

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl Nr 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 11. Jänner 2022 über den am 17. März 2020 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **A (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) durch **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/951/20, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GIBG 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 zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 00. 00 1989 bei dem Antragsgegner als Lohn- und Honorarverrechnerin im Honorarbüro der kaufmännischen Abteilung 1 beschäftigt. Die kaufmännische Abteilung bestehe aus dem Lohnbüro, dem Honorarbüro und der Reisestelle.

Im Honorarbüro würden sämtliche Beschäftigungsformen des Z abgerechnet werden, welche nicht dem KV ... unterlegen. Das seien neben den lohnsteuerpflichtigen Dienstverhältnissen gemäß KV ... unter anderem freie Dienstverträge, Werkverträge, Zusammenschlüsse von Einzelpersonen wie z.B. ..., ..., Gesellschaften bürgerlichen Rechts, etc. Für lohnsteuerpflichtige ... Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen ... finde in der Honorarverrechnung insbesondere ... Anwendung. Überdies werde die Lohnverrechnung für die Angestellten der Tochterfirma Z 1 im Honorarbüro vorgenommen; damit sei in erster Linie die Antragstellerin befasst. Im Lohnbüro

¹ Vgl. zB VfSlg. 19.321.

hingegen würden sämtliche bei Z selbst und dessen Töchtern (außer Z 1) angestellten Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen abgerechnet werden.

Wiewohl die Tätigkeiten im Honorar- und im Lohnbüro etwas unterschiedliche Schwerpunkte hätten, sei dafür grundsätzlich die gleiche Ausbildung erforderlich und könnten diese Tätigkeiten als gleichwertig bezeichnet werden. Überdies seien die Tätigkeiten auch nicht strikt trennbar, da gerade die Antragstellerin beispielsweise sowohl Lohn als auch Honorarverrechnungen durchführe. Diese gleiche Bewertung der Tätigkeiten finde auch darin Niederschlag, dass Lohn- und Honorarbüro seit vielen Jahrzehnten in die gleiche Einstufung 9 eingestuft gewesen seien.

Im Jahr 2016/2017 sei eine gehaltsmäßige Aufstufung, mittels „ad-personam“- Umstufungen, fast aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros in die Einstufung 10 erfolgt. Diese Aufstufung sei sachlich nicht nachvollziehbar.

Die Mitarbeiterinnen des Lohnbüros hätten die Entgeltproblematik bei ihren Vorgesetzten thematisiert, jedoch sei ihnen lediglich geraten worden sich in das Lohnbüro zu bewerben. Sie hätten sich seit 2016 um ein gehaltsmäßiges Gleichziehen mit dem Lohnbüro – bisher ohne Erfolg – bemüht.

Im Lohnbüro würden drei Männer arbeiten und im Honorarbüro – bis auf den männlichen Gruppenleiter – vier Frauen.

Die Antragstellerin vergleiche sich insbesondere mit B, der seit 00. 00 2006 bei dem Antragsgegner im Lohnbüro beschäftigt sei, die gleiche Ausbildung habe und seit Anfang 2017 in Verwendungsgruppe 10 eingestuft sei.

Sie habe sich diesbezüglich auch an die ... gewandt. Diese habe keine sachliche Begründung für die unterschiedliche Entlohnung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Lohn- und im Honorarbüro feststellen können.

Eine Stellenausschreibung vom 00. 00 2020 für eine Position in der Lohn- und Honorarverrechnung die der Verwendungsgruppe 9 zugeordnet gewesen sei, sei ein weiterer Beleg für die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten.

Bei den Verhandlungen ... sei darüber hinaus die Umgruppierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros kein Anliegen der Unternehmensleitung gewesen, obwohl dies die übliche Gelegenheit dafür gewesen sei eine Umgruppierung durchzuführen.

Unbeachtlich sei, dass die Antragstellerin ein höheres Gehalt – aufgrund Zuordnung eines anderen ... sowie eines höheren Dienstalters – als die Vergleichsperson beziehe, da ausschließlich die Einstufung der Vergleichspersonen relevant seien.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von dem Antragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 5. Juni 2020 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Zur Entgeltfestsetzung:

Die Entgeltfestsetzung in Z fuße auf jeweils anzuwendenden Kollektivverträgen bzw. der Freien Betriebsvereinbarung, konkret auf dem Einstufungsschema der jeweils verrichteten Tätigkeit. Neben dieser im Schema vorgesehenen Grundentlohnung würden auch, freiwillig aufgrund von z.B.: besonderer Leistungen oder als positive Maßnahme ..., ad-personam Höhergruppierungen gewährt werden.

Der Frauenanteil bei ad personam-Höhergruppierungen liege bei dem Antragsgegner gesamt bei 51,3%. In der kaufmännischen Direktion liege der Frauenanteil sogar bei 69%.

Zu den Aufgabenbereichen der Honorar- und Gehaltsverrechnung:

Wiewohl in der Gehalts- als auch Honorarverrechnung laufende Bezüge und Sonderzahlungen abgerechnet, die notwendigen Meldungen erstattet und Bestätigungen ausgestellt werden würden sowie steuerliche Fragen zu klären seien, so würden sich dennoch wesentliche Unterschiede in den Tätigkeiten ergeben.

Die Honorarverrechnung umfasse die Abrechnung von befristeten Dienstverhältnissen, freien Dienstverträgen und Werkverträgen. Die Rechtsgrundlage für diese Tätigkeit sei bei der Antragsgegnerin nahezu ausschließlich durch den E-Tarif und den Honorarkatalog nach dem Kollektivvertrag ... bestimmt. Außergewöhnliche Konstellationen würden an die Gruppen- bzw. Abteilungsleitung herangetragen werden und dort entschieden. Einen wesentlichen Teil ihrer Tätigkeit würden die ohnehin durchzuführenden Meldungen an die GKK einnehmen. Ansprüche auf Entgeltfortzahlung und deren Dauer seien eigenverantwortlich zu prüfen und zu entscheiden; die Bewertung von Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung bedürfe gezielter Eingriffe, da sie nicht vollautomatisch erfolge.

Die Gehaltsverrechnung umfasse die Abrechnung von Dienstverhältnissen der Antragsgegnerin und seinen Tochtergesellschaften. Die Rechtsgrundlagen für ihre Tätigkeit seien neben dem bereits komplexen Vertragsgefüge der Antragsgegnerin auch die unterschiedlichen Kollektivverträge der einzelnen Tochtergesellschaften. Ebenso mit einer hohen Komplexität behaftet und ausschließlich von der Personalverrechnung durchzuführen sei die Administration der unterschiedlichen Pensionssysteme in Z sowie der unterschiedlichen Regelungen in den Tochtergesellschaften. Auch würden sämtliche Aufgaben im Zusammenhang mit der Zeitwirtschaft im Konzern sowie der Zulagenabrechnung samt deren unterschiedlichen steuerrechtlichen Beurteilungen in den Aufgabenbereich der Gehaltsverrechnung fallen.

Die Gehaltsverrechner und Gehaltsverrechnerinnen seien außerdem für die technische Umsetzung komplexer Dienstverträge zuständig. Weiters würden diese die Bewertung spezieller

Bezüge bei Beendigungen übernehmen und seien für die Abrechnung und Bewertung von Vorruhestands- und Pensionsbezügen zuständig. Die Berechnung der Sonderzahlungen erfolge im Bereich der Honorarverrechnung vollautomatisch, im Bereich der Gehaltsverrechnung seien komplexe Berechnungen nach den unterschiedlichen Kollektivverträgen im Konzern erforderlich.

Dementsprechend seien die Tätigkeiten der Lohnverrechnung wesentlich anspruchsvoller und komplexer als jene der Honorarverrechnung, weshalb nicht von gleichwertigen Tätigkeiten gesprochen werden könne.

Zu der kollektivvertraglichen Einstufung

Richtig sei, dass sowohl die Honorar- als auch die Gehaltsverrechnung unter dem Arbeitsbild „Personalverrechner/Personalverrechnerin“ in den Kollektivverträgen ... in Verwendungsgruppe 9 zugeordnet seien.

Während sich die Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit der Honorarverrechner/Honorarverrechnerinnen nicht wesentlich geändert hätten, seien die Rechtsgrundlagen für und somit die Tätigkeit der Gehaltsverrechner/Gehaltsverrechnerinnen generell komplexer geworden. Auch die Anforderungen an die Arbeitsverrichtung durch Gehaltsverrechner/Gehaltsverrechnerinnen seien insofern anspruchsvoller geworden, als neue gesetzliche Regelungen sowie Sparvorgaben dazu geführt hätten, dass die diesbezüglichen Vereinbarungen nicht nur technisch umgesetzt, sondern auch richtig bewertet und abgerechnet hätten werden müssen.

Die höhere Komplexität der Tätigkeiten in der Gehaltsverrechnung finde in den Kollektivverträgen auch insofern einen Niederschlag, als die Gruppenleitung Gehaltsverrechnung in Verwendungsgruppe 14 (derzeit von einer Frau bekleidet) und die Gruppenleitung Honorarverrechnung in Verwendungsgruppe 13 (derzeit von einem Mann bekleidet) unterschiedlich eingestuft seien.

Dieser besondere Grad an Komplexität in der Gehaltsverrechnung — nicht das Geschlecht der betreffenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen — sei auch der ausschließliche Grund für die ad-personam Höhergruppierung der Gehaltsverrechner/Gehaltsverrechnerinnen.

Richtig sei, dass die Tätigkeit eines Lohnverrechners/einer Lohnverrechnerin im Rahmen des ...Schemas des KV ... in der Verwendungsgruppe 5 eingestuft worden sei.

Im Rahmen des KV ... sei die Anzahl an Einstufung von 18 auf 9 ... reduziert worden. Dies habe dazu geführt, dass in fast allen Bereichen die bisher als höherwertig angesehenen Tätigkeiten mit Tätigkeiten einer bisher niedrigeren Verwendungsgruppe zusammengeführt worden seien. Die Heranziehung der Eingruppierung im KV ... sei daher nicht statthaft.

Zur individuellen Situation der Antragstellerin

Im Vergleich zu allen anderen Mitarbeiterinnen der Honorarverrechnung sei die Antragstellerin die einzige, die neben der Honorarverrechnung auch die Gehaltsverrechnung einer Tochtergesellschaft des Antragsgegners (Z 1) übernehme.

Dazu ist anzuführen, dass in diesem Rahmen für die Tätigkeit der Antragstellerin nur eine weitere Rechtsgrundlage (KV Z 1) zu ihrem Aufgabenbereich in der Honorarverrechnung hinzutrete. Die Gehaltsverrechner/Gehaltsverrechnerinnen hätten im Rahmen ihrer Tätigkeit währenddessen eine Vielzahl an Rechtsgrundlagen zu beachten. Die Antragstellerin sei trotz der Gehaltsverrechnung für die Tochtergesellschaft Z 1 nicht für deren Zeitwirtschaft zuständig.

Die Antragstellerin habe B als Vergleichsperson herangezogen. Ungeachtet des Umstandes, dass die Antragstellerin ausgehend vom Komplexitätsgrad nach wie vor keine mit der von B gleichwertige Tätigkeit verrichte, sei es so, dass B zusätzlich Vertretungsaufgaben der Gruppenleiterin Gehaltsverrechnung übernehme. Durch die freiwillig gewährte ad-personam-Höhergruppierung an B aufgrund der besonderen komplexen Leistungserbringung erhalte er dennoch kein höheres Entgelt als die Antragstellerin.

Das Jahresgrundgehalt (auch exklusive der ausschließlich von der Antragstellerin bezogenen Wohnungs- und Kinderzulage) von der Antragstellerin liege aktuell 17,14% über jenem von B. Die Antragstellerin könne aufgrund ihres hohen Dienstalters bis zu ihrer Pensionierung außerdem ein Monatsgrundgehalt von EUR 5.154,45 (15x) erzielen, während B in Verwendungsgruppe 10 lediglich ein Monatsgrundgehalt von EUR 5.013,59 (14x) nach derzeitigem Gehaltschema erzielen könne.

Zur Stellenausschreibung vom 0.0.2020

Nach § 9 Abs 2 GIBG sei der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin verpflichtet, in der Ausschreibung das für den ausgeschriebenen Arbeitsplatz geltende kollektivvertragliche Mindestentgelt anzugeben. Zumal zum Ausschreibungszeitpunkt die Verwendung in der Honorarverrechnung nicht ausgeschlossen werden habe können, sei im Einklang mit dem Kollektivvertrag und mit den obigen Ausführungen Verwendungsgruppe 9 als Mindestentgelt angegeben.

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 Mag.^a Y (informierte Vertreterin des Antragsgegners) vom 11. Jänner 2022. Als weitere Auskunftspersonen wurden D, E, Mag. F, B und G befragt.

BEGRÜNDUNG²

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

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...]

2. bei der Festsetzung des Entgelts [...]"

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 3 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 dagegen.³ 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, dass die Antragstellerin durch Einstufung in Verwendungsgruppe 9 und somit bei Festsetzung des Entgelts auf Grund des Geschlechtes diskriminiert worden sei, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die kaufmännische Abteilung des Antragsgegners besteht aus Honorarbüro, Lohnbüro und Reisestelle. Die wesentlichen Aufgaben des Honorarbüros sind die Abrechnung von befristeten Dienstverhältnissen, freien Dienstverträgen und Werkverträgen zu dem Antragsgegner und dessen Tochterfirmen. Verrechnungsgrundlage dafür ist hauptsächlich der Honorarkatalog. Das Lohnbüro ist zuständig für die Abrechnung von (hauptsächlich unbefristeten) Dienstverhältnissen zu dem Antragsgegner und dessen Tochterfirmen. Die Rechtsgrundlagen für die Tätigkeit sind die Kollektivverträge und Freien Betriebsvereinbarungen des Antragsgegners sowie die Kollektivverträge der jeweiligen Tochtergesellschaft. Die Ausbildung, um in Lohn- oder Honorarbüro zu beginnen, ist die gleiche.

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

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

Die Antragstellerin ist seit 00. 00. 1989 bei dem Antragsgegner im Honorarbüro in der kaufmännischen Abteilung beschäftigt. Seit 2013 rechnet die Antragstellerin, neben den allgemeinen Tätigkeiten des Honorarbüros, die Angestellten einer Tochterfirma des Antragsgegners, Z 1, ab.

B ist seit 00. 00. 2006 bei dem Antragsgegner im Lohnbüro beschäftigt. Zusätzlich zu seinen allgemeinen Aufgaben als Mitarbeiter in der Gehaltsverrechnung übernahm er seit Herbst 2019 Vertretungsaufgaben für die Gruppenleiterin des Lohnbüros. Er wurde Anfang 2017 durch eine ad-personam Umgruppierung von Verwendungsgruppe 9 in Verwendungsgruppe 10 gestuft.

Die Antragstellerin fällt in den Kollektivvertrag 1996, während die Vergleichsperson B in den Kollektivvertrag 2003 fällt. Die beiden Kollektivverträge sehen verschiedene Entgeltmodalitäten und Entgelthöhen vor, sodass die Antragstellerin aufgrund dessen sowie aufgrund ihres höheren Dienstalters ein höheres Gehalt als B bezieht.

Im Honorarbüro arbeiten drei Frauen, während im Lohnbüro drei Männer und sieben Frauen angestellt sind. Die Gruppenleitung des Honorarbüros ist ein Mann und die des Lohnbüros ist eine Frau.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros sind 2016 bis 2017 stufenweise von Verwendungsgruppe 9 zu Verwendungsgruppe 10, durch ad-personam Umgruppierungen, aufgestuft worden. Davor waren Angestellte des Honorar- und des Lohnbüros 39 Jahre in Verwendungsgruppe 9 eingestuft.

Bei ad-personam Umgruppierungen kann es sich um die Anerkennung einer Leistung oder eine positive Maßnahme im Sinne der Gleichstellung handeln. Die Aufstufungen erfolgten auf Initiative der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros, welche mit der Forderung nach einer Höhergruppierung an ihre Vorgesetzten herantraten, da sich ihr Tätigkeitsfeld über die Jahre erweitert hat. Der Antragsgegner hat diesem Wunsch entsprochen. Als die Mitarbeiterinnen des Honorarbüros, darunter die Antragstellerin, davon in Kenntnis erlangten forderten sie ebenfalls eine entsprechende Aufstufung. Der Antragsgegner hat, mit der Begründung, dass im Lohnbüro mehrere Kollektivverträge abgerechnet werden, der Umgruppierung der Mitarbeiterinnen im Honorarbüro widersprochen.

Der Gruppenleiter des Honorarbüros ist kollektivvertraglich in Verwendungsgruppe 13 eingestuft, während die Gruppenleiterin des Lohnbüros kollektivvertraglich in Verwendungsgruppe 14 eingestuft wäre, jedoch durch eine ad-personam Umgruppierung nun in Verwendungsgruppe 15 eingestuft ist.

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt **eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts** gemäß **§ 3 Z 2 GIBG** 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

Die Antragstellerin konnte aus Sicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Ihre Darstellung, dass sie im Gegensatz zu ihrem Kollegen B aus dem Lohnbüro keine Aufstufung in die nächste Stufe erhielt, obwohl ein Teil der Tätigkeit der Antragstellerin ebenso Lohnverrechnung ist, ließ darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes bei Festsetzung ihres Gehaltes von dem Antragsgegner benachteiligt wurde.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf den Antragsgegner.

Als Grund dafür, dass die Antragstellerin keine Aufstufung in Verwendungsgruppe 10 erhielt wurde von dem Antragsgegner insbesondere genannt, dass die Tätigkeiten im Lohnbüro einen höheren Komplexitätsgrad hätten, als jene im Honorarbüro.

Die Antragsgegnervertreterin führte in ihrer persönlichen Befragung aus, dass eine Änderung des Schemas eine Änderung des Kollektivvertrages sowie den Gang durch das Aufsichtsorgan, erfordere, weshalb die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros über ad-personam Umgruppierungen höhergestuft worden seien. Aus Sicht des Senates, ist kritisch zu bewerten, dass die Entscheidung des Antragsgegners über die Modalität der Aufstufung lediglich am Maß des administrativen Aufwands gemessen wurde. Dadurch entsteht – trotz scheinbar klaren Einstufungen durch Kollektivvertrag und Verwendungsgruppen – ein intransparentes System. Es ist spezielles Wissen der Gleichbehandlung, dass Intransparenz Gefahr für die strukturelle Benachteiligung von Frauen birgt. Die Tatsache, dass letztendlich die Antragstellerin und alle anderen Mitarbeiterinnen des Honorarbüros keine Aufstufung erhielten, lässt den Anschein des diskriminierenden Aspektes aufgrund der ausschließlich weiblichen Besetzung bestehen.

G konnte in ihrer persönlichen Befragung glaubhaft darstellen, dass in den Verhandlungen zu dem Kollektivvertrag ... eine unterschiedliche Einstufung von Lohn- und Honorarbüro nicht angedacht worden seien und die angebliche Höherwertigkeit des Lohnbüros lediglich nach den ad personam Umgruppierung zur Sprache gekommen sei. Aus Sicht des Senates verstärkte sich dadurch der Eindruck, dass es sich bei den Tätigkeiten im Lohn- und Honorarbüro um vergleichbare Tätigkeiten handelt, wobei nicht außer Acht zu lassen ist, dass die Antragstellerin sei 2013 zum Teil ohnehin Tätigkeiten aus dem Lohnbüro verrichtet.

⁴ Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG² (2021) § 3 Rz 75.

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 ad personam Aufgruppierung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Lohnbüros in die nächste Verwendungsgruppe, jedoch nicht der Antragstellerin, ausschlaggebend waren.

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

- 1. Leistung eines angemessenen Schadenersatzes**
- 2. Transparente Gestaltung von ad personam Umgruppierungen**

Wien, 11. Jänner 2022

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK