

**Senat I der Gleichbehandlungskommission****Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 15. März 2011 über das am 31. August 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** 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) sowie bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** gemäß **§ 3 Z 6 GIBG**, bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** sowie durch eine **Verletzung des Benachteiligungsverbots** gemäß **§ 13 GIBG** durch die **X GmbH** 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 auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
2. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
3. Der Senat I der GBK gelangt zur Ansicht, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.
4. Abschließend kommt der Senat I der GBK zur Ansicht, dass Frau A auf Grund des Geschlechts nicht durch die Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

## Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) in der Zeit vom 9. Mai 2007 bis 31. Mai 2009 bei der Firma X GmbH (Antragsgegnerin) als Büroangestellte beschäftigt gewesen sei. Insgesamt würden in der Firma ca. 15 Mitarbeiter/innen arbeiten, welche jedoch hauptsächlich im Außendienst als LKW-Fahrer tätig seien. Neben der Antragstellerin seien im Bürobereich der Firma weitere 3 Personen, namentlich Frau B und Herr C, und der Geschäftsführer Herr D, beschäftigt gewesen. Die der Antragstellerin übertragene Aufgabengebiete seien die Lieferscheineingabe und Fakturierung, die Erstellung von Angeboten, die Einteilung von Touren, Kunden/innen- und Lieferanten/innengespräche, Erledigung von Versicherungsabläufen sowie diverse Bürotätigkeiten gewesen. Die Antragstellerin habe für ihre Tätigkeit nach dem Kollektivvertrag für die Angestellten des Allgemeinen Gewerbes ein Gehalt von zuletzt monatlich € 1141,00 netto inklusive Pendlerpauschale bezogen. Frau B sei die Chefsekretärin und zuständig für die Organisation sämtlicher anderer Aufgaben ... gewesen. Herr C habe teilweise im Büro und im Außendienst gearbeitet. Zu seinen Aufgaben habe im Bürobereich die ...bilanz, das Zeichnen von Plänen, die Bestellung des Büromaterials und der Schutzausrüstung für die Mitarbeiter/innen, die Wartung und Sicherung der EDV-Daten, die Anforderungen der Ausschreibungsunterlagen und die Erstellung von Auswertungen, die Gegenverrechnungen und Kontoabstimmungen gehört. Im Frühjahr 2008 habe Herr C gekündigt. Herr C habe für seine Tätigkeit ein Gehalt bezogen, welches monatlich netto ungefähr € 1800,00,- betragen habe. Ab diesem Zeitpunkt seien der Antragstellerin zusätzlich zu ihrem eigenen Aufgabenbereich die Aufgaben von Herrn C innerhalb des Bürobereichs inklusive dem Zeichnen von Plänen übertragen worden, welche sie bis zur Einstellung des neuen Kollegen Herrn DI E für ungefähr zwei Monate erledigt habe. Dieser sollte den Aufgabenbereich von Herrn C übernehmen und die Antragstellerin habe die Aufgabe gehabt, ihn auf seinen Arbeitsplatz im Bürobereich, mit Ausnahme der ...bilanz und dem Zeichnen von Plänen, einzuschulen. Herr DI E habe jedoch nach ungefähr 10 Tagen gekündigt und die Antragstellerin habe wiederum dessen Aufgaben übernommen. Ab Mai 2008 habe die Antragstellerin aufgrund einer Vorrückung in das nächste Verwendungsgruppenjahr ein Gehalt von ungefähr € 1130,00 mit darin enthaltener Pendlerpauschale von € 20,00 bezogen. Im Sommer 2008 sei die Firma in ein neues Bürogebäude

übersiedelt. Die Übersiedelungsarbeiten seien von Herrn D zur Gänze an Frau B und die Antragstellerin übertragen worden. Aufgrund gesundheitlicher Schwierigkeiten von Frau B habe die Antragstellerin den Umzug jedoch fast ganz alleine organisiert, habe die meisten Kartons alleine eingeräumt und habe diese auch alleine in das neue Büro getragen, welches am selben Grundstück wie das Alte gelegen sei. Die zu diesem Zeitpunkt von der Antragstellerin aufgrund der Mehrarbeit durch die Doppelbelastung und die Übersiedelungsarbeiten angestrebte Gehaltserhöhung durch die Antragstellerin sei von Herrn D abgelehnt worden. Schließlich sei Herr DI F eingestellt worden, welcher wiederum die ehemaligen Tätigkeiten von Herrn C übernehmen sollte. Ebenso habe die Antragstellerin wieder die Aufgabe gehabt, diesen auf seinen Arbeitsplatz im Bürobereich einzuschulen. Dies habe sich jedoch aus unterschiedlichen Gründen äußerst schwierig gestaltet. Einerseits habe die Antragstellerin den Eindruck, dass Herr F Probleme damit gehabt habe, von ihr eine Einschulung anzunehmen und er habe auch nur eher widerwillig ihre Anweisungen bzw. Ratschläge vollzogen. Andererseits habe er die ihm zugewiesene Arbeit trotz häufig wiederholter Einschulungsvorgänge nicht alleine bewältigen können und manche Arbeiten, wie zum Beispiel faxen, bis zum Schluss nicht selbstständig durchführen. Diese Situation habe für die Antragstellerin somit weiter eine wesentliche und permanente zusätzliche Arbeitsbelastung zu ihrem eigenen Aufgabengebiet bedeutet. Da Herr DI F weder für die Kunden/innen noch für Herrn D zufriedenstellend erledigt habe, habe weiterhin sie die Arbeit für zwei Personen erledigen müssen.

Auch das Gehalt von Herrn DI F habe glaublich ähnlich dem von Herrn C monatlich um die € 1800,00,- netto betragen. Bei der Weihnachtsfeier im Dezember 2008 habe Herr D allen Mitarbeitern/innen gegenüber geäußert, dass er so froh sei, wie gut die Arbeit erledigt würde und sich niemand Sorgen machen brauche, bei ihm seinen Job zu verlieren. Zusätzlich habe er der Antragstellerin Ende Februar 2009 im Rahmen des alljährlichen Faschingsessens der Firma in Gegenwart von Frau B angekündigt, dass sie nach der in absehbarer Zeit erfolgenden Pensionierung von Frau B, deren Tätigkeit als Chefsekretärin übernehmen könne. Bei einem etwas späteren Geburtstagsessen für die Antragstellerin, bei dem auch Frau B anwesend gewesen sei, habe er den beiden Frauen mitgeteilt, dass diese zu Ostern keinen Urlaub konsumieren könnten, da er letztendlich aufgrund der von Beginn an nicht zufrieden stellenden Arbeitsleistung von Herrn DI F beabsichtige, diesen zu kündigen. Am 31. März 2009

habe die Antragstellerin aus für sie nicht nachvollziehbarem Grund und vollkommen unerwartet ein Kündigungsschreiben erhalten, in welchem ihr mitgeteilt worden sei, dass ihr Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31. Mai 2009 beendet werde. Dies sei von Herrn D mit der Erklärung begleitet gewesen, dass es nicht an ihrer Person liege und er mit ihrer Arbeitsleistung immer sehr zufrieden gewesen sei. Herr DI F sei für seinen Aufgabenbereich einfach nicht geschaffen und es müsse jetzt für diesen Aufgabenbereich „ein Mann“ her. Die Antragstellerin sei auch nochmals gebeten worden, Herrn DI F nunmehr in ihren eigenen Aufgabenbereich einzuschulen, da Herr DI F diesen in Zukunft übernehmen sollte. In weiterer Folge sei auch tatsächlich Herr DI Florian eingestellt worden und habe den Arbeitsplatz von Herrn DI F erhalten, während dieser jenen von der Antragstellerin erhalten habe. Nachdem die Antragstellerin ihre Kündigung erhalten habe, habe sich deren Arbeitssituation verändert und vor allem das Verhalten von Herrn D ihr gegenüber rapide in sehr negativer Weise. Ab diesem Zeitpunkt sei sie vom Geschäftsführer mit mengenmäßig nicht zu bewältigender Arbeit überhäuft worden. Zudem sei sie permanent mit dessen unfreundlichen Äußerungen ihr gegenüber konfrontiert gewesen, indem er lauthals seinen permanenten Unmut über ihre Arbeitsleistung ausgedrückt habe. Die Antragstellerin habe schon während ihrer Kündigungsfrist begonnen, einen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Für die damit verbundenen Vorstellungsgespräche habe sie ein Dienstzeugnis über ihre Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin benötigt. Am 16. April 2009 habe sie aus diesem Grund Kontakt mit dem Lohnverrechner der Firma aufgenommen, welcher für die Ausstellung von Dienstzeugnissen zuständig sei. Sie hätten vereinbart, dass die Antragstellerin ihm dieses vorbereiten und zuschicken würde. Nach Durchsicht durch den Lohnverrechner habe sie Herrn D gebeten, ihr dieses Zeugnis zu unterschreiben. Dieser habe ihr die Bitte jedoch mit der Begründung verweigert, dass er ihr erst nach Ende des Dienstverhältnisses ein Zeugnis ausstellen müsse. Am 20. April 2009 habe die Antragstellerin beim Unternehmen Y einen Vorstellungstermin absolviert. Da sie kein Dienstzeugnis vorweisen habe können, sei mit ihrem Einverständnis Herr D telefonisch kontaktiert und über die Tätigkeiten und Arbeitsleistungen befragt worden. Der unfreundliche Ton und die Art und Weise, wie Herr D sich nach zweimaligem Nachfragen letztlich über die Antragstellerin geäußert habe, sei sogar für die mit dem Bewerbungsverfahren beauftragte Person der Firma Y irritierend gewesen. Aufgrund dieser Auskunft sei die Antragstellerin nicht weiter in das Bewerbungsverfahren mit einbezogen worden, eine

schriftliche Bestätigung über den Inhalt des Telefonates sei ihr jedoch auf ihre Bitte hin ausgestellt worden. Nach diesem Vorfall habe sich die Antragstellerin aufgrund der für sie mittlerweile nicht mehr erträglichen Arbeitssituation von 21. April 2009 bis zum Ende ihres Dienstverhältnisses am 31. Mai 2009 im Krankenstand befunden.

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

Außer Streit werde gestellt, dass die Antragsstellerin vom 09. Mai 2007 bis 31. Mai 2009 bei der Antragsgegnerin als Büroangestellte beschäftigt gewesen sei. Ebenso richtig sei, dass im Betrieb der Antragsgegnerin etwa 15 Mitarbeiter/innen beschäftigt seien. Davon seien zwei ständig im Büro und daher nur mit Bürotätigkeiten beschäftigt (so auch die Antragsstellerin) und ein weiterer Mitarbeiter sei in etwa zur Hälfte im Büro tätig und die Hälfte der Normalarbeitszeit mit Tätigkeiten außerhalb des Büros beschäftigt. Die verbleibenden ca. 12 Mitarbeiter seien ausschließlich mit Tätigkeiten außerhalb des Büros beschäftigt. Herr C, mit welchem die Antragsstellerin ihre Dienstleistungen vergleichen möchte, sei als Mitarbeiter eingestellt gewesen, welcher in etwa die Hälfte der Zeit mit Büroarbeiten und die andere Hälfte mit Arbeiten außerhalb des Bürobetriebes betraut gewesen sei. Dabei sei auszuführen, dass dieser als Qualifikation für jene Tätigkeit einen LKW-Schein benötigt habe. Herr C habe zusätzlich zu den Bürotätigkeiten im Ausmaß der halben Arbeitszeit Außendiensttätigkeiten verrichtet. Weiters sei Herr C außerhalb der Büroräumlichkeiten auch direkt mit und für Kunden beschäftigt gewesen, was bedeutet habe, dass er mit einem LKW zu den Kunden gefahren sei .... Jene Tätigkeiten habe Herr C auch zumindest im Ausmaß der Hälfte seiner Arbeitszeit durchgeführt, wobei es durchaus vorkommen haben könne, dass Herr C etwa 2 Wochen durchgehend im Büro gewesen sei und dafür dann etwa 2 Wochen fast ausschließlich außerhalb tätig gewesen sei. Richtig sei, dass die Antragstellerin zuletzt ein monatliches Nettogehalt von € 1.141,00,- bezogen habe, sowie auch die Ausführungen derselben, dass Herr C zuletzt monatlich etwa netto € 1.800,00,- an Gehalt bezogen habe. Es sei klar, dass ein Mitarbeiter, welcher zur Hälfte seiner Arbeitszeit auch Arbeitertätigkeiten durchführen müsse, und nicht wie die Antragstellerin lediglich kaufmännische Dienste im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses, erbringe, mehr an Gehalt beziehe, als ein/e Mitarbeiter/in, welche/r lediglich kaufmännische Tätigkeiten entfalten müsse. Herr C befinde außer-

dem sich in einem Alter von etwa 40 und sei daher kollektivvertraglich bereits höher aufgrund der Anrechnungsvorschriften eingestuft worden. Die Antragstellerin befinde sich derzeit in einem Alter von etwa 25 Jahren und sei aufgrund der rein kaufmännischen Tätigkeiten ausschließlich im Büro gewesen, natürlich ganz anders eingestuft. Nicht richtig sei weiters, dass die Antragstellerin sämtliche Tätigkeiten des Herrn C auch nur interimsmäßig durchgeführt habe. Natürlich habe die Antragstellerin auch Büromaterial bestellt und könne es natürlich auch sein, dass sie aufgrund des Ausscheidens des Herrn C auch Büromaterial für jenen Bereich bestellt hat. In wie weit die Antragstellerin nunmehr behaupte, Pläne gezeichnet zu haben, so sei dies der Antragsgegnerin jedenfalls nicht bekannt. Es möge daher der Antragsstellerin aufgetragen werden, bekannt zu geben, für welche Kunden/innen sie welche Pläne genau behauptet gezeichnet zu haben. Auch eine ...bilanz habe die Antragstellerin sicherlich auch interimsmäßig nie erstellt, ebenso wenig sei es ihre Aufgabe die Wartung und Sicherung von EDV-Daten vorzunehmen gewesen. Es möge durchaus sein gewesen, dass sie Ausschreibungsunterlagen bei den Behörden angefordert habe, wobei es sich hierbei lediglich um kurze Telefonate, einfache E-Mails oder einfache Fax-Mitteilungen, also um typische Bürotätigkeiten, gehandelt habe. Wenn sie derartige Tätigkeiten durchgeführt habe, dann jeweils auch über Anordnung seitens des Geschäftsführers. Was die Gegenverrechnung und Kontoabstimmungen bzw. das Mahnwesen betreffe, so sei es immer schon Aufgabe der Antragsstellerin derartige Mahnungen abzufertigen gewesen. Dabei sei darauf hinzuweisen, dass die Mahnungen von der Buchhaltung fix fertig geschrieben an die Antragstellerin oder einer anderen Mitarbeiterin übergeben worden seien und sie lediglich eine Controlling hinsichtlich Zahlungseingänge am Konto für die letzten 3 Tage vornehmen haben müssen, damit niemand gemahnt werde, welche zwischenzeitig bezahlt habe. Das Mahnwesen, ... sei immer Tätigkeitsbereich der Antragstellerin gewesen. Möglich sei es auch gewesen, dass die Antragstellerin Gegenverrechnungen (dies sei nur bei 2 Konten notwendig) gemacht habe. Es handle sich hierbei aber um ganz normale Bürotätigkeiten, welche auch von anderen Mitarbeitern/innen durchgeführt worden sei und auch in den Aufgabenbereich von der Antragstellerin gefallen seien. Richtig sei, dass nach dem Ausscheiden des Herrn C Herr Ing. E seitens der Antragsgegnerin aufgenommen worden sei. Es sei auch richtig, dass seitens des Geschäftsführers der Antragsgegnerin sowohl die Antragstellerin als auch Frau B aufgetragen wurde, Herr Ing. E, sofern ihnen dies möglich gewesen sei, mit dem Büroablauf vertraut zu

machen. Die wirklich notwendigen Einschulungsarbeiten seien vom Geschäftsführer selbst erledigt worden, welcher Herrn Ing. E etwa gezeigt habe, wie ...bilanzen zu erstellen seien bzw. welche Informationen dazu benötigt werden. Weiters habe er ihn auch hinsichtlich des Zeichnens von Plänen, wie derartige Pläne für Kunden/innen zu machen seien, eingeschult. Was einfachere Bürotätigkeiten betroffen (etwa das Nachbestellen diverser notwendiger Materialien und Ausrüstungen), sei Herrn Ing. E sicherlich von der Antragstellerin und/oder von Frau B eingeschult worden. Zusammenfassend zeige sich daher, dass die Antragstellerin mit gutem Grund weniger an Gehalt bezogen habe, als davor Herr C und in der Folge auch Herr Ing. E, zumal diese gar nicht in der Lage wäre jene technischen Büroarbeiten zu erledigen, welche diese beiden Mitarbeiter erledigen haben müssen. Insbesondere sei aber entscheidend für das unterschiedliche Entgelt, dass sowohl Herr C als auch Herr Ing. E zumindest im Ausmaß der Hälfte ihrer Arbeitszeit außerhalb der Büroarbeiten Arbeitertätigkeiten verrichten hätten müssen. Daher sei absolut nicht nachvollziehbar, in wie weit die Antragsstellerin nunmehr behaupte, dass eine Entgeltdiskriminierung vorhanden sei, da sie lediglich deswegen weniger Entgelt beziehe, da sie eine Frau sei. Die Antragstellerin habe ohnehin für etwaige Mehrstätigkeiten, welche sie durchgeführt habe, Überstundenentgelt bezogen. Im Übrigen sei ihr auch eine monatliche Überstundenpauschale für 10 Überstunden gewährt worden. Sämtliche Mitarbeiter/innen im Büro seien damit beauftragt worden, für die Übersiedelung die notwendigen Unterlagen jeweils in Kartons zu verpacken, ordnungsgemäß zu beschriften und kleinere Kartons auch selbst in das neue Büro zu verbringen. Es sei sicher richtig, dass auch die Antragstellerin bei derartigen Übersiedelungsarbeiten geholfen habe, gleichsam mit allen anderen Mitarbeitern/innen.

Es müsse wohl einem Geschäftsführer eines Unternehmens unbenommen bleiben, Anfragen auf eine Gehaltserhöhung abzulehnen, und habe die Ablehnung eines derartigen Ansuchens sicherlich nichts damit zu tun, dass das Ansuchen von einer Frau und nicht von einem Mann gekommen sei. Der Geschäftsführer habe sicherlich gleichermaßen auch bereits bei männlichen Mitarbeitern Ansuchen auf Gehaltserhöhungen abgelehnt. Auch was Herrn DI F betroffen habe, wurde die "Einschulung", sofern sie durch die Antragstellerin und/oder Frau B möglich gewesen sei, durch beide Mitarbeiterinnen erledigt worden. Dabei habe es sich vom vor allem darum gehandelt, Herrn DI F zu zeigen, wo sich die Bürounterlagen befinden, wo und wie zu gebe-

nenfalls was an Büromaterialien und Schutzkleidung etc. zu bestellen sei. Es möge durchaus sein, dass sich die Einschulung des Herrn DI F hinsichtlich der einfachen Bürotätigkeiten durch die Antragstellerin bzw. Frau B als nicht einfach erwiesen habe. Dies sei jedoch für die Antragsgegnerin nicht absehbar gewesen, da sie ja Herrn DI F nur von dem Vorstellungsgespräch gekannt habe und sie erst selbst im Zuge der Tätigkeiten für die Antragsgegnerin ein Bild machen habe können, in wie weit Herr DI F geeignet gewesen sei, diese Arbeiten zu erledigen oder nicht. Im Übrigen wäre es der Antragstellerin ja auch möglich gewesen, dies dem Geschäftsführer zu melden. Eine diesbezügliche Meldung sei jedenfalls nie erfolgt. Herr DI F habe monatlich glaublich nicht netto € 1.800,00,- bezogen, wie von der Antragstellerin behauptet, sondern lediglich ca. € 1.550,00,- netto an Grundgehalt. Der Unterschied zum Gehalt zu der Antragstellerin sei wiederum dadurch bedingt, dass dieser wiederum LKW-Fahren ... zusätzlich zu den Büroarbeiten zu erledigen gehabt habe. Auch Herr DI F habe sich bereits im fortgeschrittenen Alter befunden und es sei daher das Mindestgehalt bereits weit höher angesetzt worden, als jenes der Antragstellerin, wobei dieser auch einen akademischen Grad führte und daher auch eine technische Ausbildung vorzuweisen gehabt habe. Richtig sei, dass anlässlich der Weihnachtsfeier der Geschäftsführer der Antragsgegnerin die Arbeit der zu diesem Zeitpunkt im Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter, wie bei Weihnachtsfeiern üblich, gelobt habe. Ebenso richtig sei, dass der Geschäftsführer der Antragstellerin mitgeteilt habe, dass Frau B sich in absehbarer Zeit in Pension begeben würde. Nicht richtig sei, dass der Antragstellerin in Aussicht gestellt worden sei, dass sie die Nachfolgerin von Frau B werden würde. Es möge durchaus sein, dass der Geschäftsführer mitgeteilt habe, dass damit sie gegebenenfalls eine derartige Position erlangen könne, sie noch viel lernen müsse. Ein in Aussicht stellen einer Nachfolge sei jedoch sicherlich nicht gegeben. Richtig sei sicherlich auch, dass bei einem etwas späteren Geburtstagsessen für die Antragstellerin, bei welchem auch Frau B anwesend gewesen sei, der Geschäftsführer der Antragsgegnerin mitgeteilt habe, dass er beabsichtige, Herrn DI F zu kündigen und daher zu Ostern kein Urlaub eingetragen werden sollte, zumal er beide Mitarbeiterinnen zu diesem Zeitraum benötigen würde.

Grund für die Kündigung der Antragstellerin sei in erster Linie gewesen, dass diese nicht in der Lage gewesen sei, bei den ...kunden/innen so durchzugreifen, wie es ihr seitens des Geschäftsführers angeordnet worden sei. Sie habe immer wieder die



Weisung erhalten, Kunden, welche auf der Mahnliste gewesen seien, weil sie eben die Honorarnoten ... nicht bezahlt hätten, darauf hinzuweisen, dass sie unverzüglich die Leistungen einstellen werde .... Die Antragstellerin sei gegenüber den Kunden/innen zu "weich" gewesen und habe es trotz mehrmaligen Anordnungen durch den Geschäftsführer verabsäumt, die Einstellung der Leistung bei säumigen Zahlern/innen zu veranlassen. Weiters sei die Antragstellerin auch zuständig für das Controlling der Tourenpläne gewesen. Es habe immer wieder Probleme dahingehend gegeben, dass der Fahrer immer wieder Kunden/innen, welche auf der Tourenliste vermerkt gewesen seien, ausgelassen habe, was natürlich zu Beschwerden geführt habe. Es wäre Aufgabe der Antragstellerin gewesen, nachdem der Tourenplan fertig gestellt bzw. ergänzt gewesen sei, diesen nach Durchführung der Tour durch den Fahrer mit den Lieferscheinen zu kontrollieren und sie hätte dabei immer gleich feststellen können, dass diverse Kunden/innen nicht angefahren worden seien. Die Antragstellerin wäre dazu verpflichtet gewesen, die jeweiligen Fahrer nach Durchführung der Kontrollen darauf hinzuweisen, dass sämtliche Kunden/innen, so auch die Ausgelassenen anzufahren seien, .... Sinn und Zweck sei gewesen, dass sie die Weisung an die Fahrer aufgrund der Kontrollen weitergibt, dass der Fahrer die vorgegebenen Kunden/innen anzufahren habe und nicht individuell entscheiden habe können, wen er anfährt und wen nicht. Notwendig wären diese Kontrollen auch deshalb gewesen, da bei Nichteinhaltung der Kontrollen, es immer wieder dazu komme, dass der Geschäftsführer am Wochenende von jenen Kunden/innen, die nicht angefahren worden seien, angerufen werde, .... Anlässlich des Ausspruches der Kündigung gegenüber der Antragstellerin habe der Geschäftsführer auch darauf hingewiesen, dass der Grund der Kündigung zum einen der gewesen sei, dass immer wieder Tourenlisten nicht auf das vollständige Anfahren sämtlicher Kunden/innen kontrolliert worden seien und daher Kunden/innen unzufrieden gewesen seien und sich auch beschwert hätten. Weiters sei anlässlich des Ausspruches der Kündigung der Antragstellerin auch mitgeteilt worden, dass man auch nicht mehr gewillt sei, das Anwachsen offener Salden diverser Kunden/innen hinzunehmen, welches letztlich auch darauf zurückzuführen gewesen sei, dass die Leistung nicht unverzüglich eingestellt worden sei. Dabei handle es sich um Kunden/innen, welche etwa 3 bis 4 Monate die Rechnungen nicht bezahlt hätten und wobei zu diesem Zeitpunkt trotzdem die Leistung noch durch die Antragsgegnerin durchgeführt worden sei. Es zeige sich daher, dass es natürlich objektiv gerechtfertigte Gründe für die Kündigung gegeben habe.

Im Übrigen werde lediglich der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen, dass die Antragsgegnerin wiederum eine Frau im Büro angestellt habe, welche ihre Tätigkeiten wiederum gemeinsam mit Frau B durchgeführt habe. Auch sei wiederum ein Mitarbeiter teilweise im Büro und teilweise mit Arbeiten außerhalb des Büros beschäftigt gewesen, so wie es Herr C gewesen sei und auch Herr Ing. E, welcher teilweise gemeinsam mit Frau B und der neuen Mitarbeiterin im Büro tätig sei und teilweise eben außerhalb seine Tätigkeiten entfaltet habe.

Richtig sei, dass der Geschäftsführer der Antragsgegnerin der Antragstellerin mitgeteilt habe, dass sie ihr Dienstzeugnis erst nach Beendigung des Angestelltenverhältnisses erhalte. Dies da der Geschäftsführer davon ausgegangen sei, dass er vor Beendigung des Dienstverhältnisses kein Dienstzeugnis ausstellen müsse. Aufgrund dieses Rechtsirrtums hätte er ein derartiges Ansinnen gegenüber jedem Mitarbeiter, also egal ob Frau oder Mann, abgelehnt. Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin habe der Antragstellerin betreffend des Dienstzeugnisses nach Beendigung des Dienstverhältnisses mitgeteilt, dass sie das Dienstzeugnis sogar selbst vorbereiten könne, er ihr natürlich keinerlei Steine in den Weg legen werde, ihr dieses aber erst, natürlich erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses übergeben werde. Die Abänderung des Vorschlages der Antragstellerin hinsichtlich des Wortlautes des Dienstzeugnisses würde lediglich daraus resultieren, dass sie Tätigkeiten in das Dienstzeugnis aufgenommen habe, welche sie de facto nie verrichtet habe. Zum einen habe sie etwa dort angeführt Chefsekretärin gewesen zu sein, wobei im Betrieb der Antragsgegnerin überhaupt keine Chefsekretärin beschäftigt werde, da eine Sekretärin, welche auf lediglich für den Geschäftsführer tätig wäre, nie ausgelastet sein könnte. Was das behauptete Telefonat mit einer Firma, bei welche sich die Antragstellerin beworben habe, betreffe, so werde darauf hingewiesen, dass von diesem Unternehmen beim Geschäftsführer der Antragsgegnerin angefragt worden sei, weshalb die Antragstellerin noch kein Dienstzeugnis hätte. Der Geschäftsführer habe daraufhin gewiesen, dass die Antragstellerin im Unternehmen noch aufrecht beschäftigt sei und daher noch kein Dienstzeugnis ausgestellt wurde. Dabei könne es durchaus sein, dass der Geschäftsführer vielleicht einen unfreundlichen Tonfall gehabt habe. Mittlerweile sei der Antragstellerin auch ein ordentliches Dienstzeugnis übermittelt worden. Ein internes Schulnotensystem der Arbeiterkammer könne wohl nicht dazu führen, dass ein Dienstzeugnis plötzlich nicht den Bestimmungen des § 39 An-

gestellengesetzes entspreche, jedenfalls aber auf keinen Fall dazu führen, dass eine bei Diskriminierung angenommen werde.

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:**

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, ist Folgendes festzuhalten:

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. Art. 141 EG-Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei das Geschlecht als offizielles Unterscheidungsmerkmal verwendet wird. Unter der indirekten, mittelbaren, Diskriminierung versteht der EuGH eine Unterscheidung, die zwar an einem vom Geschlecht verschiedenen Kriterium ansetzt, in ihrem Ergebnis aber wesentlich mehr Angehörige des einen als des anderen Geschlechts betrifft. Es kommt dabei nicht auf die Diskriminierungsabsicht an<sup>1</sup>. Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn auch alle sonstigen Vergütungen, die der/die Arbeitgeber/in auf Grund eines Arbeitsverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter dem Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher 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.

---

<sup>1</sup> Tomandl „Arbeitsrecht I“, 5. Aufl., S. 238

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 Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Voraussetzung, um zu überprüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts beachtet wird, ist die Nachvollziehbarkeit des Entlohnungssystems und seiner einzelnen Entgeltbestandteile.

Zur Beurteilung der Frage, ob eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts vorliegt, hat der Senat I der GBK die einzelnen Gehaltsbestandteile der Antragstellerin auf eine allfällige geschlechtsspezifische Diskriminierung untersucht.

Es ging insbesondere um die Frage, ob die Antragstellerin im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen, Herrn C, Herrn Ing. E und Herrn DI F, bei der Festsetzung des Entgelts schlechter gestellt worden ist, oder ob das Gehalt der Antragstellerin dem GIBG entsprechend festgesetzt worden ist.

Die Antragstellerin hat sich auf das Gleichbehandlungsgebot iSd § 3 GIBG berufen und hat vorgebracht, dass ihre schlechtere Bezahlung eine verbotene Diskriminierung auf Grund des Geschlechts darstellt. Die Antragstellerin brachte insbesondere vor, dass ihr Monatsgehalt zuletzt € 1.141,10,- netto/Monat inklusive der Pendlerpauschale betragen habe. Sie habe unter anderem folgende Aufgaben für ihre Arbeitgeberin erledigt: Einteilung der Touren, die Tourenplanung, Eingabe und Kontrolle der Lieferscheine, Rechnungsausstellung, Abwicklung von Versicherungsangelegenheiten, Einschulung von Herrn Ing. E und Herrn DI F mit Ausnahme der Erstellung der ...bilanz und das Zeichnen der Pläne, Mahnwesen bzw. Inkasso von offenen Beträgen von Kunden/innen, Datensicherung. Die männlichen Vergleichspersonen seien sowohl mit Außendienst- als auch Bürotätigkeiten betraut gewesen. Allerdings habe sie die Bürotätigkeiten von Herrn DI F immer mit erledigen müssen. Die Aufgaben der männlichen Vergleichspersonen seien der Antragstellerin bei Vakanz dieses Pos-

tens stets übertragen worden. Eine Gehaltserhöhung sei von der Antragsgegnerin immer abgelehnt worden.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin bestritt in der mündlichen Befragung erneut die Vorwürfe der Antragstellerin und verwies wiederum auf die Stellungnahme. Im Verfahren gab dieser an, dass die Einstufung sowie die Gehaltsfestsetzung der Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin maßgeblich auf Grund von Vorschlägen und Anraten des selbstständigen Buchhalters, der die Lohnverrechnung für die Antragsgegnerin erledige. Des Weiteren erläuterte der Geschäftsführer in seiner Befragung ausführlich, er persönlich verfüge über keinerlei Kenntnisse über die Anwendung eines Kollektivvertrages (KV) sowie ganz speziell über die den jeweiligen Arbeitsplätzen entsprechenden kollektivvertraglichen Einstufungsmodalitäten und er wolle damit auch nichts zu tun haben. Dafür habe er seinen selbstständigen Buchhalter. Auch über die Gehaltserhöhungen habe der Buchhalter entschieden, ob diese angemessen seien, und dessen Empfehlungen seien vom Geschäftsführer grundsätzlich umgesetzt worden, wobei der Geschäftsführer hier natürlich das letzte Wort gehabt habe. Mit dem Geschlecht habe der Gehaltsunterschied zwischen der Antragstellerin und den männlichen Vergleichspersonen nichts zu tun.

Im Verfahren ging unstrittig hervor, dass die Antragstellerin in der Verwendungsgruppe (VG) II des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte im Handwerk und Gewerbe in der Dienstleistung in Information und Consulting eingereiht gewesen sei. Die typischen Tätigkeiten in dieser VG werden mit einfachen, schematischen oder mechanischen Arbeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist, beschrieben. Im KV werden folgende Tätigkeiten beispielsweise erwähnt: Schreibkräfte, qualifizierte kaufmännische und administrative Hilfskräfte, Inkassant/in ohne einschlägige Berufsausbildung.

Für den erkennenden Senat ist nach Durchführung des Verfahrens unzweifelhaft, dass die Antragstellerin sowohl grundsätzlich von Beginn an ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin an, als auch nach Übernahme eines Teiles der Agenden von Herrn C im Bürobereich Arbeiten verrichtet hat, die in eine höhere VG einzureihen sind. Die VG III gebührt für Tätigkeiten, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen technische oder kaufmännische Arbeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages

selbstständig erledigt werden. Unter anderem ist im KV z.B. genannt: die Tätigkeit eines/r Sekretärs/in S obiger Tätigkeitsmerkmale, Bürokräfte mit Korrespondenzfähigkeit, Angestellte im Büro, Lager und Versand mit einschlägiger Berufserfahrung, selbstständige Tätigkeiten in der Datenerfassung. Die Antragstellerin hat nach Ansicht des Senates I der GBK auch sämtliche Tätigkeiten wie Fakturierung, die Erstellung von Angeboten, die Durchführung von Telefonaten auch bzgl. der Angebote und die Erledigung von Versicherungsabläufen selbstständig erledigt. Auch sind die von ihren männlichen Kollegen übernommenen Büroarbeiten wie die Erstellung von Auswertungen, die Anforderung von Ausschreibungsunterlagen, die Gegenverrechnungen und ebenso die Wartung und Sicherung von EDV-Daten sind eine höhere VG einzureihen. Für diese Rechtsansicht spricht auch, dass die Arbeitskollegin der Antragstellerin, Frau B, nach den Angaben einer Auskunftsperson knapp vor ihrer Pensionierung in VG III eingestuft worden ist. Aus den vorliegenden Unterlagen ergibt sich, dass die Frau B und die Antragstellerin zumindest dieselben Tätigkeiten erledigt, wobei die Antragstellerin zum Teil mehr Aufgaben zu erledigen hatte. Die Antragstellerin hätte wie Frau B in die höhere VG eingestuft werden müssen.

Die Befragungen bestätigten die Vermutungen der R-GAW, dass bestimmte Arbeitsplätze, wie der der Antragstellerin, über viele Jahre hinweg unabhängig von den tatsächlich verrichteten Tätigkeiten unverändert in eine bestimmte VG eingereiht worden sind. Die Gehaltsfestsetzung als auch Gehaltserhöhung der Mitarbeiter/innen wurden von der Antragsgegnerin an eine dritte Person vergeben, die nicht vor Ort tätig ist.

Nach der Rechtsprechung des EuGH, dass, wenn sich der/die Arbeitgeber/in nicht „frei beweisen“ kann, da er keine transparente, objektive und nachvollziehbare Kriterien für die Gehaltsfestsetzung anbieten kann, die belegen können, wieso es zu einer Ungleichbehandlung zwischen einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter gekommen ist, die von der mutmaßlich von einer Diskriminierung betroffene Person nicht mehr beweisen muss, dass eine Diskriminierung vorliegt. Das Gemeinschaftsrecht<sup>2</sup> verlangt keine Umkehr der Beweislastverlagerung<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Art. 4 Abs. 1 BeweislastRL 97/80/EG, die AntidiskriminierungsRL 2000/43/EG (Art. 8) bzw. 2000/78/EG (Art. 10)

<sup>3</sup> OGH 9 ObA 46/04m, DRdA 2005/34 Eichinger; Rebhahn in Rebhahn GIBG § 5 Rz 68

Für die mittelbare Diskriminierung ist die Glaubhaftmachung der tatsächlichen Benachteiligung eines wesentlichen höheren Anteils der Angehörigen eines Geschlechtes nicht mehr zwingend erforderlich<sup>4</sup>. Die Gefahr einer Diskriminierung kann somit nunmehr durch statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für die betreffende Person oder Personengruppe auswirken würde.

Nach Ansicht der Antragsgegnerin sei keine Ungleichbehandlung der Antragstellerin gegenüber den männlichen Vergleichspersonen vorgelegen. Die Antragstellerin habe einen inhaltlich völlig verschiedenen Arbeitsbereich innegehabt. Die Antragsgegnerin habe ihre Mitarbeiter/innen stets korrekt eingestuft. Dies sei laut Angaben einer Auskunftsperson auch nie bei einer Prüfung, weder von der Finanz- noch von der Krankenkasse, beanstandet worden.

Für den erkennenden Senat ist jedoch eindeutig gewesen, dass die Antragsgegnerin bei der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. der korrekten Einstufung eine weit höhere Sorgfalt für ihre männlichen Mitarbeiter hat walten lassen. Es konnte im Zuge des Verfahrens keine Intention der Arbeitgeberin erkannt werden, die Gehälter dahingehend zu überprüfen, ob diese diskriminierungsfrei und geschlechtsneutral ausbezahlt werden. Es wurde lediglich die korrekte Bezahlung der Mitarbeiter/innen nach dem geltenden KV hervorgehoben. Die im Betrieb vorherrschende Einstufungspraxis werde seit sehr vielen Jahren praktiziert. Der Senat I der GBK verkennt in diesem Zusammenhang nicht die bestehende Tatsache am österreichischen Arbeitsmarkt, dass Frauen generell deutlich weniger als Männer verdienen. Der Senat I der GBK möchte deutlich auf die EuGH-Rechtsprechung hinweisen, nach der intransparente Entgeltsysteme an sich schon für Frauen diskriminierende Auswirkungen haben. Der Sekretariatsbereich bzw. die Büroarbeit ist (nicht nur) in Österreich eine typische Frauenarbeit, wohingegen technische Arbeiten zumeist von männlichen Mitarbeitern ausgeübt werden. Auch im vorliegenden Fall gibt es für die Mitarbeiterinnen im Sekretariatsbereich keine Arbeitsplatzbeschreibung, die eine richtige Gehaltseinstufung ermöglichen würde. Die im Verfahren festgestellten Tätigkeiten der Antragstellerin bzw. von Frau B sind aus der Sicht des erkennenden Senates nicht unbedingt ausschließlich als typische Sekretariatsarbeiten anzusehen.

---

<sup>4</sup> Kommentar zum GIBG, Hopf/Mayr/Eichinger, S 287, Rz 94; Kommentar zum GIBG, Rebhahn, S 247, Rz 26ff

Aus den im Verfahren getätigten Aussagen konnte eine mittelbare Diskriminierung bei der Gehaltsfestsetzung festgestellt werden. Es wird vom Senat I der GBK angenommen, dass eine hypothetische männliche Vergleichsperson, die ebenso im Bürobereich tätig ist, eine Arbeitsplatzbeschreibung bzw. objektive Zugangsbedingungen für eine richtige Gehaltsfestsetzung erhalten hätte. Es wurde im gesamten von der Antragsgegnerin jedenfalls nicht vorgebracht, das man auch bei männlichen Mitarbeitern auf Arbeitsplatzbeschreibungen verzichtet.

Der Antragsgegnerin wird deshalb dringend empfohlen in Zukunft für die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Gehälter im Unternehmen zu sorgen und bestehende Verträge daraufhin zu überprüfen. Im Weiteren sind auf allen Ebenen Arbeitsplatzbeschreibungen zu erstellen. Bestehende Arbeitsplätze sind zu evaluieren und in die bestehenden Arbeitsplatzbeschreibungen mit einzubeziehen.

Nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens steht es für den erkennenden Senat außer Frage, dass eine mittelbare Diskriminierung iSd § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt. Es ist der Antragsgegnerin mit ihrem Vorbringen nicht gelungen, den Senat I der GBK zu überzeugen, dass sie nach objektiven und transparenten Kriterien das Entgelt für die Antragstellerin festgesetzt hat.

Es liegt eine **mittelbare Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Festsetzung des Entgelts** 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 festzuhalten:

Der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ ist im GIBG selbst nicht weiter definiert. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, alle Diskriminierungen, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG zu umfassen. Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich folglich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Unter dem Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ werden u.a. 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 Antragstellerin glaubhaft darlegen, dass der Geschäftsführer im Gespräch mit der Firma Y, bei der sich die Antragstellerin vorgestellt



hat, sehr unfreundlich über die Arbeitsleistungen der Antragstellerin bzw. über diese geäußert hat. Dass der Geschäftsführer gegenüber dieser Firma unfreundlich agiert hat, wurde in der Stellungnahme der Antragsgegnerin bestätigt. Die Antragsgegnerin bringt diesbezüglich vor, dass diese nicht gewusst habe, dass man ein Dienstzeugnis auch im laufenden Arbeitsverhältnis auszustellen habe, und deshalb unwirsch reagiert habe. Dies kann aber keine Rechtfertigung sein, da Arbeitgeber/innen über seine/ihre Rechte und Pflichten – genauso wie Arbeitnehmer/innen - Kenntnis haben müssen. Aus den Schilderungen der befragten Auskunftspersonen kam der Senat I der GBK zur Auffassung, dass die Antragsgegnerin der Antragstellerin eine geringe Wertschätzung entgegen gebracht hat. Durch das Verhalten des Geschäftsführers beim Telefonat mit dieser Firma wurde der Antragstellerin grundlos geschadet. Auch wenn der Geschäftsführer nicht gewusst hat, verpflichtet zu sein, der Antragstellerin ein Dienstzeugnis, auszustellen, erklärt dies nicht seinen unfreundlichen Ton bzw. geringe Wertschätzung. Aus dem bisherigen Vorbringen ist es für den erkennenden Senat nicht vorstellbar, dass der Geschäftsführer so auch gegen einen männlichen Mitarbeiter vorgegangen wäre.

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

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung. Im vorliegenden Fall ist das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung der Arbeitgeberin beendet worden.

Im Verlangen der R-GAW wurde der Antragsgegnerin vorgeworfen, dass man die Antragstellerin völlig unvorhergesehen gekündigt habe, obwohl ihr nur kurze Zeit zu-

vor der Posten des Chefsekretariats angeboten worden sei. Die Antragstellerin hat während ihrer Befragung nochmals darauf verwiesen, dass sie den „wahren“ Beendigungsgrund in ihrem Geschlecht sehe, welcher bei der Beendigung gesagt habe, es „müsse ein Mann her“. Der Geschäftsführer habe ihr gegenüber nie seine Unzufriedenheit geäußert.

Es war daher zu prüfen, ob die Antragsgegnerin beweisen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist.

Der Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Dies wurde durch die Aussage einer Auskunftsperson untermauert, dass es im Unternehmen in letzter Zeit eine höhere Fluktuation gegeben habe. Dies zeigte sich für den erkennenden Senat auch in der Position, die zunächst von Herrn C, dann von Herrn Ing. E sowie von Herr DI F eingenommen worden ist. Ein geschlechtsspezifischer Grund für die Beendigung ist demnach nicht vorgelegen. Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbotes 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. 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. Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt und war nicht als Reaktion auf die Intervention der AK ... zu sehen. Im Weiteren liegt keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes im Zusammenhang mit dem Dienstzeugnis vor. Die Antragsgegnerin hat letztlich ein gesetzeskonformes Dienstzeugnis

ausgestellt und handhabt dies bei allen Mitarbeiter/innen, somit ist eine geschlechtsspezifische Diskriminierung zu erkennen.

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

Wien, 12. April 2011

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK