



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 23. Dezember 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), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß **§ 2 Abs. 1 Zif 6 GIBG** durch ihren Arbeitgeber, der **X GmbH** sowie durch sexuelle Belästigung gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 1 GIBG** und **§ 2 Abs. 1b GIBG** durch den Geschäftsführer des oben genannten Unternehmens, **Herrn Dr. B**, 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 von 1.11.2001 bis 30.6.2004 bei der X als Leiterin der Stabstelle Buchhaltung beschäftigt gewesen sei.

Unter der Geschäftsführung habe es sieben Leitungspositionen gegeben, wobei zwei davon weiblich besetzt gewesen seien, nämlich mit Frau A, Leiterin der Buchhaltung und Frau Dr.ⁱⁿ C, Leiterin der Administration. Die Stelle der Leitung der Buchhaltung sei nach dem Ausscheiden von Frau A mit Herrn Mag. E besetzt worden.

Frau A sei von Anfang an weder aufgefordert noch eingeladen worden, an den für Informationsaustausch und Aufgabenerteilung monatlich abgehaltenen GeschäftsleiterInnensitzungen teilzunehmen. Ihr habe die Vorstandssekretärin, Frau D, jedoch schon zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses nahe gelegt, trotzdem zu diesen Sitzungen zu erscheinen.

Frau A habe am 21.1.2002 ohne Einladung das erste Mal an dieser Sitzung

teilgenommen, wobei dies von Herrn Dr. B mit wenig Begeisterung zur Kenntnis genommen worden sei. Aufgrund ihrer Stabstellenleitung habe er ihr jedoch die Teilnahme nicht verweigern können.

Frau Dr.ⁱⁿ C habe bei diesen Sitzungen darauf aufmerksam gemacht, dass Protokoll geführt werden solle, worauf sie von Herrn Dr. B dazu aufgefordert worden sei. Auf Frage von Frau Dr.ⁱⁿ C, ob das nicht eine Aufgabe des Sekretariats sei, sei sie von Herrn Dr. B gefragt worden, ob ihr eine Perle aus der Krone fallen würde. Entweder sei dies die Aufgabe von Frau Dr.ⁱⁿ C, einer ihrer Mitarbeiterinnen oder von anderen weiblichen Mitarbeiterinnen gewesen, die nicht als Sekretariatskräfte beschäftigt gewesen seien. In der Sitzung am 13.1.2004 sei keine der Damen anwesend gewesen, sodass von Herrn Dr. B an Frau A das Protokollführen wie selbstverständlich und ohne Möglichkeit der Ablehnung delegiert worden sei.

Der Nachfolger von Frau A, Herr Mag. E, sei als Leiter der Stabstelle Buchhaltung von der Geschäftsführung sofort offiziell eingeladen worden, an den Sitzungen teilzunehmen und sei am 28.6.2004 dort auch dementsprechend eingeführt und vorgestellt worden. Keiner der männlichen Stabs- und Abteilungsleiter sei je zum Protokollführen herangezogen worden.

Herr F, der Leiter des Finanzcontrolling und der Kontrolle der Mittelverwendung, habe Frau A kurz nach ihrem Eintritt mitgeteilt, dass sie seine Urlaubsvertretung sei. Als Frau A, die sich in derselben Hierarchieebene wie Herr F befunden habe, auf Urlaub gehen wollte und ihn um seine Vertretung gebeten habe, habe er diese abgelehnt. Er habe ihr mitgeteilt, dass es im Unternehmen nicht gewünscht sei, dass er sie vertrete.

Obwohl es sich um dieselbe Hierarchieebene gehandelt habe, habe es von Herrn F immer wieder Delegationen an Frau A gegeben. Da dies des Öfteren stattgefunden habe, Frau A ihrerseits jedoch nicht auf Hilfe von Herrn F zählen habe können und außerdem ständig Delegationen in der gleichen Hierarchieebene stattgefunden hätten, habe Frau A diesmal ablehnen wollen. Sie sei jedoch von Dr. B angewiesen worden, die Arbeit zu erledigen.

Schon bei Eintritt in das Unternehmen habe Frau A einen unangenehmen Geruch in ihrem Zimmer festgestellt, welcher auf einen durch einen Wassereintritt entstandenen Schimmelpilz zurückzuführen gewesen sei. Durch die Arbeiten in ihrem Zimmer sei sie in ein größeres Zimmer übersiedelt, wobei ihr von Herrn Dr. B mitgeteilt worden sei, dass ihm die momentane Sitzordnung nicht recht sei. Frau A habe entgegnet, dass das Zimmer sowieso leer stünde und sie es als sehr angenehm empfinde, dass jemand im Nebenzimmer sei. Dies bringe den Effekt,

dass jemand ihr Telefon übernehmen könne, während sie nicht im Zimmer sei und umgekehrt. Herr Dr. B habe ihr entgegnet, dass dieses Zimmer für sie zu groß sei und ihr nicht zustehen würde. Er habe ihr mitgeteilt, dass sie das Zimmer sofort zu verlassen habe, wenn ein neuer Kollege aufgenommen werde, was dann auch letztendlich geschehen sei. Mag. E, dessen Aufgabenverteilung bei seinem Dienstantritt noch gar nicht festgestanden sei und der in den ersten Wochen Herrn DI (FH) G unterstellt gewesen sei, habe das große Zimmer beziehen „dürfen“, während Frau A, damals auf Leitungsebene, wieder ihr altes Zimmer beziehen habe müssen.

Am 12.7.2002 sei der Empfang im 3. Stock neu besetzt worden, wobei es im 3. Stock außer der Geschäftsführung vier Leiter/innen der Geschäftsbereiche gegeben habe. Alle vier hätten zuvor keine/n Sekretär/in gehabt. Die neue Dame sollte laut schriftlicher Vereinbarung in ihrem Dienstvertrag zu je einem ¼ den Geschäftsbereich Finanzen (Herr H), Baucontrolling (DI FH G) und Controlling (Herr F) zugeteilt werden. Das restliche Viertel sei jedoch nicht Frau A zugeteilt gewesen, sondern sei für allgemeine Empfangstätigkeiten vorgesehen gewesen. Somit hätten alle Leitungsebenen im Haus außer Frau A eine Sekretärin zur Verfügung gehabt. Nach der Übernahme der Buchhaltung durch Herrn Mag. E sei ihm die Sekretärin Frau I jedoch zur Verfügung gestanden.

Bei den Entgeltbestandteilen, die sich auf die Lohnhöhe auswirken würden, ließen sich nach den vorliegenden Informationen sachlich nicht gerechtfertigte Unterschiede zwischen den weiblichen und männlichen Führungskräften bemerken.

Hinsichtlich der Überstundenpauschalen wird im Verlangen angeführt, dass alle männlichen Mitarbeiter in Leitungspositionen eine solche erhalten würden, die gesetzmäßig auch in den Sonderzahlungen enthalten sei. Frau A hingegen sei bereits beim Einstellungsgespräch mitgeteilt worden, dass sie eine solche nicht zu erwarten habe. Der Betriebsrat, Herr Mag. J, habe ihr mitgeteilt, dass Herr Dr. B dies nicht wolle. Auch Frau Dr.ⁱⁿ C, die einzige weibliche Führungskraft habe trotz häufigem Ansuchen keine Überstundenpauschale erhalten. Nach welchen Kriterien Überstundenpauschalen bezahlt werden würden, sei nicht ersichtlich.

Im Weiteren sei Ende September 2002 an die gesamte Belegschaft, außer an Frau Dr.ⁱⁿ C, eine Prämie für 2001 ausbezahlt worden. Frau A habe zu diesem Zeitpunkt auch keine Prämie erhalten, habe dies jedoch darauf zurückgeführt, dass sie erst im November 2001 eingetreten sei. Herr Dr. B habe damals alleine über die Verteilung der Prämien entschieden, da Herr Mag. K erst im Jahre 2002 als zweiter Geschäftsführer in die X gekommen sei. Frau A habe im Gegensatz zu

ihren männlichen Kollegen auch später nie eine Prämie erhalten. Herr Dr. B habe Frau A jedes Jahr erneut ohne Begründung mitgeteilt, dass sie keine Prämie zu erwarten habe.

Eine Prämienbeschreibung gebe es prinzipiell nicht, die Prämienauszahlung scheine subjektiv nach dem Empfinden des Geschäftsführers statt zu finden. Selbst wenn die Prämien leistungsbezogen ausbezahlt werden würden, gebe es hierfür keine transparenten Kriterien.

Frau A sei im November 2001 als Leiterin der Stabstelle Buchhaltung mit einem Bruttogehalt von ATS 25.000.- eingestellt worden. Im Jänner 2002 habe sie eine Erhöhung auf brutto € 2509.- erhalten. Sie habe niemals eine Überstundenpauschale oder eine Prämie erhalten. Laut vorliegenden Informationen sei dem Betriebsrat, Herrn Mag. J, gleich zu Beginn das verhältnismäßig niedrige Einstiegsgehalt und die dementsprechende Festsetzung des Gehalts aufgefallen. Bereits in den Gehaltsverhandlungen 2002 sei das der Geschäftsführung gegenüber deutlich angesprochen worden. Da Herr Dr. B eben erst ihr Gehalt in der gegebenen Höhe festgelegt habe, sei er nicht bereit gewesen, darüber zu verhandeln. Auch in den Folgejahren habe der Betriebsrat die Gehaltssituation von Frau A in den Gehaltsverhandlungen angesprochen. Es sei zwar zu Anhebungen gekommen, aber zu keiner Angleichung an das allgemeine Gehaltsniveau.

Der Betriebsrat habe in den jährlichen Gehaltsverhandlungen und auch zwischendurch der Geschäftsführung gegenüber die Verteilung der Gehälter angesprochen. Es sei stets festgehalten worden, dass die Verteilung der Gehälter unsystematisch und nicht nachvollziehbar sei. Sachliche Kriterien wie Ausbildung, Art der Tätigkeit und Berufserfahrung lägen nicht vor. Auch Vergünstigungen wie beispielsweise die Prämienausschüttung wären sachlich nicht nachvollziehbar.

Frau A vergleiche sich zunächst mit Herrn F. Laut vorliegenden Informationen gebe es keine Stellenbeschreibung, die Aufgabenverteilung sei intransparent. Seit 1996 seien immer wieder seitens des Betriebsrates und auch teilweise seitens der Personalabteilung der Geschäftsführung und dem Aufsichtsrat Stellenbeschreibungen vorgelegt worden, welche jedoch nie genehmigt worden seien und daher de facto nicht existieren würden.

Controlling baue auf der Buchhaltung auf und müsse die Daten lesen und verwenden können. Für beide Tätigkeiten seien kaufmännische Ausbildungen notwendig und beide Funktionen seien bei der X auf gleicher Hierarchieebene angesiedelt.

Herr F habe bei seiner Einstellung als Controller am 1.7.1997 einen

Sondervertrag mit einem Bruttogehalt über ATS 51.825.- erhalten. Durch eine Zusatzvereinbarung habe er am 29.7.1999 eine Gehaltserhöhung auf ATS 64.000.- brutto erhalten. Er habe in den Jahren 2001 ATS 114.000.- und 2002 € 3.700.- als Prämien für das Vorjahr ausbezahlt bekommen. Seine Überstundenpauschale habe fünf Stunden betragen.

Herr F habe bei seiner Einstellung lediglich das Halbjahreszeugnis der 3. Klasse HAK vorlegen können, welches zwei „Nicht Genügend“ enthalten habe. Das fehlende Maturazeugnis sei trotz Drängen der Personalabteilung bis heute nicht nachgebracht worden.

Für die Einstellung als Leiterin der Buchhaltung habe Frau A einen HAK Abschluss, eine Ausbildung zur diplomierten Buchhalterin und den Besuch diverser Kurse (Lohnverrechnung) vorweisen können. Im Weiteren habe sie sich in einer Ausbildung zur Mag. (FH) für Unternehmensführung und Management befunden.

Es sei nicht ersichtlich, wie Ausbildungen für die Gehaltsfestsetzung angerechnet werden würden. Ebenso sei die Anrechnung von Vordienst- und Dienstzeiten intransparent.

Alle eigentlich dem Controlling zugehörigen Aufgaben im Zusammenhang mit der Buchhaltung seien auf Frau A abgewälzt worden bzw. bei Fehlern an sie zur „Verbesserung“ herangetragen worden.

Im Weiteren werde als Vergleichsperson Herr Mag. E herangezogen, welcher nach dem Ausscheiden von Frau A genau dieselbe Tätigkeit ausgeübt habe wie diese zuvor. Er sei jedoch als Mitarbeiter des Stabstellenleiter DI G auf einer niedrigeren Hierarchieebene eingestellt worden und sei diesem unterstellt gewesen. Er habe am 1.7.2003 ein Brutto-Einstiegsgehalt in Höhe von €4350.- erhalten.

Im Verlangen der GAW wird auch der Vorwurf einer sexuellen Belästigung erhoben. Herr Dr. B habe auf der Weihnachtsfeier am 17.12.2003 zu Frau A gemeint, dass er sie selbst schwängern würde, wenn sie nicht bald in Karenz gehe. Hierbei sei auch der Betriebsrat, Herr Mag. J, anwesend gewesen.

In ihrer mündlichen Befragung durch die GBK gab die Antragstellerin ergänzend an, dass sie von Herrn Dr. B eingestellt worden sei und die ausgeschriebene Stelle mit „Alleinbuchhalterin“ titulierte gewesen sei. Sie habe keine offizielle Stellenbeschreibung bekommen. Sie habe keine Mitarbeiter gehabt.

Bezüglich ihres Tätigkeitsbereiches gab sie an, dass sie für die Buchhaltung alleine verantwortlich und der einzige Ansprechpartner für steuerliche

Angelegenheiten gewesen sei. Sie sei auch bis zu einem gewissen Grad für die Erstellung des Jahresabschlusses und die Wirtschaftsprüfung zuständig gewesen. Sie habe den Geschäftsbericht zum Teil ausgefüllt, korrigiert und sowohl für diesen als auch für den Jahresabschluss die Freigabe erteilt. Die Buchhaltung sei als eigene Stabstelle unter der Geschäftsführung angesiedelt gewesen.

Frau A bestätigte in ihrer Aussage, dass sie nie Regelungen betreffend Überstundenpauschalen oder Prämien gesehen hätte.

Für die Gehaltszuweisung habe man sich nach einer Excel Liste orientiert. Herr F sei mit seinem Sondervertrag in diese Excel Aufstellung nicht hineingefallen. Kriterien für einen Gehaltssprung wie ein Qualifikationsabschluss oder auch Vordienstzeiten seien ihr nicht bekannt. Es habe Stufen gegeben, welche jedoch völlig undurchschaubar gewesen seien.

Die Gehaltsanpassung, welche erst auf Drängen des Betriebsrates erfolgt sei, sei keine Wertanpassung gewesen. Dr. B wollte ihr Gehalt an das einer Sekretärin anpassen, was um einiges niedriger gewesen sei.

Trotz ihres Studiums, welches sie nebenbei betrieben habe, habe sie diesen Job nicht als Überbrückung gesehen, sondern sie hätte sich gerne in der Firma weiterentwickelt.

Sie habe von den Kollegen Arbeit auf den Tisch bekommen, wobei der Geschäftsführer gemeint habe, dass die anderen Kollegen nicht so kompetent seien und sie sei dann zuständig gewesen, diese Arbeiten zu erledigen. Ihr sei daher nicht klar gewesen, warum ihre Arbeit weniger gewürdigt werde. Sie habe die Gehaltsbelege ihrer Kollegen eingebucht und so von deren Verdienst Kenntnis erlangt. Sie habe es nicht mehr als fair empfunden, dass ihr jedes Jahr gesagt worden sei, dass sie nicht mit einer Prämie rechnen könne.

Aufgrund des SAP-Systems habe es innerhalb des Unternehmens niemanden gegeben, der ihre Tätigkeiten habe ausführen können. Herr F habe sich jedoch beim SAP System ausgekannt. Sie habe ihn daher um die Urlaubsvertretung ersucht, was jedoch von seiner Seite her abgewimmelt worden sei. Während ihres Urlaubs habe Frau D meistens die notwendigen Überweisungen erledigt, der Rest sei liegen geblieben.

Bezüglich des Vorfalls bei der Weihnachtsfeier gab Frau A an, dass sie aufgrund der Rede von Herrn Dr. B zu ihm gemeint habe, dass er vielleicht auch einmal die Möglichkeit nutzen könnte und die Arbeit der Damen zu loben. Daraufhin sei jene Aussage von ihm gefallen, welche dezidiert an sie gerichtet gewesen und auch von anderen Anwesenden gehört worden sei.

Nach ihrem Krankenstand sei sie mit Schuldzuweisungen konfrontiert worden, es

sei alles auf ihrem Tisch liegen geblieben. Herrn Dr. B sei dies egal gewesen und habe er auf die Erledigung des Liegendebliebenen gedrängt. Sie sei dann mit Schuldzuweisungen aller Abteilungen konfrontiert worden und damit sei die Situation für sie untragbar geworden, sodass sie schlussendlich gekündigt habe.

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

Es werde von der irrigen Meinung ausgegangen, dass Frau A eine Leitungsposition ausgeübt habe. Dies sei weder bei der Vorgängerin von Frau A noch während der Unternehmenszugehörigkeit von Frau A und in der neuen Organisation der X der Fall gewesen.

Die Buchhaltung sei vom Geschäftsführer direkt seiner Person unterstellt worden, nachdem sie ursprünglich im Bereich Administration angesiedelt gewesen sei.

Die Buchhaltung habe zu keinem Zeitpunkt die Bedeutung eines strategischen Geschäftsfeldes gehabt oder strategische Aufgaben erfüllt. Sie sei immer eine Hilfstätigkeit in der Gesellschaft gewesen.

Die Teilnahme an den Geschäftsleitersitzungen sei keinerlei Merkmal für eine Leitungstätigkeit. Auch andere Mitarbeiter/innen, denen keine Leitungsfunktion zugekommen sei, hätten an diesen Sitzungen teilgenommen. Das Protokollführen sei Aufgabe der Stabstelle Administration. Die Leiterin, Frau Dr. C, hätte für die Protokollführung Sorge zu tragen gehabt. Diese resultiere daher nicht aus einer geschlechtsspezifischen Einstellung.

Im Weiteren wird in der Stellungnahme festgehalten, dass der Leiter der Stabstelle Controlling (Herr F) ganz andere Aufgaben gehabt habe und nicht die Urlaubsvertretung von Frau A gewesen sei. Frau A sei auch nicht die Urlaubsvertretung von Herrn F gewesen.

Frau A und Herr F seien nicht auf derselben Hierarchieebene gewesen. In einem Unternehmen sei jeder Controller für seine Tätigkeit auf Auswertungen der Buchhaltung angewiesen.

Hinsichtlich der Zimmerzuteilung wird in der Stellungnahme angeführt, dass das Ersatzzimmer zwei Arbeitsplätze gehabt habe und es immer wieder für externe Prüfungen benötigt worden sei.

Die Bezahlung aller Mitarbeiter/innen erfolge aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeit und Qualifikation ausschließlich an Hand von Marktvergleichen und werde keinesfalls nach geschlechtsspezifischen Merkmalen vorgenommen.

Keine Überstundenpauschale zu haben sei für Frau A ein Vorteil gewesen. Mitarbeiter/innen, die über keine Pauschale verfügen würden, bekämen alle

angeordneten Überstunden finanziell abgegolten, für Mitarbeiter/innen mit einer Pauschale sei ein Teil der Überstunden bereits im Entgelt abgegolten.

Ausschließlich aufgrund von besonderen Leistungen für das Unternehmen würden Prämien bezahlt werden, selbstverständlich hätten auch weibliche Mitarbeiterinnen für besondere Leistungen Prämien erhalten.

Wie alle anderen Mitarbeiter/innen sei Frau A nach dem Markt und aufgrund ihrer bisherigen Erfahrung bezahlt worden. In der X gebe es alle zwei Jahre eine Gehaltsvorrückung und ihre Bezüge seien zusätzlich auch außertourlich angehoben worden.

Herr F befände sich auf einer anderen Hierachiestufe, ein diesbezüglicher Vergleich sei unzulässig. Die Wertigkeit der Tätigkeit im Controlling sei über die Tätigkeiten in der Buchhaltung zu stellen. Herr F sei als Controller für das interne und externe Berichtswesen verantwortlich sowie für das Risikomanagement bei Finanztransaktionen und habe auch bei diversen Projekten mitgearbeitet. Er verfüge über 20 Jahre Berufserfahrung und sei als Controller für in- und ausländische Banken tätig gewesen. Sein Gehalt (Eintritt 1997) richte sich nach seinem damaligen Marktwert als Bankcontroller.

Ebenso sei ein Vergleich mit Mag. E nicht zutreffend. Mag. E sei Leiter des Rechnungswesens gewesen und sei bei der X als Referent für Projektcontrolling eingestellt worden. Aufgrund der durch den Austritt von Frau A und ihres monatelangen Krankenstandes entstandenen Notsituation sei Herr Mag. E bereit gewesen, die Buchhaltung für einen Übergangszeitraum zu übernehmen. Mag. E verfüge über ein abgeschlossenes Hochschulstudium und im weiteren über 10 Jahre Berufserfahrung ... Bezüglich der sexuellen Belästigung wird angeführt, dass die behauptete Aussage nicht gemacht worden sei.

Es gebe sehr wohl transparente Stellenbeschreibungen und ein Gehaltsschema, das für alle Mitarbeiter/innen gleich sei und Kriterien zur Einwertung ins Gehaltsschema. Bei den unterschiedlichen Tätigkeiten in der X ... könne es keine Gleichschaltung aller Gehälter geben. Es sei ausschließlich der Marktwert sowie die bisherigen Berufserfahrungen der Mitarbeiter/innen maßgeblich.

Frau A habe ihre Tätigkeit neben einem Studium an einer FH ausgeübt. Sie habe auf Befragung der Geschäftsführung erklärt, dass für sie nach dem Abschluss ihres Studiums eine weitere Tätigkeit in der X nicht in Frage käme, da sie eine ganz andere Studienrichtung gewählt habe.

Die von der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab ... ergänzend an, dass ... sie seit der Gründung der Firma nie für Personal zuständig gewesen sei. Man

habe damals Frau A ... für das Rechnungswesen eingestellt, nachdem Frau A über einen Personalberater gesucht worden sei.

Aus dem Dienstvertrag von Frau A gehe eindeutig klar hervor, dass sie Buchhaltungstätigkeiten gehabt habe, von Leitungsaufgaben- bzw. -funktionen sei dort nicht die Rede gewesen. Das Entgelt sei rein nach Marktgegebenheiten festgesetzt, die Gehaltsvorstellungen seien mehr oder weniger auch vom Personalberater empfohlen worden. Es werde in der X kein einheitliches Gehalt nach dem Kollektivvertrag bezahlt, es gebe unterschiedliche Qualifikationen und Anforderungen. Dementsprechend unterschiedlich seien die Gehaltsniveaus.

Die Auskunftsperson habe Herrn F nicht eingestellt, dieser sei bereits in der Firma gewesen, als sie gekommen sei.

Eine Überstundenpauschale für Frau A wurde abgelehnt, da man keine Notwendigkeit darin gesehen habe.

Der sei ein Buchhaltungsfachmann, daher habe er alle Entscheidungen betreffend die Bilanz und ihre Gestaltung aufgrund seiner Vorkenntnisse selbst getroffen. Frau A sei nie mit Leitungsaufgaben befasst gewesen, sie habe nie eine Bilanz erstellt. Bei der Erstellung des Geschäftsberichtes habe Frau A keine Rolle gespielt. Dieser sei ausschließlich von der Sekretärin und den Geschäftsführer erstellt worden.

Im Weiteren bestätigte die Auskunftsperson in ihrer mündlichen Befragung, dass Prämien ausschließlich nach Leistungskriterien vergeben worden seien. Es habe betreffend die Prämienverteilung kein allgemeines Schema gegeben, welches Leistungskriterien angeführt habe. Es sei nie der Fall gewesen, dass die Buchhalterin den Controller vertreten habe, da dies eine ganz andere Aufgabenstellung sei, insbesondere was das Risikomanagement betreffe. Sie habe sich beim Risikomanagement nicht ausgedient. Im Zweifel sei die Auskunftsperson die Urlaubsvertretung gewesen.

Die vorgehaltene Aussage bei der Weihnachtsfeier weise die Auskunftsperson auf das Schärfste zurück. Sie habe diese in diesem Sinne sicherlich nicht gemacht, dies sei überhaupt nicht ihre Art. Sie hätten zum damaligen Zeitpunkt zwei schwangere Mitarbeiterinnen gehabt, die auch bei der Weihnachtsfeier anwesend gewesen seien. Zu vorgerückter Stunde habe man sich ein wenig unterhalten und Frau A habe gesagt, dass sie auch gerne ein Kind hätte, jedoch keinen geeigneten Partner. Die Auskunftsperson habe daraufhin gesagt, dass man da Abhilfe leisten könne. Sie habe ihr in keinsten Weise zu verstehen gegeben, dass sie sie schwängern möchte.

Am Anfang sei die Auskunftsperson mit ihrer Arbeitsleistung durchaus zufrieden

gewesen. Es sei jedoch eine Verschlechterung eingetreten, die Buchhaltung sei aufgrund von riesigen Rückständen nicht mehr ordnungsgemäß gewesen. Frau A habe ohne Angaben von Gründen gekündigt.

Herr Mag. E sei vom Kollegen, Herrn Mag. K, zu diesem Gehalt eingestellt worden.

Die weitere von der GBK mündlich befragte Auskunftsperson, welche laut ihren Angaben von 1.11.1997 bis Februar 2002 in der X tätig gewesen sei, gab an, dass sie öfters die Urlaubsvertretung für Frau A übernommen habe.

Am Anfang habe es nur auf der Leitungsebene Prämienauszahlungen gegeben, dann auch für nicht- stabstellenleitende Mitarbeiter. Die Kriterien für eine Auszahlung seien nicht transparent gewesen.

Eine weitere Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass ihr die Gehälter bekannt gewesen seien und sie darauf gedrängt habe, dass das Gehalt mit einem objektiven Maßstab vergeben werde. Gerade in dem Fall sei es so gewesen, dass sie grobe Abweichungen festgestellt habe. Die Prämienverteilung sei nach dem Ermessen der Geschäftsführung erfolgt. Der Betriebsrat habe sich dafür eingesetzt, dass die Prämienverteilung in der Relation zu den erbrachten Leistungen stehen solle. Die Stabstelle Buchhaltung sei aus Sicht der Auskunftsperson eine Leitungsfunktion gewesen.

Die Kriterien für die Gehaltsvergabe seien für die Auskunftsperson undurchsichtig gewesen. Nicht alle Verträge lägen innerhalb dieses Gehaltsschemas. Außertürliche Vorrückungen seien im Unternehmen häufig vorgekommen.

Es habe keine standardisierten Mitarbeitergespräche gegeben, in welchen man Ziele für das nächste Jahr oder Bonifikationen festgesetzt habe. Arbeitsplatzbeschreibungen habe es keine gegeben. Die Auskunftsperson bestätigte, dass Herr Mag. E mit einem Sondervertrag eingestellt worden sei. Herr F sei laut Geschäftsleitung mit dem Gehaltssprung im Jahr 1999 auf die Leiterebene gehoben worden.

Eine weitere Auskunftsperson gab in ihrer Befragung durch die GBK ergänzend an, dass über die Einstellung von Mitarbeiter/innen nach Vorlage einer Liste von ihrer Seite her letztendlich die Geschäftsführung entschieden habe.

Es gebe ein Gehaltsschema, welches in Gehaltsgruppen und- stufen eingeteilt sei, und auch eine Beschreibung zu den einzelnen Gehaltsgruppen. Die

gehaltsmäßige Einstufung werde von der Geschäftsführung vorgenommen. Es gebe Sonderverträge für Abteilungsleiter und gewisse Sachbearbeiter. Ihr seien keine weiblichen Mitarbeiterinnen bekannt, die eine Überstundenpauschale beziehen würden. Zielvorgaben als Voraussetzung für Prämienausschüttungen seien ihr nicht bekannt.

Auch sie habe sich bereit erklärt, die Urlaubsvertretung für Frau A zu übernehmen, falls alle anderen ausfallen würden. Formulare für Mitarbeitergespräche gebe es nicht. Eine Leitungsfunktion bringe nicht notwendigerweise Mitarbeiter mit sich. Es habe Stäbe mit nur einem Leiter gegeben. Es habe eine Tätigkeitsbeschreibung mit der entsprechenden Gruppe und Stufe gegeben.

Eine weitere von der GBK befragte Auskunftsperson gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass ... jeder Geschäftsführer für seinen Bereich sowie für seine Mitarbeiter betreffend die Einstellung und die Arbeitsplatzbeschreibung selbst zuständig gewesen sei. Mit der Besoldung der Mitarbeiter habe die Auskunftsperson nichts zu tun gehabt, die Entgeltvereinbarung sei jedem Geschäftsführer bei Begründung des Dienstverhältnisses selbst obliegen. Frau A sei nicht von der Auskunftsperson eingestellt worden.

Es gebe generelle Regelungen, nach welchen die Gehälter aufgrund der Aufgabentätigkeit festgelegt werden würden. Aus Sicht der Auskunftsperson sei dieses Gehaltsschema transparent und nachvollziehbar. Frau A habe bezüglich ihrer Gehaltsstruktur mit der Auskunftsperson kein Gespräch geführt. Überstundenpauschalen habe es für einen Teil der Mitarbeiter gegeben.

Frau A habe an den Geschäftsleitersitzungen teilgenommen, da die Buchhaltung eine eigene Kostenstelle gewesen sei.

Für eine Prämienauszahlung habe es kein Schema gegeben. Die Auskunftsperson habe mit ihren Mitarbeitern Vereinbarungen getroffen, wenn diese eingehalten worden seien, habe es Prämien gegeben. Es habe jedoch keine schriftlichen Aufzeichnungen gegeben, in welchen festgelegt worden sei, wann eine Prämienauszahlung erfolgen solle.

Die Auskunftsperson bestätigte, dass Herr Mag. E von ihr eingestellt worden sei. Herr Mag. E sei hauptsächlich mit der Buchhaltung beschäftigt, mache jedoch nach wie vor das betriebliche Projektcontrolling.

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.

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. Wenn sich im Streitfall der/die Arbeitnehmer/in auf diesen Tatbestand beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen.

Gemäß Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag fallen unter den Begriff „Entgelt“ neben dem üblichen Grund- oder 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.

In diesem Verfahren konnte glaubhaft dargelegt werden, dass bezüglich des Gehaltsschemas, der Prämienauszahlung und hinsichtlich der Kriterien für die Gewährung von Überstundenpauschalen in der X eine völlige Intransparenz herrscht. Frau A wurde aufgrund von „Marktgegebenheiten“ als Leiterin der Stabstelle „Buchhaltung“ gehaltlich eingestuft, dies ohne Vorliegen von transparenten und nachvollziehbaren Kriterien, welche ihre gehaltliche Einstufung untermauern könnten.

Das Einstiegsgehalt von Frau A wurde zwar auf Intervention des Betriebsrats, der die Gehaltsverhandlungen in der X geführt hat, sukzessive erhöht, stellte jedoch, wie glaubhaft dargelegt wurde, nur einen Teil dessen dar, was Kollegen mit einer ähnlichen Funktion erhalten haben.

Sowohl die Kriterien für die Gehaltsvergaben als auch die Kriterien für die Prämienausschüttung konnten in diesem Verfahren nicht dargelegt werden. Es wurde Frau A ohne Angabe von Gründen jedes Jahr erneut vom Geschäftsführer mitgeteilt, dass sie mit einer Prämie nie zu rechnen brauche. Hinsichtlich der Prämiengewährung ist weiters auszuführen, dass es in der X weder schriftliche Darlegungen, nach welchen eine Auszahlung erfolgen soll, noch ein standardisiertes Mitarbeitergespräch, in welchem Ziele oder Bonifikationen für das Folgejahr festgelegt werden, gibt. Die Prämienauszahlung erfolgte nach Ermessen des Geschäftsführers.

Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass Frau A gemäß § 2 Abs. 1 Zif 2 GIBG aufgrund des

Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts durch die X diskriminiert worden ist.

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 in Rahmen eines Arbeitsverhältnisses vorkommen, umfasst. Der Begriff ist daher weit auszulegen. Unter den Begriff „sonstige Arbeitsbedingungen“ fallen demnach all jene Leistungen der Arbeitgeber/innen aus Arbeitsverträgen, die nicht Entgeltcharakter haben, wie etwa Urlaub, die allgemeine Situation am Arbeitsplatz als auch eine verminderte Wertschätzung im Betrieb.

Aufgrund der Aussagen und der Unterlagen im gegenständlichen Verfahren konnte dargelegt werden, dass Frau A als Leiterin der Stabstelle Buchhaltung keine Urlaubsvertretung hatte, sie aber sehrwohl den Leiter der Stabstelle Controlling, Herrn F, während seiner urlaubsbedingten Abwesenheit zu vertreten hatte.

Auch ist es Frau A trotz ihrer Leiterfunktion verwehrt geblieben, die neu eingestellte Empfangsdame für Sekretariatsarbeiten heranzuziehen, was hingegen ihren männlichen Kollegen auf Leitungsebene sehrwohl gestattet wurde.

Im weiteren verstärkte sich für den Senat I der Gleichbehandlungskommission im Laufe des Verfahrens der Eindruck, dass Frau A als Leiterin der Buchhaltung einen geringen Stellenwert für den Geschäftsführer, Herrn Dr. B, eingenommen hat und daher ihr eine äußerst geringe Wertschätzung von seiner Seite zu Teil wurde.

Daher gelangte der Senat I der Gleichbehandlungskommission auch in diesem Punkt zur Auffassung, dass Frau A gemäß § 2 Abs. 1 Zif. 6 GIBG aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X diskriminiert worden ist.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand der sexuellen Belästigung durch den Arbeitgeber gemäß **§ 2 Abs. 1a Zif 1 und Abs. 1b GIBG** verwirklicht worden ist, ist Folgendes zu bemerken:

Der Geschäftsführer repräsentiert als Organ die GmbH. Wenn nunmehr ein Geschäftsführer einer solchen GmbH eine Arbeitnehmerin sexuell belästigt, stellt dies in Folge eine sexuelle Belästigung durch den Arbeitgeber dar.

Nach **§ 2 Abs. 1a GIBG** ist nur jene sexuelle Belästigung gemäß GIBG als eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu werten, die im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis erfolgt. Das Diskriminierungsverbot richtet sich primär gegen die Arbeitgeber/innen bzw. gegen dessen/deren Vertreter/innen, die gegen dieses Gebot verstoßen, wenn im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unter anderem der/die Arbeitgeber/in belästigt. Der unmittelbare Belästiger haftet verschuldensunabhängig.

Nach **§ 2 Abs. 1b GIBG** liegt eine sexuelle Belästigung dann vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig (hier wird auf das subjektive Empfinden abgestellt) ist.

„Verhalten“ ist dabei weit zu definieren und umfasst neben körperlichen Handlungen auch verbale und nonverbale Verhaltenweisen. Die Ablehnung eines bestimmten Verhaltens muss jedoch nicht unbedingt ausdrücklich, sondern kann auch schlüssig erklärt werden, etwa durch ein Abwenden oder eine schlüssige Geste.

An die Ablehnung darf kein so hoher Maßstab gesetzt werden, dass sie erst dann als solche gilt, wenn sie vom Belästiger wahrgenommen wird.

Im Falle einer sexuellen Belästigung handelt es sich um Gewaltakte in dem Sinne, dass dies von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen sowie ihre Selbstbestimmung nicht achten (OGH 26.5.2004, 9 ObA 64/04h). Beim Tatbestand der sexuellen Belästigung geht es nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch um die psychische Verletzbarkeit, letztlich auch um die Beeinträchtigung der menschlichen Würde, also um Persönlichkeitsverletzungen (OGH 5.4.2009, 9 ObA 292/99b).

Auf die Motivation der Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, vorausgesetzt ist allerdings, dass ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wurde, das die Würde der Person beeinträchtigt.

Zur Erfüllung des vom Gleichbehandlungsgesetz definierten Tatbestandes der sexuellen Belästigung ist weder Vorsatz des Belästigers zu belästigendem Verhalten noch dessen Absicht, tatsächlich sexuelle Handlungen setzen zu wollen, erforderlich.

Der Tatbestand der sexuellen Belästigung verlangt ein Verhalten, das im

Zusammenhang mit der sexuellen Sphäre steht und für den Belästiger erkennbar von der belästigten Person nicht erwünscht ist.

Auf Grund des durchgeführten Verfahrens und der glaubhaften Schilderung von Frau A sieht Senat I der Gleichbehandlungskommission in der anlässlich der Weihnachtsfeier am 17.12.2003 vom Geschäftsführer, Herrn Dr. B, gegenüber Frau A getätigten Aussage, eine sexuelle Belästigung. Wenn eine derartige Äußerung für die betroffene Person ein erträgliches Maß überschreitet und es zu einer Beeinträchtigung ihrer Würde kommt, dann ist die Grenze zwischen gewagten, aber noch zulässigen Scherzen und unzulässiger Belästigung überschritten. Diese verbale sexuelle Belästigung beeinträchtigte jedenfalls die Würde von Frau A und war für sie nach ihrem subjektiven Empfinden, auf welches hier abgestellt wird, unerwünscht und unangebracht.

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission ist daher zur Auffassung gelangt, dass Frau A aufgrund des Geschlechts gemäß § 2 Abs. 1a Zif 1 und Abs. 1b GIBG durch ihren Arbeitgeber, Herrn Dr. B, sexuell belästigt worden ist.

Der Senat I empfiehlt eine Befassung mit den Fragen des Gleichbehandlungsgesetzes. 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