

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 31. Jänner 2012 über das am 14. Oktober 2010 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau Mag.^a A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die Arbeitgeberin, **X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau Mag.^a A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau Mag.^a A (Antragstellerin) seit Mai 2007 in der X GmbH (Antragsgegnerin) als Kundenberaterin beschäftigt gewesen sei. Es gebe zwei Abteilungen innerhalb der Antragsgegnerin, das Rehabilitations-Management sowie die Plattform. Die Antragstellerin sei in der Abteilung Rehabilitations-Management beschäftigt gewesen. Ihre Aufgabe habe die Betreuung von Patienten/innen bei Anträgen für eine Unfallversicherungsrente im Hinblick auf Sport- und Freizeitunfälle umfasst. Tätigkeiten seien die Beratung und Unterstützung der Patienten/innen bis zur Erlangung einer Rente aus der Unfallversi-

cherung und Feststellung einer Dauerinvalidität gewesen. Die Antragsgegnerin erfülle diese Aufgabe gemäß einem gesetzlichen Auftrag.

Die Antragstellerin habe zu Beginn ihrer Tätigkeit € 2.400,-/brutto erhalten, von 1. April 2008 bis 30. April 2009 habe ihr Gehalt € 2.500,-/brutto betragen, wobei sie auf Grund einer Fortbildung von 1. Jänner - 30. April 2009 ihre Arbeitszeit auf 20 Stunden reduziert und ein dementsprechend aliquotiertes Gehalt bezogen habe (€1.250,-/brutto). Diese Teilzeitbeschäftigung wäre bis Juni 2009 befristet gewesen. Die Antragstellerin habe am 19. April 2009 einen schweren Unfall gehabt, der ein Schädel-Hirn- und Polytrauma zur Folge gehabt, und sie sich bis 10. Mai 2010 im Krankenstand befunden habe. Sie sei seitdem wieder vollzeitbeschäftigt gewesen, wobei eine Vereinbarung bestanden habe, dass sie solange 20 Stunden tätig sein würde, bis ihr Resturlaub abgebaut sei.

Herr Mag. B sei seit 16. Oktober 2007 bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Er sei zunächst 20 Stunden beschäftigt gewesen und habe ein Gehalt von €1.000,-/brutto erhalten. Sein Gehalt sei am 1. Jänner 2008 auf € 1.200,-/brutto angehoben worden, am 1. Mai 2008 habe Herr Mag. B seine Arbeitszeit auf 30 Stunden erhöht und habe ein Gehalt von € 1.800,-/brutto bezogen. Am 1. Jänner 2009 habe er eine Erhöhung seines Gehalts auf € 2.198,85,-/brutto erhalten.

Seit 1. April 2009 sei Herr Mag. B vollzeitbeschäftigt und habe ein Gehalt von € 2.931,80/brutto erhalten. Herr Mag. B sei für die gleiche Tätigkeit eingestellt wie die Antragstellerin. Im direkten Vergleich hätten beide dieselbe akademische Ausbildung. Herr Mag. B sei jedoch direkt von der Universität zur Firma gekommen und habe bei seinem Eintritt noch kein abgeschlossenes Studium und auch keine Berufserfahrung gehabt. Die Antragstellerin sei geprüfte Heilmasseurin und diplomierte Sportwissenschaftlerin mit der Fächerkombination Prävention/Rekreation. Vor ihrem Einstieg bei der Antragsgegnerin habe sie bereits Vordienstzeiten als wissenschaftliche Mitarbeiterin erworben und als Projektmitarbeiterin am Universitätsklinikum der technischen Universität Y gearbeitet. Anschließend sei sie von Mai bis Dezember 2006 beim Z als sportwissenschaftliche Leiterin beschäftigt gewesen und habe das Projekt „...“ koordiniert.

Bei der Abgeltung von Überstunden sei es zu folgenden Unterschieden gekommen: Herr Mag. B habe diese ausbezahlt erhalten. Die Antragstellerin, die vor ihrem Unfall

2007-2009 Überstunden zu verzeichnen gehabt habe, habe einmalig eine Überstundenpauschale angeboten bekommen, die sie jedoch ablehnt habe. Ihre geleisteten Überstunden seien nicht ausbezahlt worden, sie habe diese immer durch einen Zeitausgleich verwerten müssen. Auch ihre ehemalige Kollegin, Frau Mag.^a C, habe Überstunden nicht ausbezahlt erhalten.

Durch den unfallbedingten Ausfall der Antragstellerin sei Frau D als Ersatz für die Antragstellerin ins Team gekommen. So seien es nach wie vor drei Personen in der Beratung, die ursprünglichen Kollegen Herr Mag. B und Frau Mag.^a C, sowie die neu in dieser Abteilung eingesetzte Frau D. Kurzfristig habe es noch eine neue Kollegin (Frau E) gegeben, die allerdings Ende April 2010 nach drei Monaten gekündigt habe. In der Stellungnahme des Betriebsrates und der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin würden beide darstellen, dass es erst bei Inanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung durch die Antragstellerin zur Stundenaufstockung und Gehaltserhöhung bei Herrn Mag. B gekommen sei. Dies widerspreche aber den vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Beilagen. Aus der Gehaltsaufschlüsselung gehe hervor, dass es schon am 1. Mai 2008 zur Aufstockung auf 30 Stunden von Herrn Mag. B gekommen sei, dieser Zeitpunkt liege weit vor der Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin. Aus der Gehaltsaufschlüsselung gehe weiters hervor, dass Herr Mag. B bereits mit 1. Jänner 2009 ein verhältnismäßig höheres Gehalt bezogen habe. Die Aussage der rechtsfreundlichen Vertretung, dass die Gehaltserhöhung erst mit dem Zeitpunkt des Unfalles der Antragstellerin stattgefunden habe, müsse daher in Frage gestellt werden.

Im Gegensatz zur Stellungnahme sei es zum Zeitpunkt der Gehaltserhöhung von Herrn Mag. B in der Abteilung zu keinen Verschiebungen von Kompetenzen, Verantwortungen oder zu einem Mehraufwand gekommen. Die Antragstellerin sei nach wie vor in der Abteilung als Mitarbeiterin tätig gewesen, es sei innerhalb der Abteilung lediglich zu einer Arbeitszeitverschiebung gekommen, da die Antragstellerin eine Fortbildung auf einer Fachhochschule besucht habe, um sich weiter zu bilden. Schon alleine aus diesem Grund sei eine etwaige Kompetenzverschiebung nach dem Unfall der Antragstellerin unbeachtlich gewesen, da es bereits vor ihrem Unfall zu einer Auszahlung von unterschiedlich hohen Gehältern gekommen sei. Nach dem Unfall der Antragstellerin, sei es nur bei Herrn Mag. B zu einer bloßen Aufstockung

der Stunden von 30 auf 40 Stunden und entgegen der Stellungnahme zu keiner Gehaltserhöhung mehr gekommen. Weiters sei durch eine Versetzung von Frau D der Ausfall der Antragstellerin kompensiert worden. Sollte es dennoch zu einer Mehrbelastung gekommen sein, so hätte dies ebenso Frau Mag.^a C betroffen, was jedoch nach den uns vorliegenden Informationen in ihrem Gehalt keinen Niederschlag gefunden habe. Herr Mag. B habe nun auch nach der Rückkehr der Antragstellerin ein höheres Gehalt erhalten. Das Argument, dass dies durch zusätzliche Aufgaben laut Organigramm bedingt sei, müsse in Frage gestellt werden, weil Herr Mag. B bereits mit 1. Jänner 2009 ein höheres Gehalt bezogen habe und sich dieses Gehalt nicht mehr erhöht habe. Bezüglich operativer Produkteinführung sei zu sagen, dass auch die Antragstellerin per Video die Dienstleistung und das Reha-Management Produkt für die Antragsgegnerin beworben habe und somit Tätigkeiten in diesem Bereich vorzuweisen habe. Sie habe das Produkt auch gegenüber anderen möglichen Geschäftspartnern/innen vorgestellt und erklärt.

Im Hinblick auf fachliche Personalverantwortung bringe die Antragstellerin vor, dass es nie Anweisungen ihr gegenüber gegeben habe. Sie sei immer Frau F unterstellt und sei mit Herrn Mag. B gleichgestellt gewesen. Das Argument, dass die Gehaltsanpassung auf Grund der Mehrbelastung durch den Ausfall der Antragstellerin bedingt worden sei, sei auf Grund des zeitlichen Zusammenhanges (Gehaltserhöhung 1.1.2009, Unfall April 2009) ebenfalls nicht nachvollziehbar. Dazu sei außerdem festzuhalten, dass dieser etwaige Mehraufwand sich grundsätzlich in anderen Gehaltsbestandteilen zeigen hätte müssen (Prämie, Überstundenauszahlung) und nicht im Grundgehalt. Betreffend der Ungleichbehandlung bei der Ausbezahlung der Überstunden sei grundsätzlich festzuhalten, dass die Antragstellerin hier auf die Zeit vor ihrem Unfall Bezug nehme, da es in diesem Zeitpunkt zu einer Ungleichbehandlung von ihr und Herrn Mag. B gekommen sei. Die Rechtsvertretung der Antragsgegnerin bringe vor, dass von der Antragstellerin eine angebotene Überstundenpauschale abgelehnt worden sei. Dies treffe auch tatsächlich zu, da für die Antragstellerin wesentliche Gründe gegen eine Pauschale gesprochen hätten. Die Antragstellerin habe nie behauptet, dass sie diese nicht mit Zeitausgleich abbauen habe können, sie bringe lediglich vor, dass ihr die Ausbezahlung im Gegensatz zu Herrn Mag. B verwehrt worden sei. Nicht zutreffend sei die Behauptung, dass die Antragstellerin ihre Über-

stunden ausschließlich zum Zweck des Zeitausgleiches für ihr FH-Studium verwenden habe wollen. Der Zeitpunkt, an welchem die Antragstellerin die Überstundenpauschale abgelehnt habe, habe weit vor dem Beginn ihres FH-Studiums gelegen. Die Antragstellerin sei immer dazu angehalten ihre angesammelten Überstunden in Form eines Zeitausgleichs zu verwerten, eine Auszahlung der geleisteten Überstunden sei demgegenüber immer strikt abgelehnt worden. Im Gegensatz dazu habe Herr Mag. B seine Überstunden sehr wohl ausbezahlt bekommen. Offensichtlich verfüge Herr Mag. B seit 1. Jänner 2010 über eine Überstundenpauschale. Der Zeitpunkt der Ungleichbehandlung bei der Bezahlung liege aber im Jahr 2008/2009.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin, X GmbH, bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Der in dem Verlangen geschilderte Sachverhalt sei unrichtig und tendenziös dargestellt. Zunächst sei darauf zu verweisen, dass die Antragsgegnerin international tätig sei und das Rehabilitationsmanagement nur ein Teilbereich des Unternehmens sei. Die Antragstellerin sei im Mai 2007 als Mitarbeiterin des Rehabilitationsmanagement eingestellt worden. Ihr Aufgabengebiet habe die Begleitung und Unterstützung von Versicherungsnehmern der medizinischen, beruflichen und sozialen Rehabilitation umfasst. Entgegen dem Vorbringen der GAW erfolge die Leistungserbringung der Antragsgegnerin nicht auf Basis eines gesetzlichen Auftrages. Die Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin sei bis April 2009 vereinbart worden und nicht bis Juni 2009. Auf ihren eigenen Wunsch sei die Vereinbarung getroffen worden, dass sie im Zeitraum Februar und März Zeitausgleich konsumiert habe, um sich der Fertigstellung ihrer Masterarbeit widmen zu können. In diesen Zeitraum sei sie auch nicht anwesend gewesen, wodurch dem im Verlangen erwähnten Herrn Mag. B ein größeres Arbeitsvolumen sowie größere Verantwortung aufgrund der Abwesenheit der Antragstellerin und der Erweiterung der Geschäftstätigkeiten der Antragsgegnerin übertragen worden sei. Genauso wie die Antragstellerin verfüge Herr Mag. B über für die Ausübung der Tätigkeit wichtige Vorerfahrung. Nur der Vollständigkeit halber werde darauf hingewiesen, dass nicht alle von der GAW angeführten Vorerfahrungen im direkten Arbeitseinsatz Verwertung finden können. Im Gegensatz zum Vorbringen der

GAW sei in den Jahren 2007 und 2008 keine Auszahlung von Mehr- und Überstunden an Herrn Mag. B erfolgt. Die erste Auszahlung sei im März 2009 erfolgt, als es klar geworden sei, dass auf Grund der Abwesenheit der Antragstellerin und des erweiterten Arbeitsvolumens die Mehr- und Überstunden nicht durch Zeitausgleich aufgebraucht werden könnten. Die Antragstellerin habe am 16. Mai 2007 im Unternehmen angefangen und es sei bereits im Juli 2007 festgestanden, dass sie ein weiterführendes Studium beginnen möchte. Es sei ausschließlich von der Antragstellerin ausgegangen, dass sie die Anwesenheit auf der FH nicht ausschließlich über Urlaubsverbrauch sondern auch über Zeitausgleich abdecken wollte. Dazu sei es erforderlich gewesen, ein entsprechendes Guthaben auch aufzubauen. Bezüglich der anderen in dem Verlangen erwähnten Mitarbeiter/innen sei festzuhalten wie folgt: Frau Mag.^a C habe von Dienstbeginn bis zu ihrer Teilzeitarbeit eine Überstundenpauschale erhalten. Frau Mag.^a C sei für den Entwicklungsbereich eingestellt worden und daher sei ihre Tätigkeit nicht vergleichbar mit der der Antragstellerin. Frau D sei durch den plötzlichen Ausfall der Antragstellerin dem Rehabilitationsteam zugeordnet worden. Entgegen der Ausführungen im Verlangen, habe Frau D keine Berater/innenfunktion übernommen, sondern die administrative Unterstützung. Frau Mag.^a E sei im Jänner 2010 aufgrund einer Geschäftserweiterung eingestellt worden. Das Dienstverhältnis sei nicht durch Kündigung beendet worden, sondern dieses sei auf Wunsch von Frau Mag.^a E nicht über die Befristung hinaus fortgesetzt worden, da Frau Mag.^a E ein Jobangebot in ihrer Wohngegend angenommen habe. Sie habe über eine Überstundenpauschale verfügt. Überstunden, die über die Überstundenpauschale hinausgegangen seien, seien ausbezahlt worden. Der Vorhalt, dass die Antragstellerin im Vergleich zu Herrn Mag. B benachteiligt worden sei, sei falsch. Für Herrn Mag. B habe sich die Frage des Zeitausgleiches nicht gestellt, da er nicht aus eigenem Interesse einem Studium nachgehe. Vielmehr wirke der Vorhalt ausgesprochen befremdlich, da es die Antragsgegnerin durch die Möglichkeit des Zeitausgleiches der Antragstellerin ihr Studium ermöglicht habe, dass sie auf eigenem Wunsch absolviert und das für das Unternehmen keinen Vorteil geboten habe, zu absolvieren. Auch unter Heranziehung des bei der Bewertung von unterschiedlichen Arbeitsbedingungen verwendeten beweglichen Systems könne keinerlei Benachteiligung gesehen werden, da weder die Tätigkeitsbereiche der Antragstellerin noch die von

Herrn Mag. B ab dem relevanten Zeitpunkt vergleichbar seien sowie, dass die beiden offensichtlich völlig unterschiedliche Freizeitgestaltungen pflegen würden, sodass die Antragstellerin durch einen Zeitausgleich wesentlich mehr gedient gewesen sei als durch eine Auszahlung von Überstunden. Es fehle schlichtweg an der Voraussetzung eines Beschwerers von Seiten der Antragstellerin. Das Erfordernis eines Beschwerers sei jedoch Grundvoraussetzung für die Durchsetzung jedweden rechtlichen Anspruches. Die Antragsgegnerin spreche sich daher dezidiert gegen das Verlangen der GAW aus, da für dieses jeder Rechtsgrund sowie jedes Tatsachensubstrat fehle.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Hinsichtlich der Überprüfung der Verwirklichung des Tatbestandes einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, ist Folgendes festzuhalten:

Niemand darf auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Es ist jede benachteiligende Differenzierung als Diskriminierung zu sehen, die ohne sachliche Rechtfertigung erfolgt.

Der Entgeltbegriff ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) weit zu fassen, sodass man darunter alle Leistungen versteht, die ein/e Arbeitnehmer/in als Gegenleistung für das Zurverfügungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die Arbeitgeber/in erhält.

Insoweit sich eine betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Be-

handlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die ausübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

In diesem Zusammenhang weist der Senat I der GBK darauf hin, dass der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zukommt.

Die Antragstellerin brachte vor, im Vergleich zu ihrem männlichen Kollegen, Herrn Mag. B, für eine gleichwertige Tätigkeit ein geringeres Grundgehalt erhalten zu haben. Des Weiteren habe sich die Antragsgegnerin geweigert, Überstunden auszubezahlen. Sie habe ein großes Zeitguthaben aufgebaut, das nicht mehr abgebaut werden habe können. Trotzdem sei es zu keiner Auszahlung gekommen. Herrn Mag. B seien jedoch seine Überstunden ausbezahlt worden.

Im Verlangen der GAW wird hierzu im Wesentlichen ausgeführt, dass die Tätigkeiten gleichwertig gewesen seien, die in der Stellungnahme angeführte Kompetenzverschiebung zu Herrn Mag. B könne nicht nachvollzogen werden. Eine allfällige Mehrarbeit auf Grund der Bildungskarenz der Antragstellerin wäre durch andere Gehaltsbestandteile abzugelten gewesen, wie z.B. Überstundenpauschale und/oder Prämien. Die Antragsgegnerin habe eine intransparente Gehaltsgestaltung sowie eine intransparente Handhabung bei der Ausbezahlung von Überstunden.

Die Antragstellerin betonte in der mündlichen Befragung nochmals, dass die Positionen als gleichwertig zu betrachten seien. Herr Mag. B und sie seien hierarchisch auf der gleichen Stufe gestanden. Von Seiten der Antragstellerin wurde ergänzend ausgeführt worden, dass sie faktisch die Abteilung Rehabilitationsmanagement aufgebaut habe. Nach dem Abschluss ihres Masterstudienlehrganges habe sie sich erwartet, dass sie auf Grund ihres erworbenen zusätzlichen Fachwissens mit der Abteilungsleitung betraut werde und auch mehr Gehalt bekommen werde. Die Abteilung habe es seit Ende 2007 gegeben. Im Oktober 2007 aber sei Herr Mag. B dazugekommen. Die Zusammenarbeit zwischen ihnen beiden sei sukzessive schlechter geworden. Sie sei an sich die Ansprechperson für die Mitarbeiter/innen und die Vorge-

setzten in der Rehabilitation gewesen. Das sei im Laufe der Zeit immer mehr abgewandert.

Sowohl in der schriftlichen Stellungnahme als auch der mündlichen Befragung entgegnete die Antragsgegnerin, dass der Gehaltsunterschied im Grundgehalt zu Herrn Mag. B sich daraus ergeben habe, dass Herr Mag. B mit zusätzlichen Aufgaben betraut worden sei. Das Aufgabengebiet habe stark zugenommen, so dass die Mehrbezahlung von Herrn Mag. B gerechtfertigt sei. Das jeweilige Gehalt eines/r Mitarbeiters/in hänge von der Ausbildung und Berufserfahrung ab. Mitarbeiter/innen, die mehr Verantwortung bzw. Aufgaben übernehmen würden, würden meistens auch mehr Gehalt bekommen. Eine Auszahlung einer Überstundenpauschale sei von der Antragstellerin selbst abgelehnt worden. Da die Antragstellerin ihr Masterstudium verstärkt weiterverfolgt habe, habe sie ihre Überstunden durch Zeitausgleich abgebaut.

Aus weiteren vorgelegten Unterlagen ging für den Senat I der GBK hervor, dass das Gehalt der Antragstellerin – auf das Grundgehalt bezogen – im Gegensatz zu der männlichen Vergleichsperson, Herr Mag. B, ab 1. Jänner 2009 tatsächlich niedriger gewesen ist. Herr Mag. B hat zu Beginn seine Tätigkeit in der Rehabilitationsabteilung der Antragsgegnerin weniger als die Antragstellerin verdient. Dann haben beide eine Zeitlang gleich viel verdient. Ab 1. Jänner 2009 hat Herr Mag. B mehr als die Antragstellerin verdient.

Auf Grund der glaubwürdigen und nachvollziehbaren Argumente der Antragsgegnerin, wonach für die Rehabilitationsmanagementabteilung neue Tätigkeitsbereiche hinzugekommen sind, wodurch Herr Mag. B neue und mehr Aufgaben übernommen hat, ist die Festsetzung unterschiedlicher Grundgehälter für den erkennenden Senat jedoch sachlich nachvollziehbar. Eine Produktentwicklung, wie von der Antragstellerin im Verlangen vorgebracht, lag nicht im Aufgabenprofil der Antragsgegnerin. Die Produkte wurden von außen, d.h. von den Versicherungen, vorgegeben. Dass die Antragstellerin ihre Ideen zur weiteren Produktentwicklung ihrer Vorgesetzten zur

Kenntnis gebracht hat, ändert nichts an der Tatsache, dass die Produktentwicklung nicht in das Portfolio der Antragsgegnerin fällt.

Für den Senat I GBK ergaben sich bei der Überprüfung des Gehaltsbestandteils der Überstunden keinerlei Beanstandungen aus gleichbehandlungsrechtlicher Sicht, da die Antragstellerin eine Überstundenpauschale von sich aus abgelehnt hat. Da die Antragstellerin nach Angaben der befragten Auskunftspersonen sich nie für eine Gehaltserhöhung eingesetzt hat oder sich über ein gegenüber Herrn Mag. B zu geringes Gehalt beschwert habe, war für den erkennenden Senat nicht nachvollziehbar, wieso das Verhältnis zur Antragsgegnerin plötzlich so stark getrübt war. Es dürften hier auch andere, im persönlichen Bereich liegende Gründe eine Rolle gespielt haben.

Eine **Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Festsetzung des Entgelts** liegt daher **nicht** vor.

Wien, 31. Jänner 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK