



Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen gelangte am 5. April 2006 über das am 9. Dezember 2005 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei **der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG)** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 82/2005); alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), **bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß 3 Zif 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG** und durch eine **Benachteiligung gemäß § 13 GIBG** durch **die Fa. X reg. Gen.m.b.H.**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK /GAW-G i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A seit 1.3.2000 bei der X beschäftigt gewesen sei. Es gelte der Kollektivvertrag für Angestellte der X. Am 1.2.2003 sei sie, neben Herrn Dir. B als ersten Geschäftsleiter, zur weiteren Geschäftsleiterin bestellt worden. Frau A habe am 21.6.2005 ein Schreiben erhalten, mit dem sie unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31.12.2005 gekündigt und vom Dienst freigestellt worden sei.

Die X sei als Genossenschaft mit beschränkter Haftung eingerichtet. Der Vorstand bestehe aus dem Obmann, Herrn C, dem Obmannstellvertreter, Herrn D, Herrn E und Herrn F.

Frau A, die eine Matura aufweise, habe ... als Quereinsteigerin begonnen und sei ... in der Verwendungsgruppe III Stufe 1 eingestuft worden. Sie sei, obwohl sie als ... tätig gewesen sei, nicht in der dafür vorgesehenen Verwendungsgruppe IV

eingestuft worden, ebenso wenig sei bei ihrer Einstellung ihre Matura angerechnet worden.

Ihre ersten beiden ... Kurse (...kurs, ...seminar 1) habe sie bereits am 5.5.2000 abgeschlossen. Es wären das „...seminar 2“ am 21.6.2000, „...seminar 3“ am 20.9.2000 und „Rechnungswesen/Buchhaltung“ am 18.10.2000 gefolgt. Frau A habe weiters im Jahr 2001 das Fach „Veranlagung“, „Finanzieren“ und „Bilanz/Steuern“ absolviert. Am 19.6.2002 sei der Führungskräftekurs gefolgt. Somit habe sie in den Jahren 2000 bis 2002 sämtliche für Geschäftsleiter/innen vorgesehene Ausbildungskurse, sowie die Führungskräfteausbildung an der Akademie absolviert.

Am 1.2.2002 sei Frau A in die Verwendungsgruppe V umgestuft worden, mit 1.2.2003 sei sie zur Geschäftsleiterin bestellt und in die Verwendungsgruppe VI, Stufe 6/08, umgestuft worden und habe somit ein Gehalt von € 1.981,94,- sowie eine Funktionszulage von € 270,- erhalten. Diese Zulage sei 2004 auf € 275,26,- und 2005 auf € 280,50,- angehoben worden.

Frau A vergleiche sich insbesondere mit ihrem Kollegen, Herrn Dir. B. Er verfüge über keine Matura, sei seit 1979 in der Bank tätig und seit 1.8.1996 Geschäftsleiter.

Dieser beziehe ein Bruttojahresgehalt (mit Zulage) vom € 59.763,52,-, habe 2003 eine Steigerung seiner Geschäftsleiterzulage von € 436,- auf € 540,- erhalten und somit eine rund 50%ige höhere Zulage in derselben Eigenschaft als Geschäftsleiter als Frau A. Deren Vorgängerin als Geschäftsleiterin, die wiederum über einen längeren Zeitraum in der Funktion der Geschäftsleiterin tätig gewesen sei als Herr Dir. B zum damaligen Zeitpunkt, habe ATS 3000,- erhalten. In diesem Zeitraum habe Herr Dir. B ATS 2000,-, also 2/3 der Zulage seiner dienstälteren Kollegin bekommen.

Bei der Bestellung von Herrn Dir. B zum Geschäftsleiter 1996 sei eine Sondervorrückung um plus 11 Stufen von IV 19 auf VI 10 gewährt worden. Frau A habe dem gegenüber bei ihrer Bestellung zur Geschäftsleiterin plus 3 Stufen von VI 05 auf VI 08 nach vorliegendem Gehaltsschema erhalten.

Aufgrund der hohen Gehaltsunterschiede habe Frau A im März 2003 begonnen, ihr Gehalt beim Vorstand zu urgieren und es sei in Folge vereinbart worden, dass sie jährliche Sondervorrückungen von drei Gehaltsstufen bekommen solle, damit sich die Gehälter angleichen könnten. Es sei allerdings im März 2005 lediglich eine Vorrückung um zwei Gehaltsstufen vorgenommen worden. Die Kriterien für

Vorrückungen im Gehaltsschema seien jahresbedingt, sowie durch die Absolvierung von Prüfungen möglich. Selbst in diesem Fall habe Frau A den ihr zustehenden Vorrückungen „nachlaufen“ müssen. Dem gegenüber habe Herr Dir. B bis 2005 durch Sondervorrückungen eine beachtliche Einstufung erlangen können. Hätte dieser seine Vorrückungen einmal jährlich und nach jeder Prüfung, wie dies auch bei Frau A der Fall gewesen sei, erhalten, würde er 14 Stufen unter der Einstufung, in welcher er sich befinde, sein.

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens von Frau A habe sich Herr Dir. B in der Stufe VI 30 befunden, sie selbst in VI 15. Die Zulage von Frau A habe € 280,5,- betragen, jene von Herrn Dir. B € 561,-.

Außerdem sei Herr Dir. B mit einer Haftpflichtversicherungssumme von ATS 5 Mio. versichert gewesen, jene von Frau A habe ATS 3 Mio. betragen. Im Falle eines Schadeneintritts wäre die Versicherungssumme weit geringer gewesen, als die von Herrn Dir. B.

Anlässlich der wöchentlichen Besprechungen dem Obmann, Herrn C, habe sich dieser immer zuerst in das Büro von Herrn Dir. B begeben, wobei Frau A an diesen Gesprächen und Informationsflüssen nie beteiligt gewesen sei. Einige Entscheidungen, die beide Geschäftsleiter betroffen hätten, seien schon vorweggenommen gewesen. Dem gegenüber habe Frau A ihre Vorschläge und Ideen nie einbringen können, weil dafür immer die Zeit gefehlt habe und Gespräche seitens des Obmannes abgebrochen worden seien.

Auch bei Besprechungen mit dem Revisor sei nur Herr Dir. B einbezogen gewesen. Frau A habe man mitgeteilt, dass man sie holen würde, wenn man etwas von ihr brauche. Sie habe in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiterin nur die Mindestinformationen, wie die Bekanntgabe der zu prüfenden Bereiche und Abschlussbesprechungen, erhalten.

Bei den Sitzungen mit dem Vorstand und Aufsichtsrat, die in Abständen von sechs bis acht Wochen stattgefunden hätten, sei Frau A mit ihren Verbesserungsvorschlägen und sonstigen Vorschlägen nicht ernst genommen worden. Oft seien ihre Punkte verschoben und danach vergessen worden. Bei Ideen, die sie eingebracht habe, sei es vielmehr zu abwertenden Kommentaren seitens des Obmanns in der Art gekommen, dass sie das ja gar nicht wissen könne und dergleichen. Zu den Bezirkssitzungen sei Frau A nicht immer eingeladen worden. Bei Diskussionen über neue Funktionäre habe Herr Obmann C die Aussage getroffen, „solange wir Männer dafür bekommen, nehmen wird

keine Frauen.“ Auch bei Diskussionen über neue Mitarbeiter/innen habe er festgestellt, dass „jetzt genug Frauen da seien, es solle wieder ein Mann genommen werden“. Konkret sei im Mai 2005 ein neuer Mitarbeiter ohne Eignungstest (im Gegensatz zur weiblichen Kollegin) auf Vorschlag des Obmanns eingestellt worden.

Am 8.6.2005 habe eine interne Besprechung stattgefunden, bei der Frau A eine einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses vorgeschlagen worden sei. Dies sei damit begründet worden, dass der Revisionsbericht 2004 nicht zum Abschluss gebracht werden habe können, weil der Revisor keinen Aktenvermerk abgeben würde, wenn es keine Konsequenzen für Vorfälle aus dem Jahr 2004 geben würde.

Diese Vorfälle seien in keinem Zusammenhang mit Frau A gestanden, sondern vielmehr mit Herrn G, dem Schwager von Herrn Dir. B, der deshalb auch entlassen worden sei. Ihr sei in diesem Gespräch vermittelt worden, dass sie „den Kopf dafür herhalten müsse“. Um sie unter Druck zu setzen, seien Fälschungen bei ...vergaben, die in ihrem Aufgabenbereich gelegen seien, vorgebracht worden. Frau A habe sich dafür nicht verantwortlich gefühlt, vor allem auch im Hinblick darauf, dass bei den erwähnten ...vergaben ebenso ihr Kollege, Herr Dir. B, im Sinne des „Vier-Augen Prinzips“ mitentschieden habe. In weiterer Folge sei es daher zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Kündigung gekommen.

Laut Ansicht der GAW habe sich Frau A durch ein hohes Maß an Entscheidungsfreudigkeit ausgezeichnet, habe Ideen und Verbesserungsvorschläge eingebracht und in ihrer Eigenschaft als Geschäftsleiterin Organisationsentwicklungsprozesse gefordert. Ebenso habe sie in derselben Lage wie ihr männlicher Kollege, Herr Dir. B, es nicht dulden wollen, eine schlechtere Behandlung beim Entgelt und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen hinnehmen zu müssen. Es sei nicht auszuschließen, dass diese Charaktereigenschaften, die nicht in ein traditionelles Frauenbild passen würden, für die geschlechtsspezifische Benachteiligung und letztendlich für die Kündigung verantwortlich gewesen seien.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurden die im Verlangen der GAW angeführten Vorwürfe im Wesentlichen bestritten:

Die Antragstellerin sei am 1.3.2000 bei der Antragsgegnerin ... in den Dienst aufgenommen worden. Im Rahmen der damaligen Bewerbung sei ihr vor drei männlichen Mitbewerbern der Vorzug gegeben worden. Mit 1.2.2003 sei die Antragstellerin zur zweiten Geschäftsleiterin der Antragsgegnerin bestellt worden. Ihr wären fünf Mitarbeiter unterstanden, davon seien drei weiblichen Geschlechts gewesen. Von einer geschlechtlichen Diskriminierung der Antragstellerin im Rahmen des Betriebes der Antragsgegnerin könne keine Rede sein.

Die Antragsgegnerin habe grundsätzlich zwei Geschäftsleiter Organschaftliche Vertreter der Antragsgegnerin seien die Mitglieder des Vorstandes (Obmann bzw. Obmannstellvertreter), welche unter der Kontrolle des Aufsichtsrates stünden. Die Geschäftsleiter unterstünden somit nur dem Vorstand und dem Aufsichtsrat. Der derzeitige erste Geschäftsleiter sei Herr B, die Antragstellerin sei bis zum 31.12.2005 zweite Geschäftsleiterin gewesen. Vor dem jetzigen ersten Geschäftsleiter, Herrn B, seien jeweils Frauen erste Geschäftsleiterinnen gewesen, nämlich Frau H, Frau I und Frau J. Frau I sei schließlich im Jahre 2003 in den Ruhestand gegangen, Nachfolger als erster Geschäftsleiter sei damals Herr B geworden, der bis dahin seit 1996 zweiter Geschäftsleiter gewesen sei. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt zweite Geschäftsleiterin geworden. Die Unterschiede in den Bruttojahresgehältern betreffend Herrn B und die Antragstellerin seien darauf zurückzuführen, dass Herr B bereits seit 25 Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt sei und nach 17 Dienstjahren Geschäftsleiter geworden sei, während die Antragstellerin bereits nach drei Dienstjahren Geschäftsleiterin geworden sei.

In diesem Zusammenhang werde auf die einschlägigen Bestimmungen des Kollektivvertrages der Angestellten der X verwiesen:

Da die Antragstellerin keinerlei anrechenbare Vordienstzeiten nach §11 KV im Zeitpunkt des Dienstantrittes am 1.3.2000 gehabt habe, sei die Einstufung zunächst in die Verwendungsgruppe III, Gehaltsstufe 1 erfolgt. Die Antragstellerin sei zu Beginn ihrer Arbeitstätigkeit nicht als selbstständige, sondern bloß als unselbstständige ...angestellte tätig gewesen. Obwohl die Antragstellerin sohin nach §10 KV nur in die Verwendungsgruppe II einzureihen gewesen wäre, sei sie entgegenkommenderweise bei Dienstantritt in die Verwendungsgruppe III eingestuft worden. Die Antragstellerin verfüge über eine AHS-Matura, eine Anrechnung einer derartigen Matura sei laut §11 KV nicht

vorgesehen. Es könne keine Rede davon sein, dass die Antragstellerin in die Verwendungsgruppe IV einzustufen gewesen wäre, welche nur für Angestellte mit selbstständigen Aufgabenbereichen ... vorgesehen sei.

Laut §12 Abs. 3 KV stehe jedem Mitarbeiter der Antragsgegnerin eine schemenmäßige Vorrückung um eine Gehaltsstufe pro Jahr zu. Eine automatische Vorrückung um eine Stufe pro Ausbildungsseminar sei weder im Kollektivvertrag vorgesehen, noch sei dies so bei der Antragsgegnerin gehandhabt worden. Eine außerordentliche Vorrückung sei und werde im Betrieb der Antragsgegnerin immer nur unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Heranziehung mehrerer Kriterien (die Absolvierung von Ausbildungskursen sei nur eines von vielen Kriterien) gewährt worden. Die von der Antragstellerin behauptete automatische Vorrückung pro absolviertem Seminar sei vollkommen aus der Luft gegriffen. Im Übrigen sei auch Herrn B nicht automatisch mit jedem abgeschlossenen Seminar eine Sondervorrückung gewährt worden.

Aus dem im KV festgelegten Gehaltschema ergebe sich zwingend, dass Dienstjahre bzw. Vordienstzeiten ein wesentlicher Faktor der Entlohnung der Angestellten der Antragsgegnerin darstellen würde. So könne z.B. in der Verwendungsgruppe VI (Geschäftsleiter) ein Unterschied von beinahe 100% bestehen, je nachdem, in welcher Stufe sich der Dienstnehmer befinde. Aus dem Umstand, dass zwei Dienstnehmer die gleiche Funktion im Betrieb hätten, ergebe sich noch lange nicht die gleiche Entlohnung, weil eben die (Vor-)Dienstjahre nach dem KV einen wesentlichen Faktor darstellen würden.

Die von der Antragstellerin angestellte Gegenüberstellung der von ihr absolvierten Seminare mit denen von Herrn Dir. B sei verzerrend, weil die Seminarinhalte und -längen vollkommen unterschiedlich seien. So würden z.B. die Seminare ...kurs und ...seminar 1. bis 3. in etwa der Grundschulung I und II entsprechen, die Seminare Fachveranlagung und Finanzierung in etwa dem Seminar FA I.

Die Antragstellerin sei am Beginn ihres Dienstverhältnisses (März 2000) in der Verwendungsgruppe III/1 eingestuft gewesen und am Ende (Dezember 2005) in der Verwendungsgruppe VI/15. Es sei richtig, dass der Antragstellerin im Februar 2003 eine Sondervorrückung um drei Stufen zugesagt worden sei. Diese sei auch in den Jahren 2003 und 2004 eingehalten worden. Im Jahre 2005 sei nur eine Sondervorrückung um zwei Stufen (zusätzlich zur jährlichen Stufenvorrückung)

erfolgt, weil der Revisor der Antragsgegnerin die Bevorzugung der Antragstellerin- keine anderen Mitarbeiter hätten derartige Sondervorrückungen erhalten- als bedenklich und nicht der fachlichen Qualifikation der Antragstellerin entsprechend eingestuft habe.

Die Antragstellerin habe im Übrigen der Vorrückung um nur zwei Stufen im März 2005, nach Kenntnisnahme nach den diesbezüglichen Vorhalten des Revisors zugestimmt.

Vollkommen verzerrend sei die Gegenüberstellung der Sondervorrückungen anlässlich der Geschäftsleiterbestellung von Herrn B (angeblich plus 11) und der Antragstellerin (angeblich plus 3). Dagegen sei auszuführen, dass die Veränderung der Gehaltsstufe aufgrund der Bestellung zum Geschäftsleiter nichts mit der tatsächlichen Erhöhung des Gehaltes zu tun gehabt habe. Gem. § 9 Abs. 5 KV sei bei der Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe diejenige Gehaltsstufe anzusetzen, die gegenüber der bisherigen Gehaltsstufe den gleichen bzw. nächst höheren Gehaltsansatz gewähre. Bezeichnend sei, dass eine Vorrückung von IV/19 auf VI/10 eine Erhöhung von ATS 24.993,- auf ATS 25.403,- bedeute, während eine Vorrückung von VI/5 auf VI/8 einen Gehaltssprung von ATS 22.832,- auf ATS 24.409,- bedeute, was den höheren Gehaltssprung der Antragstellerin bei der Geschäftsleiterbestellung evident mache.

Es sei richtig, dass die Antragstellerin nur die halbe Geschäftsleiterzulage erhalten habe. Eine isolierte Betrachtung der Geschäftsleiterzulage sei jedoch unzulässig, sondern es sei die Gesamtbelohnung zu betrachten, welche eben beim ersten Geschäftsleiter Herrn Dir. B aufgrund der Dienstjahre höher ausfalle. Die Differenz in der Haftpflichtversicherung zwischen Herrn Dir. B und der Antragstellerin sei auf Kostengründe zurückzuführen, da die jährliche Prämie aufgrund von Veränderungen auf dem Versicherungsmarkt für die Antragstellerin bei einer Haftpflichtversicherungssumme in einer Höhe von ATS 5 Mio. bei weitem mehr ausgemacht hätte, als jene für Herrn B.

Auch die angebliche diskriminierende Behandlung der Antragstellerin betreffend den Informationsfluss entspreche nicht der Wahrheit. Der Obmann der Antragsgegnerin habe keinerlei „Vorabbesprechungen“ mit Herrn Dir. B unter Männern geführt, bei welchen geschäftliche Entscheidungen getroffen worden seien. Auch hätten der Obmann und der Obmannstellvertreter der Antragsgegnerin bei ihren Besuchen in den Büroräumlichkeiten der

Antragsgegnerin je nach den Umständen des Einzelfalles zunächst entweder die Antragstellerin oder Herrn Dir. B angetroffen.

Ausschließliches Kündigungsmotiv der Antragsgegnerin sei die fachliche Nichteignung der Antragstellerin als Geschäftsleiterin gewesen, die vom Revisor ... im Zuge der Revision des Geschäftsjahres 2004 moniert worden sei. Die Antragsgegnerin sei ... verpflichtet, zwei hauptberuflich qualifizierte Geschäftsleiter anzustellen. Bei mangelnder Qualifikation auch nur eines Geschäftsleiters drohe im äußersten Fall der Entzug der Konzession. ... Die fachliche Eignung eines Geschäftsleiters setze voraus, dass dieser im ausreichenden Maße theoretische und praktische Kenntnisse sowie Leitungserfahrung habe. ...

Im Rahmen der im Jahre 2004/2005 durchgeführten Revision der Antragsgegnerin sei durch die Revision festgestellt worden, dass die Antragstellerin für die Position der Geschäftsleiterin fachlich nicht geeignet gewesen sei. Aus diesem Grund hätte der Antragsgegnerin kein positiver Revisionsbericht erteilt werden können. Der Antragsgegnerin sei daher von der Revision nahe gelegt worden, das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin aufgrund der fachlichen Nichteignung zu beenden.

Diese fachliche Nichteignung der Antragstellerin habe sich ... gezeigt. ... Die Antragstellerin habe ... wiederholt grob fahrlässig gegen die sie als Geschäftsleiterin ..., zudem bei neuartigen Geschäften sogar noch erhöht treffenden Sorgfaltsmaßstäbe, verstoßen. ... Aufgrund der von der Antragsgegnerin nunmehr eingeleiteten Eintreibungsmaßnahmen stehe fest, dass die ... angegebenen Adressen zu 90% nicht richtig gewesen seien Der diesbezügliche Schaden der Antragsgegnerin betrage jedenfalls € 130.375,-, was dem halben Jahresergebnis der Antragsgegnerin entspreche.

Die Vergabe ... sei in den Tätigkeitsbereich der Antragstellerin gefallen. Es sei von ihr ... in Eigenkompetenz vergeben worden. Da dieser Schaden unabhängig von der rechtlichen Verantwortlichkeit, aber jedenfalls wirtschaftlich der Antragstellerin zuzuordnen sei, sei das Dienstverhältnis mit der Antragstellerin per 31.12.2005 aufgekündigt worden, wobei ihr zuvor wiederholt die Möglichkeit eingeräumt worden sei, zu den von ihr verursachten Schaden Stellung zu nehmen.

Vollkommen aus der Luft gegriffen sei, dass die Antragsgegnerin aus den Malversationen des ehemaligen Mitarbeiters G keinerlei Konsequenzen gezogen

habe bzw. versucht habe, diese zu verheimlichen. Vielmehr sei der ehemalige Mitarbeiter G unmittelbar nach der Verhängung der Untersuchungshaft von der Antragsgegnerin fristlos entlassen worden. ... Der Antragstellerin- wie im übrigen auch keinem anderen Mitarbeiter der Antragsgegnerin- wäre niemals ein Fehlverhalten im Zusammenhang mit den Malversationen des ehemaligen Mitarbeiters G vorgeworfen worden

Ausschließliches Kündigungsmotiv der Antragsgegnerin sei daher die fachliche Nichteignung der Antragstellerin als Geschäftsleiterin gewesen Diese fachliche Nichteignung habe sich darüber hinaus auch an weiteren Umständen gezeigt

Es liege daher keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes und durch eine Benachteiligung im Sinne des GIBG vor.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie auf eine korrekte gehaltliche Einstufung vertraut habe, wobei die beiden damaligen Geschäftsleiter für die Einstufung zuständig gewesen seien. Die Personalabteilung ... habe lediglich eine beratende Funktion gehabt. Die Funktion und Verantwortung äußere sich in der Einstufung in die jeweilige Gruppe sowie in der Zulage. Die Einstufung selbst richte sich nach der Dauer der Dienstzugehörigkeit.

Bis zu ihrer Bestellung zur Geschäftsleiterin im Jahr 2003 sei Frau A ... tätig gewesen, wobei sie ab dem 2. Arbeitstag ... selbstständig gearbeitet habe. Sie habe sämtliche Prüfungen, die für die Geschäftsleiterposition erforderlich gewesen seien, in zweieinhalb Jahren gemacht.

Frau I, ihre damalige direkte Vorgesetzte, habe ihr mitgeteilt, dass man nach der Absolvierung einer Prüfung um eine zusätzliche Stufe vorrücke. Herr Dir. B sei für die Lohnverrechnung zuständig und würde dies ins System eingeben, wobei Frau A von diesem immer getröstet worden sei.

Im Jahre 2003 habe sie im Zuge ihrer Bestellung zur Geschäftsleiterin die Gehaltsverhandlung mit dem Obmann, dem Obmann-Stellvertreter und dem Aufsichtsratsvorsitzenden geführt. Es sei ihr zunächst eine Geschäftsleiterzulage in Höhe von 50% in Aussicht gestellt worden, es habe aber geheißen, dass man über eine Anhebung noch sprechen könnte. Sie habe die Geschäftsleiterzulage im Jahr 2005 beim Obmann nochmals erfolglos urgiert, als sie ihr Gehalt angesprochen habe, sei sie immer wieder getröstet worden.

Die jährlichen Sondervorrückungen um drei Stufen seien für drei Jahre vereinbart worden. Im Jahr 2004 habe sie die drei Stufen erhalten, so auch im Jahr 2005, allerdings sei die jährliche Vorrückung inkludiert gewesen. Es sei logisch gewesen, dass die vereinbarte Vorrückung zusätzlich zur jährlichen Vorrückung gewährt werde. Der Revisor sei der Ansicht gewesen, dass dies zu viel wäre und die jährliche Stufe darin schon enthalten sei.

Ergänzend gab Frau A in ihrer mündlichen Befragung an, dass sie die Anschaffung eines neuen EDV-Programms für die Anfertigung von ...anträgen angeregt habe, welches andere Firmen schon jahrelang verwendet hätten und das €3.500,- gekostet hätte. Dieses wurde nach einer dreijährigen Diskussion schlussendlich genehmigt. Sie habe für die Anschaffung dieses Programms acht Männern Rede und Antwort stehen müssen. Der Ankauf eines Programms für einen anderen Kollegen sei hingegen für die Funktionäre kein Thema gewesen.

Im Weiteren brachte sie vor, dass zwar ihr Kollege, Herr Dir. B ein eigenes Büro im ersten Stock gehabt habe, sie jedoch nicht. Nach einiger Zeit sei zwar ein Teil vom ...raum für ein Büro abgetrennt worden, wobei ihr dieses nicht alleine zur Verfügung gestanden sei, sondern auch ihren Kolleginnen und Kollegen für diverse Beratungsgespräche.

Hinsichtlich der Vergabe ... habe die Revision im April ... bezüglich der ...vergabe an ... Staatsbürger nachgefragt, ob etwaige Ungereimtheiten aufgefallen seien. Herr Dir. B und sie hätten dem Revisor mitgeteilt, dass es ab März keine Rückflüsse mehr gegeben habe und daher seien bereits Mahnungen ... verschickt worden, was von beiden Geschäftsleitern gemeinsam gemacht worden sei.

Beide Geschäftsleiter seien dem Vier-Augen-Prinzip verpflichtet und für alles gemeinsam verantwortlich gewesen, sämtliche Entscheidungen wären gemeinsam fallen. Sämtliche Geschäftsfälle und auch jeder ...antrag und -vertrag hätten von beiden unterschrieben werden müssen. Aufgrund des Geschäftsumfanges seien die Funktionäre ... informiert worden.

Bei den Sitzungen der Funktionäre seien immer beide Geschäftsleiter anwesend gewesen, außer bei einer Sitzung, die zwei Tage vor der Besprechung mit ihr stattgefunden habe, in welcher ihr die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses angeboten worden sei. Da sei nur ihr Kollege, Herr Dir. B, dabei gewesen, der dann zwei Tage vorher von ihrer bevorstehenden Abberufung gewusst habe.

Bei der Besprechung am 8.6.2005 seien der Obmann, stellvertretende Obmann, Aufsichtsratsvorsitzende, der zweite Geschäftsleiter und der Revisor anwesend gewesen. Es sei Frau A mitgeteilt worden, dass der Revisor nicht bereit sei, den uneingeschränkten Bestätigungsvermerk zu geben, da er ihre fachliche Eignung anzweifle. Der Obmann habe gemeint, dass sich jetzt nicht die Frage stellen würde, ob sie sich trennen, sondern vielmehr wie sie sich trennen.

Sie sei von ihrer plötzlichen Abberufung sehr überrascht gewesen, da es zu diesem Zeitpunkt nie eine Bemängelung bzw. Vorwurf ihr gegenüber gegeben habe. Sie habe ihre Dinge eingefordert und sei daher unbequem gewesen. Sie habe auch betriebswirtschaftliche Maßnahmen gefordert, sie wollte, dass die Wirtschaftlichkeit einer Filiale überprüft werde. Dies sei vom Obmann so ausgelegt worden, dass sie die Schließung der Filiale beschlossen hätte, was gar nicht möglich sei. ... Herr Dir. B habe als zweiter Geschäftsleiter hingegen nur eine Ermahnung bekommen, da er seinem Vier-Augen-Prinzip nicht ausreichend nachgekommen sei.

Die von Senat I der GBK befragte Auskunftsperson bestätigte ..., dass beide Geschäftsleiter die gleiche Verantwortung hätten und dass das Vier-Augen Prinzip für alle Agenden gelte. ...

Der zweite Geschäftsleiter habe die Unterlagen ... nicht überprüft, die ...vergabe sei unter anderem in der Kompetenz von Frau A gelegen. Die Revision habe beanstandet, dass die Unterlagen nicht sorgfaltsgemäß überprüft worden seien und die vorgelegten Arbeitsbestätigungen ... wären gefälscht gewesen. Die Revision habe in Folge die Abberufung von Frau A vorgeschlagen. Interne, schriftliche Richtlinien betreffend die ... Vergabe an ... Staatsbürger ... habe es jedoch nicht gegeben.

Des Weiteren bestätigte die Auskunftsperson in ihrer mündlichen Befragung, dass der Geschäftsleiter zwei Tage vor der Abberufung von Frau A vom Vorstand, dem Aufsichtsrat und der Revision in einer Besprechung diesbezüglich in Kenntnis gesetzt worden sei.

Eine weitere in der Sitzung des Senates I der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab ... an, dass Frau A im Hinblick auf eine zukünftig zu übernehmende Geschäftsleiterposition aufgenommen worden sei.

Bankinterne Richtlinien, worin die Höhe der Geschäftsleiterzulagen geregelt sei, gebe es nicht. Es sei in der Bank immer Usus gewesen, dass der spätere Geschäftsleiter weniger an Zulagen bekommen habe. Für Sondervorrückungen sei eine gute betriebswirtschaftliche Situation Voraussetzung. Kriterien in dem Sinne habe es aber für Sondervorrückungen auch keine gegeben.

Zu den Vergaben befragt, gab die Auskunftsperson an, dass immer mehrere ... dem Vorstand ohne Unterlagen zur Beschlussfassung vorgetragen worden seien. Der Revisor habe die Qualifikation der Geschäftsleitung in Frage gestellt, wobei die Revision dezidiert empfohlen habe, sich von Frau A zu trennen. Vor dem Revisionsbericht habe es mit ihr in der Zusammenarbeit nie Probleme gegeben, ihr Verhältnis sei immer ausgezeichnet gewesen.

Der Obmann ... habe mit Frau A kein persönliches Gespräch geführt, bevor sie mit einer einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses konfrontiert worden sei. Sie habe davor keine Möglichkeit gehabt, dazu Stellung zu nehmen.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Zif 2 GIBG** erfüllt worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:

Niemand darf auf Grund 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 EG- Vertrag verbietet nicht nur eine direkte, sondern auch eine indirekte Diskriminierung, wobei eine direkte Diskriminierung dann vorliegt, wenn 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. Auf die Diskriminierungsabsicht kommt es nicht an.

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 aufgrund eines Dienstverhältnisses dem/der Arbeitnehmer/in unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt. Nach dem EuGH fallen unter den Entgeltbegriff unter anderem Löhne, Zulagen oder auch Prämien. Der Entgeltbegriff ist daher weit zu fassen, sodass man darunter alle

Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für das Zurverfügungstellen seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält. Die Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GIBG beruft, hat diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlich 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 auszuübende 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.

Frau A wurde als Quereinsteigerin bei ihrer Einstellung die Geschäftsleiterinnenposition in Aussicht gestellt, wobei seitens der Antragsgegnerin bezüglich ihrer Qualifikation keinerlei Zweifel bestanden hat. In weiterer Folge wurde sie auch zur Geschäftsleiterin bestellt.

Im durchgeführten Verfahren konnte Frau A glaubhaft darlegen, dass sie eine niedrigere Zulage für die Funktion der Geschäftsleiterin als ihr zum Vergleich herangezogener männlicher Kollege und Geschäftsleiter Herr Dir. B erhalten hat. Diese monatliche Zulage, stellt wie schon oben erwähnt, ein Entgelt dar. Weiters wurde klar dargelegt, dass Frau A die gleiche bzw. eine gleichwertige Tätigkeit mit demselben Verantwortungsumfang, wie der zum Vergleich herangezogenen Geschäftsleiter, Herr Dir. B, ausgeübt hat.

Es ist nicht Aufgabe des Senates I der GBK zu beurteilen, ob die Einstufung von Frau A in die jeweilige Verwendungsgruppe korrekt war.

Für den Senat I der GBK war es jedoch in keinster Weise nachvollziehbar, nach welchen Kriterien die Höhe der Geschäftsleiterzulage bestimmt wurde. Es gibt keine bankinterne Richtlinie, worin die Höhe der Geschäftsleiterzulage geregelt ist. Auch konnte von der Antragsgegnerin nicht dargelegt werden, warum die beiden Geschäftsleiter, die nach außen hin die gleiche Verantwortung zu tragen hatten, differierende Zulagen erhalten haben. Die Aussage es sei üblich gewesen, dass der später bestellte Geschäftsleiter eine geringere Zulage bekommt, stellte für den Senat I der GKB kein rechtfertigendes Argument für die unterschiedliche Höhe der Zulagen dar. Im weiteren erschien es dem Senat I der GBK auch völlig unklar, nach welchen Kriterien Sondervorrückungen erfolgt sind, zumal im Laufe

des Verfahrens deutlich wurde, dass es auch hierfür keinerlei festgehaltene Kriterien gibt. Die Absolvierung einer Prüfung ist offensichtlich nur ein Kriterium von vielen für eine Sondervorrückung.

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und des durchgeführten Verfahrens wurde für den Senat I der GKB sehr deutlich, dass in diesem Fall ein völlig intransparentes Lohnsystem vorliegt, wobei jedoch in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen wird, dass nicht der angewendete Kollektivvertrag selbst intransparent ist, sondern dessen Handhabung.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Zif 2 GIBG von der Fa. X reg. Gen.m.b.H. diskriminiert worden ist.

Hinsichtlich der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG** ist anzumerken, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Art. 1 Abs. 1 der RL 76/207/EWG auch in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in den Mitgliedstaaten verwirklicht werden muss. Gemäß § 3 Zif 6 GIBG darf daher nicht im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei den sonstigen Arbeitsbedingungen unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, wobei der Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ im GIBG selbst nicht weiter definiert ist. Ziel des Gesetzgebers war es jedoch, dass alle Diskriminierungen, welcher Art auch immer, die im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis vorkommen können, vom Gleichbehandlungsgebot des GIBG umfasst sind. Daher ist der Begriff weit auszulegen, und handelt es sich hierbei um einen Auffangtatbestand. Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen unter auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände. Hierzu wäre unter anderem die Ausstattung des Arbeitsplatzes anzuführen, wozu sowohl die räumliche Gestaltung wie auch das zur Verfügung stellen von Arbeitsmittel zu zählen ist, sowie das damit verbundene Image und eine verminderte Wertschätzung im Betrieb.

Im Laufe des Verfahrens konnte dem Senat I glaubhaft dargelegt werden, dass der Geschäftsleiter Herr Dir. B über ein eigenes Büro verfügte. Hingegen stand Frau A als zweite Geschäftsleiterin kein abgeschlossener Raum, vergleichbar mit

dem ihres Kollegen, zur Verfügung. Sie konnte lediglich einen behelfsmäßig abgetrennten Teil ... als Büro verwenden. Darüber hinaus stand ihr dieser jedoch nicht alleine, sondern auch allen anderen Mitarbeiter/innen für Kundengespräche zur Verfügung. Seitens der Arbeitgeberin konnte im Verfahren keine sachliche Rechtfertigung für diesen Unterschied in der Behandlung der beiden Vergleichspersonen angeführt werden.

Auch konnte glaubhaft dargelegt werden, dass die von Frau A vorgeschlagene Anschaffung von Arbeitsmittel für ihren Aufgabenbereich eines Programms nur sehr mühsam umgesetzt werden konnte. Die stattgefundenen Besprechungen zwischen dem einen Geschäftsleiter und dem Obmann im Büro des Geschäftsleiters im ersten Stock, in welche Frau A keineswegs eingebunden war, zeigen zusätzlich, dass Frau A seitens ihrer Arbeitgeberin eine äußerst geringe Wertschätzung entgegengebracht worden war.

Für Senat I entstand der Eindruck, obwohl die befragten Auskunftspersonen versicherten, dass die Organe der Arbeitgeberin mit der Antragstellerin ein sehr gutes Verhältnis gehabt haben, dass für Frau A die allgemeine Situation an ihrem Arbeitsplatz, aus den oben angeführten Gründen, sehr unbefriedigend gewesen ist. Dies wurde auch durch die im Revisionsbericht angeführte Bemerkung, dass es in der Zusammenarbeit der Organe mit der Geschäftsleiterin Frau A Unstimmigkeiten gegeben habe, bestärkt.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Zif 6 GIBG von der Fa. X reg. Gen.m.b.H. diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Zif 7 GIBG** verwirklicht worden ist, ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare/mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis aufgrund 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.

Aus dem vorliegenden Sachverhalt und der durchgeführten mündlichen Befragung ging für Senat I deutlich hervor, dass es im Vorfeld der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Frau A kein einziges persönliches Gespräch zwischen der Antragsgegnerin und dieser gegeben hatte, in welchem sie von der Antragsgegnerin eventuell auf mögliche Fehler ihrerseits aufmerksam gemacht worden wäre und zu den Vorwürfen Stellung hätte nehmen können. Seitens der Antragsgegnerin wurde zwar der zweite Geschäftsführer zwei Tage, bevor Frau A die einvernehmliche Lösung ihres Dienstverhältnisses angeboten wurde, über die beschlossene Vorgangsweise informiert, sie selbst hatte jedoch davon keine Ahnung. Darüber hinaus wurde im Verfahren von einer Auskunftsperson festgehalten, dass es in dem mit der Antragstellerin geführten Gespräch am 8.6.2005 betreffend einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses nicht mehr darum ging, ob man sich trennen werde, sondern lediglich wie man sich trennen werde. Auch bestätigte die Auskunftsperson in ihrer Aussage, dass mit ihr im Vorfeld kein Gespräch stattgefunden habe, in welchem sie zu den Vorwürfen Stellung nehmen hätte können. Frau A schilderte Senat I der GBK gegenüber sehr glaubwürdig, dass sie völlig unvorbereitet in der Besprechung am 8.6.2005 mit dem Vorschlag der einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses konfrontiert wurde. Zu dem von der Arbeitgeberin angegebenen Grund für diese Vorgangsweise, nämlich die sorgfaltswidrige Vergabe ..., wird seitens Senat I festgehalten, dass beide Geschäftsleiter nach außen hin die gleiche Verantwortung zu tragen hatten und das Vier-Augen-Prinzip einzuhalten war. Bankinterne Richtlinien für die Vergabe derartiger Kredite hat es nicht gegeben. Trotz dem Wissen um diese gleiche Verantwortlichkeit wurde ohne ein Gespräch zur Klärung der Vorwürfe geführt zu haben, Frau A gekündigt. Ihr Kollege, der zweite Geschäftsleiter, erhielt eine Ermahnung.

Daher gelangte der Senat I der GBK auch in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau A aufgrund des Geschlechts bei der Beendigung ihres Dienstverhältnisses gemäß § 3 Zif 7 GIBG von der Fa. X reg. Gen.m.b.H. diskriminiert worden ist.

Im Laufe des Verfahrens wurde der Antrag auf Überprüfung einer Diskriminierung durch eine Benachteiligung gemäß § 13 GIBG von der GAW zurückgezogen.

Der Senat I der GBK 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.

5. April 2006