BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN

b m g f

GBK I/27/05

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 17. Mai 2006 über den am 26. April 2005 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Oberösterreich (AK-OÖ) für **Frau Mag. A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei **der Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Zif 2 Gleichbehandlungsgesetz (GlBG)** (BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 129/2001); alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch **die X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis:

Im Antrag der AK-OÖ wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag. A von Juni bis August 2001 als Praktikantin, von September bis November 2001 auf Basis eines Werkvertrages und dann ab 1.Dezember 2001 in einem Dienstverhältnis bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei.
Die Tätigkeit von Frau Mag. A sei die einer Assistentin des Abteilungsleiters gewesen. Die im Dienstvertrag vom 23. November 2001 vereinbarten Arbeitsbereiche seien von der Dienstnehmerin auch tatsächlich ausgeübt worden: „Die Aufgabe als Mitarbeiterin im Bereich „Strategische Kooperation" besteht insbesondere darin, Akquisitionsprojekte auf Übernahme-, Beteiligungs- und Kooperationsmöglichkeiten zu analysieren; Kontakte sind herzustellen und Unternehmensanalysen zu erstellen und bis zur Vertragsreife voran zu treiben. Sie sind in dieser Funktion unmittelbar dem Leiter „Strategische Kooperationen" unterstellt."
Konkret habe dies unter anderem auch bedeutet: Besuch von Betrieben gemeinsam mit Technikern, Marktmonitoring …, Durchführung von Konkurrenzanalysen (z.B. Bilanzvergleiche), Kommunikation mit Beratern, Erarbeiten von Unterlagen für den Vorstand und Aufsichtsrat (teils selbstständig,

teils gemeinsam in Absprache mit dem Vorgesetzten), Analyse der Verträge für Due-Dilligence Prüfungen und Analyse der Ergebnisse der Due-Dilligence Prüfungen, Aufbereitung und Sammlung von Daten über Betriebe für die Vorgesetzten und den Vorstand, Organisation von Gegenbesuchen aus Betrieben und vieles mehr. Im Jahre 2003 sei dann auch noch die alleinige Fertigstellung des vorerst gemeinsam mit einem Arbeitskollegen begonnenen Handbuchs für die Akquisition und des Handbuchs für die Post-Merger-Integration (PMI) gekommen.

Leiter der Abteilung „Strategische Kooperationen" sei Herr Mag. B gewesen. Frau Mag. A habe die Tätigkeit der vorher bei Herrn Mag. B beschäftigten Assistentin übernommen. Zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns von Frau Mag. A sei noch eine weitere Stelle in der Abteilung vakant gewesen. Diese sei früher von einem Juristen und dann mit Ende 2001 von einem Steuerberater besetzt gewesen, dessen Aufgabenbereich die Steuern und Finanzwirtschaft gewesen sei. Die im September 2001 aufgenommene Sekretärin sei mit Juni 2002 in eine andere Abteilung versetzt worden. Die Sekretariatsarbeit habe damals keine ganze Arbeitskraft in Anspruch genommen. Frau Mag. A habe ab diesem Zeitpunkt die Sekretariatsarbeiten mitübernehmen müssen (insgesamt hätten sie maximal 20% ihrer Arbeitszeit ausgemacht).

Jener Kollege, der für den Bereich der Steuern und Finanzwirtschaft Ende 2001 aufgenommen worden sei, habe bereits seit Juni 2002 nur mehr zu 60% in der Abteilung des Herrn Mag. B und zu 40% in einer anderen Abteilung gearbeitet. Ende 2002 habe er dann zur Gänze in den anderen Bereich gewechselt.

2003 sei die Abteilung „Strategische Kooperationen" daher nur mehr von Herrn Mag. B und Frau Mag. A besetzt gewesen (mit Ausnahme eines kurzfristigen anderen Mitarbeiters). Die Reduktion des Aufgabenbereiches sei auch der Grund dafür gewesen, warum sie dann gegen Ende des Dienstverhältnisses hin hauptsächlich mit der Vervollständigung und Erarbeitung der Handbücher beschäftigt gewesen und ihr Dienstverhältnis dann mit 31. Dezember 2003 ausgelaufen sei.

Für die Zeit als Praktikantin von Juni bis August 2001 habe Frau Mag. A ATS 12.000.-- erhalten. In der Zeit von September bis November 2001 sei die Entlohnung mittels Honorarverrechnungen auf Basis eines Werkvertrages erfolgt. Ab Beginn des Dienstverhältnisses mit 1. Dezember 2001 habe die Dienstnehmerin € 1.607,74.-- an Grundgehalt und € 209,08.-- an Mehrarbeits-

und Überstundenpauschale erhalten, monatlich also insgesamt € 1.816,82.--. Mit Übernahme eines Teils der Sekretariatsarbeiten mit Juni 2002 sei vereinbart worden, dass ab diesem Zeitpunkt die Überstundenpauschale in das Gehalt integriert werde. Sie habe also ab Juni 2002 ein monatliches Grundgehalt von € 1.816,82.-- erhalten und es sei vereinbart gewesen, dass tatsächlich geleistete Überstunden in Zeitausgleich zu konsumieren seien, was tatsächlich auch so abgewickelt worden sei.

Ein Mitarbeiter im Controlling der Antragsgegnerin sei hinsichtlich des Tätigkeits- und Verantwortungsbereiches mit Frau Mag. A vergleichbar. Dieser habe aber im Jahre 2002 ca. € 2.500.-- und im Jahre 2003 € 3.000.-- monatlich an Entgelt erhalten, sei also mit seinen Verdiensten wesentlich über jenen der betreffenden Dienstnehmerin gelegen (zur Höhe der Entlohnung könnten hier leider nur Circaangaben gemachten werden, weil sich die Antragsgegnerin bis dato geweigert habe, entsprechende Lohnunterlagen vorzulegen).

Dieser Kollege habe ebenfalls im Juli 2001 bei der Antragsgegnerin zu arbeiten begonnen und sei ungefähr gleich alt wie Frau Mag. A. Er habe die Fachhochschule … (eine Wirtschaftsfachhochschule) besucht. Die Ausbildung sei eine mindestens Dreijährige gewesen.

Frau Mag. A selbst habe angewandte Betriebswirtschaftslehre … mit den Schwerpunkten Internationales Marketing und Management, Organisations-, Personal- und Managemententwicklung sowie Öffentliche Wirtschaft studiert und habe auch Praxissemester gehabt. Die beiden Ausbildungen seien insofern vergleichbar. Außerdem hätten beide ungefähr die gleichen Vorkenntnisse. Frau Mag. A sei während des Studiums bereits berufstätig gewesen und daher sei ein Praxisbezug- ebenso wie bei der Fachhochschulausbildung- gegeben.

Sowohl die Tätigkeit von Frau Mag. A als auch die Tätigkeit des Kollegen im Controlling seien unterstützende Tätigkeiten für den Abteilungsleiter gewesen. Im Controlling gebe es mehrere Mitarbeiter, die alle eine unterstützende Tätigkeit mit einem bestimmten Schwerpunkt hätten. Der betreffende Kollege sei auch für den Bereich Benchmarking zuständig gewesen. So wie auch Frau Mag. A habe auch er seine Aufgaben selbstständig aufbereitet und erledigt.

Weder im Zuge des Einschreitens der Regionalgleichbehandlungsanwaltschaft für Oberösterreich noch im Zuge des Einschreitens der AK-OÖ sei die Antragsgegnerin zur Nachzahlung der Gehaltsdifferenz bzw. zu einer vergleichsweisen Bereinigung dieser Angelegenheit bereit gewesen.

Aufgrund des geschilderten Sachverhaltes sei davon auszugehen, dass eine geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frau Mag. A hinsichtlich des Entgelts vorliege.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die im Antrag der AK-OÖ vorgebrachten Vorwürfe bestritten werden würden:
Frau Mag. A sei bei der X GmbH bis 31. Dezember 2003 als Assistentin des Prokuristen Mag. B beschäftigt gewesen. Herr Mag. B sei im … Konzern für den Bereich „Strategische Kooperationen" tätig, d.h. er bereite allfällige Beteiligungen und Kooperationsmöglichkeiten, … für die Z AG vor. Es habe sich dabei vor als auch nach der Übernahme des Konzerns … um eine besondere Stabstelle im Konzern gehandelt, weil diese Funktion, aufbauend auf die hohe Kompetenz und Erfahrung des Leiters Mag. B, der Kontaktpflege, Koordinierung im Konzern, sowie mit außenstehenden Beratern und Geschäftpartnern diene, die von Herrn Mag. B selbständig und in hohem Maße persönlich durchgeführt werde.
Frau Mag. A sei als Assistentin dieser Stabstelle tätig gewesen. Eine vergleichbare Position habe es im gesamten Konzern … nicht gegeben und gebe es auch nach dem Ausscheiden von Frau Mag. A nach Ende ihres befristeten Dienstverhältnisses im Y Konzern nicht.
Ein Vergleich mit anderen Positionen im Konzern, insbesondere mit Mitarbeitern der Controlling Abteilung sei daher nicht möglich.
Dazu sei insbesondere auszuführen, dass die X GmbH eine reine Dienstleistungsgesellschaft der Z AG darstelle und deren Mitarbeiter in verschiedenen Unternehmen und in Holdingfunktionen des Konzerns tätig seien und daher grundsätzlich verschiedene Aufgaben hinzukommen würden und daher auch unterschiedlich entlohnt werden würden.
Ein Vergleich mit Mitarbeitern der Controlling Abteilung und der allfälligen höheren Bezahlung derselben gehe auch schon deswegen ins Leere, weil Frau Mag. A gerade nicht über die entsprechenden Fähigkeiten im Controlling verfügt habe. Dazu werde insbesondere auf das Mitarbeitergespräch vom 8. April 2003 verwiesen (… Niederschrift: „Art der geplanten Fördermaßnahmen: Schnuppern im Controlling, um das Controlling Know-how zu verbessern; Gespräche mit mir bezüglich der Möglichkeiten") sowie auf die von Frau Mag. A vorgelegten Bewerbungsunterlagen, wonach dieser als weitere Fortbildungsmaßnahmen auf

Kosten der X GmbH eine Schulung „Controlling für Manager" im Controller Zentrum …, ein Aufbaukurs für Business English, ein Rhetorik Seminar bei der Gesellschaft für Personalentwicklung, ein Kurs über MS Outlook 2000, ein Lotus Notes Seminar, die Teilnahme an einer Mergers&Acquisitions-Fachseminar-Business Circle, ein NLP-Basis und Aufbau Workshop sowie Auffrischungskurse in „Buchhaltung 2 für Fortgeschrittene" und Bilanzanalyse … zur Verfügung gestellt worden seien.
Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Hinblick auf die von Frau Mag. A ausgeübte Position bzw. gegenüber Frau Mag. A habe daher während des aufrechten Dienstverhältnisses mit der X GmbH nicht bestanden und werde zurückgewiesen.
Rein formal gesehen werde darauf hingewiesen, dass weder ein entsprechender Antrag im Sinne der Gleichbehandlung an die Gleichbehandlungskommission vorliege, noch ein solcher Antrag aufgrund des bereits beendeten, befristeten Dienstverhältnisses bei der Gleichbehandlungskommission gestellt werden könne.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab die Antragstellerin im Beisein ihrer rechtsfreundlichen Vertretung ergänzend an, dass es klar gewesen sei, dass jeder Abteilungsleiter selber die Gehälter festgesetzt und mit den Mitarbeitern/innen verhandelt habe. Sie selbst habe das von Herrn Mag. B vorgeschlagene Gehalt als fair empfunden, da sie in Kenntnis gewesen sei, dass eine Kollegin der Abteilung das gleiche verdient habe. Ihr Dienstvertrag sei aufgrund ihrer Beschäftigungsbewilligung zunächst auf sechs Monate befristet gewesen.
Arbeitsplatzbeschreibung habe sie keine erhalten, es seien ihr nur die Angaben bekannt gewesen, die in ihrem Dienstvertrag hinsichtlich ihres Tätigkeitsbereiches angeführt gewesen seien.
Ergänzend gab Frau Mag. A an, dass sie alle Dokumente in Absprache mit ihrem Abteilungsleiter, Herrn Mag. B, bearbeitet habe und sie habe daher nicht eigenverantwortlich agiert. Im Bereich des Controllings/Rechnungswesens habe sie nicht gearbeitet. Sie habe lediglich Informationen in den Unternehmen für die Controlling-Abteilung gesammelt, die für die Unternehmensbewertung der zu kaufenden Unternehmen nötig gewesen seien.

Die Abteilung habe kleiner werden müssen, da keine Akquisitionsprojekte mehr verfolgt worden seien und auch die Übernahme … bevorgestanden sei. Ihr Dienstvertrag sei daher im Mai 2002 geändert worden, wobei sie mehr oder weniger den neuen, wiederum bis zum Auslaufen der Beschäftigungsbewilligung befristeten Dienstvertrag unterzeichnen habe müssen, sonst wäre ihr Vertrag geendet. Auch nach der Änderung des Dienstvertrages habe sie ihre vorherigen Tätigkeiten fortgesetzt, wobei die hinzugekommenen administrativen Tätigkeiten nur ein geringes Ausmaß angenommen hätten.
Sie sehe ihre Entgeltdiskriminierung darin, dass sie eine Assistentenfunktion sowie unterstützende Aufgaben über gehabt habe und wichtige Dokumente, die Entscheidungsgrundlagen für den Vorstand dargestellt hätten, vorbereitet habe. Sie habe auch Beraterverträge überprüft und sie bis zur Unterschriftsreife vorbereitet. Hingegen habe ein Mitarbeiter der Controllingabteilung, Herr DI (FH) C, der ebenso eine unterstützende Funktion innegehabt und auch Dokumente vorbereitet habe, um 50% mehr als sie verdient. Ihrem Wissen nach habe dieser Kollege in erster Linie im Bereich des Benchmarking gearbeitet, wo er sicherlich auch Dokumente vorbereitet habe, welche dann möglicherweise genauso als Entscheidungsgrundlagen vorgelegt hätten werden können.
Frau Mag. A gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass sie bezüglich einer Entgelterhöhung mit ihrem Vorgesetzten nicht gesprochen hätte. Ebenso wenig habe sie ihren Vorgesetzten darauf hingewiesen, dass es hier jemanden gebe, der eine vergleichbare Tätigkeit ausübe und mehr verdiene als sie. Solange sie dort gearbeitet habe, habe sie sich diesbezüglich niemandem gegenüber geäußert.

Die … vom Senat I der GBK mündlich befragte Auskunftsperson gab an, dass die Antragstellerin zunächst ein Praktikum gemacht habe und anschließend in der Abteilung beschäftigt worden sei. Es sei von Anfang an feststellbar gewesen, dass sie Wissenslücken im Bereich Buchhaltung, Bilanzierung und Kostenrechnung gehabt habe. Daher habe sie an den in der Stellungnahme angeführten Kursen teilgenommen.
Des Wissens nach habe die Antragstellerin die Verträge nicht selbständig gemacht, da man die Verantwortung für die Verträge und die Vorlage der Vertragsentwürfe an den Vorstand trage.

Die Auskunftsperson der Antragstellerin gab an, dass die Gehaltsfindung beim Einstiegsgehalt im Einvernehmen mit der Personalabteilung erfolge. Der Leiter der Personalabteilung berate die einzelnen Abteilungen bei der Festsetzung der Gehälter.
Der befristete Dienstvertrag der Antragstellerin sei nicht verlängert worden und sei schlussendlich ausgelaufen.
Weiters konnte die Auskunftsperson in ihrer Aussage bestätigen, dass sie während ihrer Tätigkeit … weder über ihr Gehalt noch über die Gehaltshöhe gesprochen habe. Es habe auch keine diesbezügliche Information von dritter Seite gegeben.

In der mündlichen Befragung durch den Senat I der GBK gab eine Auskunftsperson an, dass es sich um ein kleines Unternehmen gehandelt habe, das als Holding für den Konzern tätig gewesen sei. Daher habe es sehr individualisierte Einzelpositionen gegeben, die von einzelnen Mitarbeitern wahrgenommen worden seien. Es seien aber immer Zielvereinbarungen zwischen der Führungskraft und dem/der Mitarbeiter/in geschlossen worden, damit Klarheit über die wechselseitigen Erwartungen bestehen würde.
Bezüglich der von der Antragstellerin angeführten Vergleichsperson, Herrn DI (FH) C, gab die Auskunftsperson mündlich befragt an, dass dieser im Jahr 2001 in das Unternehmen eingetreten sei und laut Tätigkeitsbeschreibung im Dienstvertrag in der Konzern-Controlling Abteilung für den Aufbau sowie die Einrichtung eines konzernweiten Benchmarkings mit dem Ziel der laufenden Optimierung der Unternehmensprozesse verantwortlich gewesen sei. Dafür habe er ein Gehalt in Höhe von ATS 29.000.-- monatlich inklusive 15 Überstunden erhalten. Der Konzern sei sehr an der Entwicklung eines Benchmarking-Systems interessiert gewesen und Herr DI (FH) C habe aufgrund seiner einschlägigen Fachhochschulausbildung auf diesem Gebiet besonderes Know-How eingebracht. Daher sei er in Folge als Verantwortlicher für dieses wichtige Projekt definiert worden. Die Gemeinsamkeit von Herrn DI (FH) C und Frau Mag. A bestehe lediglich darin, dass beide die gleiche Arbeitgeberin gehabt hätten.
Zur Gehaltsfindung befragt gab die Auskunftsperson an, dass man sich an marktüblichen Gehältern orientieren würde. Herr DI (FH) C habe aufgrund seiner besonderen Qualifikation im Controlling und Benchmarking mehr Gehalt bekommen, wobei er seine Leistung definitiv erbracht habe.

Frau Mag. A hingegen habe nicht das gleiche Profil mitgebracht und sei daher geringer (ATS 25.000.--) entlohnt worden. Aufgrund ihrer Lücken in ihrer Ausbildung habe es bei ihr einen Entwicklungsbedarf gegeben und das Jobprofil, welches ihr angeboten worden sei, sei ein geringer Qualifiziertes gewesen. Daher würden unterschiedliche Qualifikationen und die unterschiedliche Deckung mit Stellenprofilen sowie Vorstellungen der Antragsgegnerin auch in unterschiedlichen Gehältern zum Ausdruck gebracht. Dies habe keineswegs mit dem Geschlecht der Kandidaten zu tun.
Die Antragsgegnerin unterliege keinem Kollektivvertrag, da kein Gewerbe ausgeübt werde. Es sei bezüglich der weiteren Gehaltsentwicklung für Mitarbeiter, die schon ein Jahr im Unternehmen gewesen seien, die generelle Gehaltsentwicklung der Brauereien nachvollzogen worden.
Der Bereich, in welchem Frau Mag. A tätig gewesen sei, sei ganz anders organisiert gewesen, als ein üblicher Unternehmensbereich. Frau Mag. A habe eine Assistenzfunktion für Herrn Mag. B sowie Sekretariatstätigkeiten in diesem Bereich wahrgenommen, der nur aus ihr und Mag. B bestanden habe. Bei Herrn DI (FH) C seien Sekretariatsarbeiten hingegen kein Thema gewesen.
Auch die Auskunftsperson sei von diesem Verfahren sehr überrascht gewesen, da es während der Beschäftigung von Frau Mag. A nie Thema gewesen sei, dass ihre Entgeltbedingungen unangemessen seien. Es habe schlussendlich keine weitere Tätigkeit für sie gefunden werden können, die Auflösungsvereinbarung habe man mit ihr persönlich besprochen. Die Auskunftsperson habe immer den Eindruck gehabt, dass sie sich fair behandelt gefühlt habe.

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Zif 2 GlBG** erfüllt worden ist, ist zunächst Folgendes zu bemerken:
Dem zwingenden Diskriminierungsverbot in § 2 Abs. 1 Zif 2 GlBG zufolge, ist eine geschlechterbezogene Schlechterbehandlung beim Entgelt gegenüber einem/r Arbeitnehmer/in bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit unzulässig.
Art. 141 Abs. 1 EG-Vertrag bestimmt, dass der Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen nicht nur bei gleicher, sondern auch bei gleichwertiger Arbeit gilt, es sei denn, das unterschiedliche Entgelt ist durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Der vom Arbeitgeber für die Ungleichbehandlung angeführte Grund

muss zudem einem wirklichen Bedürfnis des Unternehmens entsprechen und für die Erreichung dieses Ziels geeignet und erforderlich sein (EuGH 26.6.2001, C-381/99, Rn. 30, 67).

Gleichwertige Arbeit liegt vor, wenn eine Arbeit denselben Arbeitswert hat, wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht ident sind, aber bei Gesamtschau der Tätigkeit unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind. Der Begriff der gleichwertigen Arbeit ist ein qualitativer, der sich ausschließlich auf die Art der betreffenden Arbeitstätigkeit bezieht. Es bedarf daher jeweils einer objektiven Bewertung der konkreten Arbeitstätigkeit, insbesondere hinsichtlich der Anforderungen der Beschäftigung und der Art der Aufgabe.

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 (Tomandl „Arbeitsrecht I", 5. Aufl, S. 238).

Der Entgeltbegriff ist sehr 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.

Neben dem üblichen Grund- und Mindestlohn fallen 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 darunter. Nach dem EuGH fallen unter den Entgeltbegriff unter anderem auch Löhne, Zulagen oder Prämien. 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 als 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. Ein Arbeitgeber kann die Zahlung eines unterschiedlichen Entgelts nur dann mit der Qualität der

Leistungen, die bei der tatsächlichen Verrichtung der den betroffenen Arbeitnehmer ursprünglich übertragenen Arbeit erbracht werden, begründen, wenn er ihnen unterschiedliche Aufgaben zuweist (EuGH 26.6.2001, C-381/99, Rn. 77).

Aufgrund des vorliegenden Sachverhaltes und den durchgeführten mündlichen Befragungen wurde für Senat I der GBK deutlich, dass Frau Mag. A und Herrn DI (FH) C unterschiedliche Aufgaben von der Arbeitgeberin zugewiesen worden sind, Frau Mag. A hatte eine Assistenzfunktion über und verrichtete nebenbei auch noch Sekretariatsarbeiten. Herr DI (FH) C hingegen ist eingestellt worden, um ein konzernweites Benchmarkingsystem aufzubauen, die Verrichtung von Assistenz- bzw. Sekretariatsarbeiten war für ihn kein Thema. Dies wurde auch durch den letztendlich beigebrachten Dienstvertrag des Herrn DI (FH) C dargelegt. Im Verfahren konnte somit seitens der Antragsgegnerin dem Senat I der GBK glaubhaft dargelegt werden, dass Frau Mag. A und die von ihr angeführte Vergleichsperson, Herr DI (FH) C, keineswegs vergleichbare Tätigkeit ausgeübt haben.
Der Senat I der GBK kam daher zur Ansicht, dass im konkreten Fall keine gleichwertige Arbeit vorliegt, da die Arbeit von Frau Mag. A nicht denselben Arbeitswert hatte wie jene von Herrn DI (FH) C. Daher war die Zahlung des unterschiedlichen Entgelts durch objektive Faktoren gerechtfertigt, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun gehabt haben.

Daher gelangte der Senat I der GBK zur Auffassung, dass Frau Mag. A aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 2 Abs. 1 Zif 2 GlBG (alt) von der X Gesellschaft mbH <u>nicht diskriminiert</u> worden ist.

Der Senat I der GBK schlägt dennoch **<u>eine Befassung</u>** 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.

17. Mai 2006