jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2016/11/7 GBK II/234/14

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.11.2016

Norm

§17 Abs1 Z1 GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses

Text

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Prüfungsergebnis GBK II/234/14 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag vonHerrn A wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GlBG durch die B GmbH (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz,BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idgF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

l i e g t n i c h t v o r.

VORBRINGEN

1. Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller die von der Antragsgegnerin ausgeschriebene Stelle aufgrund seines Alters nicht erhalten habe und auch nicht zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden sei. Trotz seiner exzellenten universitären Ausbildung sei ihm mitgeteilt worden, dass andere BewerberInnen dem Anforderungsprofil besser entsprochen hätten.

2. In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen mitgeteilt, dass der ausgeschriebenen Position folgende Aufgabenbereiche zugrunde gelegen seien:

? Einkauf von Versanddienstleistungen

? Verhandlung von Frachtkonditionen

? Organisation des weltweiten Transports der Produkte zu Kunden inkl. Abwicklung aller Zollformalitäten

? Controlling der eingekauften Dienstleistungen

? Führung eines kleinen, gut eingespielten Teams

Als Voraussetzungen für die Stelle seien folgende Kriterien genannt worden:

? Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung (Lehre Speditionskaufmann/frau oder HAK)

? Mehrjährige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Position oder Spedition

? Führungserfahrung von Vorteil

? Verhandlungssichere Englischkenntnisse

? Eigeninitiative, kommunikative Persönlichkeit mit strukturiertem Arbeitsstil

Die Bewerbung des Antragstellers nehme keinerlei Bezug auf die in der Stellenausschreibung geforderten Kenntnisse und Eigenschaften und begründe nicht, warum der Antragsteller diese erfülle. Ebenso wenig erwähnt sei die Motivation für die Bewerbung und warum der Antragsteller ein geeigneter Kandidat wäre.

Beides sei heutzutage für Bewerbungen allgemeiner Standard bzw. eine Grundvoraussetzung und sei von anderen BewerberInnen auch mehrheitlich erfüllt worden. Das Schreiben des Antragstellers erwecke eher den Eindruck einer generellen Bewerbung, welche ohne Bemühungen bzw. großem Interesse für die gegenständliche Position gesendet worden sei.

Dem Lebenslauf folgend habe der Antragsteller Erfahrung mit der Lagerleitung, diese Qualifikation entspreche jedoch nicht dem Soll-Profil für die ausgeschriebene Stelle. Bei der Lagerleitung sei die Bestandsverwaltung (u.a. Bestandsgenauigkeit, Bestandsrichtigkeit und Bestandssicherheit) bzw. die Bestandsoptimierung relevant. In der Transportlogistik hingegen sei der Transport der Ware zum Kunden via Luft-, Land-, und Seefracht bei Sicherstellung der Liefertermintreue und unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit wichtig. Ebenso seien zoll-, und steuerrechtliche Sachverhalte von großer Bedeutung.

Somit handle es sich hier um zwei verschiedene Qualifikationen. Zu der ausgeschriebenen Position habe der Antragsteller jedoch keine Erfahrung bzw. werde diese im Lebenslauf nicht ausreichend klar dargestellt.

Für die Stelle „Teamleiter/in Transportlogistik“ habe es insgesamt 36 BewerberInnen gegeben, davon viele mit aussagekräftigen Motivationsschreiben und ausgezeichneten Referenzen. Sechs Bewerber seien zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden, wobei einzig die erkennbare Qualifikation und Erfahrung als Kriterium herangezogen worden sei. Im konkreten Fall sei vor allem die mehrjährige Berufserfahrung im einschlägigen Bereich ausschlaggebend gewesen.

Es bleibe daher festzuhalten, dass der Antragsteller aufgrund der fehlenden Übereinstimmung des Ist/Soll-Profils und der oben ausgeführten mangelhaften Bewerbung nicht für ein persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei und nicht aufgrund des Alters.

3. Der Antragsteller replizierte mit einem Schreiben auf die Stellungnahme der Antragsgegnerin:

Im Wesentlichen sei von der Antragsgegnerin folgendes gefordert worden:

? Abgeschlossene kaufmännische Ausbildung:

Neben einer abgeschlossenen Lehre als Bürokaufmann und Lagerlogistikkaufmann verfüge der Antragsteller über ein Studium der Wirtschaftswissenschaften und der Sozialwissenschaften. Diese Anforderung seien daher mehr als erfüllt und sei die Argumentation der Antragsgegnerin daher völlig aus der Luft gegriffen.

? Mehrjährige Berufserfahrung in einer vergleichbaren Position oder einer Spedition: Da der Antragsteller unter anderem einige Jahre bei der Firma C GmbH als Lager- und Versandleiter gearbeitet habe und daher intensiven Kontakt mit Speditionen und Paketdienstleistern gehabt habe, könne er diesbezüglich die Anforderung als übererfüllt erachten.

? Führungserfahrung von Vorteil:

Nachdem der Antragsteller mehr als 10 Jahre in leitenden Positionen verbracht und Personalverantwortung für bis zu 30 Mitarbeiter ausgeübt habe, könne er auch diesen Punkt des Anforderungsprofiles als mehr als erfüllt erachten.

? Verhandlungssichere Englischkenntnisse:

Aufgrund des nachgewiesenen Studiums und des im Lebenslauf vermerkten Arbeitsaufenthaltes in England, gelte auch dieser Punkt des Anforderungsprofiles als erfüllt.

? Eigeninitiative, kommunikative Persönlichkeit mit strukturiertem Arbeitsstil:

Es handle sich hierbei sowieso um eine schwammige Formulierung. Jeder Bewerber werde darin andere Anforderungen für sich selbst erkennen und mehr oder weniger erfüllen. Der Antragsteller könne für seine Person diese Anforderungen mehr als erfüllt betrachten, da er sich selbst als eigenmotiviert, kommunikativ und mit einem strukturierten Arbeitsstil ausgestattet, erachte.

Aufgrund dieser Stellungnahme sei es für den Antragsteller nicht nachvollziehbar, warum es zur Ablehnung gekommen sei. Die Behauptung einer fehlenden einschlägigen Berufserfahrung stelle eine falsche Argumentation und Schutzbehauptung dar, um vom wesentlichen Grund der Ablehnung (dem Alter), abzulenken.

Der Antragsteller sehe in der relativ raschen Ablehnung seiner Bewerbung daher eine versteckte und durch das Unternehmen geleugnete Altersgrenze für eine Anstellung.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

1. Der Senat II der GBK stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie auf deren Befragungen.

2. In der mündlichen Befragung durch den Senat gab der Antragsteller an, dass er sich bei der Antragsgegnerin beworben habe. Er habe Wirtschafts- und Sozialwissenschaften studiert, sei ausgebildeter Bürokaufmann und Betriebslogistikkaufmann und besitze langjährige Praxis im Logistikbereich. Auch habe er Führungserfahrung vorzuweisen und sei daher für diese Stelle bestens qualifiziert gewesen.

Der Antragsteller habe den Eindruck gewonnen, dass er aufgrund seiner Qualifikation eigentlich zu einem Vorstellungsgespräch hätte eingeladen werden müssen, dies aber aufgrund seines Alters nicht erfolgt sei. Auch sei die Ablehnung relativ schnell erfolgt, da auf das Bewerbungsschreiben innerhalb eines Monats mit einer Absage durch die Antragsgegnerin reagiert worden sei.

3. Der Vertreter der Antragsgegnerin, Herr B, erläuterte in der Befragung, dass die Antragsgegnerin spezialisierte Produkte herstelle. In dieser Sparte seien sie Marktführer und hätten einen Exportanteil von 95%. Daher seien die Lager- und Logistikpositionen für den Betrieb essentiell, da es sehr wichtig sei, auch zur richtigen Zeit zu liefern.

Zur vakanten Stelle habe ein Gespräch zwischen der zuständigen Kollegin der Personalabteilung und dem Vorgänger, dessen Stelle nachbesetzt worden sei, stattgefunden und es seien die ersten BewerberInnen gesichtet worden.

In diesem Gespräch sei entschieden worden, den Antragsteller nicht zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen und ihm ein Absageschreiben zu übermitteln. Im Übrigen seien allen BewerberInnen, welche nicht in den engeren Rahmen gepasst hätten, solche Absageschreiben mit diesem Tag übermittelt worden.

Für die zu besetzende Stelle eines Transportlogistikers/einer Transportlogistikerin würden andere Anforderungen als für einen Lagerlogistiker/einer Lagerlogistikerin gelten. Vorausgesetzt würden genaue Kenntnisse im Frachteinkauf und exzellente Kenntnisse der diesbezüglichen Zollbestimmungen sowie Erfahrung in der Verhandlung mit LogistikerInnen.

Aus dem Lebenslauf des Antragstellers ginge jedoch hervor, dass er im Jahr 2002 das letzte Mal Lager- und Versandleiter gewesen sei. Seit 2002 habe der Antragsteller Tätigkeiten in ganz anderen Bereichen ausgeübt, welche nicht einschlägig für die offene Stelle gewesen seien.

Auch aus den absolvierten Studien und Schulungen des Antragstellers ginge nicht hervor, dass es sich hierbei um solche der Transportlogistik gehandelt habe. Andere BewerberInnen seien im Gegensatz zum Antragsteller auf das Anforderungsprofil explizit eingegangen und hätten ihre Tätigkeiten auch im Lebenslauf besser ausgeführt. Aus dem Motivationsschreiben sei für die Antragsgegnerin nicht ersichtlich gewesen, worin die Qualifikation des Antragstellers gelegen sei, da dieser immer den Begriff „Lagerleitung“ verwendet habe. Im Vergleich zu anderen BewerberInnen habe dieses Schreiben nicht sehr interessiert gewirkt, insbesondere, da nicht einmal ausgeführt worden sei, warum sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin beworben habe.

Dass das Alter keine Rolle gespielt habe werde dadurch deutlich, dass der schlussendlich angestellte Bewerber über 50 Jahre alt sei.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat 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. bei der Begründung 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) 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.

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

Zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß§ 26 Abs. 12 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Bei der Glaubhaftmachung – auch Bescheinigung genannt – ist das Beweismaß im Vergleich zum Regelbeweismaß deutlich herabgesetzt. Während beim Regelbeweismaß hohe Wahrscheinlichkeit verlangt wird, genügt bei der Glaubhaftmachung die überwiegende Wahrscheinlichkeit. Überwiegende Wahrscheinlichkeit lässt sich grob damit umschreiben, dass mehr für das Vorliegen einer Tatsache sprechen muss als dagegen. Die jüngere Lehre geht dabei von einem Wahrscheinlichkeitsgrad von zumindest 51% aus. Dies soll die häufig schwierige Beweisführung in Diskriminierungsfällen erleichtern.

Unter Zugrundelegung der Annahme einer strukturellen Diskriminierung aufgrund des Alters in der Arbeitswelt, ist nach Ansicht des Senates die Voraussetzung der Glaubhaftmachung im Sinne des § 26 Abs. 12 GlBG daher zunächst als gegeben zu betrachten, wiewohl eine weitere Substantiierung des Vorbringens durch den Antragsteller im weiteren Verfahrensverlauf notwendig erscheint.

Wenn dem Antragsteller die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen der Begründung eines Arbeitsverhältnisses und dem Alter indizieren, gelungen ist, obliegt es der Antragsgegnerin, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GlBG vorliegt.

In einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war.

Das Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GlBG begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind.

Das Diskriminierungsverbot ist dabei weit zu interpretieren und umfasst alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge.

Zum vorliegenden Sachverhalt hat sich auf Grund der Befragung der beiden oben genannten Auskunftspersonen für den Senat folgendes Bild ergeben:

Der Antragsteller konnte im Rahmen seiner mündlichen Befragung keine weiteren, substantiellen Anhaltspunkte für die Nachvollziehbarkeit des Vorwurfs der altersbedingten Nichteinstellung durch die Antragsgegnerin vorbringen.

Die Antragsgegnerin konnte hingegen glaubwürdig und sachlich nachvollziehbar darlegen, dass das Unternehmen ein professionelles Bewerbungsverfahren durchgeführt hat, in dem das Alter der BewerberInnen keinen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung hatte. Es traten im Verfahrensverlauf keine Indizien dafür hervor, dass das Alter bei der Entscheidung zur Nichteinstellung des Antragstellers mitausschlaggebend oder in irgendeiner Weise relevant gewesen ist.

Die von der Antragsgegnerin für diese Stelle vorgebrachten Entscheidungskriterien und Anforderungen, welche zu einer erfolgreichen Bewerbung führten, waren allesamt präzise und nachvollziehbar sowie hinsichtlich der speziellen Anforderungen hinsichtlich des Unternehmensbereichs der Antragsgegnerin auch glaubhaft.

Insbesondere konnte von der Antragsgegnerin überzeugend dargelegt werden, dass für die zu besetzende Stelle eines Transportlogistikers/einer Transportlogistikerin andere Anforderungen als für einen Lagerlogistiker/einer Lagerlogistikerin gelten. Vorausgesetzt würden dafür genaue Kenntnisse im Frachteinkauf und exzellente Kenntnisse der diesbezüglichen Zollbestimmungen sowie Erfahrung in der Verhandlung mit LogistikerInnen. Auch die Begründung der mangelnden Einladung zu einem persönlichen Gespräch damit, dass das Motivationsschreiben des Antragstellers keinerlei Bezug auf die in der Stellenausschreibung geforderten Kenntnisse und Eigenschaften nehme und auch nicht begründe, warum er diese erfülle, erscheint durchaus nachvollziehbar.

Zusammengefasst erscheint daher die Entscheidung der Antragsgegnerin, den aus ihrer Sicht nicht hinreichend speziell qualifizierten Antragsteller nicht zu einem Bewerbungsgespräch einzuladen, im Hinblick auf den tatsächlichen Ablauf von Rekrutierungsprozessen sowohl lebensnah und einer vernünftigen betriebswirtschaftlichen Praxis entsprechend als auch sachlich nachvollziehbar.

Dass auch der erfolgreiche Stellenbewerber über 50 Jahre Jahre alt – damit vergleichbaren Alters mit dem Antragsteller – war, unterstreicht die Ansicht des Senates, dass eine Altersdiskriminierung im konkreten Fall nicht vorliegt.

Deshalb war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers aufgrund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin zu verneinen.

Zuletzt aktualisiert am

19.07.2017

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