



Richtige Verwendungsgruppe – Darf´s ein bisschen weniger sein?

Frau F. arbeitet in einem Unternehmen als Büroangestellte. Nach Kündigung eines Kollegen, der zum Teil ebenfalls Bürotätigkeiten verrichtet hat, werden ihr bis zur Einstellung eines neuen Kollegen zusätzlich dessen Bürotätigkeiten übertragen.

Da die ihr ebenfalls übertragene Einschulung des neuen Kollegen wenige Früchte trägt, muss sie dessen Bürotätigkeiten auch weiter erledigen. Ungerecht erscheint ihr zunehmend, dass ihrem mehrmals geäußerten Wunsch nach einer Gehaltserhöhung nicht Rechnung getragen wird und ihr Kollege ein bei weitem höheres Gehalt bezieht.

Situation

Neben Frau F. arbeiten im Büro eine Kollegin und ein Kollege, der zusätzlich qualifiziertere Außendienstarbeiten im technischen Bereich verrichtet. Als dieser Kollege das Unternehmen verlässt, werden Frau F. zusätzlich zu ihrem eigenständigen Arbeitsbereich auch dessen Bürotätigkeiten übertragen. Zunächst ist dies nur bis zur Einstellung eines neuen Kollegen vorgesehen, der den Arbeitsplatz des ausgeschiedenen Kollegen 1:1 übernehmen soll. Da der neue Kollege sich jedoch nicht den Vorstellungen gemäß einarbeitet, verbleiben die Tätigkeiten bei Frau F.

Da Frau F. nun einer Dreifachbelastung durch die eigene und die übernommene Bürotätigkeit und zusätzlich durch die andauernde Einschulung des noch immer „neuen“ Kollegen ausgesetzt ist, ersucht sie einige Male um Gehaltserhöhung, jedoch ohne Erfolg. Als besonders ungerecht empfindet sie die Tatsache, dass der Kollege für die ihm zugeordnete Bürotätigkeit weder Interesse zeigt noch sich einschulen lassen will, sodass die gesamte Büroarbeit von ihr erledigt werden muss, er aber einige hundert Euro mehr verdient. Als ihr vom Geschäftsführer auch noch mitgeteilt wird, dass er sie leider trotz bester Arbeitsleistung kündigen müsse, weil „ein Mann her müsse“, beschließt Frau F., sich zu wehren.

In der Endphase ihres Arbeitsverhältnisses wird Frau F. vom Geschäftsführer mit Arbeit überhäuft, sie wird sehr unfreundlich behandelt und die Ausfolgung eines Dienstzeugnisses wird ihr verweigert. Als Frau F. sich im Zuge ihrer Arbeitssuche bei einem Unternehmen vorstellt und dieses Unternehmen beim Geschäftsführer Erkundigungen über Frau F. einholt, äußert sich dieser abwertend über die Arbeitsleistung von Frau F. und sie erhält den Arbeitsvertrag nicht.



Verlauf der Beratung / des Verfahrens

Frau F. wendet sich zur Beratung und Unterstützung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft, die ein Interventionsschreiben an den Geschäftsführer des Unternehmens schickt. Im Antwortschreiben werden die Vorwürfe zurückgewiesen und die unterschiedliche Entlohnung wird mit dem unterschiedlichen Aufgabenbereich von Frau F. und der männlichen Vergleichsperson begründet.

Da auf diesem Weg keine Lösung möglich ist, bringt die Gleichbehandlungsanwaltschaft auf Wunsch von Frau F. ein Verlangen bei der Gleichbehandlungskommission zur Überprüfung des Vorliegens einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts sowie bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses ein.

Im Verfahrens stellt sich heraus, dass die Einstufung von Mitarbeiter/innen im Unternehmen und die Entscheidung über Gehaltserhöhungen maßgeblich auf Grund von Vorschlägen des selbstständigen Buchhalters erfolgt ist, der für die Lohnverrechnung des Unternehmens zuständig ist.

Bestimmte Arbeitsplätze, wie auch der von Frau F., blieben unabhängig von den tatsächlich verrichteten Tätigkeiten über Jahre unverändert in eine bestimmte Verwendungsgruppe eingestuft. Bei Frau F. war dies die Verwendungsgruppe II des für das Unternehmen geltenden Kollektivvertrages, nach ihrer tatsächlichen Tätigkeiten hätte sie mindestens eine Verwendungsgruppe höher eingestuft werden müssen. Eine Kollegin von Frau F. mit gleichem Aufgabenbereich wurde kurz vor ihrer von Pensionierung in die höhere Verwendungsgruppe eingereiht. Anders als ihre männlichen Kollegen hat Frau F. keine Arbeitsplatzbeschreibung erhalten.

Die unfreundliche Behandlung von Frau F., eine unfreundliche Äußerung des Geschäftsführers über sie gegenüber einer Firma, bei der Frau F. sich beworben hat sowie die Verweigerung der Ausstellung eines Dienstzeugnisses während des aufrechten Arbeitsverhältnisses wurden nicht bestritten.

Die Gleichbehandlungskommission stellt das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fest. Eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses konnte aus Sicht der Gleichbehandlungskommission nicht glaubhaft gemacht werden.

Analyse aus Sicht der Gleichbehandlungsanwaltschaft

Der vorliegende Fall zeigt die häufige Problematik von zunächst arbeitsrechtlich zu beurteilenden inkorrekten Vorgangsweisen bei der Einstufung von Arbeitsplätzen von Frauen und Männern und einer Diskriminierung von Frauen bei der Festsetzung des Entgelts.



Die Arbeitsplätze von Frau F. und ihrem Kollegen hatten keinen vergleichbaren Tätigkeitsbereich. Wie sich jedoch im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission herausgestellt hat, war schon die Vorgangsweise des Unternehmens bei der ursprünglichen Einstufung von Frau F. im Vergleich zu ihren Kollegen benachteiligend. Der Senat kam zu der Überzeugung, dass eine hypothetische männliche Vergleichsperson eine andere Behandlung erfahren hätte als Frau F.

Die schon zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zu niedrige Einstufung (hauptsächlich) von Frauen ist eine der betrieblichen Ursachen für Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Darüber hinaus wird in der betrieblichen Praxis sehr selten überprüft, ob eine Einstufung noch der tatsächlichen Tätigkeit entspricht. So kommt es immer wieder vor, dass eine zunächst als Sekretärin eingestufte Mitarbeiterin nach einigen Jahren höher qualifizierte Tätigkeiten übernimmt, ohne dass eine Umstufung erfolgt.

Ebenso kommt es – wie im gegenständlichen Fall – immer wieder vor, dass Frauen zusätzliche Arbeitsbereiche übernehmen, ohne dass sich dies auf ihr Gehalt auswirkt. Abgesehen davon, dass die regelmäßige Überprüfung und Anpassung der Einstufungen eine Frage der betrieblichen Gerechtigkeit ist, stellt die regelmäßige Beobachtung geschlechtsspezifischer Unterschiede beim Entgelt seit der jüngsten Novellierung des Gleichbehandlungsgesetzes im März 2011 auch eine gesetzliche Verpflichtung dar.

Schon vor Jahren hat der Oberste Gerichtshof (OGH) festgestellt, dass die Unternehmen die Verantwortung dafür tragen, dass Frauen und Männer bei vergleichbarer Tätigkeit gleich entlohnt werden und eine ungleiche Entlohnung nicht mit dem größeren Verhandlungsgeschick von Männern beim Einstellungsgespräch gerechtfertigt werden kann¹.

Auch eine erst jüngst ergangene Entscheidung des OGH² betrifft die inkorrekte und zu niedrig erfolgte Einstufung einer Kassierin an einer Scannerkassa. Statt in der Beschäftigungsgruppe 3 des Kollektivvertrages³ war sie nur in der Beschäftigungsgruppe 2 eingestuft worden. Bei dieser Fallkonstellation wäre zusätzlich zu der arbeitsrechtlichen Beurteilung wohl auch eine Prüfung des Vorliegens einer (mittelbaren) Diskriminierung auf Grund des Geschlechts möglich.

¹ OGH v. 20.5.1998, 9 ObA 350/97d

² OGH v. 28.6.2011, 9 ObA 33/11k

³ Allgemeiner Teil der Gehaltsordnung zum Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben