jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/10/24 1095/22-M

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.10.2023

Norm

§3 Z2 GlBG, §17 Abs1 Z2 GlBG

1. GlBG § 3 heute
2. GlBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GlBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Engelts (Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit)

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Oktober 2023 über den am 27. Juli 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts gemäß §§ 3 Z 2 und 17 Abs 1 Z 2 GlBG(BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch den Verein Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1095/22-M, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Oktober 2023 über den am 27. Juli 2022 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraphen 3, Ziffer 2 und 17 Absatz eins, Ziffer 2, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch den Verein Z (Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1095/22-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

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

2. A ist nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs 1 Z 2 GlBG durch Z 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 vom 2. November 2020 bis 30. Juni 2022 beim Antragsgegner beschäftigt gewesen. Sie sei laut Dienstvertrag ursprünglich als „Büroangestellte Sekretärin“ mit den Tätigkeitsbereichen Korrespondenz, Terminverwaltung, Protokollwesen, Koordination und Statistik eingesetzt worden. Ihr sei mitgeteilt worden, sie würde in „Stufe C“ eingestellt und ihr würden 15 Jahre als Vordienstzeiten angerechnet werden. Die Antragstellerin sei tschechische Staatsbürgerin, seit 17 Jahren berufstätig, zwölf Jahre davon in Österreich. Sie habe einen Schulabschluss, der mit der HAK Matura gleichzusetzen sei und studiere berufsbegleitend internationale Wirtschaftsbeziehungen. Ihr Gehalt sei mit einem Stundenausmaß von 25 Wochenstunden auf 1.520,- Euro brutto festgelegt worden. Ab Oktober 2021 sei ihr Stundenausmaß auf 28 Wochenstunden erhöht worden und sie habe 1.773,- Euro in Verdienst gebracht (dies entspräche einem Bruttovollzeitgehalt von ca. 2.340,- Euro). Im Zuge der Karenz einer Kollegin habe die Antragstellerin im Mai 2021 zusätzlich Buchhaltungsagenden übernommen. Im September 2021 seien dann noch Agenden des im selben Haus angesiedelten, slowakischen Bereichs hinzugekommen. Diese Tätigkeiten habe sie von einer Kollegin übernommen, die zuvor ebenfalls beim Antragsgegner angestellt gewesen sei und sich ausschließlich um die … Angelegenheiten der Slowakei gekümmert gehabt habe. Dieser Bereich sei im Frühjahr 2022 wieder auf eine andere Kollegin übergegangen, da diese Kollegin allerdings nicht fließend Deutsch spreche, seien einige Agenden bei der Antragstellerin verblieben. Die Antragstellerin hatte sich aufgrund ihres stark erweiterten Tätigkeitsbereiches schon mehrmals um eine Gehaltserhöhung bemüht, jedoch vergeblich.

Am 1. März 2022 habe B für den Antragsgegner zu arbeiten begonnen. B sei österreichischer Staatsbürger, 25 Jahre alt und studiere Theologie. Er sei als Bibliothekar und Teil des Teams des Sekretariates des Antragsgegners eingestellt worden. Viele der nunmehr von ihm ausgeführten Tätigkeiten seien zuvor von der Antragstellerin ausgeführt worden. Wie auch die Antragstellerin übernehme B administrative Tätigkeiten (u.a. Protokollführung, Terminkoordination, Organisation von Veranstaltungen). Intern sei kommuniziert worden, dass er sich neben der Pflege der Homepage vor allem um die Außenkommunikation kümmern solle. Dies sei eine Tätigkeit, die von der Antragstellerin ebenso ausgeübt worden sei, insbesondere in den Sprachen, die B nicht oder nicht gut genug spreche (Englisch/Slowakisch/Tschechisch). Die Antragstellerin habe, abgesehen von der Betreuung von Videokonferenzen am Abend, die einmal im Monat stattfinden, und der Pflege der Homepage alle Agenden von B in Vertretung übernommen. Sie sei daher bisher davon ausgegangen, einer gleich- bzw. sogar höherwertigen Tätigkeit wie B nachzugehen, da sie zusätzlich mit den Buchhaltungsagenden betraut worden sei.

Umso größer sei ihr Erstaunen gewesen, dass B 3.400,- Euro brutto pro Monat in Verdienst bringe. Die starken sekretariatsinternen Gehaltsdifferenzen seien der Antragstellerin nicht erklärlich, da sie umfangreiche einschlägige Berufserfahrung aufweisen könne und sie Bs Tätigkeiten innerhalb der Abteilung, wie oben angeführt, bereits selbst ausgeführt bzw. in Vertretung übernommen habe, sodass vom Vorliegen von gleichartiger/gleichwertiger Arbeit auszugehen sei.

Die Entgeltdifferenz sei ihr nicht durch berufliche Vorerfahrung, Ausbildung oder den Inhalt der Tätigkeit erklärlich. Auf Nachfrage sei der Antragstellerin von Y mitgeteilt worden, dass ein Kollektivvertrag zur Anwendung kommen würde, bei dem sie in Stufe C eingestuft worden sei, B jedoch in Stufe E.

Die Tatsache, dass die drei Personen im Sekretariat ohne österreichische Staatsbürgerschaft laut Informationen der Antragstellerin wesentlich niedrigerer Gehälter aufweisen als ihr Kollege mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft, sei für sie ebenso nicht nachvollziehbar.

Die Antragstellerin habe sich aufgrund des Geschlechtes und ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts diskriminiert gefühlt. Sie habe seit ihrem Eintritt keine außergewöhnliche Gehaltsanpassung erhalten gehabt. Dies, obwohl sich ihr Aufgabenbereich signifikant erweitert gehabt habe.

Um den der Antragstellerin bekannt gewordenen starken abteilungsinternen Gehaltsdifferenzen auf den Grund zu gehen, habe die GAW am 20. Juni 2022 ein Schreiben an den Antragsgegner gerichtet. In diesem habe die GAW um nähere Auskünfte zu den Komponenten der Gehaltsfindung für Mitglieder des Sekretariates des Antragsgegners

ersucht.

Am 15. Juli 2022 habe die GAW ein Antwortschreiben der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners erreicht. In diesem seien keine Angaben zu den Gehaltsdaten von B und der Antragstellerin gemacht worden. Die Antragstellerin sei lediglich zu einer Mediation eingeladen worden.

Die GAW habe am 27. Juli 2022 geantwortet, dass eine Mediation für die Antragstellerin nach Ende ihres aufrechten Dienstverhältnisses zum Antragsgegner nicht von Interesse sei, dass sie nach wie vor an einer Einigung interessiert sei, dass aber aus Fristenwahrungsgründen ein Antrag bei Senat I der GBK eingebracht werden würde.Die GAW habe am 27. Juli 2022 geantwortet, dass eine Mediation für die Antragstellerin nach Ende ihres aufrechten Dienstverhältnisses zum Antragsgegner nicht von Interesse sei, dass sie nach wie vor an einer Einigung interessiert sei, dass aber aus Fristenwahrungsgründen ein Antrag bei Senat römisch eins der GBK eingebracht werden würde.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 19. Jänner 2023 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 19. Jänner 2023 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin vom 2. November 2020 bis zum 30. Juni 2022 beim Antragsgegner beschäftigt gewesen sei. Sie sei als Büroangestellte/Sekretärin eingestellt worden, insbesondere habe ihre Dienstverwendung die Korrespondenz, Terminverwaltung, Protokollwesen, Koordination, Statistik umfasst. Sie habe 25 Wochenstunden gearbeitet mit einem Einstiegsgehalt von 1.520,- Euro brutto. Auf Nachfrage der Antragstellerin sei eine Stundenerhöhung auf 28 Stunden bewilligt worden und mit 1. Oktober 2021 wirksam geworden. Das Gehalt sei verhältnismäßig erhöht worden.

Für die Antragstellerin gelte der Dienstvertrag vom 2. November 2020, die Stundenänderung ab 1. Oktober 2021, sowie der Umstiegsdienstzettel Gehaltssystem NEU.

Der Antragsgegner unterliege als Verein keinem Kollektivvertrag, es werde allerdings eine Anlehnung an den KV für Handelsangestellte vorgenommen, weshalb auch ausschließlich nur der Dienstvertrag und dessen Ergänzungen rechtsverbindlich seien. Die Antragstellerin sei auch richtig diesem KV eingestuft und dementsprechend sogar überkollektivvertraglich entlohnt worden. Dem Antragsgegner stehe es demnach auch frei, Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen über dem Kollektivvertrag zu entlohnen und ihnen entsprechend ihrer Vorkenntnisse, Ausbildung, Tätigkeiten und entsprechend der spezifischen Anforderungen und Bedürfnisse zu überzahlen.

Laut dem Umstiegsdienstzettel mit Wirkung ab 1. Dezember 2021 seien der Antragstellerin 16 Dienstjahre anerkannt worden: Aus dem Lebenslauf haben aufgerundet 15 Jahre angerechnet werden können, zzgl. 1 Jahr 1 Monat aus der gegenständlichen Beschäftigung beim Antragsgegner, insgesamt somit 16 Jahre und 1 Monat, weshalb gemäß dem KV Handel ALT die Beschäftigungsgruppe 2, Berufsjahr 17 mit 1. Dezember 2022 anzuwenden gewesen wäre. Die Umstufung erfolgte aufgrund der neuen Bestimmungen des KV Handel NEU zur Beschäftigungsgruppe „C“, Stufe 5 (Beschäftigungsgruppenbeschreibung KV Handelsangestellte Abschnitt 3, Entgelt, A. Gehaltssystem NEU, Punkt 3.3.3 Beschäftigungsgruppe „C“ Referenzfunktionen: Assistenz (Sekretariat), Rechnungskontrolle, Debitorenbuchhaltung). Eine Überleitung in Beschäftigungsgruppe „D“, Stufe 4 setze selbstständige Buchhaltungstätigkeiten voraus, welche die Antragstellerin nicht erbracht gehabt habe, sodass sie in diese höhere Gruppe nicht eingestuft werden habe können. Sie sei daher auch laut dem KV für Handelsangestellte richtig eingestuft und sogar überkollektivvertraglich entlohnt worden.

Die Antragstellerin habe auch kurzfristig Aufgaben von anderen Mitarbeiterinnen in Vertretung übernehmen müssen, wobei diese Stellen rasch neu besetzt worden seien. Derartige Vertretungen seien auch immer nur von kurzer Dauer und nur in dringenden Fällen notwendig gewesen. Keinesfalls ändern sich dadurch die vertraglich vereinbarten Agenden der Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen dauerhaft.

B sei seit 1. März 2022 beim Antragsgegner als Bibliothekar beschäftigt und habe einen „All-in“ Vertrag, weshalb bereits in seinem Gehalt Überstunden berücksichtigt werden. Er studiere Theologie und seine Sprachkenntnisse umfassen

Deutsch und Kroatisch (Muttersprache), Englisch und Spanisch in Wort und Schrift, Latein (wichtige Voraussetzung für den Antragsgegner), Altgriechisch und Althebräisch. Seine Tätigkeiten unterscheiden sich auch wesentlich von den Arbeiten der Antragstellerin. Die Protokollführung der … Sitzungen, Serien-E-Mails, Videokonferenzen, Führung des Kalenders, EDV-Pflege der Homepage, Organisation von Veranstaltungen, Kontakt mit Außenstellen, Pressespiegel, Schriftstücke, CRM Pflege, Koordination der Jahresberichte umfassen einen Teil der Arbeiten von B, welche auch nicht von der Antragstellerin davor oder danach durchgeführt worden seien. Er sei daher in der Beschäftigungsgruppe „E“ Stufe 2 des gleichen Kollektivvertrages eingestuft worden und erhalte ein Gehalt in Höhe von 3.400,- Euro.

Eine eventuelle Diskriminierung könnte nur dann in Betracht kommen, wenn beide Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen für die gleiche Tätigkeit, gleichen Arbeitszeiten mit der gleichen Erfahrung und Ausbildung und den gleichen Arbeitsergebnissen, ein unterschiedliches Gehalt erhalten. Dies sei in der gegenständlichen Sache allerdings nicht der Fall, weshalb auch keine Diskriminierung vorliege – ganz im Gegenteil! Es sei von Anfang an versucht worden, die korrekte Einstufung beider Personen laut dem KV für Handelsangestellte vorzunehmen, dies sei auch nicht selbst durch den Antragsgegner beurteilt, sondern in Auftrag gegeben worden an die zuständige Steuerberatung. Noch dazu sei es bei beiden Personen zu einer kollektivvertraglichen Überzahlung gekommen und das Gehalt der Antragstellerin sei kontinuierlich im Zeitverlauf erhöht worden. Weiters sei nochmals darauf hinzuweisen, dass die beiden gegenständlichen Gehälter der Antragstellerin und von B nicht verglichen werden können. Beide Personen weisen unterschiedliche Qualifikationen auf, darunter fallen abweichende Sprachkenntnisse, verschiedene Ausbildungen, unterschiedliche Vertragsarten (Teilzeit/All-in mit Berücksichtigung von Überstunden) und insbesondere auch unterschiedliche Aufgabenbereiche. Dies sei für den Antragsgegner ausschlaggebend für die Beurteilung der Höhe des Gehalts. Diverse Qualifikationen von B, als auch Aufgabengebiete seien für den Antragsgegner von größerer Bedeutung und werden dementsprechend auch besser entlohnt. Noch dazu seien in dem Gehalt von B bereits Überstunden mitberücksichtigt, daher erhöhe sich bereits automatisch der Betrag seines Gehalts. Ein direkter Vergleich könne daher auch nicht vorgenommen werden. Darüber hinaus sei die gegenständliche Differenz beider Gehälter sachlich gerechtfertigt aufgrund der obgenannten Gründe. Eine Diskriminierung bzw. eine Ungleichbehandlung liege demnach auch sicherlich nicht vor.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von RA Mag. X (informierter Vertreter des Antragsgegners) vom 24. Oktober 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden B, C, BSc MA, D sowie Y am 24. Oktober 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin vom 2. November 2020, das Memorandum der Antragstellerin vom 27. September 2021, das E-Mail der Antragstellerin vom 11. Oktober 2021 betreffend Stundenerhöhung ab 1. Oktober 2021, die Stellenausschreibung für die Position eines Generalsekretärs/einer Generalsekretärin vom 6. Dezember 2021, den Dienstvertrag und die Aufgabenbeschreibung von B vom 1. März 2022, das Arbeitszeugnis der Antragstellerin vom 8. April 2022 sowie das Kündigungsschreiben der Antragstellerin vom 31. Mai 2022.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von RA Mag. römisch zehn (informierter Vertreter des Antragsgegners) vom 24. Oktober 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden B, C, BSc MA, D sowie Y am 24. Oktober 2023 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag der Antragstellerin vom 2. November 2020, das Memorandum der Antragstellerin vom 27. September 2021, das E-Mail der Antragstellerin vom 11. Oktober 2021 betreffend Stundenerhöhung ab 1. Oktober 2021, die Stellenausschreibung für die Position eines Generalsekretärs/einer Generalsekretärin vom 6. Dezember 2021, den Dienstvertrag und die Aufgabenbeschreibung von B vom 1. März 2022, das Arbeitszeugnis der Antragstellerin vom 8. April 2022 sowie das Kündigungsschreiben der Antragstellerin vom 31. Mai 2022.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten:Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 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,

[…]“

„§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung 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 eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des 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 Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen3

Dem Antragsgegner/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 habe trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger als ein männlicher Kollege mit österreichischer Staatsbürgerschaft verdient, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin habe trotz gleicher oder gleichwertiger Arbeit weniger als ein männlicher Kollege mit österreichischer Staatsbürgerschaft verdient, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin ist tschechische Staatsbürgerin. Sie war von 2. November 2020 bis 30. Juni 2022 beim Antragsgegner als „Büroangestellte Sekretärin“ beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endete durch arbeitnehmerinnenseitige Kündigung. Die Antragstellerin war vorerst im Ausmaß von 25 Wochenstunden, ab 1. Oktober 2021 für 28 Wochenstunden beschäftigt. Der Dienstvertrag wurde vorerst auf drei Monate befristet abgeschlossen. Nach Ablauf der Befristung ging das Dienstverhältnis mit 2. Februar 2021 in ein unbefristetes über. Die Antragstellerin wurde laut Dienstvertrag insbesondere für die Korrespondenz, die Terminverwaltung, das Protokollwesen sowie die Koordination und Statistik eingesetzt. Im Arbeitszeugnis wurden die Tätigkeiten wie folgt spezifiziert: Buchhaltungsvorbereitung (Eingang- und Ausgangsrechnungen, Statistiken, Bilanzen), die Organisation von Großveranstaltungen, Festen, kleinen Veranstaltungen, Tafelrunden, Ausstellungen, Vernissagen, Presse- und Videokonferenzen, das Marketing (Einladungen und Aussendungen, Unterlagen für Pressevorbereitung inkl. Foto-Bank, Urkunden, Zertifikate, Social-Media-Kanäle Vorbereitung) und die Administration (Datenbankpflege, schriftlicher und telefonischer Verkehr mit den Mitgliedern europaweit, persönliche Erledigungen im Büro).

Am 6. Dezember 2021 wurde die Stelle des Generalsekretärs/der Generalsekretärin – was der internen Bezeichnung als Bibliothekar/Bibliothekarin bzw. Büroleitung entspricht – ausgeschrieben, die zuvor D bis Februar 2022 innegehabt hat. In der Ausschreibung wurde u.a. als Aufgabe „Leiter des Büros“ angeführt und die Kenntnis von Englisch, Latein und weiteren zusätzlichen Sprachen als „von Vorteil“ bezeichnet.

Am 1. März 2022 wurde B, welcher österreichischer Staatsbürger ist, als Bibliothekar und Mitglied des Sekretariates des Antragsgegners eingestellt. Das Dienstverhältnis war vorerst für sechs Monate befristet. Nach Ablauf der Befristung ging das Dienstverhältnis mit 1. November 2022 in ein unbefristetes über. Bei dem Dienstvertrag von B handelt es sich

um eine All-in Vereinbarung. Die wöchentliche Normalarbeitszeit beträgt 38,5 Stunden plus fünf Überstunden. Seine Tätigkeiten umfassen laut Aufgabenbeschreibung: Unterstützung des Obmanns, Schriftstücke des Obmanns, Protokollführung, Terminkoordination, Sitzungsmappe, Organisation von Besprechungen, Organisation von Veranstaltungen, Kontakt mit Außenstellen, Übersetzungen, Kalender, Pressespiegel, Inserate, Reisen, Archivierung und Ablage, EDV Pflege der Homepage, Videokonferenzen und Jahresbericht Koordination.

Der Antragsgegner unterliegt als Verein keinem Kollektivvertrag, es wird allerdings eine Anlehnung an den KV für Handelsangestellte vorgenommen.

Die Antragstellerin wurde nach dem KV Handel Alt in die Beschäftigungsgruppe 2, Berufsjahr 17 eingestuft und im Zuge der Umstellung auf den KV Handel Neu in die Beschäftigungsgruppe „C", Stufe 5 umgestuft. Das Einstiegsgehalt der Antragstellerin betrug 1.520,- Euro brutto. Nach der Stundenerhöhung auf 28 Stunden wurde das Gehalt der Antragstellerin verhältnismäßig angehoben und betrug 1773,- Euro brutto. Dies entspräche einem Vollzeitgehalt von ca. 2.340,- Euro brutto.

B wurde in die Beschäftigungsstufe „E", Stufe 2 eingestuft. Das Einstiegsgehalt von B betrug 3.400,- Euro brutto.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

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

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin erhält.4

Grundvoraussetzung einer unzulässigen Diskriminierung ist immer die Vergleichbarkeit der Sachverhalte. Gegenstand dieser Vergleichsbasis ist nicht ein identer Arbeitsplatz bzw. keine rein formelle Gleichheit, sondern eine materielle Gleichheit iS einer vergleichbaren Lage (Gleichwertigkeit).5

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichspersonen vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.6 Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.7

Gleiche oder identische Arbeit liegt dann vor, wenn gleiche Arbeitsvorgänge auf verschiedenen Arbeitsplätzen verrichtet werden bzw. zwei Personen Tätigkeiten verrichten, die keinerlei Unterschied in der Art, dem Arbeitsvorgang und der Arbeitsumgebung aufweisen.8

Gleichwertige bzw. gleichartige Arbeit liegt dann vor, wenn sie denselben Arbeitswert hat wie die Arbeit, mit der sie verglichen wird, bzw. die Tätigkeiten zwar nicht identisch sind, aber bei der Gesamtschau der Tätigkeiten unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse, Ausbildung, Anstrengungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen äußerlich keine ins Gewicht fallenden Unterschiede zu erkennen sind.9

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Als Vergleichsperson wurde B angeführt.

Die Antragstellerin erhielt ein weitaus geringeres Einstiegsgehalt und auch in weiterer Folge ein geringeres Gehalt als B.

Die Antragstellerin und B waren beide als Teil des Sekretariatsteams angestellt. Es gelang der Antragstellerin im schriftlichen und mündlichen Vorbringen glaubhaft darzulegen, dass für sie der Anschein bestand, dass sie und ihr Kollege die gleiche oder jedenfalls gleichwertige Arbeit erbrachten, wobei die Antragstellerin hierfür ein geringeres Entgelt erhielt.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Als Grund für die Gewährung eines unterschiedlichen Einstiegsgehalts wurde von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners in der mündlichen Befragung der Umstand genannt, dass B für eine Leitungsfunktion eingestellt worden sei. Der Antragsgegner belegte dies mit der Stellenausschreibung des Generalsekretärs/der Generalsekretärin und der Aufgabenbeschreibung von B. Aus den beiden Unterlagen geht hervor, dass B u.a. für die Leitung des Büros –

intern als Bibliothekar bezeichnet – eingestellt wurde. Diese Tätigkeit übte die Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt ihrer Beschäftigung aus. Vielmehr hatte D bis zu seinem Austritt mit 28. Februar 2022 eine koordinierende leitende Funktion inne, wie dieser in seiner mündlichen Befragung glaubhaft bestätigte.

Die Ausführungen des Antragsgegners zur Verantwortung von B als Büroleiter wurden zudem durch die glaubhaften Aussagen des Steuerberaters C untermauert, wonach B – wie schon zuvor D – eine vollumfängliche Ansprechperson zu Fragen den wirtschaftlichen Bereich betreffend für ihn sei, während es sich mit der Antragstellerin auf ein sehr gutes Einvernehmen hinsichtlich der Buchhaltung beschränkt habe.

Auch die unterschiedliche Vertragsgestaltung spricht für eine andere Wertigkeit der Tätigkeit der männlichen Vergleichsperson. So sieht der Dienstvertrag von B eine vorerst sechsmonatige Befristung, eine All-in Vereinbarung und die Bereitschaft zur Erbringung von Sonn- und Feiertagsdiensten vor. Der Dienstvertrag der Antragstellerin beschränkte sich auf eine vorerst dreimonatige Befristung. Die weiteren Punkte sind nicht enthalten.

Zwar gab es überschneidende Tätigkeiten – womit sich für den Senat erklärt, weshalb für die Antragstellerin der Anschein einer Diskriminierung entstanden ist –, allerdings konnte seitens des Antragsgegners glaubhaft dargelegt werden, dass B bei der Ausübung seiner Aufgaben ein höheres Maß an Eigenverantwortung zukommt. Beispielsweise zählt es zu seinen Aufgaben, Protokolle selbstständig zu verfassen, wohingegen die Antragstellerin Protokolle nach Diktat schrieb.

In der Gesamtschau ist somit nicht von einer gleichen oder gleichwertigen Arbeit der Antragstellerin und der Vergleichsperson B auszugehen.

Im Ermittlungsverfahren ergaben sich keine Anhaltspunkte, dass es bei der Entgeltfestsetzung ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Arbeitnehmerinnen gab, das nicht aus-schließlich auf rein sachliche Gründe zurückzuführen war. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes konnte von dem Antragsgegner im Verfahren daher entkräftet werden.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat demnach zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive – und zwar eine höherwertigere Tätigkeit der männlichen Vergleichsperson – für die unterschiedliche Einstufung der Antragstellerin und von B ausschlaggebend waren.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat demnach zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive – und zwar eine höherwertigere Tätigkeit der männlichen Vergleichsperson – für die unterschiedliche Einstufung der Antragstellerin und von B ausschlaggebend waren.

2. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs 1 Z 2 GlBG vor.

Adressaten und Adressatinnen der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sind Personen, die als fremd wahrgenommen werden, weil sie auf Grund bestimmter Unterschiede von der regionalen Mehrheit als nicht zugehörig angesehen werden. Eine unterschiedliche Behandlung knüpft überwiegend an Unterschiede an, die auf Grund von Abstammungs- oder Zugehörigkeitsmythen als natürlich angesehen werden und die die betroffenen Personen nicht ändern können. Häufige Erscheinungsformen sind Diskriminierungen wegen der Hautfarbe und anderer äußerer Merkmale sowie wegen einer als fremd angesehenen Muttersprache oder Kultur.10

Eine auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung ist dann ausnahmsweise zulässig, wenn dies aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um zB eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Der Gesetzgeber stellt in den Materialien zum GlBG weiters fest, dass § 17 Abs 2 somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der im § 17 Abs 1 Z 1 bis 7 aufgezählten Diskriminierungstatbestände darstellt. Somit darf niemand unter Hinweis auf eine andere Staatsbürgerschaft aus den Gründen des § 17 Abs 1 GlBG diskriminiert werden.11Eine auf der Staatsangehörigkeit beruhende unterschiedliche Behandlung ist dann ausnahmsweise zulässig, wenn dies aus sachlichen Gründen erfolgt und nicht, um zB eine rassistische Vorgangsweise zu verfolgen. Der Gesetzgeber stellt in den Materialien zum GlBG weiters fest, dass Paragraph 17, Absatz 2, somit keinen Rechtfertigungsgrund für Diskriminierungen auf Grund der im Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins bis 7 aufgezählten Diskriminierungstatbestände darstellt. Somit darf niemand unter Hinweis auf eine andere Staatsbürgerschaft aus den Gründen des Paragraph 17, Absatz eins, GlBG diskriminiert werden.11

Die Antragstellerin führte in ihrem Antrag schlüssig aus, dass jene Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen, die über keine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, ein geringeres Gehalt erhielten.

Die Antragstellerin hat diese Vorwürfe in ihrem schriftlichen Antrag auch insofern glaubwürdig dargestellt, als diesbezüglich ein Verfahren vor der GBK eingeleitet und durchgeführt wurde. Allerdings gelang es der Antragstellerin bei der mündlichen Befragung nicht, die in ihrem Antrag angeführten Vorkommnisse glaubhaft zu machen und insbesondere den Bezug zu ihrer ethnischen Zugehörigkeit herzustellen.

Wie bereits unter Punkt 1. ausgeführt, konnte die rechtsfreundliche Vertretung des Antragsgegners in der mündlichen Befragung die Gründe für die unterschiedliche Bezahlung der Antragstellerin und von B glaubhaft und nachvollziehbar darlegen.

Der Senat sieht keinen Zusammenhang zwischen der unterschiedlichen Entgeltbemessung und dem Umstand, dass die Antragstellerin tschechische Staatsbürgerin ist. Der Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin hat sich somit nicht erhärtet.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, die Diskriminierung näher zu konkretisieren. Daher kommt es zu keiner Beweislastverteilung und das Beweisdefizit geht zulasten der Antragstellerin.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragstellerin nicht gelungen ist, die Diskriminierung näher zu konkretisieren. Daher kommt es zu keiner Beweislastverteilung und das Beweisdefizit geht zulasten der Antragstellerin.

Wien, 24. Oktober 2023

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK Vorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 3 Rz 75.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 5 Rz 19.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 12 Rz 31.

7 Vgl. EuGH C-129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103, Rn 11 und 13.

8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 5 Rz 20.

9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 5 Rz 21.

10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 17 Rz 15.

11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 17 Rz 132.

Zuletzt aktualisiert am

01.07.2024

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