größere kommerzielle Verantwortung gehabt als Frau A. Frau A hingegen sei innerhalb dieser Koordinationen eingebunden gewesen und hätte daher eine sehr eingeschränkte Möglichkeit gehabt, kommerzielle Verantwortung zu übernehmen. Da sie in international operierenden Strukturen tätig gewesen sei, habe sie auch ihren Umsatz nur bedingt beeinflussen können, da es beispielsweise bei einem Kunden eine zentral geführte Produktentwicklung gegeben habe.

Herr B hätte ganz andere Aufgaben gehabt als Frau A und sei auch entsprechend anders entlohnt worden.

Aufgrund der Wertschätzung gegenüber Frau A habe diese die überdurchschnittliche Gehaltserhöhung bekommen. Das Schreiben vom 28.8.2001, in welchem der Gehaltssprung und die Bezeichnung als „Key Account Managerin“ festgehalten worden sei, diene mehr einer internen Rechtfertigung gegenüber der Zentrale für diese überdurchschnittliche Gehaltserhöhung als einer tatsächlichen Bestätigung ihres Aufgabenbereichs.

Man habe Frau A nach ihrer Rückkehr aus der Karenzzeit die Marketing Position angeboten, da sie nach einer Möglichkeit gesucht hätte, ihre Reistätigkeit aufgrund ihrer Kinder ein wenig einzuschränken. Dies hätte zu einer Reduktion ihrer Dienstreisen geführt - es sei jedoch nie zu einem Gespräch bezüglich der finanziellen Abgeltung gekommen. Die Marketing Abteilung sei in einem anderen Bonussystem.

Man habe im weiteren Frau A bei ihrem Versetzungswunsch unterstützt, nachdem sie sich beim Geschäftsführer nach den diesbezüglichen Möglichkeiten erkundigt habe. Die Transferpolitik des Unternehmens sei transparent.

Es gebe für jede Position ... eine Stellenbeschreibung, es gebe jedoch kein offizielles Dokument, in welchem diese Gehälter dargelegt seien. Das Prämiensystem stelle sich sehr transparent dar, wobei hierbei sowohl Umsatzziele als auch Softskills Berücksichtigung finden würden.

Eine weitere von der GBK befragte Auskunftsperson gab ergänzend an, dass sich die Verantwortlichkeiten von Herrn B und Frau A signifikant unterschieden hätten: Frau A hätte deutlich weniger Kunden im Vergleich zu Herrn B gehabt,

die primär in Slowenien und Kroatien angesiedelt gewesen seien, wo es auch noch einen fest angestellten Mitarbeiter gegeben habe. Herr B habe seine Kunden hingegen beinahe gänzlich eigenverantwortlich betreut.

Betreffend die Mitteilung der ersten Schwangerschaft sei Frau A emotional berührt zu ihrem Vorgesetzten gekommen und habe ihm gesagt, dass ihr diesbezügliches Gespräch mit dem damaligen Geschäftsführer und der HR-Verantwortlichen sehr unerfreulich verlaufen sei. Sie sei gefragt worden, ob sie den wisse, was sie tue. Der Vorgesetzte sei dann zu den beiden gegangen, um die Situation aufzuklären. Er habe daraufhin erfahren, dass eher die Besorgnis bestanden habe, ob Frau A mit dem Kind auch klar käme. Bei der zweiten Schwangerschaft sei der Vorgesetzte auf ihr Ersuchen hin mit ihr zum Geschäftsführer und der zuständigen HR-Verantwortlichen gegangen, um sie diesbezüglich in Kenntnis zu setzen.

Betreffend die überdurchschnittliche Gehaltserhöhung, die Frau A gewährt worden sei, habe man intern eine vernünftige Argumentation für diese finden müssen. Aufgrund ihrer Einsatzfreude und Motivation habe man ihr diese Gehaltserhöhung gegeben.

Frau A habe mit ihrem Vorgesetzten vor ihrer dritten Schwangerschaft über die Chancen bei einer Versetzung nach Nordamerika diskutiert. Es könne sich natürlich niemand verschlechtern, wenn er in ein anderes Land transferiert werde. Über ein konkretes Angebot sei jedoch nie gesprochen worden.

Man hätte versucht eine faire Einstufung und Entlohnung für die Mitarbeiter aufgrund ihrer unterschiedlichen Erfahrung, Qualifikation und Ausbildung zu finden.

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 zu bemerken:

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.

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

aufweisen. 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.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und den durchgeführten mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Ansicht, dass es sich bei Frau A und Herrn B um keine gleiche oder gleichwertige Arbeit gehandelt hat. Es konnte im Laufe des Verfahrens glaubhaft dargelegt werden, dass Herr B die ihm zugewiesenen nationalen Kunden gänzlich alleine und selbstständig betreut hatte und eine andere Budgetverantwortlichkeit, Verkaufsverantwortlichkeit sowie Umsatzverantwortlichkeit für diesen Bereich gehabt hatte als Frau A. Diese betreute internationale Kunden mit einer eingeschränkten Budgetverantwortung und wurde im Bereich der nationalen Kunden von einem weiteren Mitarbeiter vor Ort unterstützt. Die Bezeichnung Key Account Manager gab es im Innenverhältnis der Firma nicht sondern hatte diese lediglich Außenwirkung für einen speziellen Kunden und war in der Verantwortung als eine Servicefunktion zu sehen.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission gelangte daher zur Auffassung, dass keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Entgeltfestsetzung von Frau A durch die Firma X Ges.m.b.H. vorliegt.

Bezugnehmend auf die beantragte Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim **beruflichen Aufstieg** gemäß **§ 2 Abs.1 Zif 5 GIBG** ist anzumerken, dass unter dem beruflichen Aufstieg jede angestrebte Veränderung des Tätigkeits- oder Verantwortungsbereich fällt, welche eine Verbesserung für jene Person mit sich bringt, die sie anstrebt. Unter die verbessernden Veränderungen fallen nicht nur die Verbesserung im Arbeitsinhalt, bei den

Arbeitsbedingungen, sondern auch Verbesserungen hinsichtlich des Arbeitsortes, wenn damit bessere Chancen verbunden sind. Im vorliegenden Fall war seitens Frau A zwar ein Interesse an einer Versetzung in ein anderes Land aufgrund ihrer Erkundigungen erkennbar, es kam jedoch nie zu einer diesbezüglichen konkreten Bewerbung bzw. Verhandlung mit der Firma X Ges.m.b.H.. Hierbei spielte sicherlich auch die familiäre Situation von Frau A eine Rolle.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission gelangte daher zur Ansicht, dass keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg gemäß § 2 Abs.1 Zif 5 GIBG von Frau A durch die Firma X Ges.m.b.H. vorliegt.

Bezüglich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß § 2 Abs.1. Zif 6 GIBG ist festzuhalten, dass der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ alle wie immer gearteten Diskriminierungen, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vorkommen, umfasst. Es handelt sich hierbei um eine Generalklausel und ist der Begriff daher weit auszulegen.

Es konnte im Verfahren vor Senat I der Gleichbehandlungskommission glaubhaft gemacht werden, dass Frau A bei der Bekanntgabe ihrer beiden Schwangerschaften eine äußerst geringe Wertschätzung ihrer Person seitens des Unternehmens aufgrund abfälliger und sehr unpassender Kommentare entgegengebracht wurde. Derartige Äußerungen entsprechen keinesfalls einer höflichen Kommunikation wie sie in einem Unternehmen üblich sein sollte.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission gelangte daher zur Ansicht, dass Frau A gemäß § 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG durch die Firma X Ges.m.b.H. aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der weiters beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß § 2 Abs. 1 Zif 7 GIBG ist anzumerken, dass der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ sich weder auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt. Daher ist auch die Kündigung durch den/die Arbeitnehmer/in davon umfasst.

Frau A ist nach ihrer ersten Kündigung zunächst vom Arbeitgeber mündlich eine einvernehmliche Lösung zugesagt worden, mit der Auflage so lange zu bleiben

bis eine Nachfolge gefunden worden wäre. Diese Vereinbarung hatte sie akzeptiert. In der ihr von einem Anwalt übermittelten schriftlichen Ausfertigung, waren die Bedingungen für sie letztlich völlig inakzeptabel verändert worden. Dies hatte sie zu einer endgültigen Arbeitnehmerkündigung veranlasst. Die sonst generell im Unternehmen gepflogene Vorgangsweise eine einvernehmliche Dienstbeendigung herbeizuführen, welche von sämtlichen Befragten bestätigt wurde, war trotz vorerst mündlicher Zusage seitens der Geschäftsführung aus nicht nachvollziehbaren Gründen seitens des Unternehmens in diesem Fall nicht angestrebt worden. Darüber hinaus wurde Frau A der ihr für das Jahr 2004 zustehende Verkaufsbonus zuerst vorenthalten und erklärte sich der Arbeitgeber, erst nach Intervention durch die Arbeiterkammer, zur Auszahlung desselben bereit.

Daher ist der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Auffassung gelangt, dass Frau A von der Firma X Ges.m.b.H. aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 2 Abs. 1 Zif 7 GIBG diskriminiert wurde.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission schlägt 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.

12.Oktober 2005