jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2019/9/10 GBK I/795/17

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.09.2019

Norm

§3 Z2 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

Text

Bundeskanzleramt

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 10. September 2019 über den am 20. Oktober 2017 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für 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. 40/2017; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch 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/795/17, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß§ 3 Z 2 GlBG durch X diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei 20XX zunächst als ... (Fachbereich XY) bei der Antragsgegnerin angestellt worden. 20XX seien die Karriereschritte "...", "Hochschulassistent" und "..." abgeschafft worden. Seitdem führe die Antragsgegnerin alle MitarbeiterInnen als "wissenschaftliche MitarbeiterInnen". Für die Fachhochschulen sei kein Kollektivvertrag anwendbar. Im Dienstvertrag der Antragstellerin habe sich ursprünglich ein Passus befunden, der besage, dass ihr

Dienstvertrag am Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe orientiert sei. Im Juli 20XX sei dieser Passus durch eine Betriebsvereinbarung aus allen Dienstverträgen entfernt worden. Zusätzlich sei mit der Änderungsvereinbarung zum Dienstvertrag eine Betriebsvereinbarung einhergegangen, welche seit Jänner 20XX eine jährliche Indexanpassung vorsehe. Für diese Bereinigung habe sich der Betriebsrat der Antragsgegnerin eingesetzt, damit alle MitarbeiterInnen eine jährliche Indexanpassung der Gehälter bekämen, denn bis 2012 habe es Dienstverträge mit unterschiedlichen Inhalten gegeben. Die Lehrleistunsvereinbarung sei in den neuen Verträgen sehr unterschiedlich gestaltet. Es gebe Verträge, in denen die Lehrleistung mit 60 % oder sogar 80 % angeführt werde. Die tatsächliche Lehrleistung könne jedoch von der vertraglichen Vereinbarung abweichen, da die Aufteilung zwischen Lehr- und Forschungsanteil auch einem Weisungsrecht des/der Vorgesetzten unterliege. Nach der Geburt ihres ersten Kindes habe sich die Antragstellerin von 20XX bis 20XX in Karenz befunden.

Nach ihrer Rückkehr habe sie 8h/Woche in Elternteilzeit gearbeitet. 20XX sei sie nach der Geburt ihres zweiten Kindes erneut in Karenz gegangen und 20XX zurückgekehrt. Seither sei sie 10 h/Woche in Elternteilzeit beschäftigt. Während der Karenzzeiten habe sie Bachelor- und Masterarbeiten betreut und Lehrtätigkeiten auf Honorarbasis übernommen.

Zusätzlich habe sie während ihrer Karenzzeiten einen “MBA in …” sowie eine Ausbildung zur …-Trainerin (…) in Kanada absolviert.

Die Antragstellerin sei seit März 20XX im Bereich “XY” als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Bereits als … habe die Antragstellerin fachspezifische Lehrtätigkeiten (inkl. Prüfungstätigkeit) im Bereich … und -… sowie die wissenschaftliche Betreuung und Benotung von Diplomarbeiten, Bachelor- und Masterarbeiten der Studierenden und die Durchführung der entsprechenden Begleitseminare übernommen. Später sei die Lehrtätigkeit in den Bereichen … (Praxisprojekt) sowie in den Bereichen Nachhaltigkeit in der W im Masterstudiengang hinzugekommen. Ebenso habe sie als Fachprüferin im Diplomstudiengang für die Diplomprüfung XY sowie als zweite Fachprüferin im Masterstudiengang Spezialisierung XY fungiert. Neben dieser Tätigkeit kämen die laufenden fachspezifischen Prüfungen sowie die Begutachtung bei kommissionellen Prüfungen hinzu.

Als Forschungstätigkeit sei die Publikation“…” aus dem Jahr 20XX (… (Hrsg.) (20XX): …,…, …, S. 193 - S. 254) hervorzuheben und auchdie Publikation des Papers “…“ im Jahr 20XX an der TU … im Journal für …, Heft …”sei zu nennen.

Im Laufe der Jahre habe die Antragstellerin ihre …spezifische Expertise umfangreich erweitert. Wie angeführt lägen derzeit die Hauptschwerpunkte ihrer Tätigkeit (Elternteilzeit für 10h/Woche) in der wissenschaftlichen Betreuung und Benotung von Bachelor- und Masterarbeiten der Studierenden und in der Leitung der entsprechenden Begleitseminare. Diesen Aufgabenbereich betreue sie, seitdem sie aus der zweiten Karenz zurückgekommen sei. Seit Juni 20XX sei noch ein weiterer Arbeitsschwerpunkt hinzugekommen. Die Antragstellerin sei nun auch für die Qualitätssicherung und Einhaltung der Qualitätsvorgaben bei den wissenschaftlichen Arbeiten aus dem Fachbereich XY verantwortlich. Hier arbeite sie eng mit den LektorInnen des Fachbereiches zusammen, die die wissenschaftlichen Arbeiten betreuen würden. Dazu übe sie folgende Lehrleistung aus: Lehrveranstaltungen im Bachelor-Studiengang “…” und “Begleitseminare zur Bachelorarbeit” sowie im Master-Studiengang “Masterarbeitsseminar XY”.

Im Fachbereich XY gebe es derzeit drei MitarbeiterInnen. Der Fachbereichsleiter, B, sei seit 20XX bei der Antragsgegnerin tätig und arbeite im Ausmaß von 20h/Woche. Außerdem gebe es einen männlichen Kollegen, C, der 40h/Woche arbeite sowie eine weibliche Kollegin, …, die sich derzeit im Mutterschutz befinde. C sei wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Antragsgegnerin. Nach seiner wirtschaftlichen Basisausbildung bei der Antragsgegnerin (Bachelor-Studium “…”) habe er sein Masterstudium “Master of Science in …” an der International … School an der Universität … im Mai 20XX absolviert. Im Anschluss an die universitäre Ausbildung habe er einschlägige Erfahrung in der … GmbH, einem Tochterunternehmen der …, gesammelt. Während seines Bachelor-Studiums habe er sein Pflichtpraktikum bei der … in … absolviert, wo die Antragstellerin bis März 20XX selbst tätig gewesen sei und hier als seine Betreuerin im Unternehmen fungiert habe.

Die Antragstellerin habe bereits im November/Dezember 20XX bemerkt, dass die Voraussetzungen für Gehaltserhöhungen bei der Antragsgegnerin sehr intransparent seien. Die damalige Fachbereichsleiterin, D, habe bei der Geschäftsführung sowohl für die Antragstellerin als auch für ihren männlichen Kollegen, E, der seit September 20XX bei der Antragsgegnerin tätig gewesen sei, eine Gehaltserhöhung beantragt. Ihrem Kollegen sei die Gehaltserhöhung genehmigt worden. Die Antragstellerin sei damals mit den Worten “man müsste sich das noch

anschauen" und "sie solle noch ein wenig abwarten" vertröstet worden. E habe im Laufe seiner Tätigkeit bei der Antragsgegnerin immer wieder Gehaltserhöhungen bekommen. Die letzte Erhöhung sei mit der Beförderung zum Fachbereichsleiterstellvertreter im September 20XX einhergegangen. E habe die Antragsgegnerin im April 20XX als Mitarbeiter verlassen.

Die Antragstellerin habe in der gesamten Dienstzeit nie eine Gehaltserhöhung erhalten.

Die Grundlage für ihren Antrag um Gehaltserhöhung sei zunächst die Veränderung der Arbeitsschwerpunkte gewesen, da sie Tätigkeiten übernommen gehabt hätte, die in anderen Bereichen von der Fachbereichsleitung ausgeführt worden wären. Diese Tätigkeiten habe sie sich mit E, der eine Gehaltserhöhung erhalten habe, geteilt. Die Antragstellerin habe ihre Lehrleistung jedes Jahr übertroffen und diese sei bis nahezu 90 % angestiegen. Im Zuge der Vereinbarung der Modalitäten der ersten Karenz bzw. der Elternteilzeitvereinbarungen habe es Gespräche auch über das Gehalt mit dem Personalchef, F, gegeben. Weitere Grundlagen für eine Gehaltserhöhung seien Weiterbildungen, der absolvierte MBA und ihre Forschungsleistung und Publikationen während der Karenzzeit gewesen.

Gespräche darüber habe es 20XX im Beisein der Betriebsrätin … und 20XX im Beisein der damaligen Fachbereichsleitung, G, gegeben. Nach den Gesprächen mit G sei ihr von F mitgeteilt woren, dass die Antragstellerin zuerst die Arbeitszeit im Wintersemester 20XX/20XX auf 20h/Woche heraufsetzen sollte. F habe G mitgeteilt, dass die Antragstellerin keine Gehaltserhöhung bekommen würde, weil sie nur einen Tag die Woche arbeiten würde. Erst nach einer Stundenerhöhung würde er Gespräche über das Gehalt mit … (Geschäftsführerin bis 20XX) führen, wo entschieden werden würde, ob sie eine Gehaltserhöhung bekäme. Die Antragstellerin habe die Dienstvertragsänderung auf 20h/Woche nicht unterzeichnet und auch keine Gehaltserhöhung erhalten.

Bei der Antragsgegnerin sei es seit 20XX üblich, dass die Fakultätsleitung Gehaltsvorschläge an den Personalchef übermittle. Der Antrag, ob ein/e bestimmte/r MitarbeiterIn eine Gehaltserhöhung bekomme, werde vom direkten Vorgesetzten (Fachbereichsleiter; in diesem Fall B) an die zuständige Fakultätsleitung (in diesem Fall; Fakultätsleitung …, H) gestellt. Gehaltsvorschläge überprüfe die Fakultätsleitung und diese stelle dann den Antrag an die Personalabteilung (in diesem Fall an F). Das nunmehrige Aufgabenfeld der Antragstellerin umfasse deutlich mehr Verantwortung als bei ihrer Einstellung 20XX. Sie verrichte Tätigkeiten, die in anderen Bereichen Fachbereichsstellvertreter bzw. Fachbereichsleiter übernehmen würden. Zusätzlich seien die Qualitätsansprüche und Qualitätskontrollen der Antragsgegnerin anspruchsvoller geworden und diese müssten in jedem Fachbereich auch ausgeführt werden. Aufgrund ihrer speziellen Weiterbildung obliege dies der Antragstellerin. Auch hier habe sie als Grundlage für eine Gehaltserhöhung ihre Forschungsleistung und Publikationen während der Karenzzeit vorgebracht. Der Fachbereichsleiter, B, habe daher im Juni 20XX mit der Antragstellerin vereinbart, dass er einen Antrag an die Fakultätsleitung, H, stellen werde. Er habe dabei auf ihre hervorragende Expertise und Schlüsselfunktion im Team für den Bereich "Wissenschaftliches Arbeiten" und die Betreuung von Abschlussarbeiten hingewiesen, da seiner Meinung nach die Betreuung von Abschlussarbeiten und die notwendige Qualitätskontrolle als Kerntätigkeit des Fachbereiches XY zu sehen wäre. Darauf weise auch eine interne Organisationsanweisung der Geschäftsleitung vom 1. September 20XX hin, die laute: „Grundsätzlich gilt, dass die Betreuungsleistung für wissenschaftliche Arbeiten einen Kernbereich der Tätigkeit eines jeden wissenschaftlichen Mitarbeiters der FH… darstellt. Aus diesem Grund zählt die Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten auch zum Jahresworkload/Lehre im Zuge von Leistungsvereinbarungen".

Die Antragstellerin habe erfahren, dass H vom Personalchef, F, die Auskunft erhalten hätte, dass die Antragstellerin derzeit keine Gehaltserhöhung bekäme, „weil sie gerade aus der Karenz kommt".F hätte festgehalten, dass "der Wiedereinstieg nicht mit einer Gehaltserhöhung verbunden sein kann, nicht einmal, wenn sich das Aufgabengebiet verändert hat". B habe ihr mitgeteilt, dass F gesagt hätte, die Antragstellerin„solle zuerst die Lehre im Herbst machen, dann würde man weitersehen". Weitere Möglichkeiten einer Gehaltserhöhung, z.B. durch etwaige Zulagen, seien nicht erörtert worden. Wie bereits erwähnt, habe die Antragstellerin während der Karenzzeiten zusätzliche Ausbildungen absolviert: Zur Ausbildung zur …-Trainerin (…) in … während ihrer zweiten Karenz habe die Antragstellerin eine einmaligen Prämie von EUR 800– dies entspreche etwa 10 % der Ausbildungskosten – von der Antragsgegnerin erhalten. Dazu sei es folgendermaßen gekommen: Die Antragstellerin habe im Zuge ihres Wiedereinstieges nach der Karenz dem HR-Manager der Antragsgegnerin, von der absolvierten Ausbildung zur …-Trainerin berichtet. H habe die Prämie als eine Art "Kompensation" für die Nichtberücksichtigung bei der Gehaltserhöhung mit dem Personalchef verhandeln können.

Bei einem Vergleich des Gehalts der Antragstellerin mit dem ihres männlichen Kollegen im Dezember 20XX habe sich ein eklatanter Unterschied gezeigt. Sie verdiene auf 40h aufgerechnet EUR 2.744 brutto. C, der ebenfalls im Bereich XY arbeite, verdiene demgegenüber für 40h EUR 3.864 brutto. Er sei jünger als die Antragstellerin und habe deutlich weniger Dienstjahre. Er habe seinen Bachelor 20XX bei der Antragsgegnerin als Student der Antragstellerin abgeschlossen. Sie beide hätten 20XX zeitgleich für zwei Monate bei der … gearbeitet.

Es sei bei der Antragsgegnerin zudem Usus gewesen, mit anderen MitarbeiterInnen nicht über das Gehalt zu sprechen, da dies seitens der Geschäftsführung nicht erwünscht gewesen wäre. Seitens des Personalchefs der Antragsgegnerin sei im Zuge dessen, dass sie in Karenz gegangen sei, folgende Aussage gefallen: "Die Gehälter sind jetzt eingefroren." Die Antragstellerin habe den Eindruck, dass WiedereinsteigerInnen schlechter behandelt werden würden als andere. F habe ihr zudem mitgeteilt, dass sie "damals eben nicht so gut verhandelt habe", als es um ihr Gehalt gegangen sei.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 29. November 2017 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft beantrage auf Seite 1 des Antrags, es möge festgestellt werden, dass die Antragstellerin entgegen dem Gleichbehandlungsgebot aufgrund ihres Geschlechts im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert worden wäre. Die Antragsgegnerin habe bereits zu den Vorwürfen der Gleichbehandlungsanwaltschaft am 2. März 20XX eine umfassende Stellungnahme abgegeben und wolle nun im Hinblick auf die Ausführungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft näher auf die Punkte "Festsetzung des Gehalts" und "Gehaltssystem der FH…" eingehen.

1. Zur Festsetzung des Gehalts:

a. Zur Einstufung neuer MitarbeiterInnen:

Die Antragsgegnerin habe über die Jahre ein System der Einstufung neuer MitarbeiterInnen entwickelt, das in der gelebten Praxis dem Lohn- und Gehaltsniveau im südlichen … angepasst sei. So zahle die Antragsgegnerin bei wissenschaftlichem Personal ohne abgeschlossenes Doktorat zurzeit Einstiegsgehälter zwischen EUR 2.150,00 brutto und EUR 3.200,00 brutto – je nach für die Antragsgegnerin verwertbarer Berufserfahrung (in der Regel Lehrerfahrung) bzw. einzubringendem Netzwerk aus der jeweiligen Berufspraxis. Ein höheres Einstiegsgehalt zahle die Antragsgegnerin dann, wenn zusätzlich der Arbeitsmarkt der entsprechenden Branche "eng" sei, oder wenn sich die Aufgaben (z.B. Leitungsagenden) anders gestalten würden als bei sonst vergleichbaren Positionen. Gehaltserhöhungen würden auf Basis der angeführten Betriebsvereinbarung erfolgen. Darüber hinaus werde das Gehalt dann erhöht, wenn:

- ein/e Doktorat/Habilitation abgeschlossen werde
- sich der Lehranteil erhöhe
- Leitungsaufgaben übernommen werden würden
- mehrmals Drittmittel-finanzierte Proiekte eingebracht worden seien
- mehrmals außergewöhnliche Leistungen in Lehre oder Forschung erbracht worden seien und von Dritten national oder international gewürdigt worden seien
- überdurchschnittlich bewertete Leistungen über einen längeren Zeitraum erbracht worden seien.

Erhöhungen des monatlichen Bruttogehalts würden dann im Ausmaß von rund 3 % bis 6 % erfolgen. Dies passiere auf Antrag des Vorgesetzten mit entsprechender schriftlicher Begründung und werde im Zuge der jährlichen Planungsgespräche ("Leistungsvereinbarungen") und Mitarbeitergespräche behandelt.

b. Zur Einstufung der Antragstellerin:

Die Antragstellerin sei am 1. März 20XX als wissenschaftliche Mitarbeiterin des Fachbereichs "XY" mit 40 Wochenstunden und einem Lehrausmaß von 8 Semesterwochenstunden (damals Standard-Vertrag) beschäftigt worden. Ihr Einstiegsgehalt habe EUR 2.300,00 brutto betragen. Die Antragstellerin sei nach den der Antragsgegnerin vorliegenden Unterlagen vor ihrem Studium …angestellte und nach dem Abschluss ihres Studiums 15 Monate Assistentin der Geschäftsführung bei der … GmbH gewesen. Dies ergebe insgesamt ein breites "…-Allgemeinwissen",

das aber nicht die Schwerpunkte in diesem Fachbereich abdecke. Im Zeitraum von 1. Jänner 20XX bis 31. Dezember 20XX habe die Antragsgegnerin 15 wissenschaftliche MitarbeiterInnen (damals …) ohne abgeschlossenes Doktoratsstudium neu angestellt – davon 11 Mitarbeiterinnen und 4 Mitarbeiter. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt in diesem Zeitraum habe für wissenschaftliche MitarbeiterInnen EUR 2.111,00 brutto betragen. Insofern sei das Einstiegsgehalt der Antragstellerin mit EUR 2.300,00 brutto bereits zu diesem Zeitpunkt überdurchschnittlich gewesen. Warum sie, wie von der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeführt, "schlecht verhandelt" haben sollte, ließe sich – im Hinblick auf das durchschnittliche Einstiegsgehalt von EUR 2.111,00 brutto in diesem Zeitraum – nicht nachvollziehen.

Die Behauptungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Seite 11 ihres Antrags, wonach die Gehaltseinstufung vorwiegend durch Verhandlungsgeschick bestimmt wäre, werde mit aller Vehemenz bestritten. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führe in diesem Zusammenhang aus, dass C EUR 5.000,00 brutto beim Einstieg verlangt hätte. Tatsache sei es so gewesen, dass sich C damals um die Position des "Fachbereichsleiters XY" beworben hätte, bei der das Mindestgehalt mit EUR 4.000,00 brutto festgesetzt gewesen sei. Im Zuge des Bewerbungsgesprächs hätte er sein Wunschgehalt für die Position des Fachbereichsleiters mit EUR 5.000,00 brutto angeführt, C sei von der Antragsgegnerin aber für diese Position nicht in Betracht gezogen worden.

Aufgrund der damals schwierigen personellen Situation hätte die Antragsgegnerin die Möglichkeit gesehen, ihn als wissenschaftlichen Mitarbeiter einzustellen und ihn ggf. als Nachfolger von B (der als Fachbereichsleiter in diesem Ausschreibungsverfahren ausgewählt wurde) langsam aufzubauen, da er sich wissenschaftlich über die Dissertation an der TU … in eine für die Kompetenzentwicklung der Antragsgegnerin interessante Richtung entwickelt habe. Das Einstiegsgehalt von C habe zum 2. Jänner 2015 EUR 3.800,00 brutto betragen und begründe sich vorwiegend auf seiner wertvollen Expertise.

Darüber hinaus könne der auf Seite 7 von der Gleichbehandlungsanwaltschaft geäußerte Vorwurf der Differenzierung des Entgelts bei denselben inhaltlichen Tätigkeiten nicht nachvollzogen werden. Nach der Geburt ihres zweiten Kindes am … habe die Antragstellerin von … bis … [Anm: richtig… bis …] wieder Karenz in Anspruch genommen, um im Sommer … mit 10 Wochenstunden auf ihre Position im Fachbereich zurückzukehren. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führe in diesem Zusammenhang aus, dass im Dezember 20XX ein eklatanter Unterschied zu ihrem männlichen Kollegen C bestanden habe. Die Antragstellerin würde demnach auf 40 h aufgerechnet EUR 2.744,00 brutto verdienen während C demgegenüber EUR 3.864,00 brutto erhalte.

Selbst wenn C jünger als die Antragstellerin sei, so gebe es einen sachlichen Grund für eine unterschiedliche Bezahlung, die in dem für den Fachbereich wertvollen Expertenwissen von C liege:

C verfüge über eine Ausbildung sowohl auf nationaler (Fachhochschule …) als auch internationaler (…) Ebene und verfüge über fundierte Kenntnisse der nationalen und internationalen Z, der "Königsdisziplin" der W, die er durch genehmigte nebenberufliche Aktivitäten als …-Sachverständiger ständig vertiefen könne. Die Antragstellerin hingegen sei vor Abschluss ihres Studiums bei der Antragsgegnerin …angestellte (19XX-20XX), nach dem Abschluss ihres Studiums 15 Monate Assistentin der Geschäftsführung bei der … GmbH gewesen.

Die Ausbildung der Studierenden durch externe und interne LektorInnen sei stets daran orientiert, neueste Trends und Entwicklungen in der W zu erfassen, kritisch zu beleuchten und im erforderlichen Fall zu vermitteln. Eine (vermeintliche) 10 Jahre zurückliegende praktische Tätigkeit in der … garantiere einen solchen unmittelbaren Praxisbezug nicht. Daran würden auch ständige Besuche von Weiterbildungsveranstaltungen nichts ändern. Die obigen Ausführungen würden die zentralen Unterschiede in den Einsatzmöglichkeiten der Antragstellerin und C darstellen, die auch für die Differenzierung des Gehalts wesentlich seien.

c. Zur Gehaltsentwicklung:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft behaupte auf Seite 10 ihres Antrags, die Gehaltsentwicklung der Antragstellerin wäre im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen C und E ungleich verlaufen. Dem sei Folgendes entgegenzuhalten:

- C habe – wie bereits ausgeführt – als wissenschaftlicher Mitarbeiter bei der Antragsgegnerin ein Einstiegsgehalt von EUR 3.800,00 brutto zum 2. Jänner 20XX erhalten. Seit diesem Zeitpunkt habe es keinerlei Gehaltsentwicklung in Form von Gehaltserhöhungen gegeben. Die Antragsgegnerin passe lediglich sein Gehalt gem. der Betriebsvereinbarung jährlich an. Dementsprechend sei ein Vergleich in Bezug auf eine ungleiche Gehaltsentwicklung schlichtweg nicht möglich.

- E sei seit Beginn seiner Tätigkeit im September 20XX bis 20XX auf Basis seines Einstiegsgehalts in Höhe von EUR 2.100,00 brutto tätig gewesen. Die Antragstellerin behaupte, dass sie im Jahr 20XX, im Gegensatz zu E, bei einer von D vorgeschlagenen Gehaltserhöhung nicht berücksichtigt worden wäre. Der für die Gehaltserhöhungen erhebliche Faktor sei gewesen, dass E zentrale Koordinierungsaufgaben in Vertretung der damaligen Fachbereichsleiterin D ("Fachbereichsleiterstellvertreter") übernommen habe. Darüber hinaus habe E während seiner Tätigkeit seine Kompetenz als ...experte immer wieder unter Beweis gestellt und im Jahr 20XX und 20XX Forschungspreise für seine herausragenden Leistungen erhalten. Die fachliche Entwicklung sowie die von der Antragstellerin und E behandelten Arbeitsschwerpunkte seien nicht miteinander vergleichbar gewesen. E sei seit April 20XX nicht mehr bei der Antragsgegnerin beschäftigt.

d. Zur Kompetenz und Verantwortung der Antragstellerin:

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft behaupte auf Seite 6 ihres Antrags, dass das Tätigkeitsfeld der Antragstellerin mit 10 Wochenstunden nun deutlich mehr Verantwortung umfasst habe als bei ihrer Einstellung 20XX, und dass sie Tätigkeiten verrichte, die in anderen Bereichen von Leitungsfunktionen wahrgenommen werden würden. Allerdings sei aus den der Antragsgegnerin vorliegenden Unterlagen nicht ersichtlich, dass es in den vergangenen Jahren eine inhaltliche Entwicklung der Aufgaben hin zu mehr Verantwortung und/oder das Einbringen von fachspezifischem Wissen bei der Antragstellerin gegeben hätte. Die Antragstellerin sei für die Betreuung von Master- und Bachelorarbeiten und die dazugehörigen Lehrveranstaltungen und Begleitseminare (jedoch keine "Kernfächer" ..., ...) sowie für die dazugehörigen Aufgaben der Qualitätssicherung zuständig.

Naturgemäß hätten sich diese Aufgaben in den Jahren laufend verändert, der Fokus auf die Qualitätssicherung sei definitiv wesentlich höher als noch vor wenigen Jahren – das betreffe aber die gesamte FH ... und sei nicht auf den Tätigkeitsbereich der Antragstellerin beschränkt. Ebenso sei die Kompetenz in der Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten mittlerweile "Standard"-Anforderung an jede/n wissenschaftliche/n Mitarbeiterln der Antragsgegnerin. Erneuerungen in den Strukturen der Antragsgegnerin in den letzten 3 Jahren (neues QM-System, Prozessorientierung, Transparenz der Kompetenzen), verbunden mit einer FHStG-Novellierung und einem neuen Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz würden sicherlich auch dazu beibetragen. Das bedeute, dass sich der Umfang der Tätigkeiten nicht geändert habe, sondern es für alle in diesen Prozessen tätigen ArbeitnehmerInnen eine noch klarere Zuordnung von Aktivitäten der Qualitätssicherung gebe und diese gesondert in den Leistungsvereinbarungen auszuweisen seien. Die von der Gleichbehandlungsanwaltschaft pauschal angeführten Leitungsaufgaben seien für die Antragsgegnerin in keinster Weise nachvollziehbar, zumal die Gleichbehandlungsanwaltschaft auch nicht näher ausführe, um welche konkreten Tätigkeiten es sich dabei handle. Vielmehr sei die vorliegende Leistungsvereinbarung austauschbar mit denen wissenschaftlicher MitarbeiterInnen aus x-beliebigen Fachbereichen, es gehe überhaupt nicht hervor, ob es eine Entwicklung der Antragstellerin zu einer fachspezifischen Wissensträgerin für den Fachbereich "XY" gegeben habe.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führe auf den Seiten 8 und 9 ihres Antrags aus, dass die Antragstellerin bereits vor ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin über 10 Jahre Berufserfahrung im ...- und ...sektor mitgebracht habe. Dem sei entgegenzuhalten, dass von den 10 Berufsjahren nur 15 Monate bei der ... als scheinbar ...spezifische Berufsausübung zu werten seien. In diesen 15 Monaten sei sie als Assistentin der Geschäftsführung tätig gewesen. Die von der Antragstellerin selbst erstellte Auflistung der Tätigkeiten im Lebenslauf, den sie im Zuge ihrer Bewerbung vorgelegt habe, umfasse hauptsächlich Sekretariatsaufgaben. Die von der Antragstellerin in diesen wenigen Monaten gewonnene Expertise in der ...entwicklung oder in der ... sei daher äußerst gering.

Darüber hinaus führe die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf den Seiten 8 und 9 an, dass das ... Netzwerk der Antragstellerin für die Studierenden für Praktikumsplätze von Vorteil wäre. Dazu sei festzuhalten, dass die Akquise von Praktikumsplätzen und die Kontaktpflege der Praktikumsgeber nicht in der Verantwortung des Fachbereichs "XY" liege, sondern ein Prozess sei, der der Studiengangsleitung zugeordnet sei. Insofern lasse sich nicht nachvollziehen, welche Aufgaben der Antragstellerin in Bezug auf die Praktikumsplätze zufallen sollten.

Nach Einschätzung der Personalabteilung sei sich die Antragstellerin im Laufe der Zeit bewusst gewesen, dass sich die Weiterentwicklung des Fachbereichs in wissenschaftlicher Hinsicht schwer mit ihren eigenen Interessen und Kompetenzen in Einklang bringen lasse. Dazu würden die Tatsachen, dass die Antragstellerin mit ..., Abteilungsleiter

Studienadministration, gesprochen hätte, um über einen Wechsel in diese Abteilung zu sprechen, deren Aufgaben gar nichts mit einer … Fachkompetenz zu tun hätten, sowie die genehmigten Nebenbeschäftigungen der letzten Jahre passen.

2. Gehaltssystem der Antragsgegnerin:

Die Antragsgegnerin sei 19XX gegründet worden und sei in den Folgejahren, sowie der gesamte Sektor, sehr rasch gewachsen. In dieser Zeit seien auch unterschiedliche Vertragsformen und Gehaltsstrukturen entstanden, die seitdem gelebt werden würden – eine Entwicklung, die mangels gesetzlicher Regelungen (Mindestlohn, KV) de facto auch alle anderen Fachhochschulen Österreichs mehr oder weniger hinter sich hätten.

20XX seien, nachdem bis dahin nur eine Lohnverrechnung im Haus etabliert gewesen sei, die ersten Schritte zu Gründung und Aufbau einer Personalabteilung mit dem Ziel, entsprechende personalwirtschaftliche Prozesse zu etablieren, gesetzt worden. In den vergangenen Jahren seien daher u.a. folgende Projekte umgesetzt worden:

- Entwicklung von unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen auf Basis von Betriebsvereinbarungen;
- Entwicklung von Prozessen zur transparenteren Leistungssteuerung (Leistungsvereinbarungen);
- Professionalisierung aller HR-spezifischen Prozesse, v.a. in Bezug auf "Personalplanung" und "Personalauswahl";
- Evaluierung sämtlicher Einzelmaßnahmen zur Förderung der "work-family-balance", v.a. in Bezug auf individuelle, flexible Teilzeitregelungen, Verzicht auf Haushaltszugehörigkeit bei Pflegefreistellungen, etc.

Als Erfolge in dieser Zeit könne die Antragsgegnerin anführen:

- den 1. Platz als "… Unternehmen …" im Jahr 20XX;
- neuerlicher 1. Platz als "… Unternehmen …" im Jahr 20XX;
- die Zertifizierung als … Hochschule im … 20XX;
- die positive Bewertung der Erneuerung der Personalprozesse im Sinne der Nachvollziehbarkeit und Transparenz im Prüfbericht des … Landesrechnungshofs aus dem Jahr 20XX (http://www.…pdf).

Darüber hinaus habe sich die Antragsgegnerin in den in den nächsten Jahren – wie in den Zielen aus dem Strategieprozess "20XX" ersichtlich – dazu entschlossen, sich der Entwicklung eines umfassenden Kompetenzmanagementsystems zu widmen, auf dem dann aufbauend ein Karrieremodell und ein neues Gehaltsmodell mit dem Ziel entwickelt werden würde, ein mit der strategischen Gesamtentwicklung der Antragsgegnerin abgestimmtes, umfassendes Personalentwicklungssystem zu etablieren.

Der Vorwurf, die Antragsgegnerin hätte bei der Priorisierung der personalwirtschaftlichen Themen in den vergangenen Jahren die Etablierung eines Gehaltssystems nicht vorgereiht, sei unrichtig. In diesem Zusammenhang müsse man sich mit dem laufenden politischen Diskurs im Fachhochschul-/Universitätssektor beschäftigen, um zu verstehen, welche gemeinsamen Anstrengungen seit Jahren unternommen werden würden, um eine letztlich auch gehaltliche Gleichstellung mit den Universitäten zu erlangen. Einzelne, nicht abgestimmte Vorstöße zur Schaffung kollektivvertragsähnlicher Systeme, wie z.B. durch die FH …, würden dabei im Sektor stark kritisiert werden.

Der vorgelegte Einkommensbericht zeige auf den ersten Blick Ungleichgewichte in der Bezahlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf, und zwar in beide Richtungen:

- In den Funktionsgruppen "Studiengangsleitung" und "Bereichsleitung" würden Mitarbeiterinnen durchschnittlich mehr als ihre männlichen Kollegen verdienen.
- In den Funktionsgruppen "Verwaltung/Sonstige Mitarbeiter" bzw. "Verwaltung/Akademiker (…)" würden die Abteilungen "IT-Services" und "Haustechnik" eine maßgebliche Rolle für die Unterschiede spielen: in beiden Abteilungen seien ausschließlich höher qualifizierte männliche Mitarbeiter beschäftigt. Im Vergleich dazu würden in Abteilungen, die in diesen Funktionsgruppen dazuzählen (z.B. die Studienadministrationen, Sekretariate, …), marktübliche Gehälter zur Auszahlung gelangen.
- In der Funktionsgruppe "Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen", der auch die Antragstellerin zuzuordnen sei, sei der Unterschied geringer und bei den Vertragsarten "Angestellte" aus Sicht der Antragsgegnerin vernachlässigbar. Ein signifikanterer Unterschied in dieser Funktionsgruppe sei bei den Vertragsarten "…" und "…" zu finden: das sind

Vertragsarten, die zwischen 19XX und 20XX üblich gewesen seien und somit seit mehr als 10 Jahren nicht mehr ausgestellt werden würden. Hier sei die Antragsgegnerin bemüht, diese Verträge sukzessive in für die Antragsgegnerin aktuelle Vertragsformen überzuführen bzw. auslaufen zu lassen.

Abschließend wolle die Antragsgegnerin festhalten, dass die erhobenen Vorwürfe einer systemischen Benachteiligung oder Herabwürdigung, bewusst oder unbewusst, von MitarbeiterInnen der Antragsgegnerin im Sinne einer Diskriminierung jeder Grundlage entbehren würden.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 28. Mai und 25. Juni 2019 und von F (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 28. Mai 2019. Als weitere Auskunftspersonen wurden B, I und D am 28. Mai 2019 sowie H am 25. Juni 2019 und G am 10. September 2019 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin vom ..., das Schreiben der Antragsgegnerin vom ..., mit dem die Vorrückung zur „..." festgehalten wurde, die Betriebsvereinbarung über die jährliche Anpassung der Gehälter aus dem Jahr 20XX, die Dienstvertragsänderung vom ..., die Dienstvertragsänderung vom 6. Juni 20XX, das Schreiben über die Zuerkennung einer Prämie vom 9. Juni 20XX, die Leistungsvereinbarungen zwischen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin, die Stellungnahme der Antragsgegnerin an die GAW vom 2. März 2017, den (auszugsweise) vorgelegten Dienstvertrag von C, den Lebenslauf der Antragstellerin, die schriftliche Stellungnahme von F vom 23. Mai 2019, die Stellenbeschreibung der Antragstellerin vom 26. März 2018, die Stellenbeschreibung von C vom 2. Jänner 2015 und die schriftliche Stellungnahme von C vom 18. Juni 2019.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

2. bei der Festsetzung des Entgelts."

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 12 Abs. 12 eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstat-bestand im Sinne der § 3 GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung" der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis" geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit" auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit" herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/der Antragstellers/Antragstellerin sprechen als dagegen3 Dem/der Antragsgegner/in obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Gehaltsentwicklung der Antragstellerin sei verglichen mit ihren männlichen Kollegen E und C ungleich verlaufen und sie sei somit bei der Festsetzung des Entgelts aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin absolvierte einen FH-Diplomstudiengang mit Schwerpunkt XY, ... und .... Weiters schloss sie ein Masterstudium in ... mit den Studienschwerpunkten ... ab und absolvierte eine Ausbildung zur ...-Trainerin. Berufliche Erfahrung sammelte sie im ...-/...sektor und im ...bereich.

Sie ist seit 1. März 20XX bei der Antragsgegnerin angestellt.

Der Dienstvertrag vom ... regelte, dass die Antragstellerin als „..." in Lehre und Forschung im Fachbereich XY im Ausmaß von 40 Wochenstunden angestellt wird. Weiters wurde im Dienstvertrag das monatliche Gehalt mit EUR 2.300,00 (14 x p. a.) festgesetzt.

Mit Wirkung vom 1. ... 20XX rückte die Antragstellerin gemäß Karrieremodell für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in die Stufe „...“ vor.

Seit der Abschaffung der Karriereschritte „...“, „...“ und „...“ gibt es bei der Antragsgegnerin nur noch die Bezeichnung „wissenschaftliche/r MitarbeiterIn“.

In Leistungsvereinbarungen zwischen der Antragsggegnerin und der/dem jeweiligen wissenschaftlichen MitarbeiterIn wird pro Studienjahr geregelt, welche Leistungen die/der wissenschaftliche MitarbeiterIn zu erbringen hat.

In der Zeit von ... bis ... befand sich die Antragstellerin nach der Geburt ihres ersten Sohnes am ... in Karenz. Nach ihrer Rückkehr arbeitete sie 8 Stunden/Woche in Elternteilzeit.

Mit der Dienstvertragsänderung/Änderungsvereinbarung vom 4. Juli 20XX, die rückwirkend zum 1. Jänner 20XX in Kraft trat, wurde die jährliche Anpassung des laufenden Brutto-Ist-Gehalts (einschließlich Sonderzahlungen) der Antragstellerin gemäß den Regelungen der Betriebsvereinbarung vom 12. Juni 20XX geregelt.

Im Jahr 20XX ging die Antragstellerin, nach der Geburt ihres zweiten Kindes ..., erneut in Karenz und kehrte aus dieser im Juni 20XX als wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Antragsgegnerin zurück. Während dieser Karenzzeit absolvierte die Antragstellerin die Ausbildung zur ...-Trainerin.

Mit Wirkung vom 16. ... 20XX kam es zu einer weiteren Dienstvertragsänderung. Das Bruttogehalt wurde dadurch auf EUR 686,-- und die Arbeitszeit auf ein Beschäftigungsausmaß von 10 Wochenstunden in Elternteilzeit abgeändert.

Mehrmals war die Antragstellerin um Gehaltserhöhungen bemüht, zuletzt im Jahr 20XX als die Antragstellerin aus der zweiten Karenz zurückkehrte. F, Leiter der Personalabteilung der Antragsgegnerin, reagierte mit folgenden Worten auf das Gesuch um Gehaltserhöhung: „Allein die Tatsache aus der Karenz zurückzukommen, rechtfertigt keinen Antrag auf Gehaltserhöhung. Wie soll ich dann die Leistung beurteilen können?“

Im Schreiben vom 9. Juni 20XX teilte die Antragsgegnerin der Antragstellerin mit, dass ihr aufgrund ihrer stetigen Weiterbildung während ihrer Karenzzeit, u. a. der erfolgreichen Zertifizierung zur ...-Trainerin, eine einmalige Prämie in Höhe von EUR 800,00 zuerkannt werde.

Abgesehen von der jährlichen Indexanpassung und der einmaligen Prämie erhielt die Antragstellerin nie eine zusätzliche Gehaltserhöhung von der Antragsgegnerin.

Aufgaben der Antragstellerin:

Zu den Aufgaben der Antragstellerin zählt zu 85 % die Lehre:

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen im Modul Wissenschaftliches Arbeiten samt Beurteilung und Abhaltung von Prüfungen

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen im Bachelor-Modul (Bachelorarbeit I und Bachelorarbeit II) für den Fachbereich XY samt Beurteilung und Abhaltung von Prüfungen

- Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen im Master-Modul für den Fachbereich XY samt Beurteilung und Abhaltung von Prüfungen

- Betreuung und Beurteilung von wissenschaftlichen Arbeiten (Bachelorarbeiten und Masterarbeiten) sowie Beurteilung von Prüfungen

- Prüfungstätigkeit (z. B. Fachlehre XY)

15 % ihrer Aufgaben stellen Koordination von Lehrveranstaltungen und administrative Lehrabwicklung dar:

- Kompetenzfeldverantwortung Bachelor-Modul und Master-Modul für die Spezialisierung XY

- Enge Zusammenarbeit mit der Abteilung Projektbüro Marktforschung und Methodik hinsichtlich der Neugestaltung des Bachelor- und Mastermoduls gem. ...(an der Umsetzung der Lehrveranstaltungen ist das wissenschaftliche Personal der Fachbereiche maßgeblich beteiligt).

- Qualitätssicherung für die Spezialisierung XY sowie Weiterentwicklung der Lehre im Kompetenzfeld Bachelor-Modul und Master-Modul

- Ansprechpartnerin für Anliegen der Studierenden der Spezialisierung XY

- Ansprechpartnerin und Schulung von LektorInnen speziell für Bachelor- und Masterarbeiten
- Forschungsprojekte
- Beiträge an Tagungen, z. B. ...
- Mitwirkung bei facheinschlägigen Events (Messen, ..., Konferenzen usw.)
- Mitentwicklung des Fachbereiches XY z. B. Neue Lehre, Einsatz neuer Medien in der Lehre

Verantwortlichkeiten:

Die Antragstellerin ist im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung für die eigenständige Konzeption und Gestaltungen von Lehrveranstaltungen verantwortlich.

Zur ersten Vergleichsperson E:

E war von ... bis ... bei der Antragsgegnerin im Fachbereich XY angestellt, wobei sein Einstiegsgehalt als wissenschaftlicher Mitarbeiter EUR 2.100,-- brutto p. m. betrug.

Zur ersten Gehaltserhöhung kam es mit .... Ab diesem Zeitpunkt verdiente E EUR 2.404,-- brutto p. m. In Anbetracht der laufenden Indexierung betrug die Gehaltserhöhung „real" EUR 200,-- brutto p. m.

Die zweite Gehaltserhöhung erfolgte mit ... im Zusammenhang mit der Übernahme der stellvertretenden Leitung des Fachereichs XY. Nunmehr verdiente E EUR 2.850,-- brutto p. m. Dieses Gehalt setzte sich wie folgt zusammen: EUR 2.500,-- brutto p. M. Grundgehalt und EUR 350,-- p. m. Funktionszulage.

E erhielt im Mai 20XX im Zuge seiner Auszeichnung mit dem „Forschungs-..." eine Einmalzahlung in Höhe EUR 1.000,-- brutto sowie im Februar 20XX im Zusammenhang mit dem Forschungs... 2011 eine Einmalzahlung in Höhe von EUR 1.500,-- von der Antragsgegnerin.

Unterschiede der Tätigkeiten von der Antragstellerin und E:

DieTätigkeit von E unterschied sich ab ... insbesondere durch die Innehabung der stellvertretenden Leitung des Fachbereichs XY von jener der Antragstellerin. Die Antragstellerin übte unter der Fachbereichsleiterin G keine Stellvertretertätigkeiten für die Fachbereichsleitung aus.

Als wissenschaftliche MitarbeiterInnen teilten sich die Antragstellerin und E die Tätigkeiten im Fachbereich XY entsprechend ihrem Forschungsschwerpunkt.

Gehaltserhöhungspraxis bei der Antragsgegnerin:

Gehaltserhöhungen erfolgen auf Basis der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 20XX. In dieser ist eine Indexanpassung geregelt. Von der Antragsgegnerin wurden folgende weitere Kriterien für eine etwaige Gehaltserhöhung genannt:

- Abschluss eines Doktorats/einer Habilitation
- Erhöhung des Lehranteils
- Übernahme Leitungsaufgaben
- Mehrmalige Einbringung von drittmittelfinanzierten Projekten
- Mehrmalige Erbringung von außergewöhnlichen Leistungen in Lehre und Forschung und wenn diese von Dritten national oder international gewürdigt wurden
- Erbringung von überdurchschnittlich bewerteten Leistungen über einen längeren Zeitraum

Erhöhungen des monatlichen Bruttogehalts erfolgen dann im Ausmaß von rund 3 % bis 6 %. Dies passiert auf Antrag des/der Vorgesetzten mit entsprechender schriftlicher Begründung.

Zur zweiten Vergleichsperson C:

C absolvierte ein Bachlor-Studium an der Fachhochschule ... („..." – Spezialisierung XY & ...- und ...beratung). In weiterer Folge schloss er ein Masterstudium an der ...School (Universität ...) ab. Ebenso ist er berechtigt die Berufsbezeichnung ... (...) zu führen. Er sammelte praktische Erfahrungen in der ...branche und bei ihm besteht ein Dissertationsvorhaben.

C war ab ... bei der Antragsgegnerin als „erster wissenschaftlicher Mitarbeiter" im Fachbereich XY angestellt. Sein

Einstiegsgehalt betrug EUR 3.800,-- brutto p. M. Die Antragsgegnerin plante schon bei der Einstellung von C, ihn gegebenenfalls als Nachfolger des Fachbereichsleiters B aufzubauen. Beim Bewerbungsgespräch für die Fachbereichsleiterstelle forderte er ein monatliches Bruttogehalt von EUR 5.000,--. Für diese Stelle wurde er von der Antragsgegnerin nicht in Erwägung gezogen.

Seit seiner Einstellung passte die Antragsgegnerin das Gehalt von C jährlich gemäß der Betriebsvereinbarung vom 12. Juni 20XX an. Sonstige Gehalterhöhungen erhielt C nicht von der Antragsgegnerin.

Aufgaben von C:

Lehre:

- Inhaltliche und didaktische Konzipierung und Durchführung von Lehrveranstaltungen im Kompetenzfeld Z und -... sowie Grundlagen der W in deutscher Sprache
- Betreuung von wissenschaftlichen Arbeiten im Kompetenzfeld Z sowie „Trends in der W"
- Kontaktperson des Fachbereichs für die Studiengänge ... (... eintragen)
- Beteiligung an Masterprüfungen

Forschung:

- Forschungstätigkeit im Schwerpunkt Z, ... mit dem Ziel der Publikation in Zeitschriften oder Drittmittelakquise (Nennung konkreter Calls etc.)
- Aufbau von Methodenkompetenz
- Aktive Publikationsleistung und/oder Drittmittelakquise am Schwerpunkt Z

Qualitätssicherung und Administration:

- Durchführung und Reporting laufender Qualitätssicherungsmaßnahmen im Rahmen des Evaluierungskonzepts der Antragsgegnerin in den Kompetenzfeldern Z & -... sowie Grundlagen der W
- Auswahl und Beratung von ReferentInnen im Kompetenzfeld Z & -... sowie Grundlagen der W
- Mitarbeit bei der Budgeterstellung für den Fachbereich
- Lehrplanung für den Kompetenzbereich Z & -... sowie Grundlagen der W
- Unterstützung bei Revisionen für das Masterstudium im Fachbereich
- Mitarbeit bei facheinschlägigen Events
- Aktive Mitarbeit im Aufnahmeverfahren
- Ansprechpartner für Studierende und LektorInnen im Studiengang ...

Verwantwortlichkeiten:

- Durchführung von Qualitätssicherungsmaßnahmen für eigene Lehrveranstaltungen und LVs im Kompetenzbereich Z & -... sowie Grundlagen der W
- LV-Verantwortung für die laut Matrixstruktur zugeordneten LVs im Kompetenzbereich
- Neue Lehr- und Lernmethoden im Bereich der ...spezifischen Didaktik zu entwickeln und zu etablieren
- Die Jahresziele laut Leistungsvereinbarung sind zu verfolgen

Wesentliche Unterschiede der Tätigkeiten von der Antragstellerin und C:

C vertritt im Gegensatz zur Antragstellerin den XY-Fachbereichsleiter B bei den Fakultätssitzungen. Weiters ist er für die Studiengangsleitung Ansprechpartner des Fachbereichs XY, koordiniert Termine und nimmt für den Fachbereich hauptsächlich an Sitzungen mit der Studiengangsleitung teil.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG vor.

Nach der Judikatur des EuGH ist der Begriff des Entgelts weit zu verstehen. Demnach fallen darunter alle Leistungen, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält, z. B. auch Lohnerhöhungen.4

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ die geschilderte Entwicklung ihres Gehalts im Vergleich mit den beiden männlichen wissenschaftlichen Mitarbeitern – sie habe während der gesamten Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Antragsgegnerin außerhalb der jährlichen Indexanpassung gemäß Betriebsvereinbarung im Gegensatz zu dem vergleichbaren ehemaligen Mitarbeiter E nie eine Gehaltserhöhung erhalten und der vergleichbare Mitarbeiter C verdiene ca. EUR 1.000,-- brutto im Monat (auf 40 Stunden hochgerechnet) mehr – darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes bei der Entwicklung des Gehalts von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Als Grund für die unterschiedliche Gewährung von Gehältern und Gehaltserhöhungen an wissenschaftliche MitarbeiterInnen wurde von der Antragsgegnerin insbesondere die mangelnde fachliche Kompetenz der Antragstellerin – sie sei vor allem im Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens tätig – genannt. Ein Zusammenhang zwischen der Gehaltsentwicklung der Antragstellerin und dem Geschlecht der Antragstellerin – insbesondere dem Umstand, dass sie Kinder hat und in Elternteilzeit beschäftig ist – wurde von Seiten der Antragsgegnerin ausgeschlossen.

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und den männlichen Vergleichspersonen vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.5 Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.6

Die Antragstellerin führte plausibel und nachvollziehbar aus, dass die Tätigkeiten der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen des Fachbereichs XY miteinander vergleichbar sind. Dies wurde insbesondere auch von E in seiner schriftlichen Stellungnahme und von der Auskunftsperson G bestätigt. Sie schilderten glaubwürdig, dass jede/r wissenschaftliche MitarbeiterIn des Fachbereichs einen eigenen Schwerpunkt hat bzw. hatte, wobei jeder dieser Schwerpunkte als gleichwertig anzusehen ist. E zeigte in seiner Stellungnahme weiters auf, dass auch die Antragstellerin immer wieder an fachspezifischen Publikationen beteiligt war. Die Auskunftsperson G konnte in nachvollziehbarer Weise vermitteln, dass auch der Bereich des wissenschaftlichen Arbeitens, für den vorrangig die Antragstellerin zuständig ist, als gleichbedeutend mit einer Vertiefung in einem Fach, wie z. B. der Z, anzusehen ist. Weiters schilderte die Auskunftsperson I glaubhaft, dass sich die Lehrtätigkeiten der Antragstellerin und jene von C nicht wesentlich unterschieden. Einleuchtend war auch die Aussage der Antragstellerin, dass sie gar keine Bachelor- oder Masterarbeiten betreuen könnte, wenn sie keine fachlichen Kenntnisse auf dem Gebiet des XY hätte. Weiters ist hier zu erwähnen, dass die Antragstellerin sowohl von der ehemaligen Fachbereichsleiterin G als auch vom aktuellen Fachbereichsleiter B in höchstem Maße für ihre Arbeit gelobt wurde.

Verglichen mit E und C ist somit in jedem Fall von gleichwertiger Arbeit auszugehen, da die Arbeit der Antragstellerin als wissenschaftliche Mitarbeiterin denselben Arbeitswert hat wie jene der Kollegen7.

Das Gegenvorbringen der Antragsgegnerin, dass die unterschiedlichen Gehälter bzw. Gehaltsentwicklungen auf sachliche Gründe zurückzuführen seien, konnte nicht überzeugen.

So hält der Senat zwar fest, dass die Antragstellerin hinsichtlich der Vertretungsfunktionen, die sowohl E als offizieller Stellvertreter als auch C als „inoffizieller“ Stellvertreter des Fachbereichs innehatten, nicht mit diesen männlichen Mitarbeitern vergleichbar ist. Diese fehlenden Stellvertretungsfunktionen und Führungsagenden in Bezug auf die Antragstellerin wurden auch von den Auskunftspersonen H, G, F und B glaubhaft dargelegt und gehen des Weiteren aus den Stellenbeschreibungen der Antragstellerin und von C hervor.

Bezüglich E ist für den Senat erklärbar, dass er für seine Stellvertreterfunktion eine Funktionszulage in Höhe von EUR 350,-- erhielt, aber nicht, warum bei ihm zwei Gehaltserhöhungen des Grundgehalts gerechtfertigt waren und bei der Antragstellerin nicht, da sich die beiden, abgesehen von der Stellvertretung, die Tätigkeiten des Fachbereiches teilten und sich beide stetig fortbildeten, Auszeichnungen erhielten und an nennenswerten Publikationen beteiligt waren.

Ebenso ist für den Senat nachvollziehbar, dass C aufgrund seiner umfassenden Vertretungsagenden für den Fachbereichsleiter B mehr Gehalt erhielt. Doch ein Betrag von EUR 1.000,-- brutto ist nach Ansicht des Senats dadurch nicht gerechtfertigt – denn die Antragstellerin verdient auf 40 Stunden hochgerechnet EUR 2.744,-- , C EUR 3.864,-- .brutto pro Monat. Für den Senat sind dieser Gehaltsunterschied und die unterschiedliche Abgeltung der Funktionen durch die Antragsgegnerin nicht klar nachvollziehbar. Der Stundenlohn eines wissenschaftlichen Mitarbeiters/einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin muss doch – abgesehen davon, ob jemand Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt ist – gleich hoch sein. In der Rechtsprechung des EuGH wurde dazu bereits festgehalten, dass die unterschiedliche Bezahlung beim Stundenlohn wegen einer Teilzeitvereinbarung gegenüber Vollzeitbeschäftigten eine Diskriminierung darstellt und nicht gerechtfertigt werden kann.8 Auch wenn seitens der Antragsgegnerin für C langfristig eine andere berufliche Laufbahn – und zwar die Position des künftigen Fachbereichsleiters – als für die Antragstellerin vorgesehen war, ist dies bei gleicher bzw. gleichwertiger Arbeit kein Rechtfertigungsgrund für ein geringeres Entgelt in diesem hohen Ausmaß.

So vermochten auch die Ausführungen des informierten Vertreters der Antrasgegnerin, F, nicht überzeugen, dass vor allem aufgrund des damaligen personellen No

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