

Senat II der Gleichbehandlungskommission

**Anonymisierte Fassung des Prüfungsergebnisses GBK II/3 -
Beschlussjahr 2005:**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundesministerium für Gesundheit und Frauen ist über den Antrag des Herrn **Dr. X.** wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z. 7 (in der Folge: GlbG; BGBl. I Nr. 66/2004 idgF) durch die **Antragsgegnerin, die Y-Gesellschaft,** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz (BGBl. I Nr. 66/2004) iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, zu folgendem Ergebnis gelangt:

Die vom Antragsteller behauptete Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin liegt nicht vor.

In dem von ihm eingebrachten Schriftsatz an die Gleichbehandlungskommission brachte der Antragsteller im Wesentlichen vor, er sei seit ...bei der Y-Gesellschaft beschäftigt gewesen und habe zuletzt die Funktion eines Prokuristen einer Tochtergesellschaft ausgeübt. Seine Dienstleistungen seien über mehr als 25 Jahre unbeanstandet geblieben. Ihm hätten weder fachliche noch disziplinarische Verfehlungen vorgeworfen werden können.

Er sei mit Schreiben vom ... gekündigt worden, wobei die Antragsgegnerin durch ihren Vorstand als Motiv sein Alter ins Treffen geführt und angegeben habe, dass sie überhaupt plane, sich von älteren, teureren Mitarbeitern zu trennen.

Seit Ausspruch der Kündigung würde er - wenn überhaupt - nur noch mit der Erledigung von Kleinigkeiten betraut. Ihm seien praktisch sämtliche Agenden

weggenommen worden und sei er nur mehr für zwei begrenzte Funktionsbereiche zuständig, das seien das ...management für eine Tochtergesellschaft sowie eine Grundstücksverwaltung.

Er werde seitens der Antragsgegnerin verpflichtet, seine Arbeitszeit „abzusitzen“. Damit verfolge dieselbe offenbar die Absicht, ihn müde zu machen und ihn dazu zu bewegen, zu für die Antragsgegnerin günstigeren Bedingungen einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen.

Allerdings würden ihm bei der Auflösung des Dienstverhältnisses Begünstigungen verwehrt, die vergleichbare Arbeitnehmer von der Antragsgegnerin sehr wohl erhalten hätten. Auch lehne es die Antragsgegnerin ab, ihm freiwerdende Positionen innerhalb des Unternehmens anzubieten. So sei er bei der Nachbesetzung der Leitung der Finanzabteilung übergangen worden, obwohl er in anderen Gesellschaften bereits vergleichbare Funktionen ausgeübt habe.

In diesem Verhalten der Antragsgegnerin, das letztlich nur auf sein Alter zurückzuführen sei und im Wunsch derselben, sein Arbeitsverhältnis wegen seines Alters so rasch wie möglich zu beenden, läge ein Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot des § 21 GlbG vor.

Bei seiner Befragung durch den begutachtenden Senat führte der Antragsteller ergänzend aus, er sei bis Ende 2004 mit der Liquidation einer Tochtergesellschaft der Antragsgegnerin befasst gewesen. Daneben sei er in einer Holding als Einzelprokurist tätig gewesen. Nach der Erledigung sei es notwendig geworden, für ihn ein neues Aufgabengebiet zu finden. Seiner Ansicht nach wären hierfür sowohl die Position des Finanzchefs der Antragsgegnerin als auch eine Betrauung mit Revisionstätigkeiten in Frage gekommen.

Zur Leiterin der Finanzabteilung sei dann allerdings eine Kollegin bestellt worden und die Revisionstätigkeiten wären ausgelagert worden. Mit etwas gutem Willen seitens der Geschäftsführung hätte man seines Erachtens jedoch ein neues Arbeitsfeld für ihn sehr wohl finden können.

Vor seiner Kündigung habe es Gespräche mit dem Personalchef gegeben. Ein Mitglied des Vorstandes der Antragsgegnerin habe bei einer Betriebsversammlung ausgeführt, dass mit Mitarbeitern, die sich in Pensionsnähe befänden, Ausscheidungsgespräche geführt würden und die Tätigkeiten derselben von jüngeren Mitarbeitern übernommen werden sollen.

Auch sei aus einem Mail eines weiteren Vorstandmitgliedes der Antragsgegnerin hervorgegangen, dass es für ihn auch im Bereich des ...managements keine Tätigkeiten geben werde, mit denen er (sinnvoll) beschäftigt werden könne.

Seitens der Antragsgegnerin sei ihm eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden, und zwar mit einer freiwilligen Abfertigung in der Höhe von € ... sowie der Fortführung der Grundstücksverwaltung mittels eines Konsulentenvertrages in der Höhe von 40% seines Letztgehalmtes bis zum 60. Lebensjahr. Mit Vollendung des 60. Lebensjahres habe er nämlich Anspruch auf eine Firmenpension in der Höhe von 40% seines Letztbezuges.

Dieses Angebot sei allerdings für ihn finanziell unzureichend gewesen, zumal sich seine beiden Kinder noch mitten in der Ausbildung befänden.

Die eigentliche Kündigung sei dann überhaupt nicht begründet worden. Außer den bereits geschilderten Ausführungen des Vorstandsmitgliedes bei der Betriebsversammlung habe es im Zusammenhang mit der Kündigung keine Bezugnahme auf sein Alter gegeben.

Mehrere jüngere Kollegen seien allerdings mit einem „sehr runden Paket“ aus dem Arbeitsverhältnis mit der Antragsgegnerin ausgeschieden, hätten sich mit deren finanzieller Hilfe selbstständig gemacht und würden jetzt Revisionstätigkeiten ausführen. Andere Kollegen im pensionsreifen Alter wiederum seien bei vollen Bezügen bis zum Pensionsantritt von der Dienstleistung entbunden worden.

Die Antragsgegnerin führte zum Vorbringen des Antragstellers in ihrer schriftlichen Stellungnahme aus, dieser sei entgegen seiner Darstellung nicht durchgängig bei ihr angestellt gewesen. 1999 sei er zum Prokuristen einer Tochtergesellschaft bestellt worden. Per 2000 sei dann auch ein Dienstverhältnis zwischen dem Antragsteller und der Tochtergesellschaft begründet und im Rahmen dessen eine Pensionszusage in der Höhe von 40% des letzten Aktivbezuges erteilt worden.

Ausschließlicher Grund für die Kündigung des Antragstellers sei, dass dessen ursprünglicher Tätigkeitsbereich nahezu zur Gänze weggefallen sei und eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit bei der Antragsgegnerin nicht bestehe. Überdies sei der Mitarbeiterstand auf Grund der Gesamtentwicklung der Y-Gesellschaft kontinuierlich im Sinken begriffen.

Bereits 2004 sei der Antragsteller im Wesentlichen nur mehr mit der Führung von Protokollen beschäftigt gewesen. Selbst diese Tätigkeit sei aber infolge einer Fusion gänzlich entfallen.

Auf Grund der dargestellten laufenden Einschränkung ihres Tätigkeitsbereiches sei bei der Antragsgegnerin für den Antragsteller keine seiner bisherigen Tätigkeit und Bezahlung adäquate Arbeit mehr vorhanden bzw. ermangle es diesem für die verbliebenen Tätigkeiten an den erforderlichen Kenntnissen. Auch herrsche schon jetzt ein personeller Überhang.

Dem Antragsteller sei aufgrund dieser Umstände eine ihn finanziell abfedernde Lösung angeboten worden. Dies sowohl hinsichtlich einer Reduktion der Dienstzeit und des Gehaltes im Verhältnis 60:80 bzw. 50:70, als auch in Form eines Konsumentenvertrages bis zu jenem Zeitpunkt, an dem der Antragsteller Anspruch auf die Firmenpension habe. Darüber hinaus sei dem Antragsteller zusätzlich zur gesetzlichen Abfertigung in Höhe von drei Monatsgehältern eine freiwillige Abfertigungszahlung in der Höhe von € ... angeboten worden. Diese Angebote seien aber vom Antragsteller abgelehnt worden.

Es werde ausdrücklich bestritten, dass (auch) das Alter des Antragstellers ein Motiv für die Kündigung gebildet habe bzw. die Antragsgegnerin in genre plane,

sich von älteren, teureren Mitarbeitern zu trennen. Die durch die Aufgabenreduktion erforderliche Personalreduktion sei in der Vergangenheit im Wesentlichen derart bewerkstelligt worden, dass „natürliche“ - altersbedingte - oder durch einvernehmliche Auflösungen von Dienstverhältnissen bedingte Abgänge nicht mehr nachbesetzt wurden.

Da - wie dargestellt - im Wesentlichen alle vom Antragsteller in der Vergangenheit ausgeübten Tätigkeiten weggefallen seien, habe man auch diesem eine sehr großzügige finanzielle Regelung für den Fall der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten. Auch eine Dienstfreistellung wäre durchaus verhandelbar gewesen, sei jedoch nicht mehr erörtert worden.

Die Position der Leitung der Finanzabteilung wäre mit einer langjährigen, bestens qualifizierten Mitarbeiterin aus diesem Bereich besetzt worden. Der Antragsteller sei für diese Aufgabe weitaus weniger qualifiziert gewesen bzw. weise die erforderliche Qualifikation gar nicht auf, da für diese Position fundierte Kenntnisse komplexer Finanzierungsinstrumente sowie Kapitalmarktkennntnisse erforderlich seien. Es könne daher keine Rede davon sein, dass der Antragsteller in der Vergangenheit bereits eine dieser Position vergleichbare Funktion ausgeübt habe.

Gelegentlich der Befragung durch den begutachtenden Senat gab ein Vorstandsmitglied an, der Antragsteller sei nach Auflösung der Tochtergesellschaft geholt worden, um dort noch abschließende „Aufräumarbeiten“ zu erledigen. Nach weiteren zwei Jahren wäre jedoch sein Aufgabengebiet bis auf die Grundstücksverwaltung weggefallen. Auf Grund des gesamten Entwicklungsprozesses der Antragsgegnerin und der hierdurch bedingten, notwendigen Personalreduktion habe man es sich im Unternehmen zur Aufgabe gemacht, für jeden einzelnen betroffenen Mitarbeiter eine individuellen Lösung zu suchen und darauf zu achten, dass Härten vermieden werden.

Aus eben diesem Grund habe man dem Antragsteller zunächst auch ein Teilzeitmodell angeboten, welches von diesem jedoch abgelehnt worden sei. Auch das in der Folge geschnürte „Paket“ bestehend aus einem

Konsulentvertrag in der Höhe von € pro Monat bis zum Antritt der Firmen-Pension in gleicher Höhe, einer freiwilligen Abfertigung in der Höhe von € und der gesetzlichen Abfertigung wäre vom Antragsteller abgelehnt worden. Dies, obwohl dieser auf diesem Wege in Summe ca. 86% seines letzten Aktivbezuges erhalten hätte. Bei diesem Paket habe es sich um ein gutes Angebot gehandelt, das in etwa auch jenen Angeboten entsprochen habe, die anderen Mitarbeitern aus dem Unternehmen unterbreitet worden sind. Das Alter des Antragstellers sei für dessen Kündigung nicht von Relevanz gewesen. Der Antragsteller habe vielmehr das Pech gehabt, in einem zur Gänze weggefallenen Arbeitsbereich tätig gewesen zu sein.

Die vom Antragsteller ins Treffen geführten Aussagen eines Vorstandskollegen bei der Betriebsversammlung hätten sich – da die Zukunft der Antragsgegnerin immer Thema gewesen sei – allein darauf bezogen, bei Arbeitnehmern in Nähe des Pensionsantrittsalters für ein „vernünftiges Hineingleiten in die Pension“ zu sorgen.

Die Besetzung der Position des Finanzchefs der Antragsgegnerin mit dem Antragsteller sei nicht in Erwägung zu ziehen gewesen, weil dieser einerseits nicht über die für diese Position erforderlichen beruflichen Erfahrungen verfüge und andererseits mit der bis dahin stellvertretenden Abteilungsleiterin bereits eine ideale Kandidatin vorhanden gewesen sei.

Auch die Verrichtung der nunmehr ausgelagerten Revisionstätigkeiten durch den Antragsteller wäre auf Grund des hierzu erforderlichen speziellen Wissens nicht in Frage gekommen.

Der vom begutachtenden Senat befragte Personalchef der Antragsgegnerin brachte vor, mit dem Antragsteller mehrere Gespräche geführt zu haben. Nachdem dieser das ihm unterbreitete nachgebesserte Angebot nicht angenommen habe, sei die Kündigung ausgesprochen worden. Bei der vom Antragsteller erwähnten Betriebsversammlung sei keinesfalls gesagt worden, dass man sich von älteren Mitarbeitern trennen werde, sondern, dass man versuchen werde, den älteren Beschäftigten ein Angebot zu unterbreiten, dass diesen zu vertretbaren Bedingungen einen Pensionseintritt ermögliche.

Die notwendige Personalreduktion der Antragsgegnerin sei keinem einheitlichen Modell gefolgt, sondern individuell gehandhabt worden. Es entspreche nicht den Tatsachen, dass dem Antragsteller absichtlich Tätigkeiten vorenthalten worden seien. Vielmehr habe es keine Position gegeben, die man diesem hätte anbieten können. Mit der relevierten Abteilungsleiterposition wäre der Antragsteller aus seiner Sicht überfordert gewesen.

Eine Mitarbeiterin der Antragsgegnerin gab an, der Personalabbau (bei der Antragsgegnerin) sei immer möglichst schonend erfolgt. Man habe sich immer – so auch im gegenständlichen Falle – bemüht, entsprechende „Pakete“ zu schnüren. Hinsichtlich des vom Antragsteller für seine Kündigung ins Treffen geführten Alters sei zu erwähnen, dass die Antragsgegnerin sich erst kürzlich von zwei Mitarbeiterinnen getrennt habe, die zwischen 30 und 40 Jahre alt gewesen seien. Bei der Kündigung des Antragstellers habe das Alter sicherlich keine Rolle gespielt. Es sei schlicht kein Aufgabengebiet mehr für diesen vorhanden gewesen.

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 im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- 1.(...)
- 2.(...)
7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

"§ 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) ..."

Gemäß § 26 Abs. 12 GIBG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand des § 17 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher sei, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend gewesen wäre.

Hinsichtlich der vom Antragsteller erhobenen Behauptung, durch die Antragsgegnerin bei der Auflösung seines Arbeitsverhältnisses auf Grund des Alters diskriminiert worden zu sein, ist festzustellen, dass es der Antragsgegnerin im Sinne des § 26 Abs. 12 GIBG zu beweisen gelungen ist, dass ein anderes als das vom Beschwerdeführer ins Treffen geführte Motiv für dessen Kündigung ausschlaggebend war.

Auf Grund des glaubwürdigen Vorbringens der angehörten Auskunftspersonen gelangte der begutachtende Senat zur Auffassung, dass infolge des betrieblichen Entwicklungsprozesses der Antragsgegnerin und der dadurch bedingten, notwendigen Personalreduktionsmaßnahmen für die Kündigung des Antragstellers nicht dessen Alter, sondern vielmehr der Entfall adäquater Beschäftigungsmöglichkeiten ausschlaggebend gewesen ist. Das Vorbringen, dass nach Entfall des ursprünglichen Tätigkeitsfeldes für den Antragsteller auch keine alternativen Positionen aufgetan werden konnten, erwies sich insgesamt als stichhältig und nachvollziehbar.

Somit waren für die Kündigung des Antragstellers nach Auffassung des begutachtenden Senates ausschließlich betriebswirtschaftliche Gründe und nicht das von ihm ins Treffen geführte Motiv von Relevanz.

Der Senat gelangte ferner zur Auffassung, dass die Antragsgegnerin dem Antragsteller auch ein faires Angebot zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterbreitet hatte, in dem deren Bereitschaft zur Erzielung einer sozial verträglichen Lösung deutlich zum Ausdruck gekommen ist. Die Antragsgegnerin ist daher nach Ansicht des Senates auch ihrer arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht ausreichend nachgekommen.