jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2018/5/8 GBK I/654/15

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.05.2018

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 8. Mai 2018 über den am 13. November 2015 eingelangten Antrag von Frau Mag.a 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. 40/2017; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durchX (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/654/15, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Frau Mag.a A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG 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 20. Februar 2018 und von Herrn Dipl.-Kfm. B (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 20. März 2018. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr Mag. C und Frau Mag.a D am 20. Februar 2018 sowie Frau DIn E am 20. März 2018 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat I der GBK in seiner Entscheidungsfindung auf die Dienstfreistellung der Antragstellerin vom 5. Oktober 2015, den Dienstvertrag der Antragstellerin vom 28. Februar 2011, die Kündigung des Dienstverhältnisses vom 9. November 2015, zwei Schreiben von Herrn Dipl.-Kfm. B an die GBK vom 12. Juli 2016 und vom 20. März 2018, ein Gedächtnisprotokoll der Antragstellerin zu einem Mitarbeitergespräch übermittelt am 21. Juni 2016, eine Aufstellung der weiblichen Angestellten der Antragsgegnerin übergeben in der Sitzung am 20. März 2018, die Zeitaufzeichnungen

der Antragstellerin von Februar 2011 bis Dezember 2013 und die Jobprofile der Antragstellerin und von Frau Dr.in F. Weiteres lagen dem Senat der E-Mailverkehr der Antragstellerin mit Herrn Dipl.-Kfm. B vom 12. Oktober 2015, die Arbeitsbescheinigung der Antragstellerin von der Antragsgegnerin vom 24. November 2014, mehrere E-Mails zwischen der Antragstellerin und Frau D im Februar und März 2014, E-Mails zwischen der Antragstellerin und Frau E bezüglich des Arbeitsbeginns von September 2015 vor.

Vorbringen

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 28. Februar 2011 bei der Antragsgegnerin als Management Assistant beschäftigt.

Vor Geburt ihres dritten Kindes (geb. 4. Februar 2014) habe sie sich ihren Arbeitsplatz mit einer Kollegin (kinderlos, ca. 45-50 Jahre alt) geteilt. Sie habe den Arbeitsplatz vormittags besetzt und die Kollegin sei nachmittags für dieselben Tätigkeiten (Management Assistant) zuständig gewesen. Beide seien jeweils 20 Wochenstunden beschäftigt gewesen. Ihre Aufgaben hätten vor allem die Betreuung des Empfangs, Reiseorganisation, Administration (Vorbereitung von Meetings, Datenbankadministration) sowie das gesamte „Facility Management“ für das Büro umfasst.

In den Tagen vor Antritt ihres Mutterschutzes habe sie eine neue Mitarbeiterin eingeschult, die ihren Vormittags-Part übernehmen sollte. Nach ihrer Karenz habe sie am 5. Oktober 2015, wie schon seit der Geburt ihres dritten Kindes der Firma bekannt gewesen sei, ihren Dienst wieder angetreten. Zu Dienstantritt habe man sie davon in Kenntnis gesetzt, dass ihre bisherige Stelle nun nicht mehr zur Verfügung stehe, da sie in Zukunft weiterhin von ihrer Karenzvertretung, die ihres Wissens nach zwei Schulkinder habe, ausgeübt werde und zwar im Vollzeitausmaß. Ihrer ehemaligen Kollegin, mit welcher ich sie sich die Stelle geteilt habe, sei im Gegenzug ermöglicht worden innerhalb des Betriebs weiterhin in einer anderen Position, die für sie eine Verbesserung dargestellt habe, tätig zu sein.

Ihr sei mitgeteilt worden, sie solle eine Dienstfreistellung bei vollem Gehalt für ein Monat (während des Kündigungsschutzes) unterzeichnen, da man (momentan) für sie keine Stelle habe. Der CEO habe gesagt, sie würden überlegen, ob und wo sie eine andere Tätigkeit für sie finden würden. Sie habe sofort zum Ausdruck gebracht, dass sie auch an anderen entsprechend gleichwertigen Tätigkeiten in der Firma interessiert wäre, nach entsprechender Einschulung.

Inzwischen sei ihr bewusst geworden, dass ihr Arbeitgeber nur das Ende der gesetzlich vorgeschriebenen Kündigungsfrist abwarte, um sie danach zu kündigen. Deswegen habe sie ich am 12. Oktober ein E-Mail an Secretary General B verfasst, der beim 1. Gespräch verhindert gewesen sei, mit der Bitte um ein klärendes Gespräch um eine drohende Kündigung abzuwenden. Dies sei abgelehnt worden.

Am 9. November, nach Beendigung ihrer Dienstfreistellung und nach dem Ende des 4-wöchigen Kündigungsschutzes, sei sie dann zu einem Gespräch eingeladen worden. Ihr sei die Kündigung inkl. Dienstfreistellung bis 15. Jänner 2016 mit den Worten „wie du dir wahrscheinlich schon denken wirst, haben wir keine Stelle für dich in der Firma gefunden" vorgelegt worden.

Sie frage sich, wieso es möglich war für ihre ehemalige Kollegin, mit der sie sich die Position und Tätigkeit geteilt habe, eine andere Stelle innerhalb der Firma zu finden, für sie hingegen nicht und wieso ihre Karenzvertretung nach ihrer Rückkehr aus der vereinbarten Karenz ihre Position weiterhin ausüben dürfe, während es für sie keine Verwendung mehr gebe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 7. Dezember 2015 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und traten ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei als alleinerziehende Mutter mit 2 Kindern eingestellt worden. Dieser Zustand habe ihre Arbeit für die Antragsgegnerin nie negativ beeinflusst. Insofern hätten sie diesbezüglich gar keine Befürchtungen gehabt.

Der Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei die Leistung und das Auftreten der Antragstellerin gewesen. Für ihre direkte Vorgesetzte, Frau Mag.a D (ihrerseits gerade in Karenz) sei die Antragstellerin eine sehr schwer zu führende Mitarbeiterin gewesen. Es habe immer wieder Probleme mit der Qualität der Arbeit (beispielsweise

fehlerhafte Flugbuchungen, mangelnde Sorgfalt beim Erstellen von Listen etc.), aber auch des Öfteren mit dem Arbeitsverhalten (eher widerwillige Annahme von Aufträgen, launisches Auftreten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, Unpünktlichkeit) gegeben.

Frau Mag.a D habe mehrfach durch Gespräche und klare Arbeitsanweisungen versucht, auf eine Verbesserung der Situation hinzuwirken. Auch habe auf Wunsch von Frau Mag.a D ein Führungsgespräch mit der Antragstellerin, Herrn Mag. C und Herrn Dipl.-Kfm. B stattgefunden, in dem die Antragstellerin wegen mangelhafter Arbeit und Unpünktlichkeit abgemahnt worden sei.

Allerdings habe all das nicht zu dem erwünschten Erfolg geführt, und Frau Maga D sei gezwungen gewesen, viele Aufgaben selbst zu erledigen bzw. andere Kollegen damit zu beauftragen. Da dieser Zustand nicht haltbar gewesen sei, hätte sich die Antragsgegnerin dazu entschlossen, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Bevor dies umgesetzt worden sei, sei die Antragstellerin schwanger geworden und damit die Kündigung vorerst gestoppt worden.

Als die Antragstellerin dann ihre Rückkehr angekündigt habe, hätte die Antragsgegnerin gemeinsam mit der Wirtschaftskammer und ihrer Personalbetreuung die damals ausgesetzte Kündigung auf den Weg gebracht. Anders als die Antragstellerin es beschreibe, sähe die Antragsgegnerin die Leistung und das Verhalten der Antragstellerin gegenüber Kollegen und Vorgesetzten doch sehr viel negativer.

Zwischenzeitlich habe die Antragsgegnerin eine Vollzeitkraft für die Assistentenstelle eingesetzt, die eine wirkliche Bereicherung für das gesamte Team darstelle; auch diese Dame sei eine zweifache Mutter.

Die andere Dame (Frau Dr.in F), mit der sich die Antragstellerin damals die Stelle geteilt habe, sei anders als von der Antragstellerin beschrieben worden, nach wie vor als Assistentin in einer 50% Position bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Ihr Aufgabenspektrum sei allerdings aufgrund ihrer Qualifikation (Politologin, englische Muttersprachlerin) anders als das der Antragstellerin. Frau Dr.in F kümmere sich zwar auch um Assistent-Aufgaben, habe darüber hinaus aber von Beginn an auch redaktionelle und konzeptionelle Arbeiten erledigt. Eine Verbesserung, wie beschrieben, habe es für Frau Dr.in F nicht gegeben.

Abschließend werde festgehalten, dass die Antragsgegnerin keinesfalls frauen- bzw. mütterfeindlich gesonnen sei. Die Antragsgegnerin könne es kaum erwarten, dass Frau Mag.a D nach ihrer Karenz wieder anfange. Für Frau Maga D habe man ebenfalls eine Mutter (Frau Dipl. Ing.in E) eingestellt, die gerade aus der Karenz gekommen sei. Eine andere Kollegin, Frau G, habe in den vergangenen drei Jahren drei Kinder bekommen und auch diese Dame sei jetzt wieder für die Antragsgegnerin tätig. Um Arbeit und Familie unter einen Hut zu bringen, habe die Antragsgegnerin u.a. für diese Damen Teilzeitangebote gemacht oder die Möglichkeit von Home-Office-Tagen angeboten.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 7 GlBG darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Insoweit sich die betroffene Person auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 3, 4, 6 oder 7 GlBG beruft, hat sie diesen gemäß § 12 Abs. 12 GlBG glaubhaft zu machen. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 3 oder 4 GlBG 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 GlBG vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks der Überprüfung des Vorwurfes der Antragstellerin, ihr Dienstverhältnis sei nach ihrer Rückkehr aus der Karenz auf Grund ihres Geschlechtes und insbesondere wegen ihres Familienstandes sowie des Umstandes, dass sie betreuungspflichtige Kinder habe, beendet worden.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin seit 29. Februar 2011 bei der Antragsgegnerin als Management Assistent im Ausmaß von 20 Stunden/Woche tätig war. Nachdem sie am 5. Oktober 2015 aus der Karenz für ihr drittes Kind zurückkehrte, stellte man sie zunächst bis 6. November 2015 vom Dienst frei und kündigte das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin daraufhin am 9. November 2015.

Die Antragstellerin argumentierte, der Grund für ihre Kündigung liege darin, dass sie betreuungspflichtige Kinder habe.

Vor ihrer Karenz habe sie sich die Stelle der Management Assistent mit einer Kollegin geteilt. Nach ihrer Karenz sei die Stelle Vollzeit von ihrer Karenzvertretung wahrgenommen worden, für ihre frühere Kollegin hätte die Antragsgegnerin eine andere Position gefunden, für sie (die Antragstellerin) sei es angeblich nicht möglich gewesen etwas zu finden.

Die Antragsgegnerin konnte die Vorwürfe der Antragstellerin im Verfahren vor dem Senat glaubhaft widerlegen. Sowohl Frau Mag.a D, als auch Herr Mag. C, Frau DIn E und Herr Dipl-Kfm. B sagten übereinstimmend aus, dass die Antragsgegnerin nicht mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin zufrieden gewesen sei.

Im Zuge der mündlichen Befragung legten Herr Mag. C dar, dass das Verhältnis der Vorgesetzten zur Antragstellerin nicht das Beste gewesen. Von der Karenzvertretung habe man sich trennen müssen, weil deren Arbeit nicht gut gewesen wäre, die neue Mitarbeiterin würde die Arbeit „extrem" gut machen. Zu den Problemen im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung führte er aus: „Da ist es darum gegangen, dass Aufträge, die an Frau D gegangen sind, die sie weiter delegiert hat, nicht oder nur unzureichend gemacht wurden. Das hat dazu geführt, dass dann Frau D das zum größten Teil selber gemacht hat. […] Dann waren auch Sachen, wie Bereitstellung der Meetingräume, quasi auch Kommunikation mit den Mitarbeitern."

Die direkte Vorgesetzte der Antragstellerin, Mag.a D, sagte vor dem Senat aus, sie finde „die Zusammenarbeit mit Frau A war immer wieder schwierig. Es hat mehrere Gespräche gegeben, die nur wir gemeinsam gehabt haben oder, wie angesprochen, dann auch mit den Führungspersönlichkeiten. Gewisse Dinge haben sich sicher verbessert, zB Unpünktlichkeit. Da ist es, glaube ich, um fünf Minuten gegangen, die sie in der Früh zu spät gekommen ist. Um 9 Uhr sollte das Büro besetzt sein. […] Es ist nicht so, dass man per se sagen kann, dass die Arbeitsleistung nicht ok war aus meiner Sicht. Aber es war nicht zufriedenstellend. Beispiel: Bei Tischkarten bei einer Konferenz kann man jetzt auch sagen, muss ich es nachkontrollieren? Ist das Teil meiner Aufgabe oder nicht? Ich habe aber immer nachkontrollieren müssen wegen der Schreibweise, Format, ob das stimmt oder nicht. Das sind so Kleinigkeiten, die dann groß werden, weil es sich so läppert."

Dipl.-Kaufmann B berichtet in seiner mündlichen Aussage von einem lauten Disput zwischen Maga D und der Antragstellerin.

Als Gründe für die Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung der Antragstellerin wurden die Nichtbefolgung von Weisungen bezüglich der Arbeitszeiten, mangelnde Sorgfalt bei Erstellung von Listen und Tischkarten, eher widerwillige Annahme von Aufträgen und launisches Auftreten gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten genannt.

Auch DIin E, die während der Karenz der Antragstellerin bei der Antragsgegnerin zu arbeiten hatte, berichtete dem Senat, sie habe mitbekommen, das die Geschäftsführung schon vor ihrer Karenz nicht mit der Leistung der Antragstellerin zufrieden war. Sie sei selbst Mutter von zwei Kindern und habe eigentlich nie das Gefühl gehabt, dass sie irgendwie anders behandelt werde.

Die Glaubwürdigkeit der Argumentation der Antragsgegnerin wird für den Senat zusätzlich durch das Vorbringen zum Umgang mit Karenzen und der Einstellung sowie Beschäftigung von Frauen mit betreuungspflichtigen Kindern im Allgemeinen unterstützt. So wurde dargelegt, dass die Antragsgegnerin mehrere Mitarbeiterinnen mit betreuungspflichtigen Kindern beschäftigt und sie sich bei diesen auch hinsichtlich einer für diese familienfreundliche Gestaltung der Arbeitsbedingungen bemüht (Teilzeitkräfte, Möglichkeit zum Home Office). Die Möglichkeit der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Karenz wurde anderen Mitarbeiterinnen (teilweise auch bei mehreren Kindern) stets problemlos ermöglicht.

Es ist daher nach Ansicht des Senates der Argumentation der Antragsgegnerin Glauben zu schenken, dass die Kündigung der Antragstellerin mit deren für die Antragstellerin nicht als zufriedenstellend empfundener Arbeitsleistung stand. Auch wenn dem Senat die Kommunikation des Grundes für die Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin „man habe keine passende Stelle für sie gefunden" nicht optimal erscheint, kann darin dennoch keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erkannt werden.

Der Antragsgegnerin ist es daher gelungen dem Senat und glaubwürdig darzulegen, dass für die ausgesprochene Kündigung kein vom GlBG verpöntes Motiv ausschlaggebend war.

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

Wien, 8. Mai 2018

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

Zuletzt aktualisiert am

27.07.2018

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