

Gbk 2025/5/27 GBK I/1231/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.05.2025

Norm

§3 Z2 GIBG

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

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Festsetzung des Entgelts

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis 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 27. Mai 2025 über den am eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A, BA (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1231/24, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 27. Mai 2025 über den am eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A, BA (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) 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/1231/24, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A, BA ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch den Verein X diskriminiert worden. A, BA ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG durch den Verein römisch zehn diskriminiert worden.

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

Die zugleich eingebrachten Anträge von B und C, BA betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 2 und § 3 Z 7 GIBG wurde von den Antragstellerinnen am 11. September 2024 respektive am 13. Februar 2025 zurückgezogen. Die zugleich eingebrachten Anträge von B und C, BA betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 2 und Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG wurde von den Antragstellerinnen am 11. September 2024 respektive am 13. Februar 2025 zurückgezogen.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei beim Verein X (Antragsgegner) beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin habe mit 30. November 2023 aufgrund der diskriminierenden Arbeitsbedingungen ihren Dienstvertrag beendet und sei aus dem Verein ausgeschieden, während ihre beiden Kolleginnen, B und C, BA, im Antragszeitpunkt noch bei dem Verein beschäftigt gewesen seien. Die Antragstellerin sei beim Verein römisch zehn (Antragsgegner) beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin habe mit 30. November 2023 aufgrund der diskriminierenden Arbeitsbedingungen ihren Dienstvertrag beendet und sei aus dem Verein ausgeschieden, während ihre beiden Kolleginnen, B und C, BA, im Antragszeitpunkt noch bei dem Verein beschäftigt gewesen seien.

Sie habe gemeinsam mit ihren zwei Kolleginnen als Sozialpädagogin im Haus der Y Mädchen und FLINTA* betreut. Dabei sei sie nach Kollektivvertrag SWÖ Stufe 7 entlohnt worden. Dies gehe laut Auskunft des Antragsgegners auf eine entsprechende Förderzusage des AMS von vor 14 Jahren zurück. Wiederholte Nachfragen der Antragstellerin nach einer Aufstufung seien erfolglos geblieben. In weiterer Folge habe es seitens des Antragsgegners eine idente Stellenausschreibung für die Betreuung der männlichen Auszubildenden der Y gegeben, wobei die hierfür neu angestellten – männlichen – Kollegen unmittelbar in SWÖ Stufe 8 und somit höher eingestuft worden seien. Dies, obwohl die Tätigkeiten ident seien und die Antragstellerin gemeinsam mit ihren Kolleginnen einen von ihnen eingeschult hätte. Für die Antragstellerin sei es, auch vor dem Hintergrund der einschlägigen europarechtlichen Normen sowie der Judikatur des Europäischen Gerichtshofs (EuGH), nicht nachvollziehbar, warum sie für die gleiche Arbeit weniger bezahlt bekommen sollte.

Die GAW habe am 21. November 2023 ein erstes Interventionsschreiben an den Antragsgegner gerichtet.

Obwohl der Antragsgegner in einer ersten Stellungnahme gegenüber der GAW, einlangend bei der GAW am 14. Dezember 2023, von einem Irrtum gesprochen und eine Berichtigung der kollektivvertraglichen Einstufung der neuen Kollegen in Aussicht gestellt habe, habe die Anfrage über die Überprüfung der Vermutung erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlagen nach § 5 Abs 5 GBK/GAW-Gesetz betreffend die Kolleginnen C, BA und B sowie D, einen der neu eingestellten Kollegen der Antragstellerin, ergeben, dass nach wie vor ein deutlicher Unterschied im beitragspflichtigen Einkommen zwischen den weiblichen Mitarbeitenden und dem männlichen Kollegen bestehe. Dieser habe trotz Berichtigung seiner kollektivvertraglichen Einstufung kaum finanzielle Einbußen im Vergleich zur vormaligen kollektivvertraglichen Einstufung in SWÖ Stufe 8 erlitten. Dies sei, auf ein zweites Interventionsschreiben der GAW vom 28. Februar 2024 seitens des Antragsgegners mittels eines weiteren Schreibens, einlangend am 12. März 2024, mit der Anrechnung von Vordienstzeiten sowie mit Unterschieden in den jeweiligen Projekten, wodurch eine unterschiedliche Entlohnung gerechtfertigt sei, begründet worden. Obwohl der Antragsgegner in einer ersten Stellungnahme gegenüber der GAW, einlangend bei der GAW am 14. Dezember 2023, von einem Irrtum gesprochen und eine Berichtigung der kollektivvertraglichen Einstufung der neuen Kollegen in Aussicht gestellt habe, habe die Anfrage über die Überprüfung der Vermutung erforderlichen sozialversicherungsrechtlichen Beitragsgrundlagen nach Paragraph 5, Absatz 5, GBK/GAW-Gesetz betreffend die Kolleginnen C, BA und B sowie D, einen der neu eingestellten Kollegen der Antragstellerin, ergeben, dass nach wie vor ein deutlicher Unterschied im beitragspflichtigen Einkommen zwischen den weiblichen Mitarbeitenden und dem männlichen Kollegen bestehe. Dieser habe trotz Berichtigung seiner kollektivvertraglichen Einstufung kaum finanzielle Einbußen im Vergleich zur vormaligen kollektivvertraglichen Einstufung in SWÖ Stufe 8 erlitten. Dies sei, auf ein zweites Interventionsschreiben der GAW vom 28. Februar 2024 seitens des Antragsgegners mittels eines weiteren Schreibens, einlangend am 12. März 2024, mit der Anrechnung von Vordienstzeiten sowie mit Unterschieden in den jeweiligen Projekten, wodurch eine unterschiedliche Entlohnung gerechtfertigt sei, begründet worden.

Durch die auch weiterhin bestehenden Unterschiede in der Entlohnung der weiblichen und der männlichen

Angestellten des Antragsgegners, ergebe sich die Vermutung der Verletzung des Gebotes der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt bei der Festsetzung des Entgelts gem. § 3 Z 2 GIBG und/oder einer anderen Verletzung des GIBG durch den Antragsgegner, sodass die GAW am 15. April 2024 einen Antrag auf Überprüfung des Sachverhalts durch die GBK stellte. Durch die auch weiterhin bestehenden Unterschiede in der Entlohnung der weiblichen und der männlichen Angestellten des Antragsgegners, ergebe sich die Vermutung der Verletzung des Gebotes der Gleichbehandlung aufgrund des Geschlechts in der Arbeitswelt bei der Festsetzung des Entgelts gem. Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG und/oder einer anderen Verletzung des GIBG durch den Antragsgegner, sodass die GAW am 15. April 2024 einen Antrag auf Überprüfung des Sachverhalts durch die GBK stellte.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 3. Juni 2024 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners übermittelten Stellungnahme vom 3. Juni 2024 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Während das Projekt, in dessen Rahmen die Antragstellerin und ihre Kolleginnen weibliche Lehrlinge bei der Y sozialpädagogisch betreut hätten seit 2011 auf Grundlage eines jährlich erneuerten Rahmenvertrags stattfinden, sei parallel dazu ein Betreuungsprojekt für männliche Lehrlinge im Ausmaß von 50 Wochenstunden (zwei Betreuer:innen à 25 Wochenstunden) im November 2023 gestartet worden. Mit Stand Ende 2023 seien dabei 417 männliche Lehrlinge sozialpädagogisch zu betreuen. Folglich stünden aufgrund der jeweiligen Rahmenverträge 417 im Rahmen von 50 Personalwochenstunden zu betreuenden männlichen Lehrlingen 102 im Ausmaß von 74 Personalwochenstunden zu betreuende weibliche Lehrlinge gegenüber. Schon aufgrund dieses Verteilungsschlüssels sehe man, dass bei den männlichen Lehrlingen eine höhere Arbeitsbelastung und Intensität bestehe, zumal dieses Programm erst neu aufgebaut werden müsse. Eine Angleichung des Betreuungsschlüssels werde vom Antragsgegner zwar angestrebt, sei aber letztlich eine Frage des Budgets der Y. Aufgrund der unterschiedlichen Gruppengröße der jeweils zu Betreuenden ergebe sich folglich, auch wenn der individuelle Betreuungsaufwand zugestanden werden mag grundsätzlich gleich sei, ein Unterschied in der Intensität der Betreuung sowie der Qualität der zu lösenden Aufgaben; die Gruppe der männlichen Lehrlinge sei bereits aufgrund der rund vierfachen Größe komplexer und diverser.

Bei den beiden neuen männlichen Angestellten seien 106 respektive 59 Monate an Vordienstzeiten anzurechnen gewesen, während bei der Antragstellerin ein Monat und bei ihren Kolleginnen vier respektive 27 Monate an Vordienstzeiten anzurechnen gewesen seien, woraus sich laut Kollektivvertrag unterschiedliche Einstufungen ergäben und sich folglich eine korrekte und jedenfalls nicht diskriminierende Entgeltdifferenz ergäbe.

Im selben Sinne werde den beiden für die männlichen Lehrlinge zuständigen Mitarbeitern des Antragsgegners eine Zulage gewährt, zumal sich ohne Gewährung dieser Zulage keine Interessenten für die betreffenden Arbeitsstellen gefunden hätten. Bei prinzipiell gleicher Tätigkeit aber wesentlichen Unterschieden bei der Arbeitsbelastung und der damit verbundenen Komplexität der Fälle und Arbeitsabläufe sei die idente kollektivvertragliche Einstufung in Verbindung mit einer Zulage zur Abdeckung der genannten Unterschiede die rechtlich gebotene richtige und keinesfalls diskriminierende Vorgehensweise.

Daraus folge aus rechtlicher Sicht, dass die gegenständliche höhere Bezahlung der beiden männlichen Mitarbeiter im Vergleich zur Antragstellerin und ihren beiden Kolleginnen auf objektive Faktoren, welche in Unterschieden in der jeweiligen Tätigkeit lägen, gründe. Hätte der Antragsgegner für die Betreuung der männlichen Lehrlinge weibliche Mitarbeiterinnen gefunden, so hätten diese die Zulage genauso erhalten. Zudem sei ein arbeitspolitisches Bedürfnis gegeben, da ohne die Zulage mangels Interessent:innen die entsprechenden Stellenbesetzung nicht erfolgen und der Antragsgegner seine vertragliche Verpflichtungen gegenüber den Y nicht erfüllen hätte können. Daher liege gegenständlich eine Diskriminierung nicht vor. Sollte die GBK dennoch eine Diskriminierung feststellen sowie die Entgeltdifferenz zusprechen, so werde in eventu vorgebracht, dass diese nach den anzuwendenden Bestimmungen des jeweiligen Dienstvertrags jedenfalls für den sechs Monate überschreitenden Zeitraum verfallen wären.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von Z (informierter Vertreter des Antragsgegners) jeweils vom 8.

April 2025. Als weitere Auskunftspersonen wurden C, BA sowie B ebenfalls am 8. April 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Versicherungsdatenauszüge und Lohn/Gehaltsabrechnungen für November 2023 bis Februar 2024 von C, BA, B und D, den Dienstvertrag sowie den Lebenslauf der Antragstellerin sowie die vonseiten des Antragsgegnervertreters über Aufforderung des Senates I der GBK vom 8. April 2025 am 15. April 2025 übermittelten zusätzlichen Unterlagen, das sind die Lebensläufe der beiden männlichen Projektmitarbeiter, die Stellenausschreibung für die Burschen in der Y und die Aufstellung darüber, wie viele Einzelgespräche im Projekt betreffend die Betreuung von Mädchen in der Y ab Herbst 2022 und ab Herbst 2023 sowie im Projekt betreffend die Betreuung von Burschen in der Y ab Herbst 2023 geführt wurden sowie das ergänzende Vorbringen der Antragstellerin vom 25. April 2025 und der Stellungnahme des Antragsgegners hierzu vom 20. Mai 2025. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von Z (informierter Vertreter des Antragsgegners) jeweils vom 8. April 2025. Als weitere Auskunftspersonen wurden C, BA sowie B ebenfalls am 8. April 2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die Versicherungsdatenauszüge und Lohn/Gehaltsabrechnungen für November 2023 bis Februar 2024 von C, BA, B und D, den Dienstvertrag sowie den Lebenslauf der Antragstellerin sowie die vonseiten des Antragsgegnervertreters über Aufforderung des Senates römisch eins der GBK vom 8. April 2025 am 15. April 2025 übermittelten zusätzlichen Unterlagen, das sind die Lebensläufe der beiden männlichen Projektmitarbeiter, die Stellenausschreibung für die Burschen in der Y und die Aufstellung darüber, wie viele Einzelgespräche im Projekt betreffend die Betreuung von Mädchen in der Y ab Herbst 2022 und ab Herbst 2023 sowie im Projekt betreffend die Betreuung von Burschen in der Y ab Herbst 2023 geführt wurden sowie das ergänzende Vorbringen der Antragstellerin vom 25. April 2025 und der Stellungnahme des Antragsgegners hierzu vom 20. Mai 2025.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idgF, lautet: Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lautet:

„§ 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

1.

[...]

2.

bei der Festsetzung des Entgelts,

3.

[...]“

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 GIBG 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.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes verwiesen, in der u.a. ausgeführt wird, dass bei Prüfung der Frage, inwieweit eine Diskriminierung als geschlechtsspezifisch für bescheinigt zu gelten hat, das gesellschaftliche Umfeld nicht außer Acht gelassen werden darf. Es ist offenkundig, dass Frauen in Österreich im Allgemeinen statistisch gesehen niedriger entlohnt werden als männliche Arbeitnehmer. Frauen sind auch häufiger als Männer bereit, niedriger entlohnte Tätigkeiten anzunehmen, zumal ihre Arbeit oft bereits im Rahmen

der Arbeitsbewertung als weniger schwierig und damit geringer wertig eingestuft wird.⁴ Insoweit ist bei unterschiedlicher Entlohnung eines Mannes und einer Frau der Kausalzusammenhang zwischen der Geschlechtszugehörigkeit und der niedrigeren Entlohnung der Frau indiziert.⁵

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin habe im Gegensatz zu einem männlichen Kollegen trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit eine geringere Entlohnung erhalten, 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 im Gegensatz zu einem männlichen Kollegen trotz zumindest gleichwertiger Tätigkeit eine geringere Entlohnung erhalten, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 2. Jänner 2023 bis 30. November 2023 beim Antragsgegner beschäftigt; D war ab 13. November 2023 beim Antragsgegner beschäftigt.

Während die Antragstellerin gemeinsam mit B und C Mädchen und FLINTA* im Haus der Y betreute, ist D im November 2023 analog dazu etablierten Projekt für die Betreuung der Burschen verantwortlich. Die Antragstellerin war als sozial-pädagogische Betreuerin angestellt, D war als Sozialarbeiter im Y-Burschenprojekt beschäftigt.

Die Antragstellerin war kollektivvertraglich in SWÖ 7 eingestuft.

Die Stellenausschreibung für die Burschen in der Y sah eine Einstufung nach Kollektivvertrag in SWÖ 8 vor. Mit dieser Einstufung wurde D zunächst beschäftigt. Am 5. Dezember 2023 wurde D' Dienstvertrag dahingehend angepasst, als nunmehr eine Einstufung nach SWÖ Stufe 7 vorgesehen wurde. Gleichzeitig wurde aber eine Zulage von EUR 275,00 14x jährlich vereinbart. Mit E wurde in dessen Dienstvertrag vom 8. April 2024 eine analoge Zulage in Höhe von EUR 228,00 14x jährlich vereinbart.

Nicht abschließend festgestellt werden konnte, ob diese Zulage als Leitungszulage oder für den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Mehraufwand im Burschenprojekt geleistet wurde.

Allerdings umfassten die von der Antragstellerin gemeinsam mit B und C, BA im Rahmen des Mädchenprojekts verrichteten Tätigkeiten im Wesentlichen dieselben, welche D im Burschenprojekt versah. In beiden Fällen sind die Tätigkeiten im Zuge der jeweiligen Projekte mit einem hohen Maß an sozialarbeiterischer Betreuung der Lehrlinge verbunden. Wenngleich sich aus der Zahl der zu betreuenden Lehrlinge ein quantitativer Unterschied zugunsten des D ergibt, so war die Betreuung des Mädchenprojekts vor dem Hintergrund der umfassenderen Betreuungsintensität insbesondere im Sinne eines aufsuchenden Beratungs- und Betreuungsangebotes im Mädchenprojekt intensiver als die Betreuung auf Nachfrage im Burschenprojekt. Hinzu kommt, dass die Antragstellerin, gemeinsam mit ihren Kolleginnen, D' Einschulung übernahm; B und C, BA schulten in weiterer Folge auch E als zweiten Sozialarbeiter im Burschenprojekt ein.

Jedoch erhielt die Antragstellerin keine vergleichbare Zulage für ihre Tätigkeiten, sei es in Form einer Leitungszulage oder als Zulage zur Abgeltung eines Mehraufwandes.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Vorab ist anzumerken, dass von beiden Seiten zahlreiche Unterlagen vorgelegt sowie Umstände vorgebracht wurden, die in keinem unmittelbaren Zusammenhang mit dem Gegenstand des Verfahrens vor der GBK stehen. Die Aufgabe des Senates ist aber einzig die Überprüfung jenes Sachverhaltes, dem eine mögliche Diskriminierung nach dem GIBG inhärent ist. Der Senat beschränkte sich daher auf die Beurteilung des Vorbringens, welches gleichbehandlungsrechtlich relevante Umstände betrifft.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch den Antragsgegner vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß Paragraph 3, Ziffer 2, GIBG durch den Antragsgegner vor.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des EuGH weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein:e Arbeitnehmer:in als Gegenleistung für die Zurverfügungstellung seiner:ihrer Arbeitskraft an den:die Arbeitgeber:in.6

Grundvoraussetzung einer unzulässigen Diskriminierung ist immer die Vergleichbarkeit der Sachverhalte. Gegenstand dieser Vergleichsbasis ist nicht ein identer Arbeitsplatz bzw. keine formelle Gleichheit, sondern eine materielle Gleichheit in einer vergleichbaren Lage (Gleichwertigkeit).⁷

Bei der Beurteilung, ob eine vergleichbare Situation der Antragstellerin und der männlichen Vergleichsperson vorliegt, sind subjektive Elemente außer Acht zu lassen, maßgeblich ist ausschließlich die objektiv festzustellende gleiche bzw. vergleichbare Arbeit.⁸ Die Gleichzeitigkeit der zu vergleichenden Arbeiten ist für die Vergleichbarkeit nicht erforderlich.⁹

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.¹⁰

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.¹¹

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen, sodass sich die Beweislast auf den Antragsgegner verlagerte.

Als Vergleichsperson wurde D angeführt.

Im Unterschied zu D erhielt die Antragstellerin ein geringeres Gehalt für eine zumindest gleichwertige Tätigkeit. Der Unterschied in der Entlohnung ergibt sich aus der Nichtgewährung einer Zulage, welche sich weder als Leistungsprämie noch als Abgeltung für den mit der Tätigkeit verbundenen Mehraufwand rechtfertigen lässt. Diese Zulage wurde D ab dem Zeitpunkt ausbezahlt, als seine kollektivvertragliche Umstufung in SWÖ Stufe 7 erfolgte. Die Vermutung, dass es sich hierbei um einen Ausgleich dieser Herabstufung in Form einer Zulage handelt, konnte im Laufe des Verfahrens nicht entkräftet werden. Dass es sich dabei um eine Leistungsprämie oder eine Abgeltung für den mit der Tätigkeit verbundenen Mehraufwand handelte, konnte nicht festgestellt werden.

Die Feststellungen, soweit strittig bzw. nicht übereinstimmend, ergeben sich zunächst aus den vorgelegten Unterlagen, insbesondere aus den Dienstverträgen der Antragstellerin, des D und des E, der Stellenausschreibung betreffend den Arbeitsplatz im Burschenprojekt sowie aus den vorgelegten Lohn-/Gehaltsnachweisen.

Hinsichtlich der zentralen Fragen der jeweiligen mit der Tätigkeit verbundenen Aufgaben und des Arbeitsaufwands sowie nach dem Zweck der von D bezogenen Zulage gründen die Feststellungen auf den glaubwürdigen und in sich kongruenten Aussagen der Antragstellerin sowie der Auskunftspersonen B und C, BA in der mündlichen Befragung durch den Senat. Dabei konnten sie dem Senat gesamthaft glaubhaft darlegen, trotz einer geringeren Anzahl an von ihnen betreuten Lehrlingen aufgrund ihrer Arbeitsweise mit aufsuchenden Angeboten einen zumindest gleich hohen Arbeitsaufwand gehabt zu haben, wie die Vergleichsperson D, der Beratung und Unterstützung lediglich auf Anfrage leistete und im Übrigen zumindest anfangs noch stärker mit Fragen des organisatorischen Setups als mit praktischen Beratungstätigkeiten befasst war. Ebenso glaubwürdig sind die übereinstimmenden Aussagen der Antragstellerin sowie von B und C, BA, wonach sie zu dritt die Einschulung D' übernahmen, ohne dafür eine Zulage zu erhalten. Die ebenso glaubwürdigen Aussagen von B und C, BA, wonach sie später auch E einschulten, unterstrichen dies.

Demgegenüber waren die Aussagen des informierten Vertreters des Antragsgegners betreffend den Zweck der Zulage in den schriftlichen Stellungnahmen sowie im Rahmen der mündlichen Befragung divergierend und teils widersprüchlich. Der rechtsfreundliche Vertreter des Antragstellers sagte aus, dass D die Zulage wohl nicht gewährt worden wäre, wäre er nach SWÖ Stufe 8 eingestuft gewesen.

Die Aussage des Antragsgegners, es handle sich bei der Zulage um eine Leitungszulage erscheint insofern nicht glaubwürdig, als E laut Dienstvertrag eine äquivalente Zulage erhielt und etwa der Antragstellerin, wie aus ihrem Dienstvertrag ersichtlich, keine entsprechende Zulage gewährt wurde. Ferner wird der Charakter einer Leitungszulage dadurch relativiert, dass D die Zulage von Beginn seines Dienstverhältnisses an bezog, seine Einschulung sowie später die Einschulung seines Kollegen E, wie oben erörtert, von den im Mädchenprojekt tätigen Kolleginnen übernommen wurde.

Die grundsätzliche Gleichwertigkeit der Tätigkeiten, wie oben dargelegt, lässt aus Sicht des Senates wiederum eine

Deutung der Zulage als Abgeltung für den Mehraufwand des D zweifelhaft erscheinen.

Für eine Gleichwertigkeit der Tätigkeiten spricht darüber hinaus auch die Aussage des informierten Vertreters des Antragsgegners, er habe sich generell, also sowohl für die Mitarbeiter im Burschenprojekt, wie auch für die Kolleginnen im Mädchenprojekt um eine Aufwertung in SWÖ Stufe 8 eingesetzt. Vielmehr indiziert dies aus Sicht des erkennenden Senates ein grundlegendes Bewusstsein für das Bestehen einer Ungleichbehandlung der im Mädchenprojekt beschäftigten Frauen.

Im Ermittlungsverfahren ergaben sich Anhaltspunkte dafür, dass es bei der Entgeltfestsetzung ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der weiblichen Arbeitnehmerinnen gab, das nicht ausschließlich auf rein sachliche Gründe zurückzuführen war.

Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konnte vom Antragsgegner im Verfahren nicht entkräftet werden.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die im Vergleich zum männlichen Kollegen ungleiche Entlohnung der Antragstellerin durch den Antragsgegner ausschlaggebend waren. Der Vorwurf der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts konnte vom Antragsgegner im Verfahren nicht entkräftet werden. , Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die im Vergleich zum männlichen Kollegen ungleiche Entlohnung der Antragstellerin durch den Antragsgegner ausschlaggebend waren.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem:der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn:sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem:der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn:sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, X, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegner, römisch zehn, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

1.

Leistung eines angemessenen immateriellen Schadenersatzes an die Antragstellerin,

2.

Leistung der Entgeltdifferenz an die Antragstellerin

Wien, 27. Mai 2025

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 OGH 20.5.1998, 9 Ob A 350/97d.
- 5 Windisch-Graetz in Neumayr/Reissner, ZellKomm4 § 3 GIBG Rz 23.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 75.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 19.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 12 Rz 31.
- 9 Vgl. EuGH 27. 3. 1980, 129/79, Macarthys Ltd, Slg 1980, 1275, Rn 11, 13.
- 10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 20.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 5 Rz 21.

Zuletzt aktualisiert am

18.05.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at