

Gbk 2015/4/14 GBK I/458/12

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.04.2015

Norm

§3 Z6 GIBG, §3 Z7 GIBG

1. GIBG § 3 heute
2. GIBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GIBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Prüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 7/2011) Bundesgesetzblatt Nr. 108 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 7 aus 2011,)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 14. April 2015 über den am 10. September 2012 eingebrachten Antrag von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 7/2011; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die X AG (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011), zu GZ GBK I/458/12, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 14. April 2015 über den am 10. September 2012 eingebrachten Antrag von Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 7 aus 2011,; alle weiteren Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die römisch zehn AG (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 396 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 102 aus 2011,), zu GZ GBK I/458/12, zu folgendem

Prüfungsergebnis

1.

Frau A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die X AG gemäß § 3 Z 6 GIBG

diskriminiert worden. Frau A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die römisch zehn AG gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG diskriminiert worden.

2.

Frau A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die X AG gemäß 3 Z 7 GIBG diskriminiert worden. Frau A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die römisch zehn AG gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

Prüfungsgrundlagen

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragsgegnerin, sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen, Frau B (vormals ...) und Frau C. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf den Abschlussbericht der Bundespolizeidirektion Wien, Polizeikommissariat ..., vom 30. August 2012, sowie das Versäumnungsurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... (ASG ...) vom ... zu GZ ... Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und das schriftliche und mündliche Vorbringen der Antragsgegnerin, sowie die mündlichen Befragungen der Auskunftspersonen, Frau B (vormals ...) und Frau C. Des Weiteren bezieht sich der Senat römisch eins der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf den Abschlussbericht der Bundespolizeidirektion Wien, Polizeikommissariat ..., vom 30. August 2012, sowie das Versäumnungsurteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... (ASG ...) vom ... zu GZ ...

Dem Senat I der GBK lagen weiters u.a. das Schreiben der Antragsgegnerin vom 4. September 2012 betreffend die fristlose Entlassung der Antragstellerin, das Schreiben der Antragstellerin an die Antragsgegnerin vom 7. September 2012, wonach die Entlassung unwirksam sei, sowie der Antrag der Antragsgegnerin an das ASG ... vom 20. September 2012 betreffend Zustimmung zur Entlassung gemäß § 12 Abs. 2 Z 5 MSchG vor. Dem Senat römisch eins der GBK lagen weiters u.a. das Schreiben der Antragsgegnerin vom 4. September 2012 betreffend die fristlose Entlassung der Antragstellerin, das Schreiben der Antragstellerin an die Antragsgegnerin vom 7. September 2012, wonach die Entlassung unwirksam sei, sowie der Antrag der Antragsgegnerin an das ASG ... vom 20. September 2012 betreffend Zustimmung zur Entlassung gemäß Paragraph 12, Absatz 2, Ziffer 5, MSchG vor.

Vorbringen und Aussagen

Im ursprünglichen Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Sie habe ihre Schwangerschaft (errechneter Geburtstermin sei der 4. Dezember 2012 gewesen) bereits im März 2012 ihrer Arbeitgeberin bekanntgegeben. Am 30. August 2012 sei ihr ohne gerichtliche Zustimmung die Entlassung ausgesprochen worden. Dass diese unwirksam sei, habe sie der Arbeitgeberin bereits schriftlich mitgeteilt. Grund für die Entlassung seien Kosmetikartikel der Arbeitgeberin gewesen, die sich unbezahlt in ihrer Tasche befunden haben. Im Zuge eines Gesprächs mit ihrem Vorgesetzten, Herrn D, dem zuständigen Security-Mitarbeiter und Frau B habe sie jedoch aufklären können, dass der versuchte Diebstahl nicht von ihr, sondern eben Frau B begangen worden sei. Sie habe davon keine Kenntnis gehabt. Frau B habe dies im Gespräch auch zugegeben. Allerdings sei Herr D für ihre Argumentation nicht zugänglich gewesen, sondern habe lediglich gemeint, dass ihm das egal sei. Er hätte ohnehin schon längst geplant gehabt, die Antragstellerin los zu werden und daher bleibe es bei der Entlassung. Die oa. Personen seien alle Zeugen/Zeuginnen dieses Gesprächs gewesen. Die Antragstellerin sei nach wie vor arbeitsbereit und arbeitswillig, sei aber von der Arbeitgeberin zu keinem weiteren Dienst eingeteilt worden.

Die Antragstellerin wurde in der Folge zur Konkretisierung ihres Antrages aufgefordert. Mit Schreiben vom 16. November 2012 wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Feinkostbereichsleiterin beschäftigt gewesen. Ihr sei von Herrn D (Marktleiter) erklärt worden, da sie schwanger sei, brauche sie keine Arbeitskleidung und solle ihre Privatkleidung benutzen. Er habe zu ihr auch gesagt, sie werde „immer fetter und fetter und sowieso, du bist eh nimma lange da. Wofür soll ich es bestellen?“ Für diese Aussagen habe sie Zeugen, weil er das nicht unter vier Augen gesagt habe, sondern immer vor Publikum, damit es jeder gut hören könne. Vom Feinkostdirektor habe sie bei mehrmaligen Besuchen Ärger bekommen, weil sie keine Arbeitskleidung getragen habe. Für sie sei unverständlich, dass für die

Tochter des Regionalmanagers (Herr E) trotz deren Schwangerschaft bestellt worden sei.

Dann sei noch einiger Stress auf sie zugekommen: Sie habe dieselbe Leistung wie vor der Schwangerschaft erbracht. Trotz allem sei ihr gesagt worden, sie habe mit ihrer Leistung nachgelassen, obwohl ihr vom Fachrayonsleiter bestätigt worden sei, dass sie dieselbe Leistung bringe, sogar mehr als früher. Sie habe immer ihr Bestes versucht trotz ihrer Schwangerschaft. Sie habe keine Krankenstände genommen, weil sie Angst gehabt habe, noch mehr Ärger zu bekommen. Sie habe die Beleidigungen und Beschimpfungen von Herrn D ertragen müssen, seit der Bekanntgabe der Schwangerschaft bis zu ihrer Entlassung. Durch all den Stress und die Beleidigungen habe sie Schmerzen gehabt. Sie sei wegen durch Stress verursachter Vorwehen mehrmals in ärztlicher Behandlung gewesen.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senats römisch eins der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung für die Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin als Bereichsleiterin der Abteilung Feinkost angestellt gewesen und auf Grund eines Vorfalls vom 30. August 2012 entlassen worden sei. Die nachträgliche Zustimmung zur Entlassung sei gemäß § 12 Mutterschutzgesetz beantragt worden. Grund der Entlassung sei die Beteiligung der Antragstellerin an einem versuchten Diebstahl gewesen. Die Entlassung sei vom zuständigen Marktmanager D mündlich ausgesprochen worden. Die Zustimmung zur Entlassung sei beim Arbeits- und Sozialgericht ... beantragt worden. Das Verfahren sei noch anhängig. Die Antragstellerin habe sich bezüglich der Verfehlung geständig gezeigt. Sie sei auch zur mündlichen Streitverhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... am 13. Dezember 2012 erschienen, habe jedoch den Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur Entlassung unbekämpft gelassen, sodass im Verfahren ein Versäumnungsurteil ergehen habe können. Unrichtig sei daher, dass die Entlassung aus irgendwelchen diskriminierenden Gründen ausgesprochen bzw. die Antragstellerin bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert worden wäre. Die Entlassung stehe jedenfalls mit den behaupteten Äußerungen in keinerlei Zusammenhang, sondern sei ausschließlich durch den gesetzten Entlassungstatbestand verursacht worden. Richtig sei, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin als Bereichsleiterin der Abteilung Feinkost angestellt gewesen und auf Grund eines Vorfalls vom 30. August 2012 entlassen worden sei. Die nachträgliche Zustimmung zur Entlassung sei gemäß Paragraph 12, Mutterschutzgesetz beantragt worden. Grund der Entlassung sei die Beteiligung der Antragstellerin an einem versuchten Diebstahl gewesen. Die Entlassung sei vom zuständigen Marktmanager D mündlich ausgesprochen worden. Die Zustimmung zur Entlassung sei beim Arbeits- und Sozialgericht ... beantragt worden. Das Verfahren sei noch anhängig. Die Antragstellerin habe sich bezüglich der Verfehlung geständig gezeigt. Sie sei auch zur mündlichen Streitverhandlung vor dem Arbeits- und Sozialgericht ... am 13. Dezember 2012 erschienen, habe jedoch den Antrag auf Erteilung der Zustimmung zur Entlassung unbekämpft gelassen, sodass im Verfahren ein Versäumnungsurteil ergehen habe können. Unrichtig sei daher, dass die Entlassung aus irgendwelchen diskriminierenden Gründen ausgesprochen bzw. die Antragstellerin bei der Beendigung des Dienstverhältnisses diskriminiert worden wäre. Die Entlassung stehe jedenfalls mit den behaupteten Äußerungen in keinerlei Zusammenhang, sondern sei ausschließlich durch den gesetzten Entlassungstatbestand verursacht worden.

Unrichtig sei, dass der Marktleiter D der Antragstellerin mitgeteilt hätte, sie brauche keine Arbeitskleidung und solle ihre Privatkleidung benutzen und auch, dieser hätte behauptet, sie werde „immer fetter und fetter“ und sei sowieso nicht mehr lange da.

Zur Arbeitskleidung sei auszuführen, dass die Antragstellerin als Bereichsleiterin befugt gewesen sei, die Arbeitskleidung für sich selbst, sowie auch ihre Mitarbeiter selbst zu bestellen. Die Bestellungen seien jeweils vom Marktleiter D lediglich freigegeben worden.

Als die von der Antragstellerin bestellte Kleidung verteilt worden sei, sei auch die Konfektionsgröße wie von der Antragstellerin bestellt dabei gewesen. Diese habe allerdings zu diesem Zeitpunkt der Antragstellerin nicht mehr gepasst, es sei ihr daraufhin sehr wohl auch eine andere angepasste Konfektionsgröße angeboten worden, die sie mit der Aussage „die Fetzen ziehe ich sicher nicht an“ abgelehnt habe. Die Antragstellerin habe daraufhin immer private

Kleidung getragen und sei vom Feinkostdirektor bei einem einmaligen Besuch dazu aufgefordert worden, Arbeitskleidung zu verwenden. Dieser Aufforderung sei die Antragstellerin auch nachgekommen, sie habe also sehr wohl über ausreichend Arbeitskleidung verfügt.

Bestritten werde somit, dass der Marktmanager D in irgendeiner Art und Weise die Antragstellerin beschimpft habe oder sich sonst über ihre Schwangerschaft abfällig geäußert oder sie als „fett“ bezeichnet hätte.

Unrichtig sei auch, dass eine Kündigung oder sonstige Auflösung des Dienstverhältnisses beabsichtigt gewesen wäre, oder die Antragstellerin sonst unter Druck gesetzt worden sei. Vielmehr habe es von Seiten des Marktmanagers keinerlei Beanstandungen der Arbeitsleistung der Antragstellerin gegeben. Eine Kündigung der Antragstellerin sei niemals beabsichtigt gewesen. Auch im Zuge der Entlassung sei eine solche Bemerkung nicht gefallen.

Der Senat I der GBK stellte der Antragstellerin eine Ladung für 24. Februar 2015 an ihre Postanschrift zu. Die Antragstellerin blieb der Befragung fern und teilte erst nach der Sitzung am Nachmittag des 24. Februar 2015 telefonisch mit, aufgrund von Betreuungspflichten der Ladung nicht nachgekommen zu sein, den Antrag jedoch aufrecht zu erhalten und eine Auskunftsperson, Herrn F, die Wahrnehmungen zum Vorbringen betreffend die sonstigen Arbeitsbedingungen habe, namhaft zu machen, sowie zu einem zweiten Befragungstermin erscheinen zu wollen. Der Antragstellerin wurde daraufhin eine zweite Ladung für den 14. April 2015 an ihre Postanschrift zugestellt. Da die Antragstellerin der zweiten Ladung unentschuldigt nicht Folge leistete, setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO ohne Befragung der Antragstellerin fort. Der Senat römisch eins der GBK stellte der Antragstellerin eine Ladung für 24. Februar 2015 an ihre Postanschrift zu. Die Antragstellerin blieb der Befragung fern und teilte erst nach der Sitzung am Nachmittag des 24. Februar 2015 telefonisch mit, aufgrund von Betreuungspflichten der Ladung nicht nachgekommen zu sein, den Antrag jedoch aufrecht zu erhalten und eine Auskunftsperson, Herrn F, die Wahrnehmungen zum Vorbringen betreffend die sonstigen Arbeitsbedingungen habe, namhaft zu machen, sowie zu einem zweiten Befragungstermin erscheinen zu wollen. Der Antragstellerin wurde daraufhin eine zweite Ladung für den 14. April 2015 an ihre Postanschrift zugestellt. Da die Antragstellerin der zweiten Ladung unentschuldigt nicht Folge leistete, setzte der Senat römisch eins der GBK die Behandlung des Antrages gemäß Paragraph 12, Absatz 2, GBK-GO ohne Befragung der Antragstellerin fort.

In der mündlichen Befragung führte Herr D zum Vorwurf, es sei geplant gewesen, die Antragstellerin auf Grund ihrer Schwangerschaft zu kündigen, aus, dass er mit ihr zufrieden gewesen sei. Das Auftreten in der Filiale, die Umsätze, etc., da habe es nichts gegeben. Sie sei eine Top-Mitarbeiterin gewesen. Die Antragstellerin habe einen Monat nach der Geburt wieder zu arbeiten beginnen wollen. Es sei mit dem Regionalmanager darüber diskutiert worden, ob man das machen könne. Nach Rücksprache mit dem Personalbüro sei klar gewesen, dass das nicht gehe, weil sie die gesetzliche Zeit einhalten müsse. Die Antragstellerin hätte aber nach der Karenzzeit wieder bei ihm anfangen können.

Zur fristlosen Entlassung gab Herr D an, dass die Antragstellerin gegenüber der Polizei in seiner Anwesenheit den Diebstahl bestätigt habe. Er habe dann nach Rücksprache mit dem Regionalmanager, Herrn E, die fristlose Entlassung ausgesprochen, so wie es üblich sei.

Gefragt, ob er es nicht eigenartig finde, dass die Antragstellerin bereits seit dem Jahr 2008 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei, jedoch erst viel später mit den Diebstählen begonnen habe, äußerte er die Vermutung, dass es ihr durch den Wegfall der Überstundenpauschale während der Schwangerschaft finanziell nicht mehr gut gegangen sei.

Zum Vorwurf betreffend die Arbeitskleidung wiederholte Herr D das schriftliche Vorbringen, wonach der Direktor auf Besuch gekommen sei und gesagt habe, dass sich die Antragstellerin eine „gescheite“ Wäsche anziehen solle, weil sie so, wie sie jetzt angezogen sei, „nichts gleich“ sehe. Dann habe sie Leiberl bekommen. Die haben nicht lange gepasst, weil sie schwanger gewesen sei. Sie habe ihm die gelieferten Leiberl herübergeschmissen und gesagt, dass sie die Fetzen sowieso nicht anziehe. Er habe dann wieder neue bestellt, diese habe er jedoch nicht mehr gebraucht, weil das Dienstverhältnis inzwischen schon beendet gewesen sei.

Zum Vorbringen, er habe im Zusammenhang mit der Diskussion betreffend die Arbeitskleidung gesagt, dass sie immer dicker werde und neue bzw. größere T-Shirts sich gar nicht auszahlen, da sie bald in Karenz gehe, hielt Herr D fest, dass er das sicher nicht gesagt habe. Das sei nicht seine Art. Es sei sicherlich so, dass man von Dicker-Werden gesprochen habe. Aber so, wie sie das angegeben habe, was er gesagt haben soll, sei es nicht richtig. Zum Vorbringen, er habe im Zusammenhang mit der Diskussion betreffend die Arbeitskleidung gesagt, dass sie immer dicker werde und

neue bzw. größere T-Shirts sich gar nicht auszahlen, da sie bald in Karenz gehe, hielt Herr D fest, dass er das sicher nicht gesagt habe. Das sei nicht seine "Art". Es sei sicherlich so, dass man von Dicker-Werden gesprochen habe. Aber so, wie sie das angegeben habe, was er gesagt haben soll, sei es nicht richtig.

Frau B gab an, dass das Verhältnis der Antragstellerin zu den Vorgesetzten, Frau C und Herrn D, „nicht so schlecht“ gewesen sei. Gefragt zum Vorbringen betreffend die Arbeitskleidung führte Frau B aus, dass die Antragstellerin ihr gesagt habe, dass Herr D immer gesagt habe, sie sei dick.

Die Entlassung der Antragstellerin sei in ihrer Anwesenheit von Herrn D mit dem Diebstahl begründet worden. An die Aussage, Herr D habe die Antragstellerin sowieso kündigen wollen, konnte sich die befragte Auskunftsperson nicht erinnern.

Frau C, Stellvertreterin von Herrn D, bestätigte das Vorbringen der Antragsgegnerin, dass jede/r Bereichsleiter/in sich die Arbeitskleidung bestellen könne. Die Antragstellerin habe Zugriff gehabt, für ihre Mitarbeiter und sich selbst Bestellungen aufzugeben. Gefragt, ob Herr D das Recht gehabt habe, sich dagegen auszusprechen, dass die Antragstellerin Bestellungen aufgabe, antwortete Frau C, nein, es sei jedem freigestanden, die Arbeitskleidung zu bestellen.

Die befragte Auskunftsperson gab weiter an, dass die bestellte Kleidung der Antragstellerin zu klein gewesen sei, da diese schwanger gewesen sei, und die Antragstellerin die Kleidung genommen und auf den Tisch geschmissen habe, mit dem Zusatz: „Diesen Scheiß ziehe ich nicht an“.

An Äußerungen seitens Herrn D gegenüber der Antragstellerin in Bezug auf die Arbeitskleidung, dass die Antragstellerin immer dicker werde, konnte sich die befragte Auskunftsperson nicht erinnern. Unter den Mitarbeitern hätten sie zwar immer Spaß gemacht und gesagt, dass die Antragstellerin schon etwas runder werde, bald sei es soweit, und ob sie sich freue. Aber das sei nicht schlecht gemeint gewesen. Gefragt, ob es denkbar sei, dass Herr D anklingen habe lassen, dass es sich nicht mehr auszahle, eine größere Bluse zu bestellen und man sich die Bestellung ersparen könne, gab Frau C an, dass sie das eher nicht glaube. Sie wisse es nicht, aber sie glaube nicht, dass Herr D so etwas gesagt habe.

Es sei geplant gewesen, dass die Antragstellerin nach Beendigung der Karenz wieder zurückkomme. Es habe immer geheißt, – sie habe aber nicht gewusst, ob das von der Antragstellerin wirklich ernst gemeint gewesen sei, – dass sie nur zwei oder drei Monate weg sei und dann wieder komme. Es habe keine Probleme gegeben, wenn Mitarbeiterinnen schwanger geworden und danach wieder in das Unternehmen zurückgekehrt seien. Auch die befragte Auskunftsperson selbst sei zurückgenommen worden.

Beim Ausspruch der Entlassung sei sie nicht dabei gewesen. Sie sei mit Herrn G draußen gewesen.

Auseinandersetzungen zwischen Herrn D und der Antragstellerin wegen deren Arbeitsleistung habe sie nicht mitbekommen. Die Arbeitsleistung der Antragstellerin habe gepasst.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 6 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen. Gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei den sonstigen Arbeitsbedingungen.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist. Es werden darunter u.a. die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, die Ausstattung desselben, die entgegengebrachte Wertschätzung sowie alle mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Umstände verstanden.

In der Novelle 2004 wurde in § 3 GIBG die Wortfolge „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ aufgenommen. Dadurch wurde unter anderem klargestellt, dass der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des GIBG nicht zum Anlass für Benachteiligungen genommen werden darf. In der

Novelle 2004 wurde in Paragraph 3, GIBG die Wortfolge „insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand“ aufgenommen. Dadurch wurde unter anderem klargestellt, dass der Umstand, ob man Kinder hat, bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des GIBG nicht zum Anlass für Benachteiligungen genommen werden darf.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GIBG glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf §§ 3 oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 vorliegt. Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 3, 4, 6, oder 7 GIBG beruft, hat sie diesen gemäß Paragraph 12, Absatz 12, GIBG glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf Paragraphen 3, oder 4 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des Paragraph 5, Absatz 2, vorliegt.

Das Vorbringen der Antragstellerin, ihr sei keine Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt worden, da sie nach Ansicht ihres Vorgesetzten immer fatter werde und eh nicht mehr lange da sei, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG. Das Vorbringen der Antragstellerin, ihr sei keine Arbeitskleidung zur Verfügung gestellt worden, da sie nach Ansicht ihres Vorgesetzten immer fatter werde und eh nicht mehr lange da sei, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG.

Den glaubwürdigen und insofern übereinstimmenden Aussagen von Herrn D und Frau C konnte entnommen werden, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als Bereichsleiterin ohne Einschränkung die Berechtigung gehabt habe, selbst Arbeitskleidung zu bestellen, und es vielmehr so gewesen sei, dass die Antragstellerin bereits gelieferte Arbeitskleidung abgelehnt habe (vgl. Aussage von Herrn D vom 24. Februar 2015 und Aussage von Frau C vom 14. April 2015). Die seitens der Antragstellerin zum gegenständlichen Sachverhalt namhaft gemachte Auskunftsperson, Herr G, erschien unentschuldigt nicht zum Befragungstermin. Den glaubwürdigen und insofern übereinstimmenden Aussagen von Herrn D und Frau C konnte entnommen werden, dass die Antragstellerin in ihrer Funktion als Bereichsleiterin ohne Einschränkung die Berechtigung gehabt habe, selbst Arbeitskleidung zu bestellen, und es vielmehr so gewesen sei, dass die Antragstellerin bereits gelieferte Arbeitskleidung abgelehnt habe (vergleiche Aussage von Herrn D vom 24. Februar 2015 und Aussage von Frau C vom 14. April 2015). Die seitens der Antragstellerin zum gegenständlichen Sachverhalt namhaft gemachte Auskunftsperson, Herr G, erschien unentschuldigt nicht zum Befragungstermin.

Zu den vorgebrachten Äußerungen von Herrn D in Bezug auf die schwangerschaftsbedingte Gewichtszunahme der Antragstellerin wurde bereits oben festgehalten, dass derartige Aussagen geeignet sein können, eine schwangere Arbeitnehmerin zu diskriminieren. Da die Antragstellerin trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte jedoch kein persönlicher Eindruck von ihr gewonnen werden. Auch die befragte Auskunftsperson Frau B hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zum gegenständlichen Sachverhalt, sondern konnte lediglich die ihr von der Antragstellerin berichteten angeblichen Aussagen von Herrn D wiedergeben (vgl. Aussage von Frau B vom 14. April 2015). Zu den vorgebrachten Äußerungen von Herrn D in Bezug auf die schwangerschaftsbedingte Gewichtszunahme der Antragstellerin wurde bereits oben festgehalten, dass derartige Aussagen geeignet sein können, eine schwangere Arbeitnehmerin zu diskriminieren. Da die Antragstellerin trotz zweimaliger Ladung nicht an einer Befragung durch den erkennenden Senat teilnahm, konnte jedoch kein persönlicher Eindruck von ihr gewonnen werden. Auch die befragte Auskunftsperson Frau B hatte keine persönlichen Wahrnehmungen zum gegenständlichen Sachverhalt, sondern konnte lediglich die ihr von der Antragstellerin berichteten angeblichen Aussagen von Herrn D wiedergeben (vergleiche Aussage von Frau B vom 14. April 2015).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat somit zu der Ansicht, dass der Antragstellerin die Glaubhaftmachung des gegenständlichen Vorbringens nicht gelungen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass es zu keiner derartigen Schlechterbehandlung der Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft gekommen ist. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der erkennende Senat somit zu der Ansicht, dass der Antragstellerin die Glaubhaftmachung des gegenständlichen Vorbringens nicht gelungen ist. Es ist daher davon auszugehen, dass es zu keiner derartigen Schlechterbehandlung der

Antragstellerin im Zusammenhang mit ihrer Schwangerschaft gekommen ist.

Es liegt somit keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG vor. Es liegt somit keine Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG vor.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das Vorbringen der Antragstellerin, im Zuge ihrer Entlassung sei Bezug auf ihre Schwangerschaft genommen und gesagt worden, man habe ohnehin eine Kündigung vorgesehen gehabt, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG. Das Vorbringen der Antragstellerin, im Zuge ihrer Entlassung sei Bezug auf ihre Schwangerschaft genommen und gesagt worden, man habe ohnehin eine Kündigung vorgesehen gehabt, indizierte eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG.

Die Diskrepanz zwischen den schriftlichen Ausführungen im Antrag, wonach die Antragstellerin den Diebstahl nicht begangen habe und dies Herrn D versucht habe zu erklären, und ihren Angaben gegenüber der Polizei, dass sie die Waren an der Kassa nicht bezahlt habe, da sie zu wenig Geld gehabt habe (vgl. Beschuldigtenvernehmung der Antragstellerin vom 30. August 2012 durch die Polizeiinspektion ...), erschütterte nach Auffassung des erkennenden Senates die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Schilderung der Ereignisse im Zusammenhang mit der Entlassung. Wie bereits ausgeführt, konnte sich der erkennende Senat auch keinen persönlichen Eindruck von der Antragstellerin machen. Die Diskrepanz zwischen den schriftlichen Ausführungen im Antrag, wonach die Antragstellerin den Diebstahl nicht begangen habe und dies Herrn D versucht habe zu erklären, und ihren Angaben gegenüber der Polizei, dass sie die Waren an der Kassa nicht bezahlt habe, da sie zu wenig Geld gehabt habe vergleiche Beschuldigtenvernehmung der Antragstellerin vom 30. August 2012 durch die Polizeiinspektion ...), erschütterte nach Auffassung des erkennenden Senates die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin hinsichtlich ihrer Schilderung der Ereignisse im Zusammenhang mit der Entlassung. Wie bereits ausgeführt, konnte sich der erkennende Senat auch keinen persönlichen Eindruck von der Antragstellerin machen.

Von der Antragsgegnerin wurde im Weiteren belegt, dass der Entlassung der Antragstellerin die Zustimmung gemäß § 12 Abs. 2 Z 5 MSchG durch das zuständige ASG ... erteilt wurde (Versäumungsurteil vom ... zu GZ ...). Von der Antragsgegnerin wurde im Weiteren belegt, dass der Entlassung der Antragstellerin die Zustimmung gemäß Paragraph 12, Absatz 2, Ziffer 5, MSchG durch das zuständige ASG ... erteilt wurde (Versäumungsurteil vom ... zu GZ ...).

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin zufrieden gewesen ist und eine Rückkehr der Antragstellerin in das Unternehmen nach der Karenz vorgesehen war (vgl. Aussagen von Herrn D und Frau C). Vor diesem Hintergrund erscheint es auch unglaubwürdig, dass Herr D im Zuge der Entlassung eine Äußerung in Bezug auf eine angeblich geplante Kündigung getätigt haben soll. Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragsgegnerin mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin zufrieden gewesen ist und eine Rückkehr der Antragstellerin in das Unternehmen nach der Karenz vorgesehen war vergleiche Aussagen von Herrn D und Frau C). Vor diesem Hintergrund erscheint es auch unglaubwürdig, dass Herr D im Zuge der Entlassung eine Äußerung in Bezug auf eine angeblich geplante Kündigung getätigt haben soll.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass eine Kündigung der Antragstellerin auf Grund der Schwangerschaft nicht geplant gewesen ist und für die Entlassung sachliche Motive ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass eine Kündigung der Antragstellerin auf Grund der Schwangerschaft nicht geplant gewesen ist und für die Entlassung sachliche Motive ausschlaggebend waren.

Es liegt somit keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG vor. Es liegt somit keine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG vor.

Wien, 14. April 2015

Ass.-Prof.in Dr.in Barbara Beclin

Vorsitzende des Senates I der GBK
Vorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Zuletzt aktualisiert am

16.09.2016

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at