

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/29

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das in Vertretung der Frau A (in der Folge: die Betroffene) gestellte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) wegen behaupteter Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts in eventu beim beruflichen Aufstieg in eventu bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 (1) Z 2, 4, 6 GIBG durch X (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung der Betroffenen aufgrund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Antragsgegnerin liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die GAW brachte im Wesentlichen vor, die geborene Betroffene befände sich seit in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin und sei derzeit als Sekretärin der ... Direktion, beschäftigt.

Nach Dienstantritt im Jahre sei die Betroffene zunächst als leitende Sekretärin der Abteilung verwendet gewesen. Bei dieser Abteilung habe es sich um eine so genannte Hauptabteilung gehandelt, deren als Büroleiterin tätigen Sekretärin eine Einstufung in die Verwendungsgruppe (VG) 10 zustehe. Auch die unmittelbare Vorgängerin der Betroffenen, deren Arbeitsaufgaben diese in vollem Ausmaß übernommen habe, sei in dieser Verwendungsgruppe eingestuft gewesen.

Dennoch sei die Betroffene bei ihrem Eintritt in das Unternehmen lediglich in die Verwendungsgruppe 9 eingestuft worden. Seitens des Abteilungsleiters sei ihr allerdings - in Vertretung der Antragsgegnerin - nach einer Anfangsphase die

Überführung in die Verwendungsgruppe zugesagt worden. Der seinerzeitige Abteilungsleiter sei aber nicht mehr für die Antragsgegnerin tätig.

..... sei die Betroffene in eine Stabsstelle versetzt worden, in der keine Sekretärin nach VG 10 eingestuft gewesen war. Mit sei diese Stabsstelle wieder als Hauptabteilung qualifiziert worden. Dementsprechend wäre die Betroffene als leitende Sekretärin ab diesem Zeitpunkt - losgelöst von der ihr gegebenen Zusage - ab diesem Zeitpunkt in die Verwendungsgruppe 10 einzustufen gewesen.

Dennoch habe die Antragsgegnerin entgegen der ihr obliegenden Fürsorgepflicht über viele Jahre hindurch eine Einstufung in die höhere Verwendungsgruppe unterlassen. Aus diesem Grunde habe sich die Betroffene letztlich dazu veranlasst gesehen, sich selbst für ihre Umgruppierung einzusetzen.

Nach entsprechenden Vorgesprächen mit ihrem Vorgesetzten, Dr. Y., und der zuständigen Direktorin sei dieses Ansinnen seitens der Letztgenannten schriftlich befürwortet und bei der Personalabteilung ein Antrag auf Umgruppierung in die höhere Verwendungsgruppe eingebracht worden.

Mittels interner Mitteilung vom gleichen Tag replizierte der Leiter des Personalbüros, dass der Betroffenen eine Einstufung nach VG 10 nicht zustünde. Darüber hinaus wäre es „Grundsatz, MitarbeiterInnen nicht zeitnah zur Pensionierung (hier ca. 3 Jahre) umzugruppieren“. Auch sei zu beachten, dass eine derartige Umgruppierung für andere beispielgebend weitere Folgeanträge nach sich ziehen könnte.

Noch am gleichen Tage habe der mit der Angelegenheit hierauf befasste Betriebsrat der Direktion in einem Schreiben an die Personalabteilung Stellung bezogen und entgegengehalten, dass der Betroffenen eine Einstufung nach der Verwendungsgruppe 10 sehr wohl zustehe.

Die Betroffene habe sich sodann mit der Bitte um entsprechende Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewandt.

In seiner Stellungnahme an die Gleichbehandlungsanwältin führt der Leiter des Personalbüros aus, dem der Betroffenen anlässlich ihrer Einstellung gegebenen Versprechen fehle es an jeglicher (rechtlicher) Relevanz.

Eine Einstufung in Verwendungsgruppe 10 sei nur für Sekretärinnen großer Dienststellen vorgesehen. Als solch große Dienststellen kämen aber nur große Hauptabteilungen und in Betracht. Die Abteilung in der die Betroffene tätig ist,

sei zwar einerseits keine kleine Abteilung, dennoch sei sie nicht von einer Größe die eine Einstufung nach der Verwendungsgruppe 10 zu rechtfertigen geeignet wäre. Auch gäbe es in dendirektionen - wie der Direktion - nur eine einzige mit Sekretariatsagenden betraute Person mit der von der Betroffenen verlangten Einstufung.

Das Vorliegen einer Diskriminierung der Betroffenen aufgrund ihres Alters werde bestritten bzw. für den Fall der Bejahung als durch § 20 Abs. 3 GIBG für gerechtfertigt erachtet.

In ihrem Antrag führte die Gleichbehandlungsanwaltschaft weiters wie folgt aus:

Die Betroffene wäre aufgrund ihrer Tätigkeit als leitende Sekretärin einer Hauptabteilung spätestens mit in die Verwendungsgruppe 10 einzustufen gewesen. Der Dienstgeber habe dies jedoch bis zum heutigen Zeitpunkt unterlassen.

Die Erwähnung der der Betroffenen anlässlich ihrer Einstellung gegebenen Zusage habe der Demonstration dieses Umstandes gedient.

Dass im Bereich derabteilungen behaupteter Maßen nur eine Sekretärin nach der Verwendungsgruppe 10 eingestuft sein soll, verwundere angesichts der seitens des Leiters des Personalbüros in der zitierten internen Mitteilung dargelegten Ansicht keineswegs.

Dass Umgruppierungen von Mitarbeitern in Pensionsnähe – so auch der Betroffenen - grundsätzlich und ohne weitere Kriterien nicht durchgeführt würden, werde im zitierten internen Schreiben des Personalbüros unmissverständlich zum Ausdruck gebracht. Dieser Grundsatz stelle jedoch eine ungerechtfertigte Diskriminierung aufgrund des Alters dar. Handle es sich beim Alter doch um keine „wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung“ im Sinne des Gesetzes. Der von der Antragsgegnerin ins Treffen geführte Ausnahmetatbestand des § 20 Abs. 3 GIBG greife im konkreten Fall nicht:

Von diesem würden lediglich Ungleichbehandlungen erfasst, die durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind und die gleichzeitig als zur Zielerreichung angemessenes und erforderliches Mittel qualifiziert werden können.

Eine Umstufung von Mitarbeitern bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen – im vorliegenden Fall der Tätigkeit als Sekretärin einer Hauptabteilung - allein aufgrund

gegebener Pensionsnähe nicht vorzunehmen, sei aber weder als objektiv gerechtfertigtes Ziel noch als angemessenes Mittel zu qualifizieren.

Die Weigerung einer Umstufung in eine höhere Verwendungsgruppe verfolge im vorliegenden Fall im Übrigen kein legitimes Ziel, sodass sich eine Prüfung der Angemessenheit und Erforderlichkeit erübrige.

Die Antragsgegnerin nahm in ihrem Schriftsatz wie folgt Stellung:

Die Betroffene habe ein ihr (zwischenzeitlich) unterbreitetes Angebot auf Umgruppierung in die Verwendungsgruppe 10 nicht angenommen. Dieses Verhalten sei nicht nachvollziehbar. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft habe mit an sie gerichtetem Schreiben mitgeteilt, die Betroffene habe eine Umgruppierung mit Wirksamkeit zum beantragt. Ihr Angebot habe dem Antrag daher mehr als entsprochen.

Hinsichtlich der Einstufung nach der Verwendungsgruppe 10 werde ausgeführt, dass diese für Mitarbeiterinnen mit spezieller Sachbearbeitung in einem sehr großen Funktions- und Verantwortungsbereich vorgesehen sei. In der Abteilung seien einschließlich der Betroffenen aber nur 20 Personen beschäftigt. Es handle sich hierbei um keine große und schon gar keine sehr große Abteilung, wie es Hauptabteilungen in darstellen. Eine vom Arbeitsbild der Verwendungsgruppe 10 geprägte spezielle Sachbearbeitung sei im Fall der Betroffenen nicht gegeben. Die Betroffene erledige in erster Linie typische Sekretariatsaufgaben. Verglichen mit anderen administrativen Mitarbeiterinnen der Direktion sei die Betroffene in der Verwendungsgruppe 9 ohnehin gut eingestuft.

Zur behaupteten Altersdiskriminierung werde darauf hingewiesen, dass nicht das Alter an sich Voraussetzung für eine Tätigkeit und damit Einstufung bilde, sondern unter anderem die Berufserfahrung, die üblicherweise mit dem Alter steige. Diesem Umstand werde bei der Entlohnung durch die Antragsgegnerin durch Biennalsprünge Rechnung getragen. Eine interne Überprüfung habe ergeben, dass eine Umstufung der Betroffenen in eine höhere Verwendungsgruppe objektiv nicht gerechtfertigt werden könne.

Die Betroffene führte bei ihrer Befragung durch den Senat ergänzend aus, das Vergleichsanbot der Antragsgegnerin sei ihr von dieser niemals schriftlich unterbreitet worden. Sie habe lediglich einen Anruf des Personalbüros erhalten und habe in diesem Gespräch um Unterbreitung in schriftlicher Form ersucht. Bis heute sei aber darauf keinerlei Reaktion erfolgt. Ihr Vorgesetzter sei mit der Einstufung der Abteilung als Hauptabteilung in die höchstmögliche Verwendungsgruppe eingestuft worden. Sie selbst sei aber – obwohl ihr eine höhere Einstufung sowohl aufgrund des Verwendungsgruppenschemas als auch aus dem Umstand der Qualifikation der Abteilung als Hauptabteilung zugestanden sei – übergangen worden.

Die ins Treffen geführte interne Mitteilung des Leiters des Personalbüros sei aufgrund des von ihrem Vorgesetzten gestellten Antrages auf Umgruppierung ergangen. Dieser Information sei unmissverständlich zu entnehmen, dass sie für eine Umgruppierung aufgrund ihrer Pensionsnähe nicht in Frage käme. Laut Auskunft des Betriebsrates habe sich das ihr seitens des Antragsgegners telefonisch avisierte Vergleichsangebot auf den Termin bezogen. Eine Umstufung rückwirkend sei seitens der Antragsgegnerin nicht in Betracht gezogen worden.

Die – mit dem Fall der Betroffenen mangels interner Zuständigkeit inhaltlich nicht befasste – Gleichbehandlungsbeauftragte der Antragsgegnerin führte bei ihrer Befragung aus, der im Schreiben der Personalabteilung erfolgte Hinweis auf die Pensionsnähe der Betroffenen sei nach ihrem Dafürhalten (lediglich) äußerst unglücklich gewählt. Es könne sich nur um ein „Blackout“ handeln. Von einem diesbezüglichen System wolle sie nicht sprechen.

Der Leiter des Personalbüros führte gelegentlich seiner Befragung aus, die Betroffene unterliege der freien Betriebsvereinbarung. Arbeitsplätze - insbesondere jene im Sekretariatsbereich – seien in dieser eindeutig beschrieben und deren Einstufung hinreichend geregelt. Für eine Einstufung in die Verwendungsgruppe 10 wären - im Vergleich zur Verwendungsgruppe 9 - ein höherer Schwierigkeitsgrad, Büroleitung sowie spezielle Sachbearbeitung in einem sehr großen Funktions- und somit Verantwortungsbereich erforderlich. Einstufungen nach der Verwendungsgruppe 10 seien daher nur für Tätigkeiten in sehr großen

Hauptabteilungen und vorgesehen. Eine „sehr große“ Hauptabteilung umfasse zumindest 40 bis 50 Mitarbeiter.

Der Betroffenen wäre später im Vergleichswege ohnehin eine Einstufung in die Verwendungsgruppe 10 angeboten worden. Sie habe dieses Angebot aber nicht angenommen.

Hinsichtlich der in seiner internen Mitteilung angesprochenen „Beispielsfolgen“ sei zu bemerken, dass diese nicht auf das Alter, sondern auf MitarbeiterInnen von Hauptabteilungen der Direktion bezogen seien. Die Einstufungen seien dort - mit Ausnahme einer Person – in der Verwendungsgruppe 9 oder darunter vorgenommen worden. Die Einstufung einer Person in die Verwendungsgruppe 10 würde daher Beispielsfolgen nach sich ziehen.

Der in der zitierten Mitteilung angesprochene Grundsatz, MitarbeiterInnen nicht zeitnah zur Pensionierung umzugruppieren, sei im gegenständlichen Falle nicht der einzige Grund, sondern „nachgeschoben“ gewesen. Der erwähnte Grundsatz sei lediglich nebenbei erwähnt worden.

Der mit dem Fall der Betroffene befasste Betriebsrat führte bei seiner Befragung durch den erkennenden Senat aus, es sei zutreffend, dass der Betroffenen von der Antragsgegnerin im Vergleichswege mündlich eine Umgruppierung in die Verwendungsgruppe 10 angeboten worden sei.

Der im Schreiben des Leiters des Personalbüros der Antragsgegnerin zitierte „Grundsatz“ gehe auf eine vor Jahren erfolgte Prüfung durch zurück. Aufgrund des damals geltenden Pensionsrechts sei der Antragsgegnerin damals nahe gelegt worden, Bedienstete innerhalb der letzten 5 Jahren vor Pensionierung nicht mehr in eine höhere Verwendungsgruppe umzugruppieren. Aus kaufmännischer Sicht würde dieser Empfehlung zu Folge nämlich andernfalls einer kurzen Arbeitsphase (in der höheren Verwendungsgruppe) eine lange „Zahlphase“ gegenüberstehen, bei der die Pension nach der höheren Verwendungsgruppe zu bemessen wäre.

Dieses Modell habe heute faktisch keine Wirkung mehr, da es nunmehr nur einen Mindestzuschuss zur Pension gebe. Es sei daher unbedeutend sei, ob Bedienstete in Verwendungsgruppe 9 oder 10 eingestuft sind.

Die Betroffene sei im Unternehmen der Antragsgegnerin als Sekretärin eines Hauptabteilungsleiters beschäftigt. Diese Abteilung sei von entsprechender Größe.

Die von der Betroffenen tatsächlich ausgeübte Tätigkeit entspreche auch durchwegs den für die Verwendungsgruppe 10 maßgeblichen Kriterien. Die Antragsgegnerin sei daher in weiterer Folge auch bereit gewesen, die Betroffene nach der Verwendungsgruppe 10 zu entlohnen.

Der Leiter der Hauptabteilung führte gelegentlich seiner Befragung aus, es käme im Unternehmen der Antragsgegnerin des Öfteren vor, dass von nicht zuständigen Personen monetäre Zusagen gemacht werden. Dies könne auch beim Dienstantritt der Betroffenen durchwegs der Fall gewesen sein. Auch Anträge auf höhere Einstufung von Mitarbeitern würden von Vorgesetzten durchwegs häufig gestellt. Derartige Anträge zu stellen sei nicht schwierig, die Vorgesetzten müssten die finanziellen Auswirkungen schließlich ja auch nicht selbst verantworten.

Die Betroffene übe keine höherwertige Tätigkeit als jene aus, die der Verwendungsgruppe 9 entspreche. Sie sei nicht im tätig, sondern erbringe einfach „nur“ Sekretariatsarbeiten. Als einzige administrative Mitarbeiterin der Abteilung könne sie konsequenter Weise auch als „Büroleiterin“ bezeichnet werden. Überdies sei die Betroffene mit einer Einstufung in die Verwendungsgruppe 9 ohnedies schon gut bedacht worden.

Im Gegensatz zu jenem des Kollektivvertrages werde das Entgeltschema der freien Betriebsvereinbarung nicht regelmäßig evaluiert

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

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

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des **Alters** oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. ...

2. bei der Festsetzung des Entgelts

...“

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.“

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist. Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Hinsichtlich der Beweislast im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist festzustellen, dass zu Folge der Bestimmung des § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen lediglich glaubhaft zu machen hat.

Dem Beklagten/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 17 oder 18 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes als das vom Beklagten/von der Beklagten glaubhaft gemachte Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend gewesen sei bzw. ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliege.

Der Begriff „Alter“ wurde vom Gesetzgeber nicht näher definiert. Im Hinblick auf den Schutzzweck der Norm ist davon auszugehen, dass eine Anknüpfung an das

Lebensalter dann als diskriminierend anzusehen ist, wenn für diese Anknüpfung nicht besondere Rechtfertigungsgründe vorliegen.

Gemäß § 20 Abs. 1 GlBG liegt eine Diskriminierung auf Grund des Alters nicht vor, wenn die Ungleichbehandlung objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel, insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist sowie die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich sind.

Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters ist auch dann zulässig, wenn das geforderte Altersmerkmal auf Grund einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende Voraussetzung darstellt und sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

Die Verfolgung einer spezifischen Unternehmensstrategie bzw. eines Unternehmenskonzeptes kann für sich allein keinen legitimen Zweck im Sinne der zitierten Bestimmungen darstellen.

Wie der vom erkennenden Senat in Hinblick auf seine fachliche Zuständigkeit bei der Antragsgegnerin befragte Leiter der Hauptabteilung selbst ausführte, kommt es im Unternehmen der Antragsgegnerin durchwegs vor, dass von nicht zuständigen Personen finanzielle Zusagen gemacht werden. Dass dies bei Dienstantritt der Betroffenen der Fall gewesen sei, sei nicht auszuschließen. Derartige (von Vorgesetzten) erteilte Zusagen dürfen aber in einem solchen Falle nicht zu Lasten von Empfängern gehen, die dem Versprechenden hierarchisch untergeordnet sind.

Zur beantragten Prüfung des Vorliegens einer Diskriminierung der Betroffenen auf Grund des Alters bei der Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe (= der Festsetzung des Entgeltes) ist zunächst festzustellen, dass deren Überstellung von den unmittelbar (fachlich) Vorgesetzten beantragt worden ist. In der hiezu ergangenen o.a. Mitteilung des Personalbüros wird unmissverständlich zum Ausdruck gebracht worden, dass dieser Überstellung der Grundsatz entgegenstehe, Mitarbeiter/innen zeitnah zur Pensionierung nicht umzugruppieren.

Dass sie im konkreten Fall der Betroffenen Zeitnähe im Sinne dieses Grundsatzes als gegeben erachtet wurde, brachte die Antragsgegnerin unmissverständlich selbst dadurch zum Ausdruck, dass sie der Wortfolge „zeitnah zur Pensionierung“ in Klammer den Beisatz „hier drei Jahre“ beigestellt hat. Der Senat konnte daher in weiterer Folge unbestrittener Maßen von einer solchen „Pensionsnähe“ der Betroffenen ausgehen.

Hinsichtlich des in Rede stehenden „Grundsatzes“ stellt der erkennende Senat unmissverständlich fest, dass ein derartiger, nach dem Ergebnis der Befragung rein von betriebswirtschaftlichen Überlegungen getragener Grundsatz – mag er der Antragsgegnerin behaupteter Maßen auch von Seiten des Rechnungshofes nahe gelegt worden sein, welche Behauptung seitens des Senates keiner Verifizierung zu unterziehen war – jedenfalls in seiner Umsetzung eine Diskriminierung auf Grund des Alters darstellt, für den keine sachliche Rechtfertigung im Sinne der oben angeführten Bestimmungen erkannt werden kann. Erfahren durch diesen Grundsatz doch pensionsnahe (ältere) Mitarbeiter, gegenüber anderen (nicht pensionsnahen) Personen eine in einer vergleichbaren Situation weniger günstige Behandlung, da ihnen im Ergebnis eine ansonsten gerechtfertigte höhere Entlohnung verwehrt bleibt.

Die Antragsgegnerin bringt in diesem Zusammenhang vor, bei dem im zitierten Schreiben dargelegten Grundsatz habe es sich lediglich um einen „nachgeschossenen“ Grund gehandelt. In der zitierten Mitteilung komme zum Ausdruck, dass eine Überstellung der Betroffenen (gemeint wohl: aus fachlichen Gründen) nicht gerechtfertigt sei.

Dieses Vorbringen erweist sich im gegenständlichen Zusammenhang aber insofern als vollkommen ins Leere gehend, als eine gewählte Handlung bzw. Unterlassung durchwegs von mehreren für sie maßgeblichen Entscheidungsgründen getragen werden kann. In einem solchen Fall liegt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes bereits dann vor, wenn eine der für eine Entscheidung maßgeblichen Determinanten (für sich isoliert betrachtet) im Ergebnis eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes zu bewirken geeignet ist. Es ist daher ohne Relevanz, dass ein anderer einer spezifischen Handlung oder Unterlassung zu Grunde gelegter Entscheidungsgrund für sich allein geeignet ist, diese zu rechtfertigen bzw. zu tragen, ohne dass dies im Ergebnis eine Diskriminierung aufgrund des GIBG darstellen würde.

Dass für pensionsnahe Umgruppierungen im Unternehmen der Antragsgegnerin der gegenständliche und von ihr als solcher bezeichnete „Grundsatz“ zur Anwendung gelangte, ist nicht nur der zitierten Mitteilung zu entnehmen, sondern wurde auch vom befragten Betriebsratsvorsitzenden untermauert.

Für den erkennenden Senat steht daher im Ergebnis unzweifelhaft fest, dass dieser Grundsatz auch im konkreten Fall der Betroffenen, die das 57. Lebensjahr vollendet hatte, für die Versagung der Überstellung in die Verwendungsgruppe 10 zur Anwendung gelangte.

Unbeschadet der im Zusammenhang mit dem Vorliegen mehrerer für Handlungen und Unterlassungen maßgeblicher Entscheidungsgründe getätigten Feststellungen hält der Senat fest, dass es der Antragsgegnerin nicht (einmal) gelungen ist, das Vorliegen von einer Umgruppierung behaupteter Maßen entgegenstehenden fachlichen Rechtfertigungsgründen glaubhaft zu machen.

Die diesbezügliche Argumentation der Antragsgegnerin beschränkte sich dem Grunde nach auf das Vorbringen, dass eine Überstellung der Betroffenen in eine höhere Verwendungsgruppe aufgrund ihres Tätigkeitsfeldes nicht gerechtfertigt sei. In diesem Zusammenhang wurde seitens der Vertreter der Antragsgegnerin der Versuch unternommen, die konkreten Tätigkeiten der Betroffenen und die hierfür notwendigen Kenntnisse abzuqualifizieren und die Betroffene als bessere Schreibkraft darzustellen, die bereits mit ihrer bisherigen Entlohnung in der Verwendungsgruppe 9 über das Maß hinaus gut bezahlt wäre.

Abgesehen von der Tatsache, dass die Antragsgegnerin der Betroffenen eine Umgruppierung in die Verwendungsgruppe 10 – zu einem anderen als dem von dieser gewünschten Effektivstichtag – in weiterer Folge selbst angeboten hat, erweist sich das von der Antragsgegnerin ins Treffen geführte Verwendungsgruppenschema in der vor dem erkennenden Senat präsentierten Form und dem hier interessierenden Umfang als intransparent und wenig nachvollziehbar. Insbesondere waren die dem Senat vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen vollkommen veraltet.

Diese ... alten Arbeitsplatzbeschreibungen waren daher nach Ansicht des Senates nicht geeignet, glaubhaft zu machen, dass sich die Antragsgegnerin – wie sie selbst vorgibt – bei der fachlichen Qualifikation und Einordnung der Tätigkeit der Betroffenen im konkreten Falle gerade auf diese Tätigkeitsbeschreibungen gestützt hat. Warum das Entgeltschema der freien Betriebsvereinbarung im Gegensatz zu jenem des Kollektivvertrages nicht einer regelmäßigen Evaluierung unterzogen worden ist, war für den erkennenden Senat nicht einsichtig.

Wenn die Antragsgegnerin aber vorgibt, sich bei ihrer Entscheidung gerade auf diese alten Tätigkeitsbeschreibungen gestützt zu haben und in diesem Zusammenhang vorbringt, dass Einstufungen in die Verwendungsgruppe 10 nur für (Sekretariats)Tätigkeiten in sehr großen Hauptabteilungen oder vorgesehen seien, so ist ihr zu erwidern, dass dem Verwendungsgruppenschema keinerlei Anhaltspunkte zu entnehmen sind, die dem erkennenden Senat als Richtlinie für die Qualifikation einer Hauptabteilung als bloß groß oder aber sehr groß hätten dienen können. Umso mehr muss es sich die Antragsgegnerin daher gefallen lassen, wenn es dem Senat überhaupt hinterfragenswert erscheint, ob bei der Erstellung der alten Tätigkeitsbeschreibungen des Verwendungsgruppenschemas für die Qualifikation von Tätigkeiten nicht andere Größen und Strukturen maßgeblich waren, als jene, die die Antragsgegnerin im Verfahren aus der Ist-Situation nunmehr ins Treffen führt.

Der erkennende Senat ist zu Folge der dargelegten Gründe daher zur Auffassung gelangt, dass eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund des Alters bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 des GIBG vorliegt und legt der Antragsgegnerin daher gemäß § 12 Abs. 3 des GBK/GAW-Gesetzes eindringlich nahe, die Betroffene rückwirkend in die Verwendungsgruppe 10 zu überstellen.