jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2016/12/13 GBK I/533/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.12.2016

Norm

§3 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

(BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 13. Dezember 2016 über den am 25. November 2013 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 107/2013; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die X GmbH (vormals Y GmbH; Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013), zu GZ GBK I/533/13, zu folgendem

Prüfungsergebnis

Frau A ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß§ 3 Z 7 GlBG durch die X GmbH 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 der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 15. November 2016. Von der Antragsgegnerin wurde mit Schreiben vom 16. November 2016 auf die Befragung eines/einer informierten Vertreter/in verzichtet. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr Ing. B, Herr Ing. C, Frau D und Herr E am 15. November 2016 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf, die Ausschreibung für eine/n FahrzeugtechnikerIn auf der Website der Antragsgegnerin, die Ausschreibung für eine/n AußendienstservicemitarbeiterIn im Ausmaß von 40 Wochenstunden, Lohn-/Gehaltszettel der Antragstellerin von Juli 2012, Juli, August, September und Oktober 2013 sowie das Kündigungsschreiben vom 11. November 2013.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 1. Dezember 2011 in der Antragsgegnerin (damals Y GmbH) als Servicetechnikerin beschäftigt gewesen. Die Antragstellerin, die eigentlich Webdesignerin sei, habe sich ursprünglich auf eine Vollzeitstelle beworben gehabt, im Bewerbungsgespräch sei ihr vom Werkstättenleiter, Herrn Ing. C, jedoch mitgeteilt worden, dass sie nur in Teilzeit beschäftigt werden könne, Dem habe sie schließlich zugestimmt. Die Antragstellerin habe weder einen schriftlichen Arbeitsvertrag noch einen Dienstzettel erhalten.

Die Antragsgegnerin habe einen Kooperationsvertrag mit der Z GmbH gehabt. Inhalt dieses Vertrages sei u. a. die Bereitstellung von Servicediensten durch die Antragsgegnerin gewesen. Die Antragstellerin sei im Rahmen dieser Kooperation zunächst im Ausmaß von 20 und später mit 28 Wochenstunden im Einsatz gewesen. Sie sei die einzige Frau in der Servicetechnik gewesen, eine andere, ebenfalls in Teilzeit beschäftigte Kollegin, sei nur mit der Auslieferung von Autos betraut gewesen. Zu ihren Aufgaben hätten sämtliche im Außendienst zu tätigenden Wartungsarbeiten gehört, die mit den von Z benutzten Autos zusammenhangen seien u. a. Neustart der Software, Anlernen der Servicekarte, Neustarten der Batterie, die Reinigung der Autos und KundInnenkontakt. Die männlichen Kollegen der Antragstellerin seien im Winter mit Batteriestartern ausgestattet gewesen. Da ihr keines dieser Geräte ausgehändigt worden sei, habe sich die Antragstellerin nach Rücksprache entweder eines aus dem Z-Shop oder von der Zentrale der Y GmbH ausgeborgt. Im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit sei die Antragstellerin in ganz Wien unterwegs gewesen, wobei ihre üblichen Schichten von 12 bis 20 Uhr gedauert hätten. Zu Beginn ihrer Tätigkeit sei die Schicht bis 22 Uhr gegangen. Die Antragstellerin habe auch des Öfteren Überstunden bis 23 Uhr geleistet.

Im April 2013 habe die Antragstellerin durch einen Arbeitsunfall (ein anderer Fahrer sei ihr hinten aufgefahren) einen doppelten Bandscheibenvorfall erlitten, der sie zu einem zweimonatigen Krankenstand gezwungen habe. Danach habe sie ihre Arbeit wieder im selben Tätigkeitsumfang wie zuvor aufgenommen.

Am 11. November 2013 sei die Antragstellerin von Herrn Ing. C zu sich bestellt worden. Er habe ihr mitgeteilt, dass er leider schlechte Nachrichten habe. Er müsse umstrukturieren und deswegen alle in Teilzeit beschäftigten MitarbeiterInnen abbauen, weswegen er die Kündigung aussprechen müsse.

Die Antragstellerin, für die diese Mitteilung aus heiterem Himmel gekommen sei, habe gefragt, ob irgendetwas vorgefallen sei. Herr Ing. C habe dies verneint und gemeint, dass sie im Gegenteil ein ausgezeichnetes Dienstzeugnis erhalten werde, weil sie immer selbstorganisiert gearbeitet und auch einen erweiterten Tätigkeitsbereich gehabt habe. Daraufhin habe die Antragstellerin gefragt, die Kenntnis davon gehabt habe, dass die Antragsgegnerin weitere Mitarbeiterinnen suche, ob es die Möglichkeit einer Vollzeitbeschäftigung für sie gebe. Daran sei sie von Beginn an interessiert gewesen. Herr Ing. C habe dies verneint und gemeint: „Ich brauch da draußen auf d'Nacht Männer." Die Antragstellerin habe nachgefragt, ob damit gemeint sei, dass jetzt auch nachts gearbeitet werden müsse und der Werkstättenleiter habe daraufhin gemeint, dass es da um den Zeitpunkt 19:30 Uhr ginge. Sie sei über diese Begründung verwirrt gewesen und Herr Ing. C habe erläutert, dass es nun so sei, dass draußen auch Reifen gewechselt werden müssten, überhaupt müssten alle Tätigkeiten so weit wie möglich nach draußen verlegt werden.

Hinsichtlich der noch offenen Urlaubstage im Ausmaß von 34 Tagen sei die Antragstellerin freigestellt worden, ob sie diese lieber konsumieren oder ausbezahlt haben wollen würde. Ihr letzter Arbeitstag sei der 13. Dezember 2013.

Durch die Aussagen von Herrn Ing. C habe sich die Antragstellerin gedemütigt gefühlt, da sie stets den Eindruck gehabt habe – und dieser habe sich auch im Kündigungsgespräch bestätigt –, dass eine grundsätzliche hohe Zufriedenheit mit ihrer Arbeitsleistung gegeben gewesen sei. Parallel dazu habe sie auf der Website des Unternehmens die Ausschreibung eines Fahrzeugbetreuers (m/w) im Ausmaß von 20 Stunden gefunden, außerdem seien gerade zwei neue männliche Kollegen in Vollzeit angestellt worden, die sie an diesem Tag kennengelernt gehabt habe.

In der auf Ersuchen des Senats I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 16. Jänner 2014 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Richtig sei zunächst, dass die Antragstellerin seit 1. Dezember 2011 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Richtig sei auch, dass die Antragstellerin nur in Teilzeit beschäftigt werden habe können, weil zu diesem Zeitpunkt – betriebswirtschaftlich betrachtet – nur eine Teilzeitkraft erforderlich gewesen sei. Bereits an dieser Stelle werde darauf

aufmerksam gemacht, dass die Beilage ./2 jene Stellenausschreibung sei, aufgrund deren Ende 2011 eine Teilzeitkraft gesucht worden sei. Diese Ausschreibung sei versehentlich auf der Seite der Antragsgegnerin bislang nicht gelöscht worden, wohl aber auf der Hauptseite der Konzern-Homepage … Richtig sei auch, dass die Antragstellerin zunächst im Ausmaß von 20 Stunden und danach im Ausmaß von 28 Wochenstunden beschäftigt gewesen sei. Neben der Antragstellerin seien noch Frau F und Herr G als Teilzeitkräfte beschäftigt gewesen sei, wobei es richtig sei, dass Frau F mit der Umverteilung der Z-Fahrzeuge gemeinsam mit dem Transportunternehmen U beschäftigt gewesen sei. Bereits an dieser Stelle sei festzuhalten, dass unmittelbar vor der Antragstellerin Herr G als Teilzeitkraft gekündigt worden sei.

Das im Antrag angeführte Aufgabengebiet sei nur teilweise korrekt. Zu Beginn sei die Antragstellerin mit folgenden Aufgaben betraut gewesen: (i) Schlüsselabholungen bei Z und (ii) Fahrzeugumstellungen. In weiterer Folge sei sie dann mit Arbeiten der Mitarbeiter im Shop versorgt worden. Die Antragstellerin habe jedoch nie körperlich anstrengende Arbeiten erbringen müssen. So seien folgende Tätigkeiten nicht erbracht worden:

- Räderwechsel (Gewicht pro Rad: 17kg; Gewicht der Werkzeugkiste: 8-10kg);
- Batterietausch;
- Behebung von Softwareproblemen;
- Head Unit Instandsetzung/Tauschen;
- Fahrzeug rebooten;
- Power Pack habe die Antragstellerin nicht mitnehmen wollen.

Viele der von der Antragstellerin durchgeführten Aufträge hätten am Ende unerledigt abgebrochen und an ihrer statt Servicetechniker eingesetzt werden müssen.

Richtig sei, dass die Antragstellerin im Juni 2013 in einen Verkehrsunfall verwickelt und aufgrund dessen zwei Monate im Krankenstand gewesen sei. Richtig sei auch, dass die Antragstellerin mehrfach Bandscheibenprobleme beklagt und aus diesem Grund auch dem Werkstättenleiter Herrn Ing. C mehrfach mitgeteilt habe, dass sie sich über den Sommer überlegen werde, ob sie die Arbeit bei der Antragsgegnerin fortsetzen würde.

Zunächst sei festzuhalten, dass Herr Ing. C nicht die Entscheidung darüber trage, ob und wenn ja welche Mitarbeiter der Werkstätte gekündigt werden oder nicht. Tatsache sei vielmehr, dass jede Kündigung eines Mitarbeiters der Antragsgegnerin im Werkstättenbereich zuvor der Zustimmung des Geschäftsführers Otmar Nagelreiter und des Werkstättenkoordinators Ing. B bedürfe. Im konkreten Fall sei bereits deutlich vor dem Kündigungsausspruch am 11. November 2013 die Restrukturierung des Z-Teams von Herrn Ing. B beschlossen und Herrn Ing. C zur Ausführung mitgeteilt worden. Konkret sei von Herrn Ing. B festgelegt worden, dass das Z-Team u. a. aufgrund der erhöhten Qualitätsanforderungen von Daimler und der angekündigten Erweiterung der Z-Flotte um weitere 100 Fahrzeuge um zwei weitere Vollzeit-Servicetechniker (m/w) aufzustocken und gleichzeitig die Dienstverhältnisse zu den beiden unmittelbar mit Z befassten Teilzeitmitarbeitern, namentlich die Antragstellerin und Herr G, zu beenden seien. Festzuhalten sei in diesem Zusammenhang auch, dass Herr G als Teilzeitkraft im Z-Team einige Tage vor der Antragstellerin gekündigt worden sei. Einzig und allein Frau F sei im Unternehmen geblieben, dies deshalb, weil sich ihr Aufgabengebiet nicht auf die Servicetechnik, sondern auf die Umverteilung der Z-Fahrzeuge bezogen habe und ihre Beschäftigung nach wie vor im Betrieb zwingend erforderlich sei.

Unrichtig sei, dass die Antragstellerin an einer Vollzeitbeschäftigung interessiert gewesen wäre. Tatsache sei vielmehr, dass sie nach ihrem Verkehrsunfall im Juni 2013 dem Werkstättenleiter Herrn Ing. C persönlich mitgeteilt habe, dass sie sich über den Sommer Gedanken machen werde, ob sie im Betrieb bleiben werde. Grund für diese Mitteilung seien ihre Probleme mit der Bandscheibe gewesen. Auch unmittelbar nach dem Kündigungsausspruch am 11. November 2013 habe die Antragstellerin der Mitarbeiterin Frau D mitgeteilt, dass sie sehr froh darüber sei, dass das Dienstverhältnis nun gekündigt worden sei, weil sie schon länger Anderes geplant gehabt hätte.

Kurz und gut: Ein Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung sei zu keinem Zeitpunkt geäußert worden.

Das Zitat „Ich brauch da draußen auf'd Nacht Männer." werde auf das Schärfste zurückgewiesen. Eine solche Aussage sei nicht getätigt worden. Diese Behauptung passe jedoch gut zum E-Mail der Antragstellerin vom 10. Dezember 2013 an Herrn Ing. C. Darin habe sie – offensichtlich mit juristischer Unterstützung – ein Monat nach dem Kündigungsgespräch vom 11. November 2013 erklärt, dass sie von Herrn Ing. C sehr enttäuscht gewesen wäre und

habe beiläufig auch angeführt, was Herr Ing. C alles bei dieser Besprechung erzählt haben solle. In diesem E-Mail habe die Antragstellerin auch bedauert, dass sie Herrn Ing. C zwischenzeitig nicht erreichen hätte können, was nachweislich unrichtig sei.

Im Antrag sei auch vorgebracht worden, dass die Antragstellerin auf der Webseite des Unternehmens die Ausschreibung eines Fahrzeugbetreuers (m/w) im Ausmaß von 20 Stunden gefunden habe. Zudem wären gerade zwei neue männliche Kollegen in Vollzeit angestellt worden, die sie an diesem Tag kennengelernt gehabt habe. Daran richtig sei, dass die Aufstockung der Vollzeit-Servicetechniker (m/w) um zwei weitere Mitarbeiter aus den oben dargelegten Gründen erfolgt sei. Unrichtig sei jedoch, dass zum Zeitpunkt des Kündigungsausspruches am 11. November 2013 ein Fahrzeugbetreuer im Ausmaß von 20 Stunden gesucht worden wäre. Hier handle es sich um ein Versehen der Kommunikationsabteilung der X-Gruppe. Die Beilage ./2 sei bereits seit Anfang der Z-Kooperation auf der Webseite der Antragsgegnerin ersichtlich. Sie sei in weiterer Folge auf der Webseite des Xl-Konzerns ... gelöscht worden, jedoch nicht auf der Unterseite der Antragsgegnerin.

Kurz und gut: Weder unmittelbar vor der Kündigung, am 11. November 2013 oder danach habe die Antragsgegnerin einen Kundenbetreuer (m/w) im Ausmaß von 20 Stunden gesucht.

Aus den dargelegten Gründen könne die Antragsgegnerin beim besten Willen kein gegen das Gleichbehandlungsgesetz verstoßendes Verhalten erkennen.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 7 GlBG darf aufgrund des Geschlechtes (...) im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, ihr Teilzeitarbeitsverhältnis sei mit dem Hinweis, dass der Werkstättenleiter da draußen auf'd Nacht Männer brauche, beendet worden, während zeitgleich zwei männliche Vollzeitkräfte eingestellt worden seien, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin seit 1. Dezember 2011 bei der Antragsgegnerin zunächst im Ausmaß von 20 Wochenstunden teilzeitbeschäftigt gewesen ist, wobei sie sich ursprünglich auf eine Vollzeitstelle beworben hat. Das Wochenstundenausmaß wurde später auf 28 Stunden aufgestockt. Die Tätigkeitsbezeichnung (Beruf) lautete anfänglich Wagenpflegerin, danach Servicetechnikerin Z. Am 11. November wurde das Arbeitsverhältnis zum 13. Dezember 2013 gekündigt. Im Kündigungsgespräch tätigte der Werkstättenleiter, Herr Ing. C, als Begründung für die Entscheidung eine frauendiskriminierende Aussage. Zeitgleich zur Kündigung der Antragstellerin und einer weiteren Teilzeitkraft wurden zwei (männliche) Vollzeitkräfte eingestellt.

Das Argument der Antragsgegnerin, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehe in Zusammenhang mit einem geänderten Anforderungsprofil und dem Umstand, dass Vollzeitkräfte benötigt worden seien, nicht jedoch mit dem Geschlecht der Antragstellerin, zumal auch die männliche Teilzeitkraft, Herr G, gekündigt worden sei, geht nach Auffassung des Senates aus mehreren Gründen ins Leere:

Einzig Herr Ing. B gab an, dass das neue Anforderungsprofil eine KFZ-TechnikerInnenausbildung verlangt habe – wobei er in seiner Befragung lediglich davon ausging, dass auch tatsächlich KFZ-Techniker eingestellt wurden. Frau D und Herr Ing. C bestätigten die Angaben der Antragstellerin, wonach es keine Vorgaben zur Ausbildung gebe und vielmehr auch Personen aus technikfernen Sparten, zB Bäcker, eingestellt worden seien. Frau D attestierte der Antragstellerin die Fähigkeit den Job auszuführen. Alle befragten Auskunftspersonen gaben zudem an, dass es über die Arbeitsleistung der Antragstellerin keine Beschwerden gegeben habe. Die Ausführungen von Herrn Ing. C zur ServicetechnikerInnentätigkeit damals und heute waren dahingehend widersprüchlich, als dieser zwar angab, dass von Z gefordert worden sei, dass sie mehr auf der Straße machen, und es eine Weiterentwicklung gegeben habe, sodass jetzt weniger Hardware- und Softwareprobleme auftreten, man sich daher auf das Reinigen der Fahrzeuge konzentrieren könne, andererseits meinte, dass es damals extremer gewesen sei, weil sie auch Batterien tauschen hätten müssen. Auch ging aus seiner Aussage klar hervor, dass ServicetechnikerInnen schon immer Witterungsbedingungen ausgesetzt gewesen seien. Inwiefern die körperlichen Anforderungen gestiegen sind, war für

den Senat daher insgesamt nicht nachvollziehbar. Die Aussage von Herrn Ing. C, wonach das Tätigkeitsfeld der Antragstellerin nicht jenes eines/einer ServicetechnikerIn gewesen sein solle, steht außerdem in Widerspruch zu den Angaben in den vorgelegten Lohn- und Gehaltsabrechnungen.

Hinsichtlich der ebenfalls gekündigten männlichen Teilzeitkraft hat das Ermittlungsverfahren ergeben, dass Herr G Maturant war und seine beruflichen Ziele noch unklar waren. Das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin wurde von Frau D bestätigt. Hinsichtlich des Vorhalts, die Antragstellerin habe nicht auf Vollzeit aufstocken wollen, stützt der Senat seine Ansicht, dass dies nicht der Fall war, auf die glaubwürdigen Angaben der Antragstellerin, die durch den vorgelegten Screen-Shot jener Ausschreibung, auf die sich die Antragstellerin laut ihrer Aussage beworben habe, unterstrichen wurden. Dieser kann nach Auffassung des Senates als Indiz dafür gewertet werden, dass sich die Antragstellerin bereits ursprünglich für eine Vollzeitstelle interessiert hat. Das Argument der Antragsgegnerin, es seien Vollzeitkräfte benötigt worden, wurde zudem durch die Aussage von Herrn E aufgeweicht, wonach es seitens Z keine derartige Anforderung gegeben habe, sondern dies die autonome Entscheidung des Servicepartners sei. Das Argument der Antragsgegnerin, dass die als Beilage ./2 dem Antrag angeschlossene Ausschreibung eines Fahrzeugbetreuers (m/w) im Ausmaß von 20 Wochenstunden bereits veraltet gewesen sei, ist hingegen für den Senat ohne weiteres glaubhaft, erscheint für die Beurteilung des gegenständlichen Sachverhaltes jedoch nicht relevant.

Einen Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sieht der Senat in der von der Antragstellerin vorgebrachten Aussage von Herrn Ing. C im Zuge des Kündigungsgespräches, wonach er da draußen auf'd Nacht Männer brauchen würde. Herr E bestätigte, dass die Antragstellerin ihm von einer frauenfeindlichen Aussage erzählt habe.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der erkennende Senat sohin zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass das Geschlecht der Antragstellerin für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht ursächlich war.

Es liegt somit eine Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG vor.

Vorschlag

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem/der ArbeitgeberIn oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs. 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

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

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 13. Dezember 2016

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Zuletzt aktualisiert am

17.03.2017

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at