jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2016/11/8 GBK I/471/12-M

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.11.2016

Norm

§3 Z2 GlBG, §3 Z4 GlBG, §3 Z6 GlBG, §3 Z7 GlBG, §17 GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts, Aus- und Weiterbildung, Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Geschlecht und Alter)

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 8. November 2016 über den am 13. November 2012 eingelangten Antrag von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei der Aus- und Weiterbildung gemäß § 3 Z 4 GlBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG sowie auf Grund des Alters gemäß § 17 GlBG durch die X (Antragsgegnerin), nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/534/13, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Frau A ist auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß§ 3 Z 2 GlBG durch die X nicht diskriminiert worden.

2. Frau A ist auf Grund des Geschlechtes bei der Aus- und Weiterbildung gemäß§ 3 Z 4 GlbG durch die X nicht diskriminiert worden.

3. Frau A ist bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß§ 3 Z 6 GlBG durch die X nicht diskriminiert worden.

4. Frau A ist bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund des Geschlechts und des Alters gemäß §§ 3 Z 7 iVm § 17 GlbG nicht diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und die rechtsfreundliche Vertretung der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragungen der Antragstellerin und ihres Geschäftsführers Herrn B vom 4. Oktober 2016. Weiters wurden als Auskunftspersonen Herr D und Frau C am 8. November 2016 durch den Senat I der GBK befragt.

Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die im Verfahren vorgelegten Unterlagen, vor allem: die Betriebsvereinbarung (BV) über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz von 2005, die Auflistung aller bewilligten Weiterbildungsmaßnahmen, Gesprächsprotokolle zu Mitarbeiter/innengesprächen (2012, 2011, 2010), Fotoprotokoll eines Leitungsmeetings 2007, Protokoll des Betriebsrats-JourFixe vom 14.2.2012 und 25.09.2012 sowie von der Antragstellerin vorgelegte Emailkorrespondenz;

Vorbringen und Aussagen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 16. Dezember 2003 bei der Antragsgegnerin beschäftigt, zunächst als Arbeitsbegleiterin und seit 1. Jänner 2008 als Teamleiterin.

Sie sei gegenüber männlichen Kollegen benachteiligt worden bzw. es habe immer wieder aggressives Verhalten des männlichen Geschäftsführers ihr gegenüber gegeben: So seien etwa immer wieder und beharrlich ihre Erfolge missachtet worden.

Wenn etwa andere Teamleiter/innen gute Zahlen präsentiert hätten, seien diese gelobt worden, wenn sie gute Zahlen gebracht habe, sei dies ignoriert worden.

Als ihr Kollege, Herr D, um eine außerordentliche Gehaltserhöhung angesucht habe, kurz nachdem er Teamleiter geworden sei, habe er diese erhalten. Als die Antragstellerin einige Zeit später ebenfalls in der Teamleitungsposition gewesen sei und wegen einer Gehaltserhöhung (inklusive Verweis auf das Beispiel von Herrn D) angefragt habe, sei dies abgelehnt worden, ohne dass ihr dafür eine nachvollziehbare Begründung gegeben worden sei. In ihrem Mitarbeiter/innengespräch am 13. Oktober 2011 habe sie um nochmalige Überprüfung ihrer Lohneinstufung samt Umstieg in ...-KV-und Berücksichtigung der Leitungsfunktion ersucht, nachdem mehrfache Anfragen beim Büroleiter, Herrn E, unbeantwortet geblieben seien.

Die Geschäftsführung begegnetet bei der ihrer Meinung nach nicht zufriedenstellenden Arbeit ihrer Kollegen, Herrn D und Herrn F, samt deren personellen Problemen (z.B. bei langen Krankenständen in deren Teams, Mehrbelastung durch zu erbringende Vertretungsleistungen und Fluktuationen in den Teams, größere Urlaubsanhäufungen, Schwierigkeiten mit Mitarbeiter/innen etc.) sehr langmütig und ohne Konsequenzen für die Teamleiter Kollegen. In ihrem Fall hingegen hätten ihre Kolleg/en/innen häufig nach Leitungsmeetings berichtet, dass der Geschäftsführer „einen Pick" auf sie hätte. Dieses unerträglich beeinträchtigende Arbeitsklima samt sehr großer Ungleichheit in der Behandlung von Teamleitern und habe sie in den Mitarbeiter/innengesprächen mit dem Geschäftsführer, Herrn B, 2009, 2010 und 2011 besprochen und dokumentiert.

Am 14. September 2012 habe sie sich in einer Konfrontation mit dem Geschäftsführer im Mitarbeiter/innengespräch befunden, was bei männlichen Mitarbeitern nicht der Fall bzw. nicht üblich gewesen sei. Ohne Vorabinformation sei die Antragstellerin eine Stunde lang mit näher dargestellten Vorwürfen konfrontiert worden. Danach sei das eigentliche Protokoll zum vorgesehenen Mitarbeiteringespräch in 20 Minuten abgehandelt worden. In diesem Gespräch habe sie auch zu näher ausgeführten Situationen betreffend der Antragstellerin unterstellten Mitarbeiter/innen Stellung nehmen müssen. Obwohl es seit der Klausur 2007 von Unternehmensseite propagierte vorgesehene Eskalationsstufen geben sollte, sei sie über Anliegen der ihr unterstellten Mitarbeiter/innen nicht durch den Betriebsrat informiert worden, sondern habe sich gleich der Auseinandersetzung mit der Geschäftsführung gegenüber gesehen.

Dieser stetig gesteigerte Druck durch die Geschäftsführung und die Ungleichheit in deren Behandlung von Teamleitern und –Innen seien immerwährende Themen in den Leitungscoachings und Supervisionen gewesen.

Bei der Antragstellerin hätten personelle Probleme in ihrem Team 5, die durch belastende Vorgaben des Unternehmens und Anweisungen der Geschäftsführung die Kündigung der Antragstellerin per 31. Jänner 2013 verursacht.

Als langjährige Mitarbeiterin habe die Antragstellerin mehrfach um substantiellere Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und um Kurse betreffend Projektmanagement angesucht und diese nicht erhalten. Sehr wohl hätten andere Kollegen (wie z.B. Herr D und Herr F) diese Firmenweiterbildung absolvieren können. Im Zusammenhang mit ihrer Kündigung seien gegenüber dem Betriebsrat falsche Dinge behauptet worden, (ohne Stellung nehmen zu können), um diesen zu einer Zustimmung zur Kündigung zu bewegen. Ein Angebot zur Weiterbeschäftigung in einer anderen Position würde laut Betriebsrat seitens der Geschäftsführung bestehen, ein Angebot sei weder ihr noch ihrem Anwalt kundgetan worden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe zur Gänze und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin seit 16. Dezember 2003 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei, seit 1. Jänner 2008 als Teamleiterin.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei folgendes festzuhalten:

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses habe sich darauf gegründet, dass die Antragstellerin ihrer Funktion als Teamleiterin nicht gewachsen gewesen sei. Die Arbeitsmedizinerin, Frau M, habe der Geschäftsführung bereits im Februar 2012 mitgeteilt, dass drei Mitarbeiterinnen im Team der Antragstellerin aufgrund ihres Führungsstils Burn-out-gefährdet seien. Unter Einbeziehung des Betriebsrates sei mehrere Monate lang versucht worden, die Situation zu verbessern. Diese Versuche seien gescheitert. Zuletzt habe das Team erklärt, nicht mehr mit der Antragstellerin zusammenarbeiten zu wollen. Die Antragsgegnerin habe daraufhin die Kündigung ausgesprochen. Der Betriebsrat habe der Kündigung einstimmig zugestimmt.

Die Antragstellerin sei auch häufig abwesend gewesen (im Jahr 2012: 142 Abwesenheitstage, davon 109 Krankenstandstage und 33 Urlaubstage) und selbst wenn sie anwesend gewesen sei, sei sie für die Mitarbeiterinnen häufig nicht erreichbar gewesen. Die Mitarbeiterinnen seien dadurch gezwungen gewesen, Entscheidungen zu treffen, aufgrund derer sie wiederum von der Antragstellerin in vollkommen unangebrachter Weise kritisiert worden seien. Zeitgleich seien auch die erreichten Umsätze der Antragstellerin eingebrochen.

Dies zeigt auch die im Sommer 2012 durchgeführte Mitarbeiter/innen-Befragung. Grundsätzlich bestehe eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit bei der Antragsgegnerin. Leider seien die Befragungsergebnisse des Teams der Antragstellerin unter dem Durchschnitt ausgefallen.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sei folgendes vorzubringen:

Die Antragsgegnerin sei ein gemeinnütziges Unternehmen mit dem Ziel, Menschen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt seien, dauerhaft in Beschäftigung zu bringen. Damit leiste die Antragsgegnerin einen wesentlichen sozialen Beitrag. Die Antragsgegnerin finanziere sich durch Förderungen seitens des Y.

Die Antragsgegnerin sei im Jahr 2007 dem Berufsverband der privaten Bildungseinrichtungen (...) beigetreten. Den Mitarbeiter/innen sei einmalig freigestellt worden, in das ...-Gehaltssystem umzusteigen oder sich für einen Verbleib im alten X Gehaltsschema zu entscheiden. Bei Umstieg seien sie, soweit möglich, unter Anrechnung der Vordienstzeiten im ...-KV eingestuft worden. Die Antragstellerin habe sich zum Umsteigen in das ...-Gehaltssystem entschieden. Die Einstufung sei korrekt erfolgt. Diese Vorgehensweise sei bei sämtlichen bestehenden Mitarbeiter/innen einheitlich gewählt worden. Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters könne daher ausgeschlossen werden.

Die Ausführungen der Antragstellerin in Bezug auf die außerordentliche Gehaltserhöhung Herr D seien nicht nachvollziehbar. Auch Herr D werde kollektivvertraglich entlohnt. Zum Zeitpunkt der Einordnung in den ...-KV sei Herr D aber bereits Teamleiter gewesen, die Antragstellerin hingegen nicht. Die bei der Antragsgegnerin verbrachten Vordienstzeiten hätten Herrn D deshalb bis zum Maximum von Stufe 3 (7/3) angerechnet werden können. Der Antragsgegnerin seien die Zeiten in der Position als Teamleiterin-Stellvertreterin ebenfalls bis zum Maximum der Stufe 3 (6/3) angerechnet worden. Kurz danach, aber eben nach der erfolgten Umstufung ins ...-Gehaltsschema sei sie zunächst befristet mit einer Teamleitung betraut und auf Basis der ...-Regelung (§ 15, Abs. 4a) in den VB 7/1 umgestuft worden.

Zu behaupteten Diskriminierung bei den Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und/oder Umschulung der Festsetzung werde folgendes entgegen gebracht:

Ansuchen für Weiterbildungen müssten vom/von der Teamleiter/in bei der Geschäftsführung gestellt werden. Diese Weiterbildungsansuchen würden von der Geschäftsführung dann bewilligt werden, wenn diese betriebs- bzw. aufgabenbezogen sinnvoll erscheinen würden. Nachdem einzelne Teamleiter/innen u.a. mit Sonderprojekten betraut seien, würden bei Bedarf auch Weiterbildungen außerhalb der Norm seitens der Geschäftsführung bewilligt werden. Mit dem Führungskräfte-Lehrgang für weibliche Führungskräfte sei der Antragstellerin eine solche überdurchschnittliche Weiterbildung finanziert worden.

Zu den sonstigen Arbeitsbedingungen und den damit von der Antragstellerin vorgebrachten Diskriminierung sei festzuhalten:

Jeder Teamleiter sei mit der Führung seines Teams von 9 bis 15 Personen betraut und hat seinen Aufgaben laut Stellenbeschreibung nachzukommen. Die Teams würden autonom arbeiten, wobei der/die Teamleiter/in ein Bindeglied zwischen seiner/ihren Mitarbeiter/innen und der Geschäftsführung darstelle und die Unternehmensziele weitgehend umsetze. Die Art und Weise der Umsetzung sei dem Teamleiter weitgehend freigestellt. Die Geschäftsführung greife ein, wenn Probleme auftreten würden, wie im Fall der Antragstellerin insbesondere aufgrund der Information durch die Arbeitsmedizinerin im Februar 2012, den Betriebsrat und der Mitarbeiter/innenbefragung. Im Fall der Antragstellerin sei weiter regelmäßige Unterstützung unter anderem in Form von Teamcoaching, Teamsupervision, Teambuildingtag angeboten worden.

Der Geschäftsführer, Herr B, habe sich gegenüber der Antragstellerin niemals aggressiv verhalten oder sie in irgendeinem Zusammenhang gegenüber männlichen oder jüngeren Kolleginnen benachteiligt. Diese Vorwürfe würden entschieden in Abrede gestellt.

In den aufgezeichneten Mitarbeiter/innengesprächen 2010, 2011, 2012 seien die im Antrag erwähnten Thematiken in der von der Antragstellerin jetzt dargestellten Intensität von ihr weder angesprochen noch festgehalten worden.

Es erfolge alle zwei Jahre eine Befragung unter den Mitarbeitern/innen der Antragsgegnerin, wobei diese im vergangenen Sommer durchgeführt worden sei. Die Ergebnisse seien grundsätzlich sehr positiv ausgefallen. Leider habe dies nicht auf das Team 5 der Antragstellerin zugetroffen. Am 14. September 2012 habe die Geschäftsführung ein Mitarbeiter/innen-Gespräch mit der Antragstellerin geführt. Der Sinn dieses Gespräches liege gerade darin nicht optimal verlaufende Arbeitsabläufe anzusprechen, und auch konstruktiv Kritik zu üben, Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen und seitens der Geschäftsführung in ihrer Funktion - aufgrund bestimmter Vorfälle - auch Arbeitsanweisungen zu vergeben.

Aufgrund von Expansionen im Jahr 2011 und 2012 seien alle Teams von Personalrocharden betroffen gewesen. Das Team der Antragstellerin sei eines der letzten davon betroffenen Teams, aber natürlich sei auch aufgrund der angespannten Situation im Team 5 sowie aufgrund von Rückmeldungen seitens der Arbeitsmedizinerin und des Betriebsrates seitens der Geschäftsführung ein Personalwechsel angeregt worden. Die Antragstellerin habe jedoch nie Verständnis auf Grund der durch die Expansion angespannten Lage in der Verwaltung gezeigt.

Weiter habe die Antragstellerin bereits im ersten Halbjahr 2012 sehr viele Abwesenheitstage vorgewiesen, weshalb die Teamleitung in einem hohen Ausmaß von ihrem Stellvertreter Herrn G übernommen worden sei.

Die Raumressourcen pro Team würden annähernd dem gleichen Ausmaß entsprechen. Bei Bedarf könnten auch Raumressourcen im ersten Stockwerk am Standort genutzt werden.

Die Anfrage des ehemaligen Raucherzimmers für einen zusätzlichen Besprechungsraum der Antragstellerin sei seitens der GF abgelehnt worden, nachdem alle anderen Teamleiter/innen dieses Standortes sich dagegen ausgesprochen und sich für einen Sozialraum für alle Teams an diesem Standort entschieden hätten. Der Antragstellerin sei es zeitweise schwer gefallen Entscheidungen aus dem Teamleiter/innen-Gremium zu akzeptieren und mitzutragen.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes oder des Alters in Bezug auf Entgelt, Weiterbildungsmöglichkeiten, Arbeitsbedingungen oder der Beendigung treffe anhand des in der Stellungnahme dargestellten Sachverhaltes nicht zu und sei seitens der Antragstellerin auch in keiner Weise gegenüber der Geschäftsführung oder dem Betriebsrat behauptet worden. Die Antragstellerin sei niemals auf Grund ihres Geschlechts oder Alters benachteiligt worden. Auf Basis der Antidiskriminierungs-Betriebsvereinbarung der Antragsgegnerin hätte überdies die Möglichkeit bestanden, einen derartigen Umstand über eine persönliche Vertrauensperson zu deponieren und behandeln zu lassen. Es könne

dem Antrag nicht entnommen werden, weshalb die Antragstellerin meine auf Grund ihres Alters diskriminiert worden zu sein. Das Vorbringen sei absolut unschlüssig. Es gehe nicht hervor gegenüber wem sie, auch nur theoretisch, eine Benachteiligung erfahren haben sollte.

Die Altersstruktur der Teamleiter sei breit gefächert, sowohl ältere als auch jüngere Mitarbeiter/innen als die Antragstellerin würden in dieser Position beschäftigt werden. Die Antragsgegnerin differenziere aber niemals auf Grund des Alters.

Im Zusammenhang mit der Kündigung würden gegenüber dem Betriebsrat niemals falsche Dinge behauptet werden, um ihn zur Zustimmung zur Kündigung zu bewegen. Die behaupteten Vorwürfe seien absolut unrichtig. Vielmehr seien zwei Betriebsräte (vor und nach „neuer" Konstituierung im Juli 2012) in die Geschehnisse eingebunden gewesen, wie sich deutlich aus den Gesprächsprotokollen ergebe. Die Kündigung per 31. Jänner 2013 sei dem Betriebsrat mit Schreiben vom 23. Oktober 2012 fristgerecht mitgeteilt worden. Der Betriebsrat habe am 25. Oktober 2012 der Geschäftsführung per Mail die Zustimmung zur Kündigung laut dem in der BR-Sitzung am 25. Oktober 2012 einstimmig gefassten Beschluss übermittelt. Die Kündigung sei der Antragstellerin am 30. Oktober 2012 per EMS zugestellt worden.

Für die Antragsgegnerin sei eine Weiterbeschäftigung der Antragstellerin derzeit
- unpräjudiziell für Sach- und Rechtslage - in der Position als ...beraterin durchaus denkbar. Eine weitere Beschäftigung als Führungskraft sei seitens der Antragsgegnerin aufgrund der Vorkommnisse aber vollkommen ausgeschlossen.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 2 GlBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Festsetzung des Entgelts.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung fu?r die Zurverfu?gungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichsperson vorliegt, sind subjektive Elemente, wie beispielsweise die Wertschätzung durch die Arbeitgeberin, außer Acht zu lassen. Ebenso ist ein besseres Verhandlungsgeschick irrelevant, weil ausschließlich die objektiv festzustellende gleichwertige Arbeit maßgeblich ist. Gleichwertigkeit der Tätigkeiten ist jedenfalls dann anzunehmen, wenn das vom Kollektivvertrag bzw. von dem/der Arbeitgeber/in zugrunde gelegte Bewertungssystem bei konsequenter Anwendung zur Bejahung der Gleichwertigkeit führt.2 Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.3

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, ihr Entgelt sei aufgrund ihres Geschlechtes niedriger festgesetzt worden, ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Antragsvorbringen der Antragstellerin, dass die unterschiedliche Bezahlung der Antragstellerin daher rühre, dass sie als Frau im Gegensatz zu ihrem Kollegen, Herrn D, falsch eingestuft worden sei und dieser eine außerordentliche Gehaltserhöhung erhalten habe, hat sich für den Senat I der GBK als nicht zutreffend erwiesen. Die Antragstellerin und die Vergleichsperson, Herr D, wurden beide unstrittig nach dem ...-KV entlohnt. Ebenso ist unstrittig, dass es den Mitarbeitern/innen freigestellt worden ist, in das ...-Gehaltssystem umzusteigen oder sich für einen Verbleib im alten X Gehaltsschema zu entscheiden. Da Herr D die Antragsgegnerin für einige Zeit verlassen hat, und 1 ½ Jahre beim Mutterkonzern gearbeitet hat, und sich danach noch einmal als Teamleiter bei der Antragsgegnerin beworben hat und wieder als Teamleiter aufgenommen wurde, konnten ihm die im anderen Unternehmen erworbenen Vordienstzeiten bzgl. der Einstufung angerechnet werden. Demgegenüber ist die Antragstellerin innerhalb des Unternehmens beruflich aufgestiegen, so dass „nur“ eine Umreihung stattfinden konnte, aber keine weiteren Vordienstzeiten erworben werden konnten. Die Einkommensfindung erfolgt bei der Antragsgegnerin nach einem sehr strikten System, das keinerlei Spielräume zulässt. Grund dafür ist, dass die Antragsgegnerin die Gehälter vom Y refundiert bekommt, womit es auch zu keiner Überzahlung bzw. außergewöhnlichen Gehaltserhöhungen kommen könne. Auch von Seite der Personalvertretung wurde dem Senat I GBK bestätigt, dass die vom Y geforderten Kriterien, wie z.B.

Gleichbehandlung von Männern und Frauen einzuhalten waren. Vordienstzeiten wurden sehr akribisch geprüft und gab es diesbezüglich eine Kontrolle vom Y. Unterschiede entstanden durch die zwei Gehaltssysteme. Es gab die Möglichkeit umzusteigen.

Der Unterschied im Entgelt zwischen der Antragstellerin und der Vergleichsperson entstand nur durch die Umreihung bzw. Neueinstufung im ...-KV. Es konnten dabei im Verfahren keine Auffälligkeiten in Hinblick auf mangelnde Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Gleichheit des Entgeltsystems festgestellt werden. Das Geschlecht der Antragsgegnerin war kein entscheidendes Kriterium für die Höhe des Gehalts.

Es liegt somit keine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts iSd § 3 Z 2 GlBG vor.

Gemäß § 3 Z 4 GlBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung.

Die Begriffe der Ausbildung, Weiterbildung und Umschulung sind weit zu verstehen. Der Tatbestand umfasst alle Maßnahmen des Unternehmens, die dazu dienen, zusätzliche Kenntnisse oder Fertigkeiten zu vermitteln. Entscheidend ist der nach § 3 GlBG erforderliche „Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis". Dieser liegt jedenfalls vor, wenn der/die Arbeitgeber/in die Maßnahme organisiert, aber auch die Teilnahme an einer externen Veranstaltung ganz oder teilweise finanziert. Die Entscheidungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin über die Auswahl zur Teilnahme an Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung oder Umschulung unterliegen der Kontrolle des § 3 GlBG.4

Das Vorbringen der Antragstellerin, dass sie als Frau bei Weiterbildungsmaßnahmen benachteiligt worden sei, Weiterbildungsmöglichkeiten aber in umfangreicher Weise ihren männliche Kollegen wie etwa Herrn D, geboten wurden, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GlBG.

Die befragten Auskunftspersonen gaben glaubwürdig an, dass weibliche Mitarbeiterinnen nicht von Fortbildungsmaßnahmen ausgeschlossen werden. Die Antragstellerin gab in ihrer Befragung selbst an, dass es eine mit ihrer Position vergleichbare Kollegin gab, die zur gleichen Zeit wie sie ...beraterin wurde und zum gleichen Zeitpunkt in die Teamleitungsfunktion kam. Diese habe ein Seminar zu „Frauen in Führung" sehr viel früher bekommen als die Antragstellerin.

Dass sich Fortbildungsmaßnahmen sowohl an Mitarbeiterinnen als auch Mitarbeiter richten und genehmigt werden, bestätigen die vorgelegten Unterlagen, in denen beide Geschlechter mittels geschlechtergerechten Sprachgebrauch angesprochen werden, wie insbesondere die Betriebsvereinbarung (BV) über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz von 2005 sowie die Auflistung aller bewilligten Weiterbildungsmaßnahmen in der Beilage./14. Von einem Ausschluss der weiblichen Mitarbeiterinnen von Aus- und Weiterbildungsbildungsmaßnahmen kann somit nicht ausgegangen werden. Das Unternehmen hat laut den vorliegenden Unterlagen und den Aussagen der Antragstellerin eine externe Weiterbildung für Human Ressource Management und den Diplomlehrgang für Frauen in Führungspositionen bekommen. Herr D hat wegen seiner Aufgaben als Projektleiter eine Projektmanagement-Ausbildung erhalten.

Nach Ansicht des erkennenden Senates ist es der Antragstellerin daher nicht gelungen, die von ihr behaupteten Tatsachen glaubhaft zu machen.

Es liegt somit keine Diskriminierung durch die Antragsgegner bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung gemäß § 3 Z 4 GlBG vor.

Gemäß § 3 Z 6 GlBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Die Umstände, der von der Antragstellerin vorgebrachten schlechteren Behandlung bzw. die Umgangsform des Geschäftsführers ihr als Teamleiterin gegenüber, die schlechtere Raumsituation ihres Teams sowie der insbesondere auf ihrem Team ausgeübte Arbeitsdruck, erscheinen als Hinweis für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG.

Durch das Vorbringen in der Stellungnahme sowie die ergänzenden Befragung der Auskunftspersonen in der

mündlichen Verhandlung konnten die Vorwürfe der Antragstellerin entkräftet werden. Das Ermittlungsverfahren ergab, dass alle Teams sowie deren Leitungen vor der dem Hintergrund der gleichermaßen herrschenden Arbeitssituation unter gleichen Bedingungen arbeiten. Einen Diskriminierungstatbestand nach dem GlBG sieht der Senat I der GBK im gegenständlichen Sachverhalt daher nicht erfüllt.

Es liegt daher keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG vor.

Gemäß § 3 Z 7 GlBG darf auf Grund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Im vorliegenden Fall hat die Antragstellerin unter Anspruchsverzicht im Gerichtsverfahren die Anfechtungsklage zurückgezogen. Eine Überprüfung des Senates I der GBK, ob eine Beendigungsdiskriminierung vorliegt, ist somit aus rechtlichen Gründen zulässig, da die Verfahren vor der GBK und den Gerichten unabhängig erfolgen. Im Falle der Feststellung einer Beendigungsdiskriminierung könnte die Antragstellerin auf Grund ihres Anspruchsverzichts diesen Anspruch gerichtlich allerdings nicht einfordern.

Der Beendigungsprozess war im vorliegenden Fall ein sehr lang andauernder Prozess. Es hat, wie dies auch von Seiten der Betriebsratsvorsitzenden Frau C bestätigt wurde, Schwierigkeiten mit der Antragstellerin in ihrer Funktion als Leiterin des Teams 5 gegeben. Es gab einige Vorwürfe gegen Frau A insbesondere wegen bestehender Gesundheitsgefährdung der Mitarbeiter/innen im Team 5 durch Burn-out. Es gab Schwierigkeiten bei der Kompetenzaufteilung wie Urlaubsanträge und Weitergabe von Aufgaben an die Stellvertretung. Ein weiteres Indiz war für den erkennenden Senat auch die einstimmige Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung der Antragstellerin, wobei dies in dieser Angelegenheit zum ersten Mal passiert und seit damals auch nicht wieder vorgekommen ist. Gesprächsangebote wurden vor dem Ausspruch der Kündigung von Seiten der Antragstellerin unbestritten davor nicht angenommen. Eine Beendigungsdiskriminierung konnte nach Durchführung des Ermittlungsverfahrens durch den Senat I der GBK nicht festgestellt werden.

Der Senat I der GBK kommt somit zur Auffassung, dass Frau Anicht auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Beendigung gemäß § 3 Z 7 iVm § 17 GlBG durch die diskriminiert worden ist.

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senats I der GBK

Wien, 8. November 2016

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Rebhahn in Rebhahn GlBG § 3 Rz 111.

3 EuGH 27.3.1980, 129/79, Mecarthy Ltd, Slg 1980, 1275.

4 Vgl. Rebhahn in Rebhahn, GlBG, § 3 Rz 131.

Zuletzt aktualisiert am

06.03.2017

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at