jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2016/4/19 GBK I/498/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.04.2016

Norm

§3 Z2 GlBG, §3 Z6 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts, sonstige Arbeitsbedingungen

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 19. April 2016 über das am 22. März 2013 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau DIin (FH) A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG durch die X GmbH (Antragsgegnerin), nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu GZ GBK I/498/13, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1. Frau DIin (FH) A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß§ 3 Z 2 GlBG durch die X GmbH diskriminiert worden.

2. Frau DIin (FH) A ist aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß§ 3 Z 6 GlBG durch die X GmbH 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 und mündliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Auskunftspersonen, Herrn DI Dr. B, Herrn Ing. C, Herrn DI (FH) D, Herrn DI E, Frau DIin F sowie Herrn Betriebsrat G. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Verdienstabrechnungen der Antragstellerin für August bis Dezember 2007, April 2008, Juli 2009 und September 2010 (Beilage ./2 des Verlangens), das Organigramm „...“ (Beilage ./3 des Verlangens), das

Office Bulletin Nr. … betreffend Berichtspflicht von Herrn DI E an Herrn DI H vom 20. Mai 2009, das Organigramm „…“ vom Juli 2009, das Office Bulletin Nr. … betreffend Übernahme Group Leader ME durch Herrn DI (FH) D (kein Erscheinungsdatum angeführt), ein E-Mail der Antragstellerin an Herrn DI H vom 13. April 2010, eine Unterlage „Approbiation Request AR 02.10“ (mit Datum der Freigabe des Projektes Y), das Office Bulletin Nr. 980 vom 23.4.2010 betreffend Ernennung von Herrn Ing. C zum Launch Manager Y, eine Unterlage über das Konzept Projekt Z, eine Unterlage über die Funktion des Launch Managers, die Stellungnahme der Antragsgegnerin an die GAW vom 26. November 2012, Schreiben der GAW vom 22. November 2013 betreffend Ergebnisse des Ermittlungsauftrages des Senates I der GBK (Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin vom 28. Oktober 2013, Einkommensbericht der Antragsgegnerin für die Jahre 2010 und 2012, Betriebsvereinbarung über die Rahmenbedingungen für Zielvereinbarungen mit Angestellten, Erklärungsblatt der 3x3 GRID-Gespräche), die Stellungnahme der GAW vom 19. Oktober 2015, die Replik der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin vom 17. Dezember 2015, die Stellungnahme von Herrn DI H vom 12. April 2016, sowie die Stellungnahme von Frau I vom 17. April 2016.

Dem Senat lagen weiters u.a. der Kollektivvertrag für Angestellte der Industrie in der für die Angestellten des Metallbereiches geltenden Fassung (Stand 1. November 2012), Unterlagen zur Selbstpräsentation der Antragstellerin, sowie das Kündigungsschreiben der Antragstellerin vom 19. Juli 2012 vor.

Vorbringen und Aussagen

Im Verlangen vom 20. 3. 2013 wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei von Juni 1998 bis 31. August 2012 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Sie sei bereits seit Februar 1997 für die damalige 100-prozentige Tochter „U“ tätig gewesen. Das Arbeitsverhältnis habe durch Kündigung der Arbeitnehmerin geendet.

Bei der Antragsgegnerin sei sie zunächst als Planerin (operative Sachbearbeiterin) in verschiedenen Abteilungen tätig gewesen. Sie habe sich in Beschäftigungsgruppe G des Rahmenkollektivvertrages für Angestellte der Industrie befunden.

Am 1. August 2007 sei sie zur Gruppenleiterin befördert worden. Es sei im Oktober 2007 eine Umgruppierung in Beschäftigungsgruppe „H“, eine Umgruppierung im Kollektivvertrag auf Beschäftigungsgruppe „I“ sei erst am 1. April 2008 erfolgt.

Am 1. November 2009 sei sie zusätzlich als „Launch-Managerin“ für „Produkt Z“ bestellt worden und habe diese Funktion bis 31. Oktober 2010 behalten. Eine weitere Umgruppierung sei nicht erfolgt. Es gebe bei der Antragsgegnerin grundsätzlich drei Launch-ManagerInnen. Diese Position sei als Koordinierungsfunktion gestaltet. Dabei sei der/die Launch-Manager/in als „leitende TechnikerIn“ tätig und für sämtliche Änderungen und Belange des zu betreuenden Produktes gegenüber dem jeweiligen Abteilungsleiter („Unit Manager“) berichtspflichtig.

Bei der Antragsgegnerin gebe es drei Launch-ManagerInnenpositionen: Der Launch-manager für „Produkt V“ sei während der ganzen Zeit ihrer Beschäftigung von Herrn E ausgeführt worden, der Launch-Manager für „Produkt W“ sei in der Zeit ihrer Beschäftigung zunächst von Herrn Ing. C, in weiterer Folge von Herrn DI J und schließlich von Herrn Ing. K ausgeübt worden. Die Position Launch-Manager für „Produkt Z“ sei zunächst von Herrn L ausgeübt worden, danach habe die Antragstellerin diese Position übernommen, ihr sei mit 1. September 2010 Herr Ing. C nachgefolgt.

Die Position der Launch-Managerin für „Z“ habe sich als äußerst umfangreich herausgestellt und ca. 30 Stunden pro Woche in Anspruch genommen. Herr Ing. C habe im Mai 2010 einen Teilbereich des „Produkt Z“, nämlich „Produkt Y“ übernommen, das im Verantwortungsbereich der Launch-Managementposition der Antragstellerin gelegen sei.

Die Antragstellerin sei am 1. September 2010 als Sicherheitstechnikerin in die Abteilung … gewechselt. Dabei sei ihre Überstundenpauschale, die sie seit Juni 2009 erhalten habe, gestrichen worden.

Die Antragstellerin sei als Gruppenleiterin bis Juni 2009 Herrn DI J als Planungsleiterin (= „Koordinator“ = „Manufacturing Engineering Manager“) unterstellt gewesen. Es sei zu einem Wechsel in dieser Position gekommen und fortan sei sie Herrn DI Dr. B unterstellt gewesen.

Die Antragstellerin habe von Anfang an den Eindruck gehabt, dass Herr DI B ihr Fehler unterstellt und sie ihrer Ansicht nach immer wieder mit unhaltbaren Vorwürfen konfrontiert habe, wie zB dass MitarbeiterInnen ihretwegen kündigen

würden. Sie habe auch den Eindruck gehabt, dass DI B mit ihr als Frau nicht zusammenarbeiten habe wollen. Er habe ihr gegenüber immer wieder festgehalten, dass sein Wunschkandidat für die GruppenleiterInnenposition, die die Antragstellerin inne gehabt hatte, Herr M sei, und sie für diese Position nicht geeignet sei. Dies sei nicht in der Qualifikation begründet, Herr M sei dienstjünger, weniger qualifiziert und habe im Gegensatz zur Antragstellerin über keine Manufacturing-Engineering Erfahrung bei der Antragsgegnerin verfügt.

Die Antragstellerin habe auch feststellen müssen, dass ihr keine weiteren MitarbeiterInnen genehmigt wurden, obwohl sie mehrere große Projekte zu betreuen und zwei Funktionen (Gruppenleitung und Launch-Managerin) zu bewältigen gehabt habe.

Die Situation sei für die Antragstellerin immer schlimmer geworden, sodass sie sich auch an den Abteilungsleiter, Herrn DI H, gewandt habe, der sie allerdings nicht unterstützt habe. Herr DI H habe der Antragstellerin vielmehr über Herrn DI Dr. B im April 2010 ausrichten lassen, dass er sich jemand anderen als Launch-Manager wünsche.

Der Antragstellerin sei es nicht möglich gewesen, sich offiziell für gleichwertige Stellen zu bewerben, da es keine Ausschreibungen für freie Stellen bei der Antragsgegnerin gebe. Vielmehr werden Stellen vom Management ohne Bewerbungsverfahren besetzt. Die einzige Möglichkeit, darauf aufmerksam zu machen, dass man an einer zu besetzenden Stelle interessiert sei, sei eine sogenannte „Selbstpräsentation", die die Antragstellerin vor dem Management bereits im Jahr 2009 absolviert gehabt habe. Dennoch sei sie im Gegensatz zu männlichen Kollegen, wie zB auch Herrn M, nie berücksichtigt worden.

Mehrmals habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass die Arbeitsbelastung mit den wenigen MitarbeiterInnen nicht zu bewältigen sei. Außerdem seien die psychischen Belastungen durch die Anfeindungen ihrer Vorgesetzten immer stärker geworden und haben schließlich zu einem dreimonatigen Krankenstand bis Juli 2010 geführt.

Nach ihrer Rückkehr habe ihr Herr DI Dr. B mitgeteilt, dass Herr DI H nun der Meinung wäre, sie müsse sich eine andere Tätigkeit suchen.

Ihr Nachfolger als Gruppenleiter in der früheren Abteilung sei Herr DI D gewesen, der zum damaligen Zeitpunkt über keine Erfahrung in Planungstätigkeiten verfügt habe, ihr Nachfolger als Launch-Manager sei Herr Ing. C gewesen.

So sei die Antragstellerin ab 1. September 2010 als Sicherheitsfachkraft ohne Leitung in der Arbeitssicherheit tätig gewesen und habe letztendlich mit 31. August 2012 gekündigt.

Die Antragsgegnerin bestritt in der von ihrer rechtsfreundlichen Vertretung auf Ersuchen des Senats I der GBK übermittelten Stellungnahme vom 15.5.2013 die im Verlangen vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Eingangs werde darauf hingewiesen, dass Frauenförderung im Unternehmen der Antragsgegnerin einen zentralen Stellenwert habe und zu diesem Zweck in den letzten Jahren unterschiedliche Auszeichnungen und Förderprogramme ins Leben gerufen worden seien, durch die die Position von Frauen in der Technik gestärkt werden solle. Vor diesem Hintergrund sei es der Antragsgegnerin natürlich auch ein vordringliches Anliegen, gegen Diskriminierungen in jeder Form vorzugehen. Die erhobenen Vorwürfe seien daher intern ausführlich geprüft worden. Es sei keine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch eine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechtes im Sinne des § 3 Z 2 und Z 6 GlBG durch die Antragsgegnerin erfolgt.

In der Stellungnahme wird auch auf die Ausführungen im Schreiben an die GAW vom 26. November 2012 zu einzelnen Punkten der erhobenen Anschuldigungen verwiesen.

Zum Vorwurf einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts bringt die Antragsgegnerin vor, dass weder Herr Ing. L noch Herr Ing. C im gegebenen Zusammenhang als Vergleichspersonen heranzuziehen seien, da beide deutlich länger im Unternehmen der Antragsgegnerin beschäftigt seien und über umfangreichere Erfahrungen als die Antragstellerin und somit über mehr Beschäftigungsgruppenjahre verfügen. Dies wurde von der Antragsgegnerin bereits im Schreiben vom 26. November 2012 an die GAW näher ausgeführt. Dass die Antragstellerin weniger ins Verdienen gebracht habe als ihr männlicher Vorgänger bzw. Nachfolger in der Position als Launch-Manager sei aus der Sicht der Antragsgegnerin daher nicht Folge einer Diskriminierung, sondern Konsequenz des dem anwendbaren Kollektivvertrag zugrunde liegenden Senioritätsprinzips.

Als Vergleichsperson für die Prüfung der behaupteten Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sei vielmehr

Herr Ing. K heranzuziehen. Dieser habe in etwa zeitgleich mit der Antragstellerin die Funktionen des Gruppenleiters einerseits sowie des Launch-Managers andererseits inne gehabt. Darüber hinaus sei er in demselben Jahr wie die Antragstellerin, nämlich 1998, in das Unternehmen der Antragsgegnerin eingetreten, und verfüge somit über eine in etwa gleich lange Unternehmenszugehörigkeit.

In Bezug auf den Vorwurf, dass eine Diskriminierung deshalb vorliege, weil die Antragstellerin erst acht Monate nach Übernahme der Funktion der Gruppenleiterin (mit 1. August 2007) in die Beschäftigungsgruppe „I“ eingeordnet worden sei, sei anzumerken, dass im Unternehmen der Antragsgegnerin Umgruppierungen generell immer erst nach einem gewissen Bewertungszeitraum vorgenommen würden. Die Dauer des Bewertungszeitraums betrage im Schnitt zwischen drei und zwölf Monate. Während dieses Zeitraumes finde zwischen dem/der betreffenden MitarbeiterIn und der ihm/ihr vorgesetzten Person ein Bewertungsgespräch statt. Auf Basis dieses Gespräches werde die Umstufung schließlich in Abstimmung mit der Human Resources Abteilung aufgrund der Entscheidung der Geschäftsleitung vorgenommen. Auch Herr Ing. K sei nicht unmittelbar nach der Übernahme der Funktion des Gruppenleiters in die höhere Beschäftigungsgruppe „I“ eingereiht worden, sondern die Umgruppierung sei auch in seinem Fall erst nach einer – im Vergleich zur Antragstellerin sogar deutlich längeren – Bewertungsphase erfolgt.

Zum Vorwurf, dass die Antragstellerin dadurch diskriminiert worden sei, dass sie infolge der Übernahme der Funktion als Launch-Managerin nicht in die – nach Ansicht der GAW „passendere“ – Beschäftigungsgruppe „J“ eingereiht worden sei, sei anzuführen: Wie die Gehaltshistorien belegen, sei die überwiegende Zahl der in der Funktion als GruppenleiterIn oder Launch-ManagerIn tätigen ArbeitnehmerInnen – unabhängig von ihrem Geschlecht – in der Beschäftigungsgruppe „I“ eingestuft. Einzige Ausnahme bilde Herr Ing. C. In seinem Falle erkläre sich die Einstufung in die Beschäftigungsgruppe „J“ allerdings dadurch, dass er fortlaufend mit höheren (Leitungs-)Funktionen als Koordinator und Fertigungsleiter betraut (so sei zB seine Launch-Manager Funktion im Jahr 2004 auf ein großes Projekt mit einem Investitionsvolumen von über ... Millionen Euro bezogen und mit der Funktion als Manager „Manufacturing Engineering“ kombiniert gewesen) und für eine größere Anzahl an Mitarbeitern verantwortlich gewesen sei. Selbst wenn man – wie dies von der GAW vorgebracht werde – hierbei zu dem Ergebnis kommen sollte, dass diese Einstufung inhaltlich unrichtig sei und eine Einordnung in die Beschäftigungsgruppe „J“ aufgrund der Tätigkeitsinhalte dieser Funktionen adäquater wäre, liege darin jedoch noch keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts. Eine solche würde nämlich voraussetzen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes nachteiliger behandelt werde, als ihre männlichen Kollegen in vergleichbaren Positionen. Genau an dieser nachteiligen Behandlung fehle es im gegebenen Zusammenhang allerdings, da die überwiegende Zahl der Gruppenleiter und Launch Manager ein und derselben Beschäftigungsgruppe, nämlich der Beschäftigungsgruppe „I“, zugeordnet seien.

Keine Berechtigung komme schließlich auch der Behauptung zu, die Antragstellerin sei nicht bloß bei der kollektivvertraglichen Einstufung, sondern auch bei der Gewährung sonstiger Leistungen, die als Gehaltsbestandteil zu werten seien, diskriminiert worden. Im gegebenen Zusammenhang könne auf die Aufstellung der Prämienzahlungen der Jahre 2006 bis 2008 verwiesen werden, aus der sich eindeutig ergebe, dass der Antragstellerin im betreffenden Zeitraum die leistungsabhängigen Vergütungen – berücksichtige man die in ihrem Fall verringerte Arbeitszeit auf 30 Stunden – in demselben Ausmaß gewährt worden seien, wie den mit ihr vergleichbaren übrigen Arbeitnehmern, insbesondere Herrn Ing. K.

Zum Vorwurf, die Antragstellerin sei auch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden, wird in der Stellungnahme unter Bezugnahme auf das Schreiben vom 26. November 2012 vorgebracht: Die Jahre 2008 bis 2010 – und genau in dieser Zeit habe die Antragstellerin die Funktionen als Gruppenleiterin (von 1. August 2007 bis 1. September 2010) und als Launch-Managerin (von 1. November 2009 bis 1. September 2010) ausgeübt – seien wirtschaftlich schwierig gewesen, da sich die gesamte Branche ... in der Krise befunden habe und der ... Konzern mit einem massiven Produktionseinbruch zu kämpfen gehabt habe. In diesem Sinn sei auf Maßnahmen wie Kurzarbeit, Labour Cost Concessions und Hiring Stops etc. zurückgegriffen worden. Neueinstellungen hätten nur nach vorheriger Genehmigung durch die Konzernleitung vorgenommen werden dürfen, die jedoch nur ausnahmsweise und bei Vorliegen wichtiger Gründe erteilt worden sei. Schon aus diesem Umstand folge, dass die Nichteinstellung neuer Mitarbeiter/innen in den von der Antragstellerin geleiteten Bereichen nicht etwa aufgrund von unsachlichen Motiven, insbesondere wegen ihres Geschlechts, unterblieben sei, sondern dass vielmehr wirtschaftliche Faktoren ausschlaggebend dafür gewesen seien.

Darüber hinaus sei in Bezug auf den Vorwurf, die Nachfolger der Antragstellerin, Herr Ing. C und Herr DI D, hätten nach Übernahme der Funktionen zusätzliche Mitarbeiter zugewiesen erhalten, Folgendes festzuhalten: Im Mai 2010 (während des Krankenstandes der Antragstellerin) habe Herr Ing. C die Projektorganisation für das Y-Projekt übernommen. Aufgrund der Höhe des damit verbundenen Investments von ca. 38 Millionen Euro sei dieses Projekt für die Antragsgegnerin von besonderer Bedeutung gewesen. Im Rahmen des Y-Projekts, das insgesamt über zwei Jahre bis August 2012 gedauert habe, seien zwei Fertigungslinien neu eingerichtet und neun Fertigungslinien umgebaut worden. Herr Ing. C habe daher als Nachfolger der Antragstellerin keine Launch-Manager-Funktion „im klassischen Sinne" ausgeübt, sondern sei – bedingt durch den Umfang und die Wichtigkeit des Projektes – mit der gesamten Projektorganisation befasst gewesen. Aus diesem Umstand habe sich auch die Notwendigkeit ergeben, eine zusätzliche Mitarbeiterin in dem von Herrn Ing. C als Nachfolger der Antragstellerin geleiteten Bereich einzustellen. Anzumerken sei außerdem, dass es sich bei der im Schreiben der GAW namentlich genannten Frau N um eine bloß temporär im Projektorganisationsteam tätige Arbeitnehmerin gehandelt habe, die nur für ein paar Monate dort eingesetzt worden sei.

Darüber hinaus habe das Y-Projekt für Herrn DI D als Nachfolger der Antragstellerin in der Funktion des Gruppenleiters einen erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand gebracht, wodurch die Einstellung zusätzlicher Mitarbeiter auch in seinem Bereich begründet gewesen sei. Hervorzuheben sei dabei allerdings, dass sämtliche dieser neu eingestellten Mitarbeiter im Rahmen des Y-Projekts tätig gewesen und nicht mit dem laufenden Tagesgeschäft – wie dies vor dem Projektstart von der Antragstellerin abgewickelt worden sei – befasst gewesen seien. Des Weiteren sei zwar richtig, dass der Bereich der „Prototypenkoordinierung" aus dem Arbeitsbereich von Herrn DI D herausgenommen worden sei. Allerdings sei auch diese Vorgehensweise auf den Start des Y-Projekts zurückzuführen, was insbesondere daran ersichtlich werde, dass diese Aufgabe in weiterer Folge in die Projektorganisation eingegliedert und damit dem Tätigkeitsbereich von Herrn Ing. C zugeordnet worden sei.

Das Vorbringen, die Antragstellerin habe als einzige Launch-Managerin eine andere Berichtsebene einzuhalten gehabt, sei nicht zutreffend, da auch der ebenfalls als Launch-Manager und Gruppenleiter tätige Herr Ing. K gegenüber Herrn DI Dr. B berichtspflichtig gewesen sei. Dass es nach der Übernahme der Launch-Manager-Funktion durch Herrn Ing. C zu einer Änderung der Berichtslinie gekommen ist (konkret sei diese dahingehend geändert worden, dass Herr Ing. C nicht an Herrn DI Dr. B, sondern direkt an Herrn DI H berichtet habe), sei demgegenüber wiederum durch den Start des Y-Projekts, insbesondere durch die Größe und Bedeutung, die dieses Projekt für die Antragsgegnerin gehabt habe, bedingt. Es handle sich dabei jedoch um eine generelle Vorgehensweise, die von der Antragsgegnerin bei allen dermaßen „wichtigen" Projekten angewandt werde.

Insgesamt werde aufgrund all dieser Tatsachen im Ergebnis evident, dass die Neueinstellungen allesamt durch das Y-Projekt bedingt gewesen seien und damit in keinerlei Bezug zu der Person des Gruppenleiters/der Gruppenleiterin bzw. Launch-Managers/Launch-Managerin oder dessen/deren Geschlecht gestanden seien. Wäre es etwa in dem von Herrn Ing. K als Gruppenleiter und Launch-Manager geleiteten Bereich zur Übernahme eines Projektes mit einem vergleichbaren Umfang gekommen, so hätten auch dort zu dessen Durchführung eine eigene Projektorganisation geschaffen, der Mitarbeiterstand demgemäß aufgestockt und die Berichtslinie entsprechend geändert werden müssen.

Die Antragstellerin führte in der mündlichen Befragung vom 22. Oktober 2015 zu ihrer Qualifikation und ihren Vorerfahrungen ergänzend aus, dass sie, bevor sie bei der Antragsgegnerin angefangen habe, ungefähr zwei Jahre bei der Firma T eine Produktion mit ca 100 MitarbeiterInnen geleitet habe, was mit den Erfahrungen von Herrn Ing. C vergleichbar sei. Dies sei auch der Antragsgegnerin bekannt, da es sowohl in ihrer Selbstpräsentation enthalten gewesen als auch im Bewerbungsbogen von ihr angegeben worden sei. Sie habe dort in der Qualitätssicherung angefangen, dann das Qualitätsmanagement aufgebaut, es auch geleitet und sei dann in die Produktion gewechselt und habe diese geleitet. Insgesamt sei sie vier Jahre bei dieser Firma gewesen, bevor sie im Februar 1997 bei U, einer 100-prozentigen Tochter von X begonnen habe. Die Antragstellerin brachte weiter vor, dass sie zudem höherwertiger und umfassender als Herr Ing. C ausgebildet sei. Dieser habe seinen HTL-Abschluss im Jahr 1990 gemacht, während sie ihre Ausbildung zur Diplomingenieurin 1993 abgeschlossen habe. Auch wenn es einen Altersunterschied von ca. 11 Jahren gebe, gebe es in Hinblick auf die Erlangung der notwendigen Qualifikationen nur einen Unterschied von 3 Jahren zwischen ihr und Herrn Ing. C.

Dem Vorbringen der Antragsgegnerin, das Projekt sei wegen ihrer Krankheit von Herrn Ing. C übernommen worden,

entgegnete die Antragstellerin, dass bereits im April fix gewesen sei, dass es auf Herrn Ing. C übergehe. Sie beziehe sich dabei auf das Mail vom 13. April 2010. Bereits im März habe sie Herrn DI H ein Organigramm mit der Projektorganisation, die sie gerne gehabt hätte, präsentiert, nachdem im Februar der Approbation Request (AR) dieses Projektes gewesen sei. Es sei unrichtig, dass das Projekt erst später gestartet sei, da der AR am 22. Jänner 2010 ausgestellt worden sei. Mit dem Datum „10. Februar" auf dem AR sei der offizielle Projektstart im Februar angegeben. Für die Projektkalkulation, damit es überhaupt genehmigt werden könne, sei ziemlich viel Vorarbeit notwendig. Sie habe schon ungefähr ab Oktober 2009 an den Vorarbeiten für den Projektstart im Februar gearbeitet.

Bei ihrem Vorschlag zur Projektorganisation sei es darum gegangen, dass die Berichtsebene an Herrn DI Dr. B wegfalle, so wie das bei ihrem Nachfolger auch gemacht worden sei, da es anders nicht möglich sei. Eine konkrete Reaktion von Herrn DI H habe es dazu nicht gegeben. Es habe immer wieder Nachfragen von ihr gegeben. Herr Ing. C habe hingegen die Projektorganisation, die er vorgeschlagen habe, nachdem er das Projekt im Mai 2010 übernommen hatte, auch bekommen. Er habe auch die Mitarbeiter bekommen, die er gewollt habe.

Sie habe die Positionen Launch Management und Gruppenleitung nicht freiwillig aufgegeben und es sei mit ihr auch nicht darüber gesprochen worden. Vier Tage nachdem sie in Krankenstand gegangen sei, sei das Office Bulletin Nr. … (vom 23.4.2010) hinausgegangen, dass Herr Ing. C der neue Launch Manager Y sei. Sie könne sich nicht vorstellen, dass das Herr Ing. C erst am 1. Mai 2010 erfahren habe. Sie sei dann beim Betriebsrat, Herrn G, gewesen und habe diesem gesagt, dass sie keine Mitarbeiter bekomme und dass man sie auch von dem Projekt abziehen wolle.

Herr DI H habe ihr über Herrn DI. B ohne Begründung ausrichten lassen, dass er sie nicht mehr als Launch Managerin haben möchte. Sie habe keine schlechteren Bewertungen gehabt. Sie beziehe sich im Mail vom 13.4.2010 darauf. Ihre Vermutung sei, dass Herr DI H über Frauen keine hohe Meinung habe. Er habe sie daher nicht für befähigt gehalten, das Projekt durchzuziehen.

Die Antragstellerin stellte klar, dass sie nicht den Eindruck habe, dass in der Firma immer und generell Frauen gemobbt würden. Sie sei nur in eine unglückliche Situation mit zwei Vorgesetzten gekommen, und weder der Generaldirektor noch der damalige Personaldirektor haben irgendwie darauf reagiert.

Zur Frage Launch Management – Projektleitung hielt die Antragstellerin fest, dass der Launch Manager immer gleichzeitig auch der Projektleiter gewesen sei, einzig bei einem sehr großen Projekt … sei es gesplittet gewesen … Das sei Sinn und Zweck des Launch Managements. Es gebe bei der Antragsgegnerin eine Job description, was ein Launch Manager sei. Da stehe ganz klar drinnen, er berichte direkt an den Werksdirektor, er vertrete das Werk in allen Belangen nach außen, d.h. sämtliche Dinge, auch Finanz, Logistik oder Kostenkalkulationen, würden unter den Begriff Launch Management fallen. Der Argumentation, dass das nur bei Herrn Ing. C so gewesen sei, könne sie somit nicht folgen, da dies den offiziellen Beschreibungen widerspreche, wonach der Launch Manager der Single Point of Responsibility sei, also der einzig Verantwortliche und Ansprechpartner, quasi der oberste Techniker von dem Produkt. Diesen Job hätte sie dann genauso gehabt, deswegen beziehe sie sich in ihrem Vorbringen auf den Zeitraum März bis August 2010.

Sie habe ab 22. August 2008 das Launch Management für „Produkt Z" für die Gesamtkoordinierung … übernommen. „Produkt Y" sei nur ein Teil davon. Herr Ing. C habe nur einen Teil im Mai 2010 übernommen. Den Rest habe sie noch bis 1. September über gehabt. Die Summe von diesem Projekt seien … Millionen gewesen, insgesamt habe sie 47 Projekte betreut mit einer Auftragssumme von … Millionen. Je mehr kleine Projekte, desto aufwendiger sei es, da jedes sämtliche Schritte durchlaufen müsse.

Das Launch Management, das sie und Herr Ing. K innegehabt haben, könne man miteinander vergleichen. Was für sie wesentlich mehr gewesen sei: dass sie auch den Prototypenbau dabei gehabt und auch den Bereich AA quasi als Planerin über gehabt habe. Aber zu dem Zeitpunkt, als sie es 2008 übernommen habe, sei es ungefähr damit vergleichbar, als Herr Ing. K 2010 „Produkt W" übernommen hat. Mit dem großen Projekt Y ab Februar 2010 habe sich die Situation dann völlig geändert. Im Gegensatz zu ihr habe Herr Ing. K jedoch am 1. Juni 2009, als er das Launch Management übernommen habe, eine Gehaltserhöhung und danach im Jänner noch eine bekommen. Er habe insgesamt ca. 600,- Euro brutto zusätzlich bekommen, worin sie wirkliche Gehaltsdiskrepanzen sehe. Warum sie sich auf Herrn Ing. C beziehe, sei auch aufgrund ihrer Vorerfahrung und Ausbildung. Man könne sie jedenfalls absolut nicht mit Herrn Ing. K vergleichen. Dieser sei um sieben Jahre jünger und habe um sieben Jahre weniger Erfahrung. Sie habe ein technisches Studium und zusätzlich eine wirtschaftliche Ausbildung – was sehr sinnvoll sei, wenn man

ProjektleiterIn sei – durch Absolvierung einer HAK. Sie habe eine HTL gemacht und auch die Ausbildung zur Qualitätsmanagerin. Sie habe auch bereits praktische Erfahrungen in den einschlägigen Bereichen gesammelt, auch in einer Führungsposition. Vergleichbar mit den Erfahrungen von Herrn Ing. C und Herrn L habe sie – in einem anderen Unternehmen – eine Produktion geleitet.

Für sie sei es zudem auch nicht nachvollziehbar, dass Herr DI (FH) D fast das gleiche wie sie verdient habe, obwohl er 13 Jahre jünger sei und ausbildungsmäßig eine Fachhochschule, aber zusätzlich keine HTL, keine HAK und keinen Qualitätsmanager habe. Sowohl von der Qualifikation als auch von der Erfahrung weise er also wesentlich weniger auf als die Antragstellerin und komme trotzdem bald auf das gleiche Gehalt. Sie könne das annähernd gleiche Gehalt in Bezug auf ihre Ausbildung und ihre Erfahrung nicht nachvollziehen.

Zur Gruppenleitung, die Herr DI (FH) D von ihr im September 2010 übernommen habe, hielt die Antragstellerin fest, dass er diese ohne den Prototypenbau übernommen habe. Im Gegensatz zu ihr habe er dennoch einen Mitarbeiter dazubekommen. Der Prototypenbau sei zu Herrn Ing. C gegangen, da dies normalerweise immer beim Launch Manager sei. Bei ihr sei es eine Ausnahme gewesen, da sie es schon vorher gehabt habe. Herr DI (FH) D habe also, obwohl er wesentlich weniger Tätigkeiten von ihr als Nachfolger übernommen habe und über wesentlich weniger Ausbildung und Erfahrung verfügt habe, annähernd gleich wie sie verdient.

Als sie die Gruppenleitung übernommen habe, sei klar gewesen, dass sie eine Umstufung bekomme. Ein Bewertungsgespräch habe sie nicht gehabt. Als Begründung, weshalb die Umstufung so lange dauere, sei kommuniziert worden, dass es der Firma schlecht gehe, wobei sie von Anfang an gesagt habe, sie mache es nur, wenn sie ganztags und pauschaliert bekomme, sonst gehe es nicht. Das sei ihr auch von ihrem damaligen Vorgesetzten, Herrn J, zugesagt worden. Am 1. Juli 2009 sei dann die Änderung auf ganztags pauschaliert erfolgt.

Bis zu dem Zeitpunkt, als sie das Launch Management übernommen habe, sei der Launch Manager immer höher angesiedelt gewesen. Das habe man dann für die Zukunft geändert, außer für Großprojekte, also das „Produkt Y“. Sie fühle sich diskriminiert, weil sie die erste gewesen sei. Sie könne nicht sagen, ob es damit zusammenhänge, dass sie eine Frau sei. Das Problem sei nur, was ihr in der Folge daraus erwachsen sei. Für sie sei dann die Bedingung gewesen, sie mache es auch mit diesem Reporting, aber die direkte Kommunikation zum Abteilungsleiter müsse immer gegeben sein. Das habe klaglos funktioniert mit dem Abteilungsleiter Herrn O und Herrn J. Bei Herrn DI H sei das überhaupt nicht möglich gewesen, er sei nicht zu Meetings gekommen, wenn sie ihn eingeladen habe, er habe Mails nicht beantwortet. Er habe mit ihr nicht kommuniziert.

Zur Organisationsstruktur führte die Antragstellerin aus, dass es, bis sie gekommen sei, so gewesen sei, dass in der Hierarchie der Werksdirektor ganz oben gewesen sei, darunter die Abteilungsleiter. Dann habe es einen Abteilungsleiter für die drei Produktgruppen gegeben. Unter diesem Abteilungsleiter seien die Koordinatoren gewesen. Da habe es den Planungskoordinator, die Produktionskoordinatoren und darunter – wenn es Gruppen gegeben habe – die Gruppenleiter gegeben. Launch Manager seien direkt unter dem Abteilungsleiter auf der Koordinatorenebene gewesen. Es sei quasi eine Stabstellenfunktion gewesen. Erst bei ihr sei es dann in der Hierarchie eine Ebene darunter angesiedelt worden.

Zur Überlegung ihrer Vorgesetzten, die Antragstellerin auf einen Planungsposten zu versetzen, führte diese aus, dass das Konzept aufgekommen sei, sie solle Bereich AA übernehmen. Es sei vorgesehen gewesen, dass sie rund drei Jahre als einfache ...planerin arbeiten sollte. Sie habe aber keinerlei Garantie gehabt, dass sie dann die Koordinatorenstelle bekomme. Die Begründung sei gewesen, „damit sie Erfahrungen sammeln“ könne, aber mit ihrer Vorgeschichte habe sie schon mehr als genug Erfahrung gehabt. Herr Ing. K sei momentan der Koordinator „AA“. Er habe direkt gewechselt von dem Job, den er vorher gehabt habe. Er habe also zuvor weder Meister noch Planer werden müssen. Eine Versetzung auf die Planerstelle wäre eine Verschlechterung für die Antragstellerin gewesen, da sie als Gruppenleiterin die Vorgesetzte der Planer gewesen sei.

Frau Mag.a P, Leiterin der HR-Abteilung der Antragsgegnerin, führte zum Vergleich Antragstellerin – Herr L aus, dass Herr L in der Produktion angefangen habe. Ein Koordinator in der Produktion habe um die 100 Leute unter sich. Er sei dann hinübergegangen als Launch Manager, aber man nehme ihm das Gehalt nicht mehr weg. Herr L habe 17 Jahren vor der Antragstellerin begonnen. Er sei von Anfang an da gewesen und habe alles mit aufgebaut. Das sei eine ganz andere Erfahrung. Sie wäre vorsichtig, das miteinander zu vergleichen.

In der Vergangenheit sei es nur „ganz, ganz selten“ so gehandhabt worden, dass bei Verschiebungen aus einer höheren

Funktion Gehalt weggenommen worden sei. Wenn er lateral hinübergewechselt habe, habe er das Gehalt nicht weggenommen bekommen. Sein höheres Gehalt habe er definitiv aus der Vorgeschichte gehabt.

Bei Herrn Ing. C sei es die Koordinatorstelle gewesen, die davor zur Erhöhung geführt habe.

Gefragt, warum ein Gruppenleiter wie Herr D, der jünger sei und weniger Ausbildung habe, so rasch auf ein vergleichbares Gehalt wie die Antragstellerin komme, führte Frau Mag.a P aus, dass es grundsätzlich darum gehe, dass es eine Position gebe und die Position gleichwertig sei. Man könne klarerweise bei HTL, HAK, FH Vergleiche anstellen, die Antragsgegnerin versuche es zu berücksichtigen. Sie verstehe das Vorbringen jedoch nicht ganz, dass Herr Ing. K nicht vergleichbar gewesen sein solle. Er sei ein Gruppenleiter, beide seien dann Launch Manager gewesen, sie seien von den Gehältern parallel gelaufen, die Antragstellerin sogar leicht höher.

Zum Beobachtungszeitraum hielt Frau Mag.a P fest, dass dieser ca. sechs Monate betrage, einmal mehr, einmal weniger, das hänge immer sehr stark von den Situationen ab, woher jemand komme und was vereinbart worden sei. Die Vorerfahrung sei auch nicht unwesentlich. Bei der Antragstellerin sei sicher noch die Krisensituation dazu gekommen. Grundsätzlich gebe es regelmäßig längere Bewertungszeiträume, unabhängig von Frau oder Mann.

Sie glaube, dass es ein Thema des Umfelds zu dem Zeitpunkt gewesen sei. 2008 sei die Antragsgegnerin in der Krise gewesen. Es sei dann die Kurzarbeit gekommen, auch die Antragstellerin habe in Kurzarbeit gehen müssen. Auf den Einwand der Antragstellerin, sie sei als einzige Launch Managerin von Kurzarbeit betroffen gewesen, gab Frau Mag.a P an, die Kurzarbeit sei nicht Strafe in dem Sinn, sondern diene der Sicherung aller Arbeitsplätze. Es habe einen kompletten Hiring Freeze gegeben. Das mache eine Belastung natürlich nicht einfach, aber damals habe jeder nur versucht zu schauen, dass „irgendwie alles erhalten bleibe".

Hinsichtlich der Überlegung, die Antragstellerin auf eine PlanerInnenstelle zu versetzen, führte sie aus, dass sie zum gegenständlichen Zeitpunkt nicht da gewesen sei. Diese Vorgehensweise, dass bevor jemand in der Produktion Koordinator werde, er eine Meisterposition zu machen habe, werde jedoch immer noch verfolgt. Das habe definitiv nichts mit Mann oder Frau zu tun. Grund hierfür sei, dass die Antragsgegnerin der Meinung sei, bevor man in die höhere Ebene gehe, müsse man erst schauen, wie es in dieser Ebene laufe. Es sei ein ganz eigenes Umfeld und nicht immer eins zu eins vergleichbar mit anderen Positionen. Bevor sie jemanden in die Koordinatorenstufe in der Produktion hinauf ließen, liefe es normalerweise über den Meister. Das sei eine grundsätzliche Philosophie, bei Jüngeren wie bei Älteren. Zum Vorbringen, Herr Ing. K sei direkt Koordinator „AA" geworden, ohne vorher als Planer oder Meister dort zu arbeiten, gab Frau Mag.a P an, dafür keine Erklärung zu haben.

Zur Organisationsstruktur hielt die Auskunftsperson fest, dass Produktionskoordinatoren bei der Antragsgegnerin grundsätzlich höher gelevelt seien als Planungskoordinatoren.

Gefragt, warum Herr Ing. C eine andere Berichtsebene als die Antragstellerin gehabt habe, führte Frau Maga P an, dass sie in dieser Zeit nicht da gewesen sei, unabhängig davon tue sie sich aber schwer, weil aus beiden Beschreibungen sehr stark herauskomme, dass mit all den kleinen und großen Projekten extrem viel Bewegung stattfinde. Es passiere regelmäßig irgendeine Veränderung. Ein Launch Manager und ein anderer Launch Manager seien nicht immer automatisch vergleichbar.

Zu organisatorischen Änderungen gab Frau Mag.a P an, dass die Struktur der Konzern vorgebe, die Personalbesetzung mache das Haus.

Zur Personalpolitik führte die Auskunftsperson aus, dass es ein HR-Meeting (HRM) gebe, wo Werksleiter, Produktionsleiter, drinnen sitzen. Es werde vom Personal geleitet, damals von Frau I. Dort werden Entscheidungen getroffen und dort habe auch die Selbstpräsentation stattgefunden. Die Selbstpräsentation sei nicht nur ausschließlich für eine Position, sondern um eine Möglichkeit zu geben, dass jeder die Personen einmal sehe, kenne und wisse, was dahinter stecke. Das sei die Idee dahinter. Es sei keine Bewerbung auf eine Stelle, sondern man möchte die Leute kennen und schauen, wen die Antragsgegnerin im Haus habe, um dann bei passenden Positionen die Richtigen herauszusuchen. Der Chef vom Personal sei Herr Q gewesen, darunter Frau I. Ausschreibungen gebe es immer wieder. Wenn man einen klaren Nachfolgeplan habe, schreibe man aber nicht aus.

Beschwerden über die Antragstellerin an höherer Stelle habe es nie gegeben.

Herr DI Dr. B, Vorgesetzter der Antragstellerin von Juni 2009 bis September 2010, gab an, mit der Gehaltsgestaltung zu tun gehabt zu haben. Er habe Vorschläge eingebracht, schlussendlich habe aber sein Vorgesetzter noch absegnen

müssen. Herr Ing. C sei ihm nicht direkt unterstellt gewesen, deshalb habe er keine Information zu dessen Gehalt. Herr Ing. C habe nie unter ihm gearbeitet, ebensowenig Herr L. Gefragt, ob Herr L zuletzt vom Verantwortungsbereich her eine vergleichbare Position gehabt habe wie die Antragstellerin, gab Herr DI Dr. B an, dass er mitbekommen habe, dass dieser sowohl Launch Manager gewesen sei, als auch ein extrem erfahrener Mitarbeiter von X in Richtung Verzahnung. Herr Ing. C sei, als die befragte Auskunftsperson bei der Antragsgegnerin begonnen habe, Manufacturing Engineering Leiter gewesen. Dies sei im Vergleich zum Launch Manager vielleicht keine höherwertige Tätigkeit, im Vergleich zum Gruppenleiter aber definitiv. Herr Ing. C sei vorher der Abteilungsleiter für ..., die beiden Produkte W und Z, gewesen und habe dann in die Produktion gewechselt als Bereichskoordinator für den Bereich W. Das habe er dann zwei oder drei Jahre gemacht. Er habe eine Riesenerfahrung sowohl im Bereich Manufacturing Engineering als auch in der Produktion im Werk. Wenn man sich die Vordienstzeiten ansehe, habe die Antragstellerin weniger Erfahrung mitgebracht zu dem Zeitpunkt. Dass die Antragstellerin in anderen Betrieben eine Produktion geleitet habe, sei ihm nicht bekannt gewesen. Im Vergleich mit Herrn Ing. K habe die Antragstellerin ein höheres Gehalt gehabt. Von den vier Gruppenleitern habe Herr Ing. R das höchste Gehalt gehabt, die Antragstellerin das zweithöchste. Herr DI (FH) D habe definitiv weniger verdient. Die Unterschiede zwischen Herrn Ing. R, der Antragstellerin und Herrn Ing. K würden sich aufgrund der Erfahrung und des Alters erklären. Die Tätigkeit der drei Personen habe sich nicht primär, nicht in großem Ausmaß, unterschieden. Es hänge auch davon ab, wer mit welchem Gehalt irgendwo bei X eingestiegen sei. Da habe es durchwegs auch Unterschiede gegeben, aber generell sei das Gehaltsgefüge in der Manufacturing Engineering Abteilung durchwegs ausgewogen gewesen.

Gefragt, wie es zur Überlegung gekommen sei, dass die Antragstellerin eine Planer-Position im Bereich „AA“ einnehmen sollte, obwohl sie schon in einer höheren Position gewesen sei, führte Herr DI Dr. B aus, dass er keine Externen zur Nachbesetzung bekommen habe. Nachdem er Herrn M aus seiner Zeit in der „Produkt W“-Montage noch gekannt habe, habe er sich gut vorstellen können, dass er Herrn DI (FH) S ersetzen könnte. In dieser Art und Weise habe Herr M aber nicht zugestimmt, da es für ihn kein Karrieresprung gewesen wäre, von seiner Position als Produktionsmeister in die Montageplanung zu gehen. Vom Aufgabenbereich sei es vielleicht ungefähr gleichwertig, ob man Meister oder Planer sei, aber als Meister habe man Personalverantwortung. Von der Verantwortung her würde er es ähnlich einstufen, unabhängig von der Disziplinarführung. Da Herr M keinen Planer-Job machen habe wollen, sondern ihn nur eine Gruppenleitung interessiert habe, und nachdem es auch im Plan gewesen sei, die Antragstellerin in Richtung „AA“-Koordinatorin weiterzuentwickeln, habe er das Thema intensiv mit seinem damaligen Vorgesetzten, Herrn DI H, diskutiert, dass man das, was die Antragstellerin mache, vielleicht splitten könnte, die Montageteile eventuell Herrn M geben und der Antragstellerin in der Gruppe die „AA“-Planung, Prototypenbau habe sie schon gehabt, und das Launch Management. Sie hätte nicht in Bereich „AA“ gehen sollen, Herr T, der Bereich „AA“-Verantwortliche, habe noch ein, zwei Jahre bis zur Pension gehabt. Die Idee sei gewesen, von vier Gruppenleitern auf fünf aufzustocken. Auf Vorhalt der Antragstellerin, wonach der erste Vorschlag gewesen sei, dass sie nur die „AA“-Planung mache und Herr M komplett ihre Gruppenleitung übernehme, gab Herr DI Dr. B an, dass er das nicht mehr so genau wisse. Er habe nie vorgehabt, ihr eine Gruppenleitung abzunehmen. Es wäre insofern eine Weiterentwicklung gewesen, als es nach der Pensionierung von Herrn T von der Gruppenleitung in die Bereichsleitung gegangen wäre. Vor dessen Pensionierung hätte die Antragstellerin das Launch Management, den Prototypenbau und die Gruppenleitung gemacht. Die Tätigkeit in dieser Kombination hätte karrieremäßig für die Antragstellerin keine Veränderung bedeutet.

Die Frage, wieso die Antragstellerin nicht Projektmanagerin bzw. Launch Managerin des Projekts Y geblieben sei, beantwortete Herr DI Dr. B dahingehend, dass er glaube, Herr Ing. C sei gekommen, weil die Antragstellerin im Krankenstand gewesen sei. Seines Wissens sei nicht schon früher angedacht gewesen, Herrn Ing. C als Launch Manager zu nehmen. Er könne auch nicht hundertprozentig beantworten, ob Herr Ing. C einmal interimsmäßig anfangen sollte. Zum Mail der Antragstellerin an Herrn DI H vom April 2010, in dem sie Bezug darauf genommen habe, dass ihr durch Herrn DI Dr. B mitgeteilt worden sei, dass sie in dieser Position nicht gewünscht sei, gab dieser an, dass er nie diesen Wunsch geäußert habe. Allerdings könne er jetzt nicht mehr widerlegen oder bestätigen, ob er ihr damals von Herrn DI H ausgerichtet habe, dass sich dieser jemand anderen als Launch Manager wünsche. Was er noch im Kopf habe, sei, dass er das eigentlich nicht vorgehabt habe, sonst hätte er ihr im MitarbeiterInnengespräch andere Ziele gegeben. Ob Herr DI H schon länger die Verschiebung der Zuständigkeit auf Herrn Ing. C geplant habe, und der Antragstellerin deshalb keine Mitarbeiter/innen zugestehen habe wollen, könne er nicht sagen.

Er habe das Berichtswesen, dass der Launch Manager an ihn berichte, bereits so übernommen. Für ihn sei dies nicht außergewöhnlich gewesen. Auch Herr Ing. K habe an ihn berichtet. Bei Herrn DI E, dem Launch Manager „Produkt V“ der ebenfalls ein Riesenprojekt habe, sei die Berichtslinie offensichtlich eine andere gewesen. Er denke, es hänge davon ab, wie groß die Projekte bzw. Aktivitäten im Launch Management seien. Das Projekt Y sei dann offensichtlich groß genug gewesen, dass man Herrn Ing. C auch wieder direkt bei Herrn DI H angeordnet habe. Die Projektleitung für das Y Projekt sei vom Umfang und der Größe her nicht vergleichbar mit anderen Projekten, die Launch Manager normalerweise betreuen. Zur Frage, ob Launch Manager und Projektleiter dasselbe sei, hielt Herr DI Dr. B fest, dass er nun seit drei Jahren in einem Geschäft sei, wo es wirklich Projektleiter gebe. In dieser ausgeprägten Form habe es die seiner Meinung nach bei der Antragsgegnerin nicht gegeben. Launch Manager sei eigentlich ein Projektleiter gewesen. Eine richtige Projektleitung in der Funktion habe es nicht gegeben.

Hinsichtlich der Phasen im Launch Management würde er nicht unterscheiden, dass es vorher und nachher mehr oder weniger Kommunikation gebe. Am Anfang mache man Vorbereitungsarbeiten, man versuche, sich auf das Projekt einzustellen und vielleicht auch vorzubereiten. Da müsse man abwarten, bis die Genehmigung da sei, bis einmal Geld da sei und das Projekt auch anfange. Wenn es dann wirklich in die Entwicklung gehe, denke er, werde die Aufgabe für den Launch Manager schwieriger, weil auch der Launch Manager eine gewisse Teilverantwortung dafür habe, ob das Projekt aufgesetzt bzw. durchgeführt werden könne.

Befragt zur Arbeitsleistung der Antragstellerin, gab Herr DI Dr. B an, dass er grundsätzlich zufrieden gewesen sei. Dass niemand mit ihr zusammenarbeiten möchte, habe er so nicht behauptet. Als Herr S gekündigt habe, habe es primär andere Gründe gegeben, die zu seiner Kündigung geführt haben, aber sein letzter Punkt sei auch der gewesen, dass er mit der Antragstellerin nicht zusammenarbeiten habe wollen.

Kommunikationsprobleme zwischen der Auskunftsperson und der Antragstellerin habe es nicht gegeben. Es sei ihm auch nicht aufgefallen, dass Herr DI H mit weiblichen Mitarbeiterinnen mehr Probleme in der Kommunikation gehabt hätte als mit männlichen Mitarbeitern.

Herr DI (FH) D gab an, im Oktober 2007 im Unternehmen angefangen zu haben. Im Oktober 2010 habe er die Gruppenleiterfunktion der Antragstellerin übernommen. Der Bereich, den er übernommen habe, sei nicht der gleiche gewesen wie jener, den die Antragstellerin vorher gemacht habe. Als er eingestiegen sei, habe sich die Organisation schon geändert. Prototypenfertigung und Launch Management seien nicht an ihn gegangen. Er sei mittlerweile im … und habe Prototypen, Launch Management und Gruppenleitung. Beim Launch Management komme es darauf an, welche Projekte es seien. Kleine Änderungen bedürften irgendetwas zwischen ein und zehn Stunden. Wenn größere Projekte oder Produktänderungen erforderlich seien, könne es mehr werden. Es komme darauf an, ob sich in allen Bereichen des Produkts etwas ändere oder nur ein Teil des Produkts.

Als er die Funktion übernommen habe, sei er mit der Gruppenleitung voll ausgelastet gewesen. Zur Frage, ob er eine gleichwertige Tätigkeit wie seine Vorgängerin gehabt habe, gab Herr DI (FH) D an, dass er dies nur schwer beurteilen könne, weil er nicht wisse, wie intensiv die Vorbereitungen gewesen seien, da er erst im Herbst eingestiegen sei. Aus eigener Erfahrung könne er sagen, auch in der Vorbereitungszeit sei es als Launch Manager sehr intensiv. Er verbringe jetzt sicher 20 Stunden in der Woche mit Launch Management. In der Vorbereitungszeit sei das Launch Management von den eigenen Arbeitsinhalten – nicht jedoch von den bereichsübergreifenden Tätigkeiten – das Intensivere, in der Umsetzung dann die Gruppenleiterfunktion. Das Team der Antragstellerin sei damals relativ klein gewesen. Je kleiner das Team bei einem Projekt, umso mehr Aufgaben habe der Gruppenleiter abzudecken. Er denke, dass die Antragstellerin damals sehr tief im Detail drinnen gewesen sei, weil es das Team nicht anders zugelassen habe.

Zu seiner Umstufung in die Beschäftigungsgruppe „I“ nach zwei Monaten und zu Bewertungsgesprächen mit dem Vorgesetzten hielt die befragte Auskunftsperson fest, dass er und Herr DI Dr. B einmal am Tag, jedoch zumindest mehrmals pro Woche sehr intensive Gespräche über den Projektfortschritt einerseits und seine Führungsqualitäten andererseits geführt haben. Er sei vorher im Qualitätsmanagement gewesen und habe dort ein kleines Team geleitet. Als Gruppenleiter in der Planung sei die Verantwortlichkeit schon deutlich höher und man habe ein Millionenbudget zu verantworten. Deswegen sei für ihn eine geänderte Einstufung eigentlich Voraussetzung gewesen. Er denke schon, dass es ein strukturiertes Bewertungsgespräch mit einem umfangreichen Formular gegeben habe.

Herr Ing. C habe Teile der Gruppenleitung übernommen, sei aber hauptsächlich Launch Manager gewesen. Die Tätigkeit, die die Antragstellerin ausgeübt habe, sei nicht ganz vergleichbar mit jener Herrn Ing. C’s, weil der Launch

Manager oder Projektleiter – die Antragsgegnerin vereine den Launch und Projekt Manager immer in einem – in der damaligen Funktion alle Bereiche im Unternehmen koordinieren habe müssen. Wenn das Projekt umgesetzt werde, sei das deutlich umfangreicher als in der regulären Phase, wenn keine Projekte anstehen, oder in der Vorbereitungsphase. Man habe auch mit vielen Abteilungen zu koordinieren, aber nicht so intensiv. Der Unterschied sei, dass es zu dem Zeitpunkt, als er gekommen sei, schon um die Umsetzung gegangen sei. Als Launch Manager in der Vorbereitungsphase sitze man sehr viel in Telefonkonferenzen und koordiniere vom Schreibtisch aus. In der Umsetzungsphase verlagere sich dann das Geschäft ein bisschen auf das Tracking und das Operative. Er wüsste jedoch nicht, dass dies mit einer Gehaltserhöhung verbunden sei.

Er habe als Gruppenleiter an Herrn DI Dr. B berichtet, Herr Ing. C sei mit diesem auf einer Ebene in der Hierarchie gestanden.

Die Berichtspflicht des Launch Managers an den Abteilungsleiter sei untypisch, es habe sich jedoch nicht geändert. Er verstehe, dass die Antragstellerin mit der damaligen Organisationsstruktur unzufrieden gewesen ist. Genauso sei er es heute auch.

Herr DI E gab an, dass Herr Ing. C als Launch Manager „mit Sicherheit eine gleichwertige Aufgabe“ wie die Antragstellerin ausgeübt habe. Sie sei ja auch Launch Managerin gewesen und habe das gleiche Projekt gestartet und das Team gegründet.

Normalerweise sollte der Launch Manager direkt an den Generaldirektor berichten, also auf Level 2 sein. Er sei in der Hierarchie aber auf Level 3 gewesen. Mit der Antragstellerin sei er dann auf Level 4 gerückt. Warum sich die Hierarchiestufe gerade bei der Antragstellerin auf Level 4 geändert habe, könne er nicht sagen. Sie hätten damals einmal kurz darüber geredet, weil sie sich beide gewundert haben.

Auch hinsichtlich des Vorgängers der Antragstellerin im Launch Management, Herrn L, bestätigte die befragte Auskunftsperson, dass dessen Tätigkeit mit jener der Antragstellerin gleichwertig gewesen sei. Launch Management sei Launch Management. Von der Arbeitsauslastung gebe es Unterschiede, die Funktion als solche sei aber vollkommen ident. Die dennoch bestehenden Lohnunterschiede habe er nie verstanden. Das System sei für den Betroffenen völlig intransparent. Sein Launch Team sei z.B. neu gegründet worden. Er habe sich seine Mitarbeiter nicht aussuchen dürfen, so wie das der ...-Prozess vorsehe. Auch bei mehrmaligem Anklopfen habe es keine Aussprache bzw. keinen Konsens gegeben.

Die Gehaltsunterschiede der Antragstellerin zu Herrn L und Herrn Ing. C habe er nicht nachvollziehen können.

Zu seiner eigenen Gehaltsentwicklung führte Herr DI E aus, dass er als Launch Manager mit 4.300,- Euro begonnen habe und es bis zum Tag seines Abgangs durch jährliches Anklopfen ca. 6.050,- Euro geworden seien.

Aus seiner Sicht hätten Frauen bei manchen Vorgesetzten keinen großen Stellenwert gehabt. Davon könnte auch die Antragstellerin betroffen gewesen sein. Er führte als Beispiel dafür Herrn Ing. C an.

Gefragt, ob es aufgrund der Branche für Frauen schwieriger sei, nannte Herr DI E seine Projektassistentin, bei der ihm aufgefallen sei, dass sie als Frau schlechter behandelt worden sei als ein Mann.

Auch zur Kommunikation von Herrn DI H mit Frauen verwies Herr DI E auf seine Praktikantin. Er könne sich nicht an den genauen Wortlaut erinnern, aber Herr DI H sei sehr unfreundlich zu ihr gewesen. Sie habe sich nach dem Gespräch mit diesem, in dem es um die Verlängerung ihres Vertrages gegangen sei, bei ihm beschwert und gesagt, es sei absolut nicht in Ordnung, wie Herr DI H mit ihr gesprochen habe, und für sie sei „ganz klar“ die Tatsache, dass sie eine Frau sei, dafür ausschlaggebend gewesen. Aufgrund dieser Situation sei ihm auch plausibel erschienen, was die Antragstellerin ihm über ungerechte Behandlung durch DI H berichtet habe.

Zu ihm sei Herr DI H hingegen immer extrem freundlich gewesen. Er habe ihn nicht übergangen oder nicht mit ihm gesprochen. Allgemein sei es ein sehr negativer Usus, einer von ganz oben kommt und sagt, so sei es zu machen und dann drehe sich die ganze Maschinerie. Er sei selbst relativ weit oben gewesen und habe das dann miterlebt. Das sei einer der Gründe, warum er dann gegangen sei.

Herr DI H habe auch mit Herrn DI E’s Mitarbeitern Absprachen getroffen, aber diesen habe er dann – im Gegensatz zur Antragstellerin – wenigstens informiert, etwa durch ein einzeiliges Mail. Das habe ihm gereicht und sei ihm nicht negativ aufgefallen.

Als sein Produktionsleiter weggegangen sei, habe er mehr Unterstützung bekommen. Warum das bei der Antragstellerin nicht geklappt habe, wisse er nicht, denn vom Volumen sei ihr Projekt auch von dieser Größe gewesen. Für das Projekt Y sei das Team der Antragstellerin zu klein gewesen. Davor, so denke er, sei es ohne Zusatzbesetzung zu machen gewesen. Es sei ihm aufgefallen, dass die Antragstellerin niemanden bekommen konnte, wogegen dies nach der Übergabe des Projekts dann gegangen sei.

Herr Ing. C führte aus, dass die Antragstellerin Gruppenleiterin im Bereich Manufacturing Engineering gewesen sei und das Launch Management inne gehabt habe. Er sei bis Mai 2010 Fertigungsleiter im Bereich W gewesen und habe dort 200 Mitarbeiter gehabt. Er würde diese Tätigkeiten nicht als gleichwertig einstufen. Mit Mai 2010 habe er den Fertigungsbereich aufgegeben und das Launch Management und das Projektmanagement für das „Produkt Y" übernommen. Davor, in den Jahren 2000 bis 2004, habe die Antragsgegnerin ... installiert und da sei er Launch Manager und Leiter des Manufacturing Engineering-Bereiches gewesen. Das sei damals ein Projekt mit der Größe von ca. ... Mio. Euro gewesen. Weil die Antragstellerin zu dem Zeitpunkt ausgefallen sei, habe man gesagt, man suche einen Ersatz, und sei auf ihn gekommen. Die genauen Beweggründe wisse er nicht. An dem Tag, als das offizielle Kick-off ... gewesen sei, habe man ihn offiziell darüber informiert. Das sei der 26. 3. 2010 gewesen.

Zum Launch Management erläuterte Herr Ing. C, dass der Launch Manager ein Mitspieler in einem Team und die Aufgabe des Launch Managers über das Jahr verteilt ein wenig unterschiedlich sei. Gebe es viele Änderungen, sei er etwas mehr involviert, gebe es wenige Änderungen, sei wenig zu tun. In der Projektabwicklungsphase, d.h. dann, wenn das Projekt tatsächlich am Standort installiert werde, steige der Aufwand. Das sei zu dem Zeitpunkt noch nicht gegeben gewesen. Es seien die Vorbereitungen gemacht worden. Der Beitrag des lokalen Launch Managers in der Phase sei gering. Er steige und nehme zu, wenn das Projekt am Standort installiert werde. Dann komme mehr, weil es da darum gehe, dass man die Werke koordiniere. Das sei dann die Aufgabe des Projektmanagers und gleichzeitig des Launch Managers. Als Launch Manager, weil nur ein Mitglied im Team die Informationen empfange und entsprechend wieder intern weiter kommuniziere. Das Projektmanagement sei, alle Details abzuwickeln: wann komme eine Maschine rein, wie werde umgestellt, wann werde was gemacht. Deswegen könne er die Tätigkeiten der Antragstellerin nicht mit seiner ab Mai 2010 vergleichen, weil die Aufgabe, welche die Antragstellerin vorher gemacht habe, ausschließlich ein Teil davon gewesen sei, nämlich der des Launch Managers. Es sei daher nicht gleichwertig. Projektmanagement und Launch Management gemeinsam sei etwas anderes als nur Launch Management. Den Mehrwert seiner Leistung ab Mai habe somit die Projektleitung ausgemacht. Für die Antragstellerin wäre das zeitlich nicht möglich gewesen, zusätzlich die Projektleitung zu machen, da sie damals Gruppenleiterin dieses Manufacturing Engineering Teams gewesen sei und gleichzeitig das Launch Management gemacht habe. Man könne nicht ein Team organisieren, das Launch Management machen und gleichzeitig das Projektmanagement. Er tue sich schwer zu gewichten, ob es dann, wenn er das, was die Antragstellerin alles gemacht habe, dazu zähle, gleichwertig sei. Er habe ab Mai nicht den gesamten Tätigkeitsbereich der Antragstellerin übernommen, den Rest habe Herr DI D übernommen.

Zum Vorbringen, dass Herr DI (FH) D, als er auch einen Bereich von der Antragstellerin übernommen habe, sofort drei Mitarbeiter bekommen habe, die sie vorher nicht gehabt habe, gab Herr Ing. C an, dass er nachvollziehen könne, dass sie das sage. Auf der anderen Seite wisse er, als ihm das Projekt vorgestellt worden sei, sei eine Organisation skizziert worden. Da seien zusätzliche Mitarbeiter drinnen gewesen. Die seien nicht für die Antragstellerin als Launch Manager gedacht gewesen, sondern um die ME Gruppe zu verstärken. In seiner Verantwortung habe er einen Mitarbeiter zusätzlich gehabt, der habe aber das komplette Prototypen-Business gemanagt. Die anderen seien in die Manufacturing Engineering gekommen. Er könne nicht beantworten, wieso es erst bei Herrn DI (FH) D geklappt habe. Das Projekt sei genehmigt und dann sei über die Projektorganisation diskutiert worden. Er könne sich erinnern, dass er damals mit seinem Counterpart in ..., dem Manager der zentralen Manufacturing Engineering Organisation, abgestimmt habe, dass der head count gerechtfertigt sei, und damit seien sie dann weitergegangen und haben die Erlaubnis gekriegt, head count aufzunehmen. Er könne sich nicht mehr erinnern, in welchem Monat das gewesen sei, aber sie haben vorher dafür die Genehmigung einzuholen gehabt. Im Februar wäre das noch nicht möglich gewesen, weil das Projekt noch nicht genehmigt gewesen sei.

Zur Berichtsebene hielt Herr Ing. C fest, dass alle Launch Manager gegenwärtig an ihn berichteten. Er habe damals als Projektmanager und Launch Manager an Herrn DI H berichtet. Das Projekt hätte auch funktioniert, wenn er an Herrn DI Dr. B berichten hätte müssen. Er könne nicht nachvollziehen, was die Antragstellerin meine, denn in seinen

Funktionen habe er nie an den Abteilungsleiter oder Hauptabteilungsleiter berichtet, sondern eine Ebene darunter. Es mag sein, dass die Antragstellerin die erste gewesen sei, die nicht mehr an den Abteilungsleiter berichtet habe, aber er traue sich fast 100-prozentig zu sagen, dass das keine persönliche Schikane ihr gegenüber gewesen sei.

Als er ihr Vorgesetzter gewesen sei, habe es keine Beschwerden oder Probleme in der Zusammenarbeit gegeben.

Frau DIin F gab an, von 2000 bis 2008 bei der Antragsgegnerintätig gewesen zu sein. Sie habe im selben Werk wie die Antragstellerin gearbeitet, allerdings seien sie nie unmittelbare Kolleginnen gewesen.

Im Jahr 2008 sei Herr DI H ihr administrativer Vorgesetzter im Werk ... gewesen. Sie sei in der Zusammenarbeit von ihm immer korrekt behandelt worden. Angesprochen auf etwaige Kommunikationsprobleme führte die befragte Auskunftsperson aus, dass sie sich von der Firma getrennt habe, nachdem sie von einer externen Firma angesprochen und für Geld bei X ausgekauft worden sei. Im Vorfeld habe es folgende Diskussion gegeben: Ihr sei eine Auswahl von potenziell weiterführenden Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin vorgelegt worden, mit der Bitte von Herrn DI H, sie möge jene Tätigkeiten ankreuzen, welche für sie interessant wären. Sie habe es nicht sehr selektiv angekreuzt, sondern mehrere Tätigkeiten angegeben, u.a. auch Meister in der Produktionslinie,

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