jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2017/11/8 GBK I/641/15

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.11.2017

Norm

§3 Z6 GlBG, §3 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Sonstige Arbeitsbedingungen, 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 8. November 2017 über den am 6. Oktober 2015 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft Regionalbüro ... (R-GAW) für Frau A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § § Z 6 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch X (Antragsgegner) 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/641/15, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Frau A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß §§ 3 Z 6 iVm 5 Abs. 2 GlBG durch X diskriminiert worden.

2. Frau A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 3 Z 7 iVm 5 Abs. 2 GlBG durch X 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 des Antragsgegners sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin vom 6. September 2017 und von Herrn Rechtsanwalt Dr. B (als informierten Vertreter des Antragsgegners) vom 8. November 2017. Als weitere Auskunftspersonen wurden Frau C und Frau D am 8. November 2017 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf das Stellenangebot vom 4. April 2013, den Arbeitsvertrag vom 24. Mai 2013, den E-

Mailverkehr zwischen Herrn Mag. E, MBA und Herrn F vom 5. Juni 2014 betreffend die Arbeitssituation der Antragstellerin, das Schreiben der Antragstellerin vom 25. August 2014 inklusive Auslistung des Aufgabenbereichs, den E-Mailverkehr vom 28. August bis 2. September 2014 betreffend die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses, die einvernehmliche Auflösung vom 29. August 2014, das E-Mail der GPA ... an den Antragsgegner vom 5. September 2014, die Gehaltsabrechnung von Oktober 2014, den Überweisungsbeleg iHv 4.959,55 Euro vom 14. Oktober 2014, das Interventionsschreiben der R-GAW vom 10. Dezember 2014, die Stellungnahme des Antragsgegners an die R-GAW vom 22. Jänner 2015, das Interventionsschreiben der R-GAW vom 18. Februar 2015 sowie die Stellungnahmen der rechtsfreundlichen Vertretung des Antragsgegners an den Senat vom 5. September und 25. Oktober 2017.

Darüber hinaus lagen dem Senat diverse E-Mails zur Dokumentation der Aufgaben der Antragstellerin und die Benachrichtigung der Verteidigerin/des Verteidigers von der Einstellung des Verfahrens gegen Herrn F vom ..., GZ ..., vor.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei in der ...schule Y ... des Antragsgegners seit 21. Mai 2013 als Sekretärin, im Ausmaß von 20 Wochenstunden beschäftigt gewesen. Laut Stellenausschreibung vom 4. April 2013 habe dieser Aufgabenbereich diverse administrative und organisatorische Tätigkeiten sowie die Erledigung des Schriftverkehrs umfasst.

Obwohl sie keine nennenswerte Einschulung erhalten habe, habe sie von Beginn an diese Tätigkeit in der ...schule Y mit großem Einsatz, Freude, leidenschaftlich und motiviert geleistet und viel an Energie in die Arbeit gesteckt.

Der tatsächliche Aufgabenbereich sei innerhalb kurzer Zeit enorm ausgeweitet worden:

? Selbstorganisation in Eigenverantwortung des gesamten umfangreichen Aufgabenbereiches

? Übernahme der Kassa bzw. Kassabuchführung von Herrn G

? Anforderung über Buchhaltung in ... sämtlicher bereits gebuchten Rechnungen von Jänner bis Mai 2013 (ca. 500!)

? Beginn Führung der Budgetliste 2013 — sei bis Ende Mai nicht vorhanden gewesen! Nachtrag bzw. Eintrag unter der entsprechenden Kontierung sämtlicher bereits gebuchten Rechnungen (ca. 500!) von Jänner bis Mai 2013!

? Nachtrag der noch offenen Lieferscheine von Jänner bis Mai 2013!

? Abgleich vorhandener Lieferscheine mit den bereits gebuchten Rechnungen von Jänner bis Mai 2013!

Die ...schule Y sei die größte ...schule des Antragsgegners – es seien insgesamt zwölf MitarbeiterInnen in sieben Fachbereichen beschäftigt – dennoch seien für die Antragstellerin weder eine Urlaubs- noch eine Krankenstandsvertretung vorgesehen gewesen.

Da diese Fülle von Tätigkeiten nicht innerhalb der vereinbarten 20 Wochenstunden zu bewältigen gewesen sei, seien in der Folge hohe Überstunden angefallen (424 davon seien 315 durch Zeitausgleich abgebaut; 108,53 seien noch offen).

Zum Unterschied zu ihrer Vorgängerin sei die Antragstellerin nicht nur für die Kostenverfolgung zuständig gewesen, sondern habe zudem alleine und selbständig die Budgetliste geführt und sei auch für die gesamte Projektabrechnung für das Land ... verantwortlich gewesen, was zuvor noch Aufgabe der ehemaligen Leitung der ...schule gewesen sei.

Zusätzlich sei, mit dem Beginn der Leitung durch Herrn E, die gesamte Standortbetreuung als neues Aufgabengebiet hinzugekommen. Die Antragstellerin sei somit für die umfassende Büromaterialbestellung/-verwaltung und -ausfolgung sowie Postabwicklung von ca. acht weiteren Kursen am Standort Z zuständig gewesen. Diese Kurse seien zwar nicht im Rahmen der ...schule durchgeführt worden, dennoch habe die Antragstellerin die Anweisung gehabt, die Kosten dieser Kurse über das Budget der ...schule abzurechnen.

Die Antragstellerin habe sich daher Ende 2013 an ihren Vorgesetzten, Herrn E, Leiter der ...schule Y, gewandt, um die Arbeitsplatzsituation zu besprechen und eine tragfähige Lösung zu finden. Obwohl Herr E Verständnis signalisiert habe, seien keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden, weshalb sie sich Unterstützung durch den Betriebsrat, Herrn H, erhofft habe.

Eine „Bewältigungsmaßnahme“, die seitens Herrn E getroffen worden sei, sei ein ständiges Hinhalten und Ignorieren

der vorgebrachten Einwände hinsichtlich des umfangreichen und verantwortungsvollen Aufgabenbereichs gewesen. Dieser seien aber von Herrn E mit den Worten, dass die Bewältigung „technisch unmöglich ist“ auch gegenüber der Antragstellerin bestätigt worden.

In einem Mail vom 5. Juni 2014 habe Herr E dem Regionalleiter (RL) F mitgeteilt: „Frau A wünscht eine Änderung ihrer Arbeitssituation. Mit der derzeitigen Arbeitssituation ist sie unzufrieden und sie empfindet ihre Entlohnung als zu niedrig. Zu allen von ihr zu erledigenden Aufgaben kommt erschwerend hinzu, dass sie mit nur 19 Stunden die größte ...schule und den gesamten Standort betreuen muss. Im Wohle der Mitarbeiterin müssen wir diesbezüglich eine gemeinsame Lösung finden.“ In seiner Antwort habe dieser jedoch festgestellt, dass „das Lohnsystem ... vorgegeben“ sei und dass es Herrn E „nicht wundern“ werde, „dass ich den echten Arbeitsaufwand noch immer nicht als überbordend einschätze.“

Gemäß einer Liste „Personalkosten 2013“, in der die Einstufungen der gesamten MitarbeiterInnen des X Standort Y (inkl. der ...schule) angeführt seien, seien die Antragstellerin und der Hausmeister die Einzigen, die gem. Kollektivvertrag BABE in VB3 und nicht wie der Rest der MitarbeiterInnen mind. in VB4 eingestuft gewesen seien. Die Begründung wäre laut Herrn E, dass Herr RL F der Meinung wäre, dass die übrigen Mitarbeiterinnen „ja auch mehr tun“.

Durch dieses Umgehen mit der Arbeitssituation der Antragstellerin habe Zeitdruck – um alle übertragenen Aufgaben erledigen zu können – sowie permanenter Stress und Überforderung auf Grund mangelnder Organisation mehr und mehr zugenommen.

In weiterer Folge hätten dieses Verhalten und die belastenden Umstände auch Auswirkungen auf das gesundheitliche Wohlbefinden gehabt. Unter Anderem habe die Antragstellerin binnen weniger Monate erheblich an Gewicht verloren, was auch einen stationären Aufenthalt im Klinikum ... zur Folge gehabt habe.

Im Juni 2014 habe die Antragstellerin BR Herrn H erstmals über diverse Vorkommnisse in der ...schule Y informiert (z.B. Tischler/Tankrechnung, unplausible Zeitkorrekturen, fingierte Kilometergeldabrechnungen, die ihr aufgetragen worden seien, die gesamte „Standortbetreuung“ bzw. Büromaterialbestellung verschiedenster Kursmaßnahmen, die nicht die ...schule betreffen würden, jedoch über das Budget der ...schule abgerechnet werden müssten und in ihren Verantwortungsbereich gefallen seien, u.v.m.). Im Verlauf dieses Gespräches sei sie von BR H darauf aufmerksam gemacht worden, dass alleine schon Mitwissenschaft bei auftretenden Unregelmäßigkeiten bzw. rechtswidrigen Handlungen auch für sie strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Sie sei seinerseits aufgefordert worden, von div. relevanten Schriftstücken bzw. Dokumenten Kopien zu machen, die sie ihm am 14. Juli 2014 zur Einsicht vorgelegt habe und von BR H mittels Fotos dokumentiert worden seien.

Am 27. August 2014 sei es zu einem Gespräch zwischen Herrn RL F, der Antragstellerin und BR H gekommen, wobei sie eine Zusammenfassung ihres gesamten Aufgabenbereichs in schriftlicher Form übergeben habe und neuerlich auf ihre hohen Überstunden sowie den gesamten unverbrauchten Urlaub aufmerksam gemacht habe.

Noch vor diesem Termin habe sich die Antragstellerin telefonische Beratung durch die Arbeiterkammer bzw. durch die Gewerkschaft eingeholt und es sei ihr geraten worden, diesen Sachverhalt zur Anzeige zu bringen sowie den Arbeitgeber schriftlich davon in Kenntnis zu setzen, in Zukunft von jeglichen Arbeiten, die strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, Abstand zu nehmen.

Daher habe die Antragstellerin Herrn RL F und BR H in der Zusammenfassung Folgendes mitgeteilt:

„So möchte ich heute schriftlich festhalten, dass ich neben meiner Pflicht zur Arbeit auch angehalten bin, meiner Treuepflicht zur Mitteilung von Unregelmäßigkeiten bzw. rechtswidrigen Handlungen nachzukommen, um im betrieblichen Interesse des X bzw. gleichermaßen auch im öffentlichen Interesse des Fördergebers auf den dringenden Verdacht div. Unregelmäßigkeiten bzw. rechtswidriger Handlungen hinzuweisen!

Daraus ergeben sich auch Anzeige- und Meldepflichten bei der Ausführung strafbarer Handlungen, weshalb ich in Zukunft von jeglichen Arbeitsaufgaben Abstand nehme, die nicht nur rechtswidrig sind, sondern darüber hinaus auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.“

Obwohl sie im Auftrag des Betriebsrates gehandelt und von div. relevanten Schriftstücken bzw. Dokumenten Kopien gemacht habe, sei ihr am 27. August 2014 der Ordner mit der Projektabrechnung 2013 für das Land ... abgenommen worden. Herr RL F habe festgehalten: „...das ist eine Verletzung des Betriebsgeheimnisses, ein Straftatbestand, sowie

sittenwidrig!“

Doch statt eine Lösung der anstehenden Probleme anzustreben, sei am 28. August 2014 gegenüber der Antragstellerin von RL F die fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses ausgesprochen worden.

Ungefähr eine halbe Stunde nach dem Ausspruch der Beendigung sei die Antragstellerin von BR H telefonisch die Umwandlung in eine einvernehmliche Auflösung inklusive Zusage einer Prämie, sowie der Abgeltung sämtlicher noch offener Ansprüche, angeboten worden. Sie sei aufgefordert worden, spätestens um 12:00 Uhr in die Personalabteilung nach … zu kommen, um zu unterschreiben (ihrem Ersuchen, ihr einen Entwurf per E-Mail zukommen zu lassen, sei nicht entsprochen worden).

Im Anschluss daran habe sie mit Herrn Mag. H von der Gewerkschaft telefoniert, der offensichtlich bereits Bescheid gewusst habe und die Antragstellerin informiert habe, dass die einvernehmliche Auflösung mit einer Stillschweigeklausel verbunden wäre, sodass keine weiteren Schritte ihrerseits unternommen werden dürften. Nach einem weiteren Telefonat mit der Rechtschutzsekretärin, Frau Dr.in I, sei die Antragstellerin unverzüglich mit ihren gesamten Unterlagen nach …g gefahren, um sich persönlich beraten bzw. gegebenenfalls rechtlich vertreten zu lassen. Eine wichtige Bedingung für ihre Zustimmung zu einer einvernehmlichen Auflösung sei gewesen, dass keine Stillschweigeklausel aufgenommen werde.

In einem darauffolgenden Mailverkehr mit Unterstützung der Gewerkschaft … sei die einvernehmliche Auflösung unter Gewährung einer bezahlten Dienstfreistellung fixiert worden.

Die Antragstellerin habe im Mail vom 29. August 2014 festgehalten:

„Unter Voraussetzung einer ordnungsgemäßen Endabrechnung (wie unten angeführt) bzw. unter Berücksichtigung dessen, dass die Abrechnung seitens des X im Oktober so vorgenommen wird, wie dies im Vorschlag bereits übermittelt wurde.

? Gehalt/Lohn

? Ersatzl. Urlaubsentg. lfd.

? Ersatzl. Urlaubsentg. SZ

? Ersatzl. Urlaubsentg. ÜST/Mehrstunden

? Fahrtkostenzuschuss

? Überstunden 50 % - 108,53 Stunden

? Überstunden 25 % - 315,05 Stunden

? Weihnachtsremuneration

? Prämie einmalig (2 ME)

Abschließend möchte ich noch einmal schriftlich festhalten bzw. darauf hinweisen, dass die Entlassung unberechtigt erfolgte, da ich keinen wie immer auch gearteten Entlassungsgrund gesetzt habe!

Des Weiteren ersuche ich um entsprechende Korrektur meiner Arbeitspapiere sowie der Meldungen beim Sozialversicherungsträger.“

Ergänzend sei von Mag.a J, Regionalsekretärin der GPA …, angefügt worden:„Der Vollständigkeit halber möchte ich noch auf die zugesagte Prämie von 2 Monatsentgelten hinweisen, da diese weder in der Beendigungsvereinbarung noch in Ihrer Ergänzung ausdrücklich enthalten ist.“

Bei Erhalt der Endabrechnung habe die Antragstellerin jedoch feststellen müssen, dass die Überstunden bzw. Mehrleistungsstunden nicht korrekt abgerechnet worden seien und die zugesagte Prämie von zwei Monatsentgelten zuzüglich anteiliger Sonderzahlung gefehlt habe.

Mit Interventionsschreiben vom 10. Dezember 2014 (Urgenz vom 12. Jänner 2015) sei der Antragsgegner um eine Stellungnahme ersucht worden.

In dieser Stellungnahme vom 22. Jänner 2015 sei vorgebracht worden, dass die Antragstellerin „mehrfach ihre Unzufriedenheit bezüglich ihrer Einstufung kundtat“, diese „seitens der Leitung nach Überprüfung des

Aufgabengebiets aber ausgeschlossen“ worden sei. Auf Seite 2 sei das Gespräch vom 28. August 2014 geschildert und mitgeteilt worden, dass die Antragstellerin anklingen lassen habe, dass „sie über Kopien diverser Aktenstücke und Dokumente verfüge, die bei Offenlegung unternehmensschädigend sein könnten“. Und weiters, dass sie „die vertraulichen Unterlagen bereits mit betriebsfremden Personen durchgegangen sei“. Diese Information sei aus Sicht des Antragsgegners als Versuch einer Drohung anzusehen gewesen und daher sei das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund vorzeitig aufgelöst worden.

In einem weiteren Schreiben der Regionalanwältin für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt … vom 18. Februar 2015 sei darauf hingewiesen worden, dass Diskriminierung nach dem Gleichbehandlungsgesetz jedoch weder in der anzunehmenden unrichtigen Einstufung noch im Vorwurf der Vertrauensunwürdigkeit liege, sondern vielmehr in der Überhäufung mit Arbeitsaufgaben während des aufrechten Dienstverhältnisses, die zu einer Arbeitsbelastung geführt habe, die nicht im Rahmen einer Teilzeittätigkeit bewältigbar sei und daher geeignet sei, eine – zumindest mittelbare – Diskriminierung auf Grund des Geschlechts der Antragstellerin, darzustellen (vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, Gleichbehandlungsgesetz, Kommentar, § 3 Rz 133). Da trotz dieses „Hilferufes“ der Antragstellerin seitens des Antragsgegners keinerlei Abhilfemaßnahmen gesetzt worden seien, sondern die Arbeitsbelastung „herunter gespielt“ und mit dem Ausspruch einer ungerechtfertigten Entlassung reagiert worden sei, bleibe die Vermutung, dass eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis gemäß § 3 Z 6 und Z 7 GlBG vorliege, weiter bestehen.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK vom Antragsgegner übermittelten Stellungnahme vom 20. Oktober 2015 bestritt dieser die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Der Antragsgegner legte der Stellungnahme an den Senat die Stellungnahme an die R-GAW vom 22. Jänner 2015 bei: Die Antragsgegner sei von 21. Mai 2013 bis 15. Oktober 2014 als Sekretärin beim Antragsgegner beschäftigt gewesen. Entsprechend ihrer Verwendung sie die Antragstellerin in den Verwendungsbereich 3 des Kollektivvertrages BABE für ArbeitnehmerInnen der privaten Bildungseinrichtungen eingestuft gewesen.

Die Antragstellerin sei in der …schule Y eingesetzt worden, die wöchentliche Normalarbeitszeit habe sich auf 20 Stunden pro Woche belaufen. Ihr direkter Vorgesetzter sei der Leiter der …schule Herr E gewesen, für den sie ihre Assistenztätigkeit ausgeübt habe.

Die „…schulen“ des Antragsgegners seien mit der Durchführung von vom AMS geförderten und finanzierten Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsmaßnahmen betraut und würden entsprechend vorgegebener Konzepte geführt. Für die …schule in Y sei – laut Konzept – für Verwaltungsagenden neben einer …schulleitung nur eine weitere Verwaltungskraft mit einem wöchentlichen Stundenausmaß von 20 Stunden/Woche vorgesehen, bei Abwesenheiten der Antragstellerin habe Herr E die anfallenden Aufgaben selbst mit übernommen.

Die Antragstellerin habe zu Beginn ihrer Tätigkeit die …schule V besucht, um sich mit Hilfe der dortigen Verwaltungskraft ein erstes Bild über ihren neuen Aufgabenbereich zu verschaffen, da Herr E selbst erst mit Mai 2013 die Leitung der …schule Y übernommen gehabt habe. Der Antragstellerin sei seitens ihres Vorgesetzten natürlich jedwede Form der Unterstützung zugesagt und immer wieder angeboten worden, weiters habe sie sich im Falle von Unklarheiten auch jederzeit an Frau C, eine Kollegin in der Zentralverwaltung in …, wenden können.

Unbestritten sei, dass die Antragstellerin mehrfach ihre Unzufriedenheit bezüglich ihrer Einstufung kundgetan habe, eine Umstufung sei seitens der Leitung nach Überprüfung des Aufgabengebiets aber ausgeschlossen worden.

Anlässlich eines gemeinsamen Gesprächstermins zum Thema „Einstufung und Gehalt“ am 27. August 2014, bei dem neben dem von der Antragstellerin beigezogenen Betriebsrat Herrn H auch der zuständige Regionalleiter Herr F zugegen gewesen sei, habe die Antragstellerin nochmals ihre Einstufung beanstandet. Im Rahmen des Gesprächs habe sie anklingen lassen, dass sie über Kopien diverser Aktenstücke und Dokumente verfügen würde, die bei Offenlegung unternehmensschädigend sein könnten. Weiters habe die Antragstellerin angegeben, die vertraulichen Unterlagen bereits mit betriebsfremden Personen durchgegangen zu sein und diese hätten ihre subjektive Einschätzung der Brisanz der Unterlagen geteilt. Diese Äußerungen seien aus Sicht des Antragsgegners als Versuch einer Drohung anzusehen gewesen.

Das Arbeitsverhältnis sei daraufhin arbeitgeberseitig aus wichtigem Grund vorzeitig aufgelöst worden. Die Antragstellerin habe sich durch das Außerhausbringen von vertraulichen Unterlagen und das Zugänglichmachen

dieser Dokumente an betriebsfremde Personen als massiv vertrauensunwürdig erwiesen, eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sei aus geschilderten Gründen nicht zumutbar gewesen.

Nach hartnäckiger Intervention der von der Antragstellerin eingeschalteten Gewerkschaft über Frau Drin I, sei die Entlassung zum 28. August 2014 schließlich in eine einvernehmliche Auflösung zum 15. Oktober 2014 umgewandelt worden.

Die Antragstellerin sei mit sofortiger Wirkung vom Dienst freigestellt worden. Zum Zeitpunkt der Dienstfreistellung habe sich die Antragstellerin im laufenden Krankenstand befunden. Sie habe sich infolge nicht gesund gemeldet, sodass sie im Rahmen der Entgeltfortzahlung nur 50 % ihres Bezuges über den Antragsgegner als Arbeitgeber erhalten habe, die restlichen 50% seien über die GKK ausbezahlt worden.

Das Arbeitsverhältnis sei infolge vereinbarungsgemäß endabgerechnet worden, zur Auszahlung seien – neben dem laufenden Gehalt inklusive aliquoter Sonderzahlungen, Urlaubsersatzleistung und der sonstigen Entgeltbestandteile – die von der Antragstellerin angegebenen 108,53 Überstunden mit einem Zuschlag von 50 %, sowie ein 25 %-iger Zuschlag zu den bereits mittels Zeitausgleich konsumierten 315,05 Mehrarbeitsstunden gelangt.

Vergleichsweise seien zwei Bruttomonatsentgelte in Form einer sozialversicherungsfreien Abgangsentschädigung zur Auszahlung gebracht worden. Mit dieser Vorgehensweise sollten die Unstimmigkeiten bezüglich der Einstufung der Antragstellerin bereinigt werden um die inzwischen sehr angespannte Situation zu befrieden und weiteren geschäfts- und rufschädigenden Maßnahmen der Antragstellerin vorzubeugen. (Die Abrechnungsunterlagen habe der Antragsgegner der R-GAW vorab bereits am 20. Jänner 2015 per E-Mail übermittelt.)

Die Antragstellerin sei erst ab Dezember 2014 mit einer Teilzeitkraft (18 Stunden/Woche) nachbesetzt worden. Im Zeitraum vom 28. August bis 30. November 2014 seien die Agenden der Antragstellerin von der ...schulleitung mit fallweiser Unterstützung einer Kollegin in der Zentralverwaltung wahrgenommen worden.

Der Antragsgegner möchte ausdrücklich betonen, dass er die Antragstellerin zu keiner Zeit diskriminiert habe und distanziere sich ausdrücklich von dahingehenden Vorwürfen. Aus seiner Sicht habe der Antragsgegner sich der Antragstellerin gegenüber in Anbetracht der geschilderten Tatsachen äußerst kulant gezeigt und könne die ihm entgegen gebrachten Anschuldigungen in keinster Weise nachvollziehen.

Abschließend möchte der Antragsgegner festhalten, dass ihm die Gleichstellung von Männern und Frauen sowie die Einkommensgerechtigkeit an sich ein großes Anliegen und somit Teil seiner Unternehmenskultur sei (auch im Hinblick auf seine Eigentümerstruktur und die damit einhergehende Werthaltung).

In der Stellungnahme an den Senat I der GBK vom 20. Oktober 2015 wies der Antragsgegner weiters darauf hin, dass das Arbeitsverhältnis nicht durch Entlassung geendet sei, sondern nach Intervention der GPA eine einvernehmliche Lösung zum 15. Oktober 2014 erreicht worden sei. Die von der Antragstellerin mit ihrer Vertretung beauftragten und von ihr bevollmächtigten Mitarbeiterinnen der GPA ... Regionalsekretärin Mag.a J und Rechtsschutzsekretärin Frau Dr.in I hätten sowohl den Beendigungsprozess, als auch die vergleichsweise Einigung begleitet und verhandelt. Die Antragstellerin habe die Beendigung gegen sich gelten lassen und sei zu keiner Zeit gerichtlich dagegen vorgegangen.

Ergänzend zum Schreiben vom 22. Jänner 2015 halte der Antragsgegner fest, dass die vergleichsweise vereinbarten Leistungen vollständig und korrekt abgerechnet worden seien, die Antragstellerin habe diesbezüglich zu keiner Zeit Kontakt mit dem Antragsgegner aufgenommen, dass die ehemalige Arbeitnehmerin eine Überprüfung der Ihrer Ansicht nach nicht korrekten Endabrechnung durch die GPA (Dr.in I) veranlasst habe, sei dem Antragsgegner erst Ende des Jahres 2014 bekannt geworden. Die Abrechnung sei im Übrigen für richtig und vergleichskonform befunden worden, weshalb sämtliche wechselseitige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis als endgültig bereinigt und beglichen anzusehen seien.

Um die Sachverhaltsdarstellung in oben angeführtem Schreiben zu vervollständigen, weise der Antragsgegner nochmals darauf hin, dass die Position der Antragstellerin erst ab Dezember 2014 nachbesetzt worden sei, dies mit einer Teilzeitkraft mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von 19 Stunden pro Woche, von 28. August (Beginn der Dienstfreistellung/Krankenstand) bis 30. November 2014 seien die Agenden der Antragstellerin von der ...schulleitung mit fallweiser Unterstützung einer Kollegin in der Zentralverwaltung wahrgenommen worden. Die Abarbeitung des Aufgabengebiets, für welches die Antragstellerin tatsächlich zuständig gewesen sei, sei somit nachweislich im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung zu bewältigen.

Anlässlich eines Gesprächstermins am 17. März 2015 mit der zuständigen Regionalanwältin, welche nunmehr den vorliegenden Antrag einbringe, sei der Sachverhalt nochmals eingehend thematisiert worden, alle Unterlagen seien gemeinsam durchgegangen worden und es sei dem Eindruck des Antragsgegners nach festgestellt worden, dass sich der Verdacht der Diskriminierung nicht erhärtet habe, weshalb der Antragsgegner die Einbringung des Antrags vom 6. Oktober 2015 zunächst mit einiger Verwunderung zur Kenntnis genommen habe.

Zum behaupteten erhöhten Arbeitspensum möchte der Antragsgegner darauf hinweisen, dass die ehemalige Arbeitnehmerin noch immer fortgesetzt versucht habe an unterschiedlichsten Stellen (auch medial) diskreditierende Maßnahmen gegen den Antragsgegner zu setzen. Wie sich nunmehr herausstelle, dürfte die Antragstellerin einen Großteil ihrer Arbeitszeit darauf aufgewandt haben, aus ihrer Sicht „belastendes Material" gegen den Antragsgegner zu sammeln und daraus Vorwürfe zu kreieren. So seien zum Beispiel (auch belanglose) Gespräche akribisch protokolliert worden, es seien Unmengen an Notizen angefertigt worden und es seien Unterlagen, die Zeiträume vor Beginn des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin betroffen hätten, ausgehoben, überprüft und „beurteilt" worden ohne dass hierfür ein Auftrag vorgelegen sei. Die hinter diesem Verhalten stehende Motivation der ehemaligen Arbeitnehmerin entziehe sich leider vollständig der Kenntnis des Antragsgegners.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 6 GlBG darf aufgrund des Geschlechtes 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.2 Er umfasst neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der ArbeitnehmerInnen im laufenden Arbeitsverhältnis.3 Es werden darunter u.a. Überhäufung mit Aufgaben sowie konkrete Arbeitsaufgaben, insbesondere wenn sie aus dem Rahmen der üblichen Tätigkeiten vergleichbarer ArbeitnehmerInnen fallen, verstanden.4

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat er/sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG 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.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, sie sei durch die Überhäufung mit Arbeitsaufgaben, die zu einer Arbeitsbelastung geführt habe, die nicht im Rahmen ihrer Teilzeitbeschäftigung bewältigbar gewesen sei, jedenfalls mittelbar aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin seit 21. Mai 2013, vorerst befristet bis 31. Dezember 2013, beim Antragsgegner als Sekretärin im Ausmaß von 20 Wochenstunden tätig war. Ihr Aufgabenbereich umfasste laut Stellenangebot diverse administrative und organisatorische Aufgaben sowie die Erledigung des Schriftverkehrs.

In der mündlichen Befragung brachte die Antragstellerin ergänzend vor, dass sie ein sehr umfangreiches Arbeitsgebiet über gehabt habe, das im Ausmaß von 20 Stunden unmöglich zu bewältigen gewesen sei. Sie habe sehr viele Überstunden gehabt, keinen Urlaub usw. Gefragt worin die Geschlechtsdiskriminierung liege, gab die Antragstellerin an: „dass ich eine Frau bin und das schwache Geschlecht." Weiters führte die Antragstellerin aus: „Es ist so, Herr E, der Leiter der ...schule, es wären eigentlich seine Tätigkeiten gewesen, die er eigentlich zu Gänze auf mich abgewälzt hat. Und er wurde natürlich ganz anders entlohnt wie ich. Und aufgrund der Tatsache, dass ich quasi ‚nur' eine Sekretärin bin und als Frau, war ich ganz anders eingestuft. Ich war mit 3 anderen auf der Stufe vom Hausmeister eingestuft. Und ich habe aber qualifizierte Tätigkeiten machen müssen, die eigentlich Aufgabe vom ...schulleiter gewesen wären." Als Tätigkeiten, die nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung des Sekretariats gewesen seien, führte die Antragstellerin „die Liste von der Budgetführung" an. Herr E habe alles automatisch auf sie abgewälzt, beispielswiese die Kilometergeldabrechnung.

Die rechtsfreundliche Vertretung des Antragsgegners hielt dem Vorbringen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung entgegen, dass sich aus der behaupteten Überhäufung mit Arbeitsaufgaben allenfalls eine mittelbare

Diskriminierung ergeben könnte. Was jedenfalls zuzugestehen sein werde, sei, dass es eine subjektive Überbelastung gegeben habe. Er glaube aber, dass unabhängig davon, ob es die Überhäufung tatsächlich gegeben habe oder nicht, kein Fall der Diskriminierung vorliege. Es sei unstrittig, dass eine Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten bei sonstigen Arbeitsbedingungen eine Diskriminierung darstellen würde. Er glaube aber, dass die Überhäufung einer konkreten Person mit Arbeitsaufgaben nicht den Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung erfülle. Sondern, dass die Frage sein müsse, ob man bei Diskriminierung einer bestimmten Personengruppe, einer Gruppe von Teilzeitbeschäftigten, aller Teilzeitbeschäftigten im Unternehmen allenfalls, davon ausgehen könne, dass das eine Diskriminierung darstelle. Das werde von der Antragstellerin aber – aus seiner Sicht – nicht behauptet, sondern, es gehe ganz konkret um ihre Arbeitsbedingungen.

Frau C, zuständig für Finanzen und Controlling im X, gab an, die Antragstellerin einmal an deren Arbeitsplatz im Zuge der Abrechnungen für die …schule, wo Fördergeber das Land … und das AMS seien, für zwei Stunden getroffen zu haben. Einmal im Jahr sei eine Abrechnung zu machen. Wenn sie es alleine mache, seien das ca. drei Stunden. Jemand, der nicht firm in Excel sei, brauche vielleicht einen Tag für die Abrechnung. Die Antragstellerin habe keine andere Tätigkeit als die anderen Kolleginnen gemacht. Von der Kollegin in V, die das Pendant der Antragstellerin gewesen sei, wisse sie, dass sie das auch gemacht habe. Die Position der AssistentIn würden nur Frauen ausüben, alle in demselben Stundenausmaß. Die Assistentinnen seien unterstützend für die …schulleitungen. Inwieweit in den anderen …schulen Teilvorarbeiten oder Gesamtarbeiten gewesen seien, könne Frau C nicht sagen, es hänge vom jeweiligen Leiter ab. Es sei aber die übliche Aufgabe einer Assistentin Abrechnungen vorzubereiten, auch Reisekostenabrechnungen. Zudem seien sie die Schnittstelle zu den Fachtrainern. Es könne schon sein, dass einmal Mehrstunden seien, aber es sei nicht so, dass das regelmäßig sei. Im August habe die …schule drei Wochen Betriebsurlaub, da würden die Mehrstunden abgebaut werden. Sie habe ein bisschen das Gefühl gehabt, dass die Antragstellerin ineffizient gearbeitet habe. Den Eindruck einer Überforderung der Antragstellerin habe sie nicht gehabt.

Frau D, tätig im X Standort Y im Kundenservice, führte aus, mit der Antragstellerin im Zusammenhang mit der monatlichen Handkassaabrechnung Kontakt gehabt zu haben. Im Zuge dessen habe die Antragstellerin immer beklagt, dass eine Unmenge an Arbeit sei, die sie hier zu bewältigen habe. Der damalige Vorgesetzte, Herr F, habe Frau D gebeten die Arbeitsweise der Antragstellerin anzuschauen. Sie sei dann für einen halben Tag hingefahren. Sie sei ziemlich überrascht gewesen von der Arbeitsweise der Antragstellerin. Sie habe nicht nur Belege gesammelt und in ein Kassabuch eingetragen, sondern diverse Listen nebenbei geführt. Frau D habe dann ihrem Vorgesetzten mitgeteilt, dass das keine strukturierte Arbeit sei, was die Antragstellerin da mache, und nicht zielführend sei. Als die Antragstellerin nicht mehr im Unternehmen gewesen sei, habe sie die Handkassaabrechnung übernommen. Sie sei einmal in der Woche hingefahren und habe sich mit den zuständigen Personen getroffen. Diese hätten ihr die Belege gebracht und gegenverrechnet. Ohne Fahrzeit habe sie dafür 20 Minuten pro Woche gebraucht. In der Woche kämen nicht mehr als 20 Rechnungen über die Handkassa. Das andere laufe über die Zentralbuchung. Honorare würden über die Honorarabrechnung laufen.

Die weiteren Auskunftspersonen, Herr F und Herr Mag. E, MBA, erschienen trotz zweimaliger Ladung für den 6. September und den 8. November 2017 unentschuldigt nicht. Herr Betriebsrat H war an beiden Terminen verhindert. Der Senat sah von einer weiteren Ladung der Auskunftspersonen ab, da er den Sachverhalt als entscheidungsreif erachtete.

Gemäß § 5 Abs. 2 GlBG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes 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.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt demnach dann vor, wenn eine Regelung zwar unterschiedslos auf Männer und Frauen anzuwenden ist, aber für Personen eines Geschlechts wesentlich nachteiligere Wirkungen entfaltet als für Personen des anderen Geschlechts und diese nachteiligen Wirkungen auf dem Geschlecht oder der Geschlechterrolle beruhen.5

Es ist statistisch erwiesen, dass ein überwiegender Teil der Teilzeitbeschäftigten in Österreich weiblich ist, weshalb Teilzeitbeschäftigung als Anknüpfungspunkt für eine mittelbare Diskriminierung herangezogen werden kann. Die

Antragstellerin konnte nach Auffassung des Senates jedoch nicht nachvollziehbar darlegen, worin die Geschlechtsdimension des gegenständlichen Sachverhaltes liegt. Weder die Ausführungen der Antragstellerin noch jene der Auskunftspersonen C und D gaben einen Hinweis darauf, dass die Überlastung der Antragstellerin in einer vom Antragsgegner generell praktizierten Überhäufung von Teilzeitbeschäftigten mit Aufgaben, die aufgrund des geringeren Beschäftigungsausmaßes nicht bewältigbar sind, begründet war.

Nach Auffassung des Senates besteht kein Zusammenhang zwischen der (subjektiv wahrgenommenen) Arbeitsüberlastung und dem Geschlecht der Antragstellerin, im Besonderen ihrer Eigenschaft als Teilzeitbeschäftigten.

Es liegt somit keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß §§ 3 Z 6 iVm 5 Abs. 2 GlBG vor.

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.

Die Antragstellerin brachte weiters vor, sie sei jedenfalls mittelbar aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden, indem keine Abhilfemaßnahmen gesetzt worden seien, sondern ihre Arbeitsbelastung „herunter gespielt" und mit dem Ausspruch einer ungerechtfertigten Entlassung reagiert worden sei.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass am 27. August 2014 ein Gespräch zwischen der Antragstellerin, dem Regionalleiter F und Herrn Betriebsrat H zur Einstufung und den angefallenen Überstunden der Antragstellerin stattgefunden hat. In diesem Gespräch legte die Antragstellerin eine Zusammenfassung ihres gesamten Aufgabenbereiches in schriftlicher Form vor, in der die Antragstellerin auch auf den dringenden Verdacht diverser Unregelmäßigkeiten und rechtswidriger Handlungen hinwies. Die Antragstellerin wurde in weiterer Folge am 28. August 2014 fristlos entlassen. Die Entlassung wurde nachträglich in eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit 15. Oktober 2014 umgewandelt.

Die Antragstellerin konnte nach Auffassung des Senates auch hinsichtlich der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses nicht nachvollziehbar darlegen, worin der Konnex zu ihrem Geschlecht zu sehen ist.

Für den Senat ergab sich auch kein Zusammenhang zwischen ihrer Beschwerde über ihre Einstufung – hier wird auch auf die Aussage von Herr RA Dr. B verwiesen, dass es Sekretärinnen in den ...schulen in Stufe 4 gegeben habe, da diese früher Sekretärinnen gewesen und dann Sachbearbeiterinnen geworden seien, Sekretärinnen seien in Gruppe 3 des Kollektivvertrages – und die angefallenen Überstunden (aufgrund der vorgebrachten Arbeitsüberlastung der Antragstellerin) und der fristlosen Entlassung.

Ob die Entlassung der Antragstellerin generell – im Hinblick auf den Vorwurf der Vertrauensunwürdigkeit – gerechtfertigt oder ungerechtfertigt war, ist nicht Prüfungsgegenstand des Verfahrens vor Senat I der GBK.

Es liegt somit keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 3 Z 7 iVm 5 Abs. 2 GlBG vor.

Wien, 8. November 2017

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 3 Rz 132.

3 Vgl. ebenda, § 3 Rz 129.

4 Vgl. ebenda, § 3 Rz 133.

5 Vgl. OGH 29.06.2005, 9 ObA 6/05f.

Zuletzt aktualisiert am

25.01.2018

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