jusline®
»» Recht. Schnell

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

# Gbk 2020/1/14 GBK I/785/17

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.01.2020

**Norm**

§3 Z2 GlBG

**Diskriminierungsgrund**

Geschlecht

**Diskriminierungstatbestand**

Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts

**Text**

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 14. Jänner 2020 über den am 31. August 2017 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für X (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) durch die Y (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/785/17, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

X ist hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Leiterin des Bereichs „Big Data & Analytics“ aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG durch die Y diskriminiert worden.

X ist hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Offering Sales Specialistnicht aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG durch die Y 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 seit 1. Oktober 2011 bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Zu Beginn ihrer Tätigkeit als Information System Architect sei für die Antragstellerin ein Einstiegsgehalt von brutto € 4.381,-, zuzüglich einer unwiderruflichen Überstundenpauschale von € 1.084,-, beides 14x p.a., festgesetzt worden. Zudem sei ein Jahreszieleinkommen von € 90.000,- mit einer Erfolgsbeteiligung von 15% vereinbart worden, welches bei positiver Arbeitsleistung und Bestätigung der Funktion als Competency Manager im ersten Jahr per 1.10.2012 auf € 95.000,- mit

15% Erfolgsbeteiligung erhöht werden sollte. Aufgrund ihrer außerordentlichen Leistungen und einer Zielerreichung von 125,88% sei dies 2012 auch entsprechend umgesetzt worden. Die Erfolgsbeteiligung sei bei Vertragsabschluss auf Basis eines individuellen Erfolgsbeteiligungs-Modells (EB-Modell) gestaltet worden.

Kollektivvertraglich sei für die Antragstellerin in die Tätigkeitsfamilie „Spezielle Tätigkeiten 2", Vorrückungsstufe: „Erfahrungsstufe" des Kollektivvertrags für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik („IT-Kollektivvertrag"), eingestuft worden. Innerhalb der Antragsgegnerin-eigenen Einstufung von Mitarbeiterinnen – bezeichnet als „Contribution Group" – habe die Antragstellerin den Rang „Leader" enthalten. Zur Orientierung sei an dieser Stelle die Liste der Contribution Groups in aufsteigender Reihenfolge angeführt:

Service Specialist

Associate Professional

Professional

Senior Professional

Leader

Principal Leader

Senior Leader (z.B. die Einstufung des Geschäftsführers der Antragstellerin).

Im Dezember 2013 sei die Antragstellerin seitens der Geschäftsführung der Antragstellerin damit beauftragt worden, die Agenden des per 31. Jänner 2014 ausscheidenden Leiters für Österreich für den Bereich „SAP & Oracle Business Intelligence & Data Warehousing", C, sowie die Personalführung von dessen sieben verbleibenden Mitarbeiterinnen zu übernehmen. Zusätzlich sei die Antragstellerin beauftragt worden, die österreichischen Mitarbeiterinnen der Managerin H (Deutschland — Bereich ,,NonERP Business Intelligence & Data Warehouse"), sowie einen Mitarbeiter der Antragstellerin, der den Bereich ,,Methodology & Standardization von BD&A" fachlich abgedeckt worden, in das Team zu integrieren. Formal sei diese Beauftragung per 1. April 2014, also mit Beginn des Geschäftsjahres 2015 der Antragsgegnerin, bestätigt worden. Formale Bestätigung bedeute im Sinn des Konzerns der Antragsgegnerin, dass die Antragstellerin die „Global Positioning Number" der Führungskraft für den Bereich „BD&A für AT&CEE&Türkei" zugeordnet worden sei. Diese Global Positioning Number habe zuvor C innegehabt.

Dabei seien allerdings der Antragstellerin weder die Global Pole von C (Package Solutions Manager), noch das Gehalt zuerkannt worden. Die Antragstellerin sei weiterhin als „Information System Architect" zu unveränderten finanziellen Bedingungen in den Büchern der Antragsgegnerin geführt worden. Festzuhalten sei, dass sowohl C als auch die Antragstellerin in der Hierarchie der Antragsgegnerin in der Contribution Group „Leader" eingestuft gewesen seien.

Per 1. April 2014 habe die Antragstellerin offiziell in Nachfolge von C über elf Mitarbeiterinnen, sieben davon aus dem Team von C, vier aus anderen Bereichen übernommen. Eine offizielle Positionsbezeichnung innerhalb des Konzerns sei für diese Stelle nicht definiert worden — abgesehen von der Global Positioning Number, die diese Position als Führungskraft definierte —, jedoch sei die Antragstellerin mit dieser Beauftragung definitiv eine Führungskraft mit Personalverantwortung der Antragsgegnerin.

In vertrieblicher Hinsicht habe es zu diesem Zeitpunkt zu den Obliegenheiten für Führungskräfte der Antragsgegnerin in vergleichbarer Position gehört, die Kolleginnen aus dem Vertrieb lediglich mit fachlichem Input zu unterstützen. Eine direkte Vertriebsaufgabe oder auch Vorgaben für Vertriebserfolge seien seitens der Antragsgegnerin weder vorgesehen, noch vertraglich vereinbart worden und entsprechend auch nicht in den Zielvereinbarungen der Antragstellerin enthalten gewesen.

Für den Fachbereich, den die Antragstellerin mit ihrem Team abgedeckt habe, habe allerdings das Defizit bestanden, dass lediglich eine einzige fachspezifische Vertriebsmitarbeiterin — in der Diktion des Konzerns der Antragsgegnerin als Offering Sales Specialist bezeichnet — für die gesamte Region CEE (Central and Eastern Europe) zuständig gewesen sei, diese habe darüber hinaus von Wiesbaden in Deutschland aus agiert und den österreichischen Markt de facto nicht im Fokus gehabt. Aufgrund dieses Kapazitätsmangels im Vertrieb, habe sich die Antragstellerin zusätzlich zu ihren Kernaufgaben aktiv im Vertrieb, und zwar mit beachtlichem Erfolg, engagiert.

Dieses zusätzliche, freiwillige Engagement sei von der Geschäftsführung der Antragsgegnerin zwar gerne gesehen,

aber nicht monetär honoriert worden. Im Vergleich dazu habe C keinerlei direkten Vertriebsagenden erbracht, als er die Position innegehabt habe.

In den jährlich bei der Antragsgegnerin stattfindenden Leistungsbeurteilungsgesprächen habe die Antragstellerin exzellente Beurteilungen seitens ihrer Linienmanagerinnen, die übrigens durchwegs der Antragsgegnerin in Deutschland angehört hätten, erhalten, nicht zuletzt auch deshalb, weil sie durch ihr vertriebliches Engagement neue Kunden/innen für das Unternehmen gewinnen habe können. Aus Feedbacks ihrer Mitarbeiter/innen, die im Zuge solcher Leistungsgespräche eingeholt worden seien, gehe darüber hinaus hervor, dass die Antragstellerin als Führungskraft höchst anerkannt und geschätzt worden sei.

Diese Umstände, insbesondere die Erweiterung ihrer Tätigkeiten und die damit einhergehende Steigerung ihrer Verantwortung, hätten allerdings keinerlei Niederschlag in ihrem Entgelt gefunden, obwohl die Antragstellerin dies wiederholt sowohl gegenüber ihren wechselnden Linienmanage/rinnen in Deutschland als auch gegenüber den Geschäftsführern der Antragsgegnerin angesprochen habe. Ihr Entgelt sei in den folgenden Jahren jeweils nur im Ausmaß der kollektivvertraglichen Erhöhungen angepasst worden.

Ebenso wenig sei es zu einer Anpassung ihrer Antragsgegnerin-internen Positionsbezeichnung gekommen, die ihren tatsächlichen Verantwortungsbereich konzernweit wiedergespiegelt hätte. Die Antragstellerin sei weiterhin als Information System Architect geführt worden, eine Positionsbezeichnung, die eigentlich Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin zugeordnet worden sei, die ohne wesentliche Führungsverantwortung überwiegend fachliche Leistungen erbringen. Auch eine Höherreihung in der Antragsgegnerin-internen Einstufung zum Principal Leader, mit der Privilegien verbunden seien (z.B. eine erweiterte Bezugsberechtigung für Firmenfahrzeuge), seien ihr verwehrt worden.

Trotz der eindeutigen Führungsfunktion in der Linie wurde auch eine kollektivvertragliche Unireihung in die Tätigkeitsfamilie „Leitung" seitens der Antragsgegnerin verabsäumt.

Mit Beginn des Fiskaljahres 2017 (also ab dem 1. April 2016) seien im Konzern der Antragsgegnerin Umstrukturierungen vorgenommen worden. Im Zuge dieser Neugestaltung des Konzerns seien die Mitarbeiter/innen des Bereiches Big Data & Analytics, den die Antragstellerin für Österreich, Osteuropa und der Türkei geleitet habe, anderen Abteilungen zugeordnet worden.

Die Antragstellerin selbst habe im Juli 2016 das Angebot erhalten, entweder in der Rolle als „Offering Sales Specialist" oder als „BD&A Consulting Partner" tätig zu werden. Beide Positionen seien mit vertrieblichen Vorgaben verbunden gewesen. Die Position „BD&A ConsultingPartner“ zusätzlich mit der Erwartungshaltung, über die Vertriebsvorgaben hinaus selbst zu erbringende Dienstleistungen zu verkaufen – in dieser Kombination laut der Antragstellerin ein unerreichbares Ziel. Sie habe sich daher entschieden, die Rolle des Offering Sales Specialist in der geografischen Region AEE (Österreich und Eastern Europe, was übrigens zu diesem Zeitpunkt aus Sicht des CSC Konzerns die Türkei miteingeschlossen habe) einzunehmen.

Bezüglich der Veränderung der variablen Gehaltsbestandteile der Antragstellerin im Juli 2016 müsse an dieser Stelle etwas weiter ausgeholt werden:

Mit Beginn des Fiskaljahres 2014 (also per 1. April 2013) habe der Konzern der Antragsgegnerin die Ermittlungsbasis für variable Gehaltsbestandteile grundsätzlich verändert. Während es bis dahin individuelle Erfolgsbeteiligungsmodelle gegeben habe, deren Basis der persönliche Erfolg der Mitarbeiter/innen gewesen sei, sei mit Beginn dieses Fiskaljahres konzernweit ein neues Modell – ICP, Incentive Compensation Plan – eingeführt worden, bei dem fast ausschließlich der Erfolg des weltweit agierenden Konzerns als Grundlage herangezogen werde. Dieses nun vorrangig erfolgsbezogene und kaum mehr leistungsbezogene Modell beruhe dabei auf Kennzahlen, die den „Erfolg" des Unternehmens messen würden, die nach den uns vorliegenden Informationen zu jedem Zeitpunkt des laufenden Geschäftsjahres auf Beschluss der Konzernspitze verändert werden könnten. So beinhalte dieser Gehaltsbestandteil ein hohes Risiko, da er unabhängig vom persönlichen Einsatz sei. Diese Veränderung sei zwischen der Unternehmensleitung der Antragsgegnerin und den betroffenen Mitarbeiterinnen, vertreten durch den Betriebsrat, nachhaltig in Diskussion gewesen und nur eingeschränkt umgesetzt worden.

Die neue Rolle (gültig ab Juli 2016) der Antragstellerin – Offering Sales Specialist – sei mit hoher Ergebnisverantwortung verbunden gewesen. Aus diesem Grund sei damit wiederum ein anderes Modell zur Berechnung der variablen

Gehaltsbestandteile zur Anwendung gekommen, nämlich SICP (Sales Incentive Compensation Plan). Die Zielvorgaben dafür würden sich zwar an der persönlichen Ergebnisverantwortung orientieren, sie seien aber bei der Antragstellerin für das gesamte Fiskaljahr ausgelegt worden, obwohl bereits fast ein Drittel des Jahres verstrichen sei Es sei ihr daher de facto unmöglich gewesen, dieses Ziel zu erreichen.

Mit dem Wechsel in eine Vertriebsrolle habe sich die Antragstellerin eigentlich eine Anpassung ihres Zielgehaltes an die Dimension erwartet, die für Mitarbeiter/innen des Vertriebes mit hoher Ergebnisverantwortung gängig sei. Dies habe jedoch die Antragsgegnerin ihr verwehrt.

Zur gleichen Zeit, nämlich zu Beginn des Fiskaljahres 2016, erhielten die Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin, die dem Modell ICP unterlagen, das Angebot, ihren variablen Gehaltsbestandteil zu verringern und das Grundgehalt adäquat zu erhöhen, sodass bei gleichbleibendem Zielgehalt das Ausmaß des Verlustes variabler Gehaltsbestandteile gemildert wird, sollte der Konzern die vorgegebenen Kennzahlen nicht erreichen. Laut der Antragstellerin sei hierbei auch zu bedenken, dass der Konzern seit dem Fiskaljahr 2014 die Vorgaben kein einziges Mal erreicht habe.

Das Angebot, den variablen Gehaltsbestandteil zugunsten des Grundgehaltes zu reduzieren, habe die Antragstellerin unmittelbar vor Unterzeichnung des Vertrages am 21. Juli 2016 angenommen, der ihren Wechsel in die Vertriebsposition (Offering Sales Specialist) besiegelt habe, an. Somit habe sich der variable Gehaltsbestandteil der Antragstellerin rückwirkend mit Fiskaljahresbeginn (1. April 2016) von 15% auf 5,66% reduziert.

Mit der nun so veränderten Zusammensetzung des Gehaltes sei die oben dargestellte de facto Unerreichbarkeit der Zielvorgabe für das Jahr 2016 abgefedert worden.

Im Zuge der Kalkulation von Angeboten für potenzielle Kunden/innen, mit der sie seit Oktober 2011 befasst worden sei, habe die Antragstellerin regelmäßig Einsicht in die Daten der Finanzabteilung, wodurch bei ihr die Vermutung entstanden sei, dass männliche Kollegen in vergleichbaren Positionen ein höheres Entgelt bezogen. Die Antragstellerin sei die einzige weibliche Führungskraft mit Personalverantwortung im operativen Bereich. Dabei der Antragsgegnerin trotz gesetzlicher Verpflichtung keine Einkommensberichte gemäß § 11a GIBG erstellt worden und alle Beschäftigten einer vertraglichen Verschwiegenheitsklausel unterliegen, habe die Antragstellerin ihre Vermutung einer Entgeltdiskriminierung nicht entkräften können. Zudem sei ihr vonseiten des Betriebsrates bestätigt worden, dass der Entgeltfestsetzung insgesamt ein sehr intransparentes System zugrunde liege.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin am 10. November 2017 übermittelten Stellungnahme bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Außerstreitstellungen

Richtig sei, dass die Antragstellerin seit 1. Oktober 2011 bei der Antragsgegnerin beschäftigt sei. Auf das Dienstverhältnis der Antragstellerin komme der Kollektivvertrag für Angestellte von Unternehmen im Bereich Dienstleistungen in der automatischen Datenverarbeitung und Informationstechnik (in der Folge kurz „IT-Kollektivvertrag") zur Anwendung, wobei die Antragstellerin in die Tätigkeitsfamilie „Spezielle Tätigkeiten 2", Vorrückungsstufe: „Erfahrungsstufe" eingestuft sei.

Darüber hinaus sei richtig, dass das Einstiegsgehalt der Antragstellerin für ihre Tätigkeit als „Information System Architect" brutto EUR 4.381,- (14 mal jährlich) zuzüglich einer Überstundenpauschale von EUR 1.084,- (14 mal jährlich) betragen habbe. Weiters sei richtig, dass im Anstellungsvertrag vom 1. Oktober 2011 eine Erfolgsbeteiligung von 15% vereinbart wurde und das Jahreszieleinkommen der Antragstellerin im Fiskaljahr 2012 (2. April 2011 - 30. März 2012) inklusive der vereinbarten Erfolgsbeteiligung von 15% EUR 90.000,- brutto betragen sollte.

Schließlich sei richtig, dass das Jahreszieleinkommen der Antragstellerin ab 1. Oktober 2012 auf EUR 95.000.— bei gleichbleibender Erfolgsbeteiligung von 15% erhöht wurde.

Zur angeblichen Diskriminierung bei der Einstufung anlässlich der Übernahme der Leitung des BD&A-Teams

a.Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin – wie ausgeführt – seit 1. Oktober 2011 tätig gewesen und habe mit 1. Februar 2014 die Leitung des Bereichs „SAP & Oracle Business Intelligence & Data Warehousing" übernommen, deren Leitung bis 31. Jänner C innegehabt habe.

C habe seine Tätigkeit bei der Antragsgegnerin am 1. Februar 2010 als Leiter des Bereichs „SAP & Oracle Business

Intelligence & Data Warehousing" (in der Folge kurz „SAP & Oracle") begonnen. Bei der Festsetzung des Entgelts zum Zeitpunkt des Eintritts in das Unternehmen der Antragsgegnerin sei C in der Contribution Group als „Leader" eingestuft worden und sei in diesem Job Level auch bis zu seinem Austritt aus dem Unternehmen am 31. Jänner 2014 geblieben. Als Leiter des Bereichs SAP & Oracle habe C in der Zeit von 1. Februar 2010 bis 31. Jänner 2014 ein Team von zwölf Mitarbeiter/innen (inklusive C) aufgebaut, wobei darauf zu verweisen sei, dass nach dem Ausscheiden von C Ende Jänner 2014 bis zum 31. März 2014 insgesamt acht Mitarbeiter/innen des Teams das Unternehmen ebenfalls verlassen. Das ehemalige Team von C habe sohin zum Zeitpunkt der Übernahme durch die Antragstellerin per 1. Februar 2014 nur noch aus sieben und zum 1. April 2014 überhaupt nur noch aus drei Mitarbeiter/innen bestanden.

Aufgrund des Wechsels der in der CSC Deutschland als Managerin beschäftigten H in eine andere Organisationseinheit innerhalb des Unternehmens habe die Antragstellerin neben den ehemaligen Mitarbeitern C zusätzlich drei österreichische Mitarbeiter des Bereichs „NonERP Business Intelligence & Data Warehouse" sowie vorübergehend bis November 2014 einen weiteren Mitarbeiter der Antragstellerin übernommen. Die Antragstellerin habe sohin nur vorübergehend per 1. April 2014 als Leiterin des Bereichs Big Data & Analytics (in der Folge kurz „BD&A") gegenüber elf Mitarbeiter/innen die Personalverantwortung innegehabt.

Auch nach Übernahme des BD&A-Teams sei die Antragstellerin weiterhin in der Contribution Group als „Leader“ eingestuft geblieben. Die Antragstellerin habe somit denselben Job Level wie ihr Vorgänger C innegehabt. Die Einreihung in einen bestimmten Job Level, sohin auch in jenen mit der Bezeichnung „Leader“, sei grundsätzlich im Zusammenhang mit der Innehabung von Personalverantwortung, jedoch unabhängig von der genauen Anzahl der jeweils unterstellten Mitarbeiter/innen erfolgt. Dementsprechend gebe es bei der Antragsgegnerin auch Teamleiter/innen, denen mehr als zehn Mitarbeiter/innen unterstellt seien, die ebenfalls im Job Level „Leader" und nicht im Job Level „Principal Leader" eingestuft seien. Die Einstufung in einen bestimmten Job Level hänge bei der Antragsgegnerin vom sonstigen Tätigkeitsgebiet und eben nicht von der Anzahl der untergeordneten Mitarbeiter ab.

Innerhalb der „Contribution Group" der Antragsgegnerin gebe es verschiedene Tätigkeitsbezeichnungen, wobei die Antragstellerin als „Information System Architect" eingestellt worden. Nach der Übernahme der Leitung des BD&A-Teams habe die Antragstellerin mit dieser Tätigkeitsbezeichnung weitergeführt. Nachdem es für die Entlohnung nicht auf die Bezeichnung einer Tätigkeit, sondern vielmehr auf die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ankomme, habe eine bloß formale Änderung der Tätigkeitsbezeichnung keine Auswirkungen auf den Entgeltanspruch der Mitarbeiter/innen gehabt, insbesondere führe eine solche nicht einer Erhöhung des Entgeltanspruchs. Vor diesem Hintergrund sei es für die Höhe des Entgeltanspruchs unerheblich, ob C während seiner Beschäftigung als Leiter des BD&A-Teams die Tätigkeitsbezeichnung „Package Solutions Manager geführt habe. Denn eine Änderung der Tätigkeitsbezeichnung der Antragstellerin wäre keinesfalls automatisch mit einer Erhöhung ihres Entgelts einhergegangen. Bei den Tätigkeitsbezeichnungen „Information System Architect" und „Package Solutions Manager" handle es sich bloß um interne Tätigkeitsbezeichnungen, die mit der Festsetzung des Entgelts des/r die jeweilige Position innehabenden Mitarbeiters/in in keinem — zumindest in keinem unmittelbaren — Zusammenhang stehe. Für die Position als Leiterin des BD&A Teams sei — wie im Antrag der GAW angeführt — keine offizielle Positionsbezeichnung innerhalb des Konzerns definiert worden, weshalb die Antragstellerin auch nach Übernahme der Leitungsfunktion weiterhin als „Information System Architect" geführt worden sei.

1. Zur angeblichen Diskriminierung im Hinblick auf die nicht gesonderte Abgeltung der Vertriebstätigkeit

Als Leiterin des BD&A-Teams sei die Antragstellerin in sämtliche Projekte involviert gewesen, die von ihrem Team betreut worden seien. Im Rahmen dieser Projekte sei die Antragstellerin in direktem Kontakt mit dem jeweiligen Kunden/innen gestanden. Das werde bei der Antragsgegnerin generell so gehandhabt, weil der Tätigkeitsbereich eines/r Team-Leiters/in bei der Antragsgegnerin automatisch mit der Übernahme von Vertriebsaufgaben einhergehe. Denn es sei seitens des Unternehmens gewünscht, allfällige Folgeaufträge von bereits bestehenden Kunden/innen zu lukrieren. Darüber hinaus sei in der von der Antragstellerin vorgelegten Zielvereinbarung auf Seite 2 des Leistungsbeurteilungsbogens FY 16 die Übernahme von „Presales Aufgaben für BD&A-Themen in Österreich" und unter dem Punkt „Wirtschaftliche Ziele 1Teichung“ als persönliches Ziel die Steigerung von Neugeschäften und Zusatzgeschäften auf mehr als 200.000 USD p.a. vereinbart worden. Dementsprechend habe auch C während seiner Tätigkeit als Leiter des BD&A-Teams Vertriebsaufgaben übernommen. Es könne daher keine Rede davon sein, dass das im Antrag der GAW angeführte „freiwillige Engagement" der Antragstellerin im Bereich Vertrieb gesondert entlohnen gewesen wäre, sondern habe dieses vielmehr zu ihrem Aufgabenbereich als Teamleiterin schlicht dazugehört.

Zur Leistungsbeurteilung der Antragstellerin

Bei der Antragsgegnerin finde jährlich ein Leistungsbeurteilungsgespräch zwischen Mitarbeiter und Führungskraft statt. Der Leistungsbeurteilungsbogen werde dem/r Mitarbeiter/in vorab übermittelt und von diesem als Vorbereitung auf das Gespräch ausgefüllt. In einem gemeinsamen Gespräch mit der jeweiligen Führungskraft würden sodann die einzelnen Punkte des Leistungsbeurteilungsbogens erörtert werden und gemeinsam eine Beurteilung des Mitarbeiters erstellt. Die gemeinsam erarbeitete Beurteilung werde sodann sowohl vom/von der Mitarbeiter/in als auch von der Führungskraft unterfertigt und sodann dem/r Vorgesetzten der Führungskraft übermittelt.

Die dem Antrag an die Gleichbehandlungskommission angeschlossenen Leistungsbeurteilungsbögen betreffend die Antragstellerin enthalten jedoch weder eine Unterschrift der Antragstellerin, noch von deren Führungskraft I und/oder von dessen Vorgesetzen. Es ist daher davon auszugehen, dass es sich dabei bloß um den zur Vorbereitung auf das Gespräch mit I vorab von der Antragstellerin ausgefüllte Leistungsbeurteilungsbögen handelt. Dies ergibt sich zB aus der Formulierung der Antwort auf die Frage nach der Einschätzung des aktuellen Gehalts auf Seite 7 der Leistungsbeurteilung FY 16 sowie aus der Formulierung auf Seite 6 der Leistungsbeurteilung FY 17. In beiden Fällen wurde die Frage ohne nähere Angaben hinsichtlich der besprochenen Entwicklung mit „zu niedrig" beantwortet.

Im Hinblick auf die räumliche Distanz sei die Kommunikation zwischen der Antragstellerin und I grundsätzlich per E-Mail oder telefonisch erfolgt. Dementsprechend habe auch das jährliche Mitarbeiter/innengespräch im Rahmen eines Vier-Augen-Gesprächs, sondern per Telefon stattgefunden. Die Beurteilung der Antragstellerin durch I habe aufgrund der räumlichen Distanz somit auch nur auf Basis der durch E-Mails oder Telefonate erhaltenen Informationen über die Arbeitsweise der Antragstellerin erfolgen können.

2. Zum Angebot der Position eines „Offering Sales Specialist“

a. Infolge des Ausscheidens von C am 31. Jänner 2014 habe die Antragsgegnerin einige ihrer bestehenden bisherigen Kunden/innen verloren. Entgegen den Behauptungen der Antragstellerin betreffend deren angeblich hervorragende Vertriebsaktivitäten hätten von der Antragstellerin in der Zeit von Februar 2014 bis März 2016 nur einige wenige Kunden/innen gewonnen werden können. Durch die Vertriebstätigkeit der Antragstellerin habe bloß der Abschluss eines einzigen Rahmenvertrages mit einem bereits bestehenden Kunden/innen erreicht werden können, habe auf dessen Basis bislang jedoch noch kein einziger Auftrag abgerufen werden und daher auch keine Umsatzzurechnung erfolgen können.

Aufgrund der geringen Auslastung des BD&A-Teams unter der Führung der Antragstellerin, die mit deutlich unter dem gewünschten und sonst üblichen Maß von 75% der Arbeitszeit der Mitarbeiter/innen gelegen sei, und einer negativen Zukunftsprognose, dass sich die Auslastung des Teams bessern werde, sei das von der Antragstellerin geführte BD&A-Team schließlich im Frühjahr 2016 – sohin zu Beginn des Fiskaljahres 2017 – aufgelöst worden. Bereits mit Bekanntwerden der Auflösung des Teams seien von Seiten der Antragsgegnerin Gespräche mit sämtlichen Teammitgliedern sohin auch mit der Antragstellerin – geführt worden, um die jeweilige neue Rolle innerhalb des Unternehmens zu besprechen.

Nach Auflösung des BD&A-Teams sei der Antragstellerin eine sogenannte „Offering Sales"-Rolle angeboten und die diesbezüglichen Konditionen mit ihr diskutiert worden. Seit Beginn ihrer Tätigkeit bei der Antragsgegnerin sei die Antragstellerin dem „Incentive Compensation Plan" („ICP") mit einer Erfolgsbeteiligung von 15% unterlegen. Die vereinbarten Ziele würden dabei seit dem Jahr 2014 zu 60% aus Revenue, Operating Income und Cash Flow in jeweils unterschiedlicher Gewichtung basieren, zu 20% aus strategischen Zielen und 0 % hätten die Kunden/innenzufriedenheit betroffen. Die Rolle als „Offering Sales Specialist" wiederum unterliege dem Modell „Sales Incentive Compensation Programme" („SICP“) der Antragsgegnerin, wobei das SICP-Modell standardmäßig 60% fixes Entgelt und 40% variables Entgelt vorsehe. Im SICP-Modell betrugen die Zielwerte für das Jahr 2017 30% "Sell&Bill - Revenue", 60% "Total Contract Value" und 10% „Client Satisfaction". Als Teamleiterin des BDA-Teams habe die Antragstellerin Kunden/innenanforderungen umzusetzen, Projekte (mit)zu betreuen, aber aus dieser Rolle heraus auch Erweiterungen der laufenden Projekte in Kunden/innengesprächen zu entwickeln. In der Sales-Rolle werde demgegenüber erwartet, dass das spezielle Angebot, eben das Produkt „Service und Dienstleitung" entweder an Neukunden/innen, die sie selbst akquiriere oder als Zusatzangebot in anderen Neukundenprojekten miteingebracht werden würden.

d.Im Rahmen der Diskussion betreffend die allfällige neue Position habe sich die Antragstellerin in der Folge

dahingehend geäußert, mit dem auf diese Position standardmäßig zur Anwendung kommenden Entgeltmodell nicht einverstanden zu sein, weil sie über zu geringe Verkaufs- bzw. Vertriebserfahrung verfüge und die Zielvorgaben zu hoch gegriffen seien. Die Antragsgegnerin sei der Antragstellerin, die sich entgegen ihren damaligen Argumenten im Antrag an die GBK nunmehr mit ihren angeblichen Vertriebsaktivitäten rühme, in der Folge sogar insofern entgegengekommen, als abweichend vom Standardmodell, das 60% fixes Entgelt und 40% variables Entgelt vorsieht - die Erhöhung des Fixums auf 94% sowie ein wesentlich geringerer variabler Anteil von nur 6% vereinbart worden seien. Darüber hinaus sei der Wegfall der monatlichen Abschlagszahlung auf die Erfolgsbeteiligung vereinbart worden.

e. Hintergrund für die Vereinbarung des sehr geringen variablen Entgeltanteils von nur 6% sei gewesen, dass die Antragstellerin in der Rolle des „Offering Sales Specialist" neu gewesen sei und die Antragsgegnerin der Antragstellerin Zeit geben habe wollen, sich in ihrer neuen Rolle zu entwickeln. Hätte die Antragsgegnerin gewusst, dass ihr Entgegenkommen in der Folge von der Antragstellerin gegen sie verwendet werden würde, um das Entgegenkommen und die „Sonderbehandlung" als Aufhänger für eine angebliche Diskriminierung der Antragstellerin aufzugreifen, wäre der Vertrag zu den Standardkonditionen abgeschlossen worden, was mit einem Split von 60% fixem und 40% variablem Gehaltsbestandteil für die Antragstellerin mit einem deutlich höheres Risiko und auch einem deutlich geringeren Fixum verbunden gewesen wäre.

Zum Zeitraum April 2014 bis Juli 2016

a. Mit Schreiben der Vertreter der Antragsgegnerin vom 9. Mai 2017 sei der GAW eine Gegenüberstellung der Monatsbezüge im Bereich „Sales" übermittelt worden. Aus der Gegenüberstellung der Monatsbezüge sei ersichtlich, dass das monatliche Fixgehalt von C per 31. Jänner 2014 (Austrittsdatum) EUR 5.698,- brutto betragen habe. Zusätzlich zum Fixgehalt habe C eine Überstundenpauschale von EUR 1.408,- brutto (14 mal jährlich) sowie einen variablen Anteil von EUR 25.876,- brutto p.a. erhalten, woraus sich ein Jahreszielgehalt von EUR 124.000,- ergeben habe. Im Vergleich dazu habe das monatliche Fixgehalt der Antragstellerin zum Zeitpunkt der Auflösung des BD&A-Teams am 31. März 2016 EUR 4.960,51 brutto betragen. Die Antragstellerin habe darüber hinaus eine Überstundenpauschale in Höhe von EUR 1226,57 brutto (14 mal jährlich) sowie einen variablen Anteil von EUR 15.285,59 brutto p.a. erhalten. Das Jahreszielgehalt der Antragstellerin habe sich sohin auf EUR 101.904,- belaufen. Das monatliche Entgelt der sei somit deutlich über dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt gelegen.

b. Der sich aus einer Gegenüberstellung der Monatsbezüge der Antragstellerin und von C ergebende Unterschied in der Entlohnung ergebe sich aufgrund folgender Hintergründe:

ba. C sei am 1. Februar 2010 von der Antragsgegnerin aufgenommen worden, um ein neues Team rund um SAP und den Bereich „Big Data" aufzubauen. Wie sich aus dem Lebenslauf von C ergebe, sei C ein SAP Spezialist gewesen und er habe bereits im Zeitpunkt seiner Einstellung über das erforderliche Vorwissens und Know How für die Position eines Teamleiters verfügt, was auch der Grund für seine gewesen sei. C

C sei es in der Folge in der Zeit von 1. Februar 2010 bis 31. Dezember 2013 gelungen – wie bereits unter Punkt 2.b erwähnt – ein Team von zwölf Mitarbeiter/innen (inklusive C) aufzubauen. Nachdem C das BD&A-Team vier Jahre lang mit beachtlichen Erfolg, der auch auf sein Geschick im Vertriebsbereich zurückzuführen gewesen sei, geleitet habe, sei er bei der Antragsgegnerin mit 31. Jänner 2014 ausgeschieden.

bb. Die Aufgabe der Antragstellerin nach Übernahme des BD&A-sei das Team nach dem Abgang von insgesamt acht Mitarbeiter/innen wieder zu vergrößern gewesen, nachdem der Grundstein für das Team an sich ja schon durch die Tätigkeit von C gelegt worden sei. Die von der Antragstellerin ins Treffen geführte Zusammenführung der auch aus anderen Bereichen übernommenen Mitarbeiter/innen zu einem homogenen Team, sei mit der Aufgabe, die C zugekommen gewesen sei, nämlich ein neues Team von Grund auf zu formen, in keiner Weise vergleichbar gewesen, Die Antragstellerin übersehe, dass sich ihre Tätigkeitsbereiche und jene von C schon insofern entscheidend unterschieden,

bc. Ferner sei das Vorwissen und Know-How der Antragstellerin nicht mit jenem von C vergleichbar gewesen. Dieser Unterschied im Fachwissen könne auch durch die von der Antragstellerin ins Treffen geführte längere Dienstzugehörigkeit im Zeitpunkt der Übernahme der Leitung des BD&A-Teams nicht aufgewogen werden. Die Antragstellerin sei im Zeitpunkt der Übernahme der Leitung zwar bereits seit zweieinhalb Jahren bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen, nachdem das gesamte Unternehmen im Fiskaljahr 2014 (1. April 2013 - 31. März

2014) jedoch international neu aufgebaut habe und einer neuen Führung unterstellt habe, sei es zu einer Neuorganisation und damit zusammenhängend zu Änderungen der bisher etablierten internen Abläufe gekommen. Das Vorwissen der Antragstellerin betreffend die Wirtschaftsweise und die internen Abläufe sei daher für die Antragstellerin nach erfolgter Neuorganisation nicht mehr verwertbar gewesen und sei demgemäß bei der Festsetzung des Entgelts nicht als Vorteil berücksichtigt worden.

bd. Wenn es C gelungen sei, ein gegenüber der Antragstellerin höheres Jahresgesamteinkommen zu erzielen, sei das daran gelegen, dass es diesem gelungen sei, die gesteckten Zielvorgaben zu erreichen.

c. Wie bereits im Schreiben der Vertreter der Antragsgegnerin an die GAW vom 9. Mai 2017 ausgeführt, erfolge die Festsetzung des Entgelts und der jeweiligen Einkommensbestandteile der Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin unter Heranziehung der Einstufungskriterien des IT-Kollektivvertrags sowie anhand bei der Antragsgegnerin geltenden Job Level – Struktur. Die Struktur des Job Levels basiere dabei auf dem erforderlichen Wissen, dem Know-How und den Erfahrungswerten des/der jeweiligen Mitarbeiter/in.

d. Anhand der dargelegten Einstufungskriterien sei die Antragstellerin bei ihrem Eintritt bei der Antragsgegnerin im Jahr 2011 in der Contribution Group als „Leader" eingestuft worden. Die Einstufung im Job Level „Leader" sei dabei aufgrund ihrer Ausbildung sowie Erfahrung im damals zu besetzenden Bereich erfolgt. Die Einstufung von C sei anhand derselben Einstufungskriterien erfolgt und auch er als „Leader" eingestuft worden. Mit Übernahme der Position von C sei die Antragstellerin in der Contribution Group als „Leader" eingestuft worden, was der Einstufung von C in derselben Position entsprochen. Dabei sei jedoch darauf hinzuweisen, dass C im Gegensatz zur Antragstellerin bereits als Bereichsleiter eingestellt worden sei. Die höhere Einstiegsposition von C habe dabei natürlich auch – als objektives Kriterium – zu einem von Beginn an höheren Entgelt geführt.

Zum Zeitraum Juli 2016 bis heute

a. Zur Tätigkeit der Antragstellerin als "Offering Sales Specialist" ab 1. April 2016

aa.Mit der Entscheidung über die Auflösung des BD&A-Teams sei der Antragstellerin – wie ausgeführt – die Position als „Offering Sales Specialist" angeboten und in weiterer Folge von der Antragstellerin angenommen worden. Da die Antragstellerin zwar mit der Übernahme der Position als „Offering Sales Specialist", nicht jedoch mit dem damit standardmäßig einhergehenden Entgeltmodell einverstanden gewesen sei, seien mehrere Gespräche zwischen der Antragsgegnerin und der Antragstellerin notwendig gewesen, um zu einer – aus damaliger Sicht für alle positiven – Lösung zu gelangen. Vor diesem Hintergrund sei es nicht verwunderlich, dass sich die Ausformulierung einer entsprechenden Vereinbarung entsprechend verzögert habe und der Abschluss der Zusatzvereinbarung erst am 21. Juli 2016 erfolgt sei. Mit der Unterzeichnung des Zusatzes zum Dienstvertrag sei das Entgelt der Antragstellerin rückwirkend berechnet und ihr in der darauffolgenden Gehaltszahlung nachbezahlt worden, weil ja bis zur Unterfertigung nicht klar gewesen sei, ob sie die Position tatsächlich annehmen würde und die neuen Gehaltsparameter ja auch noch nicht festgestanden seien. Der Antragstellerin sei zudem – wie auch allen anderen von der Auflösung des BD&A-Teams betroffenen Mitarbeiter/innen – das gesamte Fiskaljahr zur Erreichung ihrer Ziele zur Verfügung gestanden. Dass die Antragsgegnerin darauf bedacht gewesen sei, allfüllige Nachteile für ihre Mitarbeiter/innen infolge der notwendig gewordenen Auslösung des BD&A Teams zu vermeiden, ergebe sich schon aus dem lückenlosen Wechsel aller anderen Mitarbeiter/innen des BD&A Teams in ein anderes Team. Es bleibe daher unerfindlich und entbehre jeder Grundlage, dass dies in Bezug auf die Antragstellerin anders gehandhabt worden wäre.

bb.Wie bereits im Schreiben der Vertreter der Antragsgegnerin an die GAW vom 9. Mai 2017 unter Punkt 4.1 ausgeführt, würden derzeit zwei weitere Mitarbeiter, nämlich D und K, im Bereich „Offering Sales" arbeiten. Sowohl D (Applications) als auch K (Cloud) seien jedoch in einem anderen Aufgabenbereich als die Antragstellerin tätig und sei deren Tätigkeit daher nicht mit jener der Antragstellerin vergleichbar. Zwar würden beide Herren ebenfalls dem Erfolgsbeteiligungsmodell „SICP" unterliegen, die Unterscheidung ergebe sich dabei jedoch bereits aus den unterschiedlichen Zielvorgaben aufgrund der unterschiedlichen Aufgabengebiete sowie aufgrund des deutlich höheren variablen Entgeltanteils der beiden Herren.

bc.Zum Zeitpunkt der Übernahme der „Offering Sales" Position durch die Antragstellerin habe deren Erfahrungsstand im Bereich „Sales" jenem eines „Junior Sales" entsprochen, wie dies auch auf J zugetroffen habe. Bei Gegenüberstellung der Bezüge der Antragstellerin und jener von J werde ersichtlich, dass das monatliche Fixum der

Antragstellerin von EUR 5.571,69 brutto sogar deutlich über jenem von J gelegen sei, das sich nur auf EUR 4.009,- brutto monatlich belaufen. Das monatliche Fixum der Antragstellerin von EUR 5.571,69 brutto sei auch höher als jenes von K, der kein Junior sei, und auch die Mitarbeiter, L und M, hätten ein geringeres monatliches Fixum als die Antragstellerin bei einem wesentlich höheren variablen Anteil und damit höheren Risiko gehabt.

bd. Aus der Gegenüberstellung der monatlichen Bezüge sämtlicher Bereichsleiter der Antragsgegnerin mit Stichtag 1. März 2014 sei zudem erkennbar, dass die Antragstellerin im Vergleich zu anderen Abteilungsleitern wie N, O und P ein höheres Fixum sowie auch eine höhere Überstundenpauschale — beides 14 mal jährlich - beziehe. Die Herren Spitzbart und Lassnig würden im Unterscheid zur Antragstellerin ein höheres Risiko tragen, weil sich ihr Jahreszieleinkommen aus einem gegenüber jenem der Antragstellerin niedrigeren Fixum und einem bei Zielerreichung möglichen höheren variablen Anteil zusammensetzen würde. Zudem seien die Tätigkeiten nicht vergleichbar. P und auch O würden beispielsweise über Prokura verfügen und seien die anderen Abteilungsleiter, mit denen sich die Antragstellerin offenbar vergleichen wolle, international tätig und würden diese zudem über Prokura verfügen. Nuran N weise hingegen auch ein gegenüber der Antragstellerin niedrigeres Zieleinkommen aus. Anzumerken sei, dass das Jahreszieleinkommen von Q deutlich über dem Jahreszieleinkommen sämtlicher anderer Kollegen gelegen sei. Q habe die internationale Rolle eines „Director Finance Austria & Eastern Europe & Italy“ im Konzern der Antragsgegnerin übergehabt und sei in Bezug auf die genannten Länder/Gebiete für das komplette Finanzgebaren zuständig gewesen. Dementsprechend sei Q als „Senior Leader“, also höher als die Antragstellerin, eingestuft gewesen. Q sei zudem auch Mitglied des Management-Boards und Prokuristin der Antragsgegnerin gewesen, allesamt Funktionen, die die Antragstellerin nicht innegehabt habe. Vor diesem Hintergrund werde deutlich, dass das von den Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin ins Verdienen gebrachte Entgelt in keinem Zusammenhang mit dem jeweiligen Geschlecht, sondern ausschließlich mit den jeweils ausgeübten tatsächlichen Tätigkeiten und der Verwendung stehe.

Zusammenfassung

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass die Festsetzung des Entgeltes der Antragstellerin sowohl zum Zeitpunkt ihres Eintritts als auch im Rahmen des Wechsels ihrer Position bei der Antragsgegnerin stets anhand objektiver Kriterien erfolgt sei. Es liege weder eine unmittelbare noch eine mittelbare Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung ihres Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG vor.

Um einen Nachteil feststellen zu können, bedürfe es stets einer entsprechenden Vergleichsbasis. Die von der Antragstellerin vergleichsweise herangezogenen Kollegen (C, K und D) seien aber als Vergleichsbasis mangels Vergleichbarkeit der zugrundeliegenden Parameter (Vorkenntnisse und ausgeübte Tätigkeiten) für deren Entlohnung nicht tauglich. Entscheidendes Tatbestandsmerkmal sei das Vorliegen einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit. Gleiche Arbeit liege vor, wenn gleichartige Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. wenn zwei Personen Tätigkeiten verrichten würden, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen würden. Gleichwertige Arbeit liege vor, wenn sie denselben Arbeitswert habe wie die Arbeit, mit der sie verglichen werde, bzw. wenn die Tätigkeiten zwar nicht identisch seien, aber bei Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallende Unterschiede zu erkennen sind (Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 12 Rz 31 mwN). In einer vergleichbaren Position mit der Antragstellerin befinde sich aber allenfalls nur der Kollege N. Die Kollegen O und P, die zwar ein höheres Jahreszieleinkommen aufweisen würden, seien schon insofern nicht vergleichbar, als beide über Prokura verfügen und auch andere Tätigkeiten ausüben würden. Zudem setze sich deren Jahreszieleinkommen aus einem gegenüber jenem der Antragstellerin niedrigeren Fixum und einem bei Zielerreichung möglichen höheren variablen Anteil zusammen, was aber mit einem entsprechenden Risiko einhergehe.

c. Für eine höhere, als die von der Antragsgegnerin ohnehin vorgenommene Entlohnung der Antragstellerin liefere weder deren Vorbringen noch der Sachverhalt eine Grundlage. Die Antragstellerin zeige keine Umstände auf, die auf eine Diskriminierung hindeuten würden. Die Vereinbarung eines höheren variablen Entgeltbestandteils als jenem der Antragstellerin bedeute nicht zwangsläufig eine Diskriminierung, weil es ja keineswegs gesichert sei, dass die für das variable Gehalt zu erreichenden Zielvorgaben tatsächlich erreicht werden können. Hinzu komme, dass die von der Antragstellerin herangezogene Vergleichsgruppe in Wahrheit nicht vergleichbar sei, weil die von ihr vergleichsweise herangezogenen Mitarbeiter nicht dieselben Tätigkeiten wie die Antragstellerin ausüben würden. Die Antragstellerin vermöge daher nicht darzulegen, dass sie gegenüber einem männlichen Kollegen in einer vergleichbaren Situation entgeltmäßig benachteiligt worden wäre. Die von der Antragstellerin geortete Entgeltdiskriminierung aufgrund des

Geschlechts liege daher nicht vor.

In der Stellungnahme vom 18. Dezember 2019 führte die Antragsgegnerin im Wesentlichen folgendes aus:

1.Zur Entwicklung der Teamstruktur Big Data & Analytics-Team der Antragsgegnerin

Ergänzend zu der Stellungnahme vom 10. November 2017, in der die Teamentwicklung des Big Data & Analytics Teams bereits skizziert worden sei, bringe die Antragsgegnerin zur Entwicklung der Teamgröße anhand konkreter Mitarbeiter/innenzahlen Folgendes vor, wobei die Mitarbeiter/innenzahlen jeweils ohne die österreichische Führungskraft (z.B. C oder die Antragstellerin etc.) angegeben seien:

1.1. Ende Fiskaljahr 2012 (31. März 2012) – Anzahl Mitarbeiter BD&A-Team AT

C / ERP:6 MA

R / Business Intelligence:5 MA

Gesamt11 MA

C sei ausgewiesener Experte im Bereich SAP - Business Intelligence gewesen.

1.2. Ende Fiskaljahr 2013 (31. März 2013) – Anzahl Mitarbeiter/innen BD&A-Team AT

C / ERP:12 MA

H / Non-ERP7 MA

S / BD Consulting Non-ERP1 MA (Antragstellerin)

V / BD Offering1 MA

W/ BDA Non-ERP Global1 MA

Gesamt22 MA

In einer kleineren Reorganisation seien das Team unter R aufgrund seines Austritts im Team von C eingegliedert worden.

1.3. Ende Jänner 2014 – Austritt C – Anzahl Mitarbeiter BD&A-Team AT

C / ERP:11 MA

H / Non-ERP7 MA

S / BD Consulting Non-ERP1 MA (Antragstellerin)

W / BDA Non-ERP Global1 MA

Gesamt22 MA

Zu Beginn des Fiskaljahres 2014 sei vom Konzern der Antragsgegnerin ein verstärkter Schwerpunkt auf BD&A gelegt und auch auf Globaler Ebene ein umfassendes Team aufgebaut worden. Die Struktur des globalen Teams und aller nachgeordneten Teams in den einzelnen lokalen Gesellschaften sei konsequent in ERP und Non-ERP gegliedert worden.

1.4. Ende Februar 2014 – Übernahme durch die Antragstellerin – Anzahl Mitarbeiter BD&A-Team AT

Antragstellerin / ERP:7 MA

H / Non-ERP 7 MA

W / BDA Non-ERP Global1 MA

Gesamt15 MA

Mit dem Ausscheiden von C sei die Führung des Teams ERP der Antragstellerin übertragen worden, obwohl diese Expertin im Non-ERP-Bereich gewesen sei.

1.5. Ende Fiskaljahr 2014 (31.03.2014) – Anzahl Mitarbeiter BD&A-Team AT

Antragstellerin / ERP:10 MA

Schtaklef / BDA Non-ERP Global1 MA

Gesamt11 MA

Damals hätten auch vier Mitarbeiter des ERP-Teams das Unternehmen verlassen, das ERP-Team sei damit erheblich geschrumpft.

1.6. Ende Fiskaljahr 2015 (31.03.2015) – Anzahl Mitarbeiter/innen BD&A-Team AT

Antragstellerin / ERP:14 MA

Zu Beginn des neuen Fiskaljahres 2015 (Anfang April 2014) sei bereits bekannt gewesen, dass H innerhalb der Antragsgegnerin in Deutschland eine neue Position in der Antragsgegnerin Deutschland mit Wirkung zum 1. Juli 2014 übernehmen würde. Daraufhin sei das BD&A-Team in Österreich, das analog der Konzernstruktur hauptsächlich in ERP und Non-ERP-Fokus geteilt gewesen sei, zusammengelegt worden. Gleichzeitig sei der Mitarbeiter, der mittlerweile unter demselben Manager wie die Antragstellerin für BDA Non-ERP Global tätig gewesen sei, ebenfalls in das somit konsolidierte Team in Österreich unter die Leitung der Antragstellerin gestellt worden, mit klarem Überhang eines Non-ERP-Anteils.

In diesem Fiskaljahr seien im Juli und August für den Bereich Non-ERP insgesamt fünf Mitarbeiter/innen aufgenommen worden, wovon zwei Mitarbeiter im Fiskaljahr 2016 ausschieden, einer davon aus den Neuaufnahmen.

1.7. Ende Fiskaljahr 2016 (31.03.2016) – Anzahl Mitarbeiter/innen BD&A-Team AT

Antragstellerin / ERP: 12 MA

Im Fiskaljahr 2016 seien Gespräche zur Verbesserung der Leistung hinsichtlich Auslastung des BD&A-Teams mit der Antragstellerin geführt worden, die aber – wie von B im Rahmen von dessen Befragung am 10. Dezember 2019 und in der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom 10. November 2017 ausgeführt – zu keiner wesentlichen Verbesserung geführt hätten.

Die Mitarbeiter/innen seien im Zuge der Auflösung des BD&A-Teams unterschiedlichen Bereichen im Unternehmen zugeteilt worden (wie „SAP – New Ways of Working“ als Experten/innen in SAP-Technologie bzw. „CS Web Technologie“), die unter anderem den langjährigen Kunden ÖBB auch weiterhin betreuen. Die Antragstellerin habe in eine OSS-Sales-Rollewechselt.

1.8. Zusammenfassend sei – wie wiederholt ausgeführt - festzuhalten, dass die Antragstellerin ein bereits existentes Team im Bereich ERP übernommen habe, das jedoch aufgrund von Austritten in der Folge auf ein Kleinteam geschrumpft sei. Die insgesamte zwischenzeitliche Teamgröße habe sich aus der Konsolidierung der gesamten im BD&A-Bereich tätigen Mitarbeiter aufgrund der Reorganisation des Bereichs global und daher auch in der österreichischen Gesellschaft ergeben. Im Laufe der zwei Jahre habe unter Teamführung der Antragstellerin sich das Team insgesamt weg von dem unter C fokussierten ERP-BI hin zu einem vorrangig Non-ERP Know-How entwickelt. Die Tätigkeit von C mit jener der Antragstellerin lasse sich daher – entgegen von deren Darstellung – nicht eins zu eins gleichsetzen.

1.9. In der gesamten Führungszeit der Antragstellerin seien insgesamt fünf Neuaufnahmen zu verzeichnen, wovon ein Mitarbeiter noch innerhalb ihrer Teamleitung das Unternehmen wieder verließ. Von dem von der Antragstellerin behaupteten voran getriebenen Aufbau eines BD&A-Teams könne also keine Rede sein.

2.Klarstellung Gehaltsvergleich C – Antragstellerin

2.1. Die generelle Vorgehensweise, wie Gehälter in der Antragsgegnerin festgelegt werden, sei bereits mehrfach, zuletzt in der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom 3. Dezember 2019 und auch im Rahmen der Befragungen, insbesondere jener von B am 10. Dezember 2019 dargelegt worden.

2.2. In der Eingabe der Antragsgegnerin vom 3. Dezember 2019 sei das Austrittsgehalt von C per 31. Jänner2014 dem Gehalt der Antragstellerin im Zeitpunkt der Abgabe der Teamleitung durch die Antragstellerin am 1. April 2016 gegenübergestellt worden. Hintergrund dieses Ansatzes sei eine bessere Vergleichbarkeit bei mehrjähriger Führungsposition beider Vergleichspersonen gewesen. Das im vorliegenden Fall herangezogene Gehaltsband sei sowohl in 2014 als auch in 2016 noch die herangezogene Benchmark bei Gehaltsfestsetzungen C. C als bereits erfahrener Manager mit der klaren Aufgabe, ein Spezialteam aufzubauen, aufgenommen worden. Die Aufnahme von C

sei, was die Antragstellerin beharrlich übersieht, mit und aufgrund von dessen ausgewiesenem Experten-Know-How im Bereich SAP – Business Intelligence erfolgt, ausgerichtet auf die dezidierte Zielsetzung des Unternehmens im Hinblick auf den Aufbau des „SAP & Oracle Business Intelligence & Data Warehousing"-Teams (in der Folge kurz „SAP & Oracle") und ohne bereits vorhandener Stammmannschaft der Antragsgegnerin, die C ausbauen hätte können.

2.4. Die Antragstellerin sei hingegen 2011 als Mitarbeiterin im Consulting-Team aufgenommen worden, Bereich Oil&Gas Solutions. Sie sei erst zum 1. April 2013 in das Big Data & Analytics Team unter dem Manager S (CSC Consulting Deutschland GmbH) ohne einen speziellen Know-How-Schwerunkt gewechselt. Sie habe also zum Zeitpunkt der Team-Übernahme bloß rund ein Jahr Erfahrung mit dem Big Data & Analytics-Bereich der Antragsgegnerin gehabt.

2.5. Zudem habe sie auf ein von C aufgebautes und gut eingespieltes Team zugreifen können und habe im Gegensatz zu ihrem Vorgänger vorerst noch keine neuen Mitarbeiter/innen aufnehmen müssen, weil ja auch Teile des Teams von H in das BD&A-Team eingegliedert worden seien.

2.6. Vor diesem Hintergrund entbehre ein unmittelbarer Vergleich des Gehaltes von C im Zeitpunkt von dessen Austritt aus dem Unternehmen und der Übernahme des Teams durch die Antragstellerin – wie in deren am 9. Dezember 2019 übermittelter Aufstellung erfolgt sei – jedweder Grundlage. Hier werden Äpfel mit Birnen verglichen. Die von der Antragstellerin behauptete – in Wahrheit gar nicht vorliegende Diskriminierung – könne jedoch entgegen der Darstellung der Antragstellerin nicht geortet werden.

3.Zur Aufstellung der Antragstellerin betreffend deren angebliche Verkaufsabschlüsse im FY 2015-2016

3.1. Die Antragstellerin übermittelte am Tag vor der letzten Sitzung am 10. Dezember 2019 Unterlagen, die diese selber erstellt hatte, es war der Antragsgegnerin daher nicht möglich, zu dieser Aufstellung auf seriöse Art und Weise Stellung zu nehmen oder eine Erklärung dazu im Rahmen der Sitzung am 10. Dezember 2019 abzugeben.

3.2. Die Aufstellung der zugewiesenen TCV's (Auftragswerte) aus der Stellungnahme der Antragsgegnerin vom 3. Dezember 2019 von Sales Operations in der Region NCE (North Central Europe), jener Abteilung, deren Verantwortung in der Zurechnung der Sales-Abschlüsse zu den einzelnen Sales-MitarbeiterInnen bzw. Zuordnung an die einzelnen operativen Einheiten im Unternehmen liegt, sind nach wie aufrecht und gültig. Sie sind auch eindeutig einem Sales Mitarbeiter aus Offering Sales zugerechnet. Die Werte, die die Antragstellerin zusätzlich anführt, sind im Gegensatz dazu Umsatzzahlen. Solche Umsätze entstehen aus Projektabschlüssen, in denen Leistungen angeboten werden, die dann bei Abruf durch den Kunden als „Work Order" über den jeweils zuständigen Projektmanager an die umzusetzende Abteilung vergeben werden.

3.3. Anhand des Beispiels „Work Order UNIDO" die Darstellung des Ablaufs:

der Sales-Abschluss des Projektes bei UNIDO ist dem MitarbeiterMag. Bojan Damnjanovic, Coverage-Sales, zuzurechnen;

Im Angebot werden Leistungen/Lösungsumsetzungen angeboten;

Bei diesen Leistungen werden je nach Lösungsansatz auch Ressourcen der jeweils mit der Umsetzung befassten Units genannt;

Wenn einzelne Leistungsteile vom Kunden abgerufen werden würden, würden von /der vom jeweilige/n Projektmanager/in mittels „Work Order" die entsprechenden Ressourcen in den betroffenen Abteilungen angefordert und somit beauftragt;

Projektleiter in der UNIDO war bis Ende FY 2016 T, ab FY 2017 U

3.4. Im übermittelten Work Order sei als Beauftrager von Kundeseite UNIDO Xx genannt, der zuständige Projektleiter auf Seiten der Antragsgegnerin eben T. Beauftragt wurden die Leistungen eines „Business Consultant" im Umfang von 20 Tage zu je EUR 760,-, insgesamt somit ein Auftragswert von EUR 15.200,-.

3.5. Diese Work Order sei aber keinesfalls ein Sales-Erfolg der Antragstellerin, sondern ein der Abteilung zuzurechnender Umsatzteil eines Teiles eines Gesamt-Auftrages – abgeschlossen von Coverage Sales –, der von einem Teammitglied des BD&A-Teams umgesetzt wurde.

3.6. Auf dieselbe Weise seien alle anderen Werte/Umsätze, die die Antragstellerin als die ihren anführt, zu bewerten. Dass Mitarbeiter/innen ihres Teams in den genannten Projekten eine Teil-Leistung im Rahmen eines Abrufes von

Ressourcen iSv Expertenleistung in BD&A erbracht hätten, werde von der Antragsgegnerin nicht bestritten, ein Sales-Erfolg der Antragstellerin sei daraus jedoch keinesfalls abzuleiten.

3.7. Daher würden sich auch auf Basis der von der Antragstellerin erstellten und am 9. Dezember 2019 an die GBK übermittelten Aufstellung betreffend deren angebliche Verkaufsabschlüsse im FY 2015-2016 keine Rückschlüsse auf eine allfällige Diskriminierung der Antragstellerin ziehen lassen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und A (informierte Vertreterin der Antragsgegnerin) vom 10. Oktober und 10. Dezember 2019. Als weitere Auskunftsperson wurden C, D und E am 10. Oktober 2019 sowie B am 10. Dezember 2019 befragt. Die Auskunftsperson F konnte trotz zweimaliger Ladung nicht erscheinen und übermittelte stattdessen eine schriftliche Stellungnahme. Auf eine weitere Ladung der Auskunftsperson G wurde verzichtet, nachdem dieser nicht mehr im Unternehmen tätig ist und auf die Weiterleitung der Ladung durch die Antragsgegnerin nicht reagiert hat. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Anstellungsvertrag vom 1. Oktober 2011, die Tabelle „Einkommensentwicklung X", die Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag vom 21. Juli 2016, die Tabelle "Übersicht – Monatsbezug Sales (Auszug MA)", die Beilage ./II (Gehaltsvergleich zu C) der GAW vom 9. Dezember 2019 und die schriftliche Stellungnahme von F.

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 sich die betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 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 spre-chen als dagegen3 Dem/der Antragsgegnerin 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 Antragstellerin sei durch die ungleiche Entlohnung als Leiterin des Teams „Big Data & Analytics" sowie als Offering Sales Specialist u.a. im Vergleich zu ihren m

**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