jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2018/9/11 GBK I/673/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.09.2018

Norm

§3 Z2 GlBG, §3 Z6 GlBG, §3 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Entgelt, 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 11. September 2018 über den am 13. Jänner 2016 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von Frau Mag.a A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 34/2015; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung), bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG durch die X 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/673/16, zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Frau Mag.a A ist nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG durch die X GmbH diskriminiert worden.

2. Frau Mag.a A ist auf Grund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GlBG durch die X GmbH diskriminiert worden.

3. Frau Mag.a A ist auf Grund 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 11. September 2018 und von Herr Mag. B (informierter

Vertreter der Antragsgegnerin) vom 17. April 2018. Als weitere Auskunftspersonen wurden Herr Mag. C am 17. April 2018 sowie Herr D, MA und Herr DI E am 11. September 2018 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag vom 9. Juli 2008, die Tätigkeitsbeschreibung der Leitung Controlling aus November 2012, die FTE Aufstellung Controlling der Jahre 2014 und 2015, Aufstellung der Zielerreichung aller MitarbeiterInnen der Zentrale für 2014 und 2015, die Bonusvereinbarungen von Herrn Mag. C, Frau Mag.a F, Herrn Mag. B und der Antragstellerin für 2014 und 2015, der Performance & Development Review 2015 – Midyear Review, der Performance & Development Review 2015, die E-Mails vom 30. März und 29. April 2015 betreffend elektronische Bestätigung der Zielvereinbarung, die Übersicht für Bewertungen der Zielsetzungen im Bonussystem der Antragsgegnerin, Notizen von Herrn Mag. C über Jour Fixe-Termine mit der Antragstellerin im Jahr 2015, das Organigramm der Antragsgegnerin von Dezember 2015, das Kündigungsschreiben vom 28. Dezember 2015, das Schreiben von März 2016 betreffend Bonuszahlung für das Jahr 2015, Angebot des Personalberaters Y GmbH zur Suche eines Senior Controllers vom 7. Oktober 2015 und das Inserat der Y GmbH, der Dienstvertrag von Herrn G, MA vom 9. Dezember 2015, das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes ... (ASG ...) vom ... zu GZ ..., die Replik vom 25. Juni 2018 sowie die schriftliche Stellungnahme von Frau Mag.a H vom 10. September 2018. Weiters lagen dem Senat u.a. die Kündigungsanfechtung vom 11. Jänner 2016, die Protokolle des ASG ... vom ..., ..., ..., ... und ... zu GZ ... und das Urteil des Oberlandesgerichtes ... vom ... zu GZ ... vor.

Vorbringen

Im Antrag und der aufgetragenen Konkretisierung vom 24. Februar 2016 wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin, welche am ... 1978 geboren sei, sei bei der Antragsgegnerin seit dem 25. August 2008 als Angestellte beschäftigt. Die Antragstellerin, welche zuletzt mit der organisatorischen Leitung der Abteilung Controlling befasst gewesen sei, habe in dieser Funktion einen monatlichen Bruttobezug von rund 5.106,- Euro, 14 Mal jährlich zuzüglich einer Bonuszahlung von zumindest zehn Prozent ihres Jahresseinkommens ins Verdienen gebracht; der durchschnittliche Monatsbezug der Antragstellerin betrage somit rund 7.500,- Euro, wobei die Antragstellerin zusätzlich Dienstfahrzeug und Diensthandy seitens der Antragsgegnerin zur Verfügung gestellt erhalten habe.

Die Antragstellerin sei nunmehr mit Schreiben der Antragsgegnerin vom 28. Dezember 2015, persönlich übergeben am Nachmittag des 30. Dezember 2015 nach Durchführung des Jahresabschlusses, zum 31. März 2016 gekündigt worden.

Die gegenständliche Kündigung sei bereits fristgerecht nach den Bestimmungen der §§ 105 ff ArbVG beim Arbeits- und Sozialgericht ... wegen Sozialwidrigkeit sowie wegen des Vorliegens eines verpönten Motivs angefochten worden.

Ungeachtet der übrigen, gegenwärtig der Prüfung durch das Arbeits- und Sozialgericht ... vorbehaltenen Anfechtungsgründe bzw. der Motive für die Kündigung, sei das Geschlecht der Antragstellerin sicherlich maßgeblich für den Entschluss zur Kündigung gewesen.

So seien mehrere Arbeitskolleginnen der Antragstellerin im Laufe der letzten zwei Jahre schwanger geworden, wobei nach der letzten Bekanntgabe der Schwangerschaft der Vorgesetzte der Antragstellerin, Herr C, der Antragstellerin gegenüber in vorwurfsvollem Ton die Schwangerschaft kommentiert und der Antragstellerin gegenüber vermittelt habe, dass sie wohl „die Nächste“ wäre, deren Schwangerschaft zu erwarten sei, da ja jetzt „ihre letzte Freundin schwanger sei“; ab diesem Zeitpunkt verschlechterte sich das Arbeitsklima. Da die Antragstellerin über die Schwangerschaft ihrer Kollegin ja bereits informiert gewesen sei, sei die Äußerung des Vorgesetzten unmissverständlich als diskriminierend zu verstehen gewesen.

In diesem Zusammenhang sei festzuhalten, dass die Antragstellerin bereits einige Zeit zuvor gemeinsam mit ihrem Lebensgefährten eine Eigentumswohnung zur „Sesshaftwerdung“ erworben gehabt habe, welcher Umstand der Antragsgegnerin bekannt gewesen sei; auch habe die Antragstellerin mit ihren Kolleginnen offen über den bestehenden Kinderwunsch und die Intention der Familienplanung gesprochen, sodass tatsächlich der Umstand der – konkret gewünschten und geplanten – Schwangerschaft der Arbeitgeberin bekannt und eine Familiengründung der Antragstellerin somit durchaus realistisch gewesen sei.

Das Arbeitsklima habe sich verschlechtert; ein Mitarbeitergespräch für 2015 – welches auch für die Frage der Bonusziele nicht unbedeutend gewesen sei – sei der Antragstellerin gegenüber trotz Nachfrage verweigert worden; die Leistung der Antragstellerin sei allerdings niemals beanstandet worden, sondern inhaltlich mehrfach gelobt; es werde

jedoch nunmehr seitens der Antragsgegnerin der Bonusanspruch der Klägerin für das Jahr 2015 ohne nachvollziehbare Begründung in Frage gestellt, wobei somit auch eine Entgeltdiskriminierung vorliege, da der Bonus mit einem Gesamtbetrag von rund 4.000,- Euro netto – gemäß der Auszahlung in den Vorjahren – durchaus auch einen nicht unwesentlichen Entgeltbestandteil darstelle.

Herr C sei der Antragstellerin, welche als „starke Frau" Teil des Leadership-Programms mit der Leitung des Controlling beauftragt gewesen sei, zunehmend aus dem Weg, habe ihr teilweise Informationen vorenthalten und in markanter Häufigkeit die regelmäßigen „Zweier-Jour-Fixe“ abgesagt. Hinsichtlich der Arbeitsbelastung sei die Antragstellerin durch den Abzug von Mitarbeiterinnen bei gleichbleibendem Arbeitspensum zunehmend unter Druck gesetzt worden; ihrem mehrfachen Ersuchen, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, habe sich Herr C entzogen; die begründeten Ersuchen der Antragstellerin seien bagatellisiert und der Antragstellerin gegenüber diesbezüglich eine gewisse Geringschätzigkeit an den Tag gelegt worden.

Die Antragstellerin habe dennoch fristgerecht und inhaltlich ohne jede Beanstandung den Jahresabschluss 2015 fertiggestellt und sei am Tag der Abgabe desselben (!) gekündigt worden. Ein Grund für die Kündigung sei der Antragstellerin bis dato – trotz Nachfrage – nicht genannt worden.

Festzuhalten sei, dass der Vorgesetzte der Antragstellerin der einzige männliche Mitarbeiter der Finanzabteilung (welcher die Antragstellerin zugeteilt sei) gewesen sei; die Antragstellerin sei als „starke und beliebte Frau“ bekannt; dies habe offensichtlich für Verstimmungen seitens des Vorgesetzten gesorgt. Bemerkenswert sei, dass die Antragstellerin nunmehr ebenfalls durch einen männlichen Mitarbeiter ersetzt worden sei. Offenbares Motiv für den Ausspruch der Kündigung sei – neben der nach § 105 ff durch das Arbeits- und Sozialgericht … zu beurteilenden Geltendmachung berechtigter Ansprüche durch die Antragstellerin – somit auch das Geschlecht der Antragstellerin und ihr offen geäußerter Kinderwunsch gewesen.

Die Antragstellerin sei dienstfrei gestellt und unverzüglich durch einen männlichen Mitarbeiter, Herrn Mag. G ersetzt worden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 22. März 2016 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Außer Streit gestellt werde, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin seit 25. August 2008 als Angestellte beschäftigt sei. Das Dienstverhältnis sei mit Kündigungsschreiben der Antragsgegnerin vom 28. Dezember 2015 mit Wirkung zum 31. März 2016 beendet worden.

Richtig sei auch, dass die Antragstellerin seit 1.August 2012 mit der Leitung der Abteilung Controlling beauftragt gewesen sei. Die Antragstellerin beziehe aktuell einen Bruttobezug iHv 5.106,- Euro, 14x jährlich. Darüber hinaus sei mit der Antragstellerin eine Bonus-Vereinbarung abgeschlossen worden, demnach sie bei entsprechender Zielerreichung noch zusätzlich eine Bonifikation verdienen könne. Zutreffend sei, dass der Antragstellerin ein Dienstauto zur Verfügung gestellt werde, das sie auch privat nutzen dürfe. Der Sachbezugswert für den PKW werde jährlich iHv 3.611,40 Euro angesetzt. Der durchschnittliche Monatsbezug der Antragstellerin betrage somit im Jahr 2015 5.501,78 Euro brutto (14x).

Zutreffend sei ferner, dass die Antragstellerin die Kündigung gleichzeitig beim ASG … durch Klage gerichtlich angefochten habe … Als Anfechtungsgrund sei Sozial- sowie Motivwidrigkeit geltend gemacht worden. Hinsichtlich der Motivwidrigkeit werde insbesondere behauptet, die Antragstellerin wäre von ihrem Vorgesetzten, Herrn Mag. C, schikaniert und zeitlich unter Druck gesetzt worden, wobei das Verhalten als „Bossing“ qualifiziert worden sei. Da die Antragsgegnerin dieses Verhalten des Vorgesetzten nicht abgestellt hätte und die Antragstellerin dies aber eingefordert hätte, sei die Kündigung wegen der Geltendmachung von berechtigten Ansprüchen erfolgt und daher motivwidrig.

In der Klage vom … sei noch keine Rede davon, dass die Antragstellerin – wie sie nunmehr im gegenständlichen Verfahren behaupte – diskriminiert worden sei bzw. die Kündigung mit ihrem Geschlecht bzw. mit ihrem behaupteten Kinderwunsch in einem Zusammenhang stehen würde. Erstaunlich sei daher, dass die Antragstellerin im Verfahren vor

der Gleichbehandlungskommission ein gänzlich anderes Vorbringen zu den von ihr behaupteten Kündigungsmotiven erstatte, als im Gerichtsverfahren und dass die begehrten Ansprüche aus der behaupteten Diskriminierung nicht auch bereits im Gerichtsverfahren geltend gemacht worden seien.

Im Folgenden werde gezeigt, dass die Antragstellerin im gegenständlichen Verfahren – wie auch im Verfahren vor dem ASG … – einen Sachverhalt konstruiert habe, der nicht den Tatsachen entspreche.

Die Antragstellerin stützt die von ihr behauptete Diskriminierung im Wesentlichen auf folgende Gründe:

· Die Antragstellerin sei deshalb gekündigt worden, weil mehrere mit ihr befreundete und gleichaltrige Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin in einem nahen zeitlichen Abstand schwanger geworden seien und daraus die Antragsgegnerin den Schluss gezogen hätte, die Antragstellerin würde die nächste sein, die schwanger werde.

· Der Bonusanspruch der Antragstellerin für 2015 sei ohne nachvollziehbare Begründung in Frage gestellt worden, worin eine Entgeltdiskriminierung erblickt werde.

· Weiters werde eine Diskriminierung darin behauptet, dass die Arbeitsbedingungen wegen der Verletzung der Fürsorgepflicht durch Informationsvorenthalt und Druckausübung diskriminierend ausgestaltet gewesen seien.

Wie im Folgenden gezeigt werde, entsprächen diese Behauptungen nicht den Tatsachen. Die Antragstellerin sei ausschließlich deshalb gekündigt worden, weil die Leistungen der Antragstellerin seit längerer Zeit mangelhaft gewesen sei und diese sich trotz zahlreicher Gespräche nicht verbessert hätten.

Der Antragsgegnerin sei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen besonders wichtig. Die Antragsgegnerin beschäftige derzeit 711 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon 673 Frauen. Von den Mitarbeiterinnen seien derzeit 44 Frauen im Mutterschutz bzw. Karenz und 34 in Elternteilzeit. Nach der Elternteilzeit würden viele Frauen weiterhin in Teilzeit arbeiten. Auch bei den Führungskräften seien überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Von 98 Führungskräften seien 91 Frauen und sieben Männer. Von 26 Führungskräften in der Zentrale seien ebenfalls 20 weiblich.

Für die Antragsgegnerin sei es daher nicht nur selbstverständlich, dass ihre Mitarbeiterinnen schwanger werden, sondern auch dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Karenz gehen oder in Elternteilzeit arbeiten würden. Für die Antragsgegnerin bestehe hier überhaupt keine Veranlassung, sich von Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern prophylaktisch – wie die Antragstellerin hier unterstellt – vor einer Schwangerschaft oder nach der Karenz- bzw. Elternteilzeit zu trennen, wenn sie mit deren Leistung zufrieden sei. Dies gelte nicht nur für die Arbeitsplätze in den Geschäften, sondern auch für die Zentrale. In den letzten Jahren seien in der Zentrale zehn Mitarbeiterinnen schwanger geworden, wobei drei bereits zum zweiten Mal während des Beschäftigungsverhältnisses schwanger geworden seien.

Entgegen der Behauptung der Antragstellerin sei in den letzten Jahren aber keine Mitarbeiterin des Finanzteams – dem die Antragstellerin angehört habe – schwanger geworden. Dieses Team, das von Herrn Mag. C geleitet werde, bestehe aus den Bereichen „Accounting“ und „Controlling“. Die Antragstellerin sei die Leiterin des „Controllings“. In beiden Bereichen seien mit Ausnahme von Herrn Mag. C ausschließlich Frauen beschäftigt. Viele dieser Frauen inklusive der Nachfolgerin der Antragstellerin, Frau Mag.a I (die noch kinderlos sei), seien in einem Alter, in dem Frauen üblicherweise Kinder bekommen würden. Insofern sei die Behauptung der Antragstellerin, sie sei deshalb gekündigt worden, weil viele ihrer befreundeten Kolleginnen im Unternehmen schwanger geworden seien, völlig aus der Luft gegriffen.

Zur behaupteten diskriminierenden Kündigung

Eine beabsichtigte Schwangerschaft der Antragstellerin sei der Antragsgegnerin nicht bekannt gewesen. Auch sei der Antragsgegnerin nicht bekannt gewesen, welche Aspekte des Privat- und Familienlebens die Antragstellerin mit ihren befreundeten Arbeitskolleginnen ausgetauscht habe. Die Antragsgegnerin bzw. auch der Vorgesetzte der Antragstellerin, Herr Mag. C, sei jedenfalls nicht über den nunmehr behaupteten Kinderwunsch der Antragstellerin informiert gewesen.

Richtig sei lediglich, dass die Antragstellerin die Antragsgegnerin davon in Kenntnis gesetzt habe, dass sie mit 17. Februar 2015 in Wien in eine andere Wohnung umziehe. Das sei aber nichts Außergewöhnliches. Alle Mitarbeiter würden bekannt geben bzw. müssten bekannt geben, wenn sich ihre Adresse ändere. Schon gar nicht sei das ein Indiz

für eine beabsichtigte Schwangerschaft. Auch habe die Antragstellerin bei ihren Erzählungen kein Geheimnis daraus gemacht, dass sie einen Lebensgefährten habe, mit dem sie schon seit längerer Zeit zusammenlebe. Auch könne keine Rede davon sein, dass die Antragstellerin gegenüber der Antragsgegnerin signalisiert hätte, „sesshaft" zu werden. Beim Mitarbeitergespräch im März 2015 habe die Antragstellerin angegeben, geografisch weltweit mobil zu sein. Damit habe die Antragstellerin unter anderem auch die Bereitschaft gezeigt, in der Konzernzentrale in Hongkong zu arbeiten oder eine Position mit hoher Reisebereitschaft anzunehmen.

Dies alles habe aber nichts mit der Kündigung der Antragstellerin zu tun und stehe der Umzug der Antragstellerin auch in überhaupt keinem zeitlichen Zusammenhang zur Kündigung Ende Dezember 2015.

Die Kündigung der Antragstellerin sei – wie im Folgenden gezeigt werde – ausschließlich deshalb erfolgt, weil die Antragsgegnerin mit den Leistungen der Antragstellerin schon seit längerer Zeit nicht mehr zufrieden gewesen sei.

Als im Oktober 2013 der neue Finanzdirektor, Herr Mag. C, seine Tätigkeit bei der Antragsgegnerin aufgenommen habe, habe er feststellen müssen, dass die Antragstellerin ihre Arbeit als Abteilungsleiterin für den Bereich Controlling nur mangelhaft ausübe. So sei es immer wieder vorgekommen bzw. komme es immer wieder vor, dass ihre Zahlenwerte in den Wochen- bzw. Monatsberichten falsch gewesen seien und auch im Jour Fixe des Managementteams dadurch falsch präsentiert worden seien.

Auch sei bereits der Budgeterstellungsprozess 2016 im Jahr 2015 nicht zufriedenstellend verlaufen, weil die Antragstellerin ihre Kernaufgaben als Leiterin des Controllings nicht wahrgenommen habe. Im Wesentlichen beschränke sich die Antragstellerin bei ihrer Arbeit auf die Darstellung von Zahlenmaterial, habe sich dabei aber viel zu wenig aktiv in die Gestaltung des Budgetprozesses eingebracht. Eine aktive Steuerung des Controllings sowie Vorschläge zur Optimierung der Prozesse seien ausgeblieben, obwohl dies eine zentrale Aufgabe der Antragstellerin als Verantwortliche für diesen Bereich gewesen wäre.

Diesbezüglich habe es mit der Antragstellerin laufend Gespräche mit dem Finanzdirektor gegeben und es sei auch immer wieder zu einer Nachbearbeitung der Versäumnisse der Antragstellerin gekommen. Die Antragstellerin habe sich dabei aber zumeist uneinsichtig gezeigt, weshalb es im Wesentlichen bis zuletzt zu keiner Verbesserung der Arbeitsleistung gekommen sei.

Darüber hinaus sei auch die Kommunikation der Antragstellerin gegenüber ihrem Vorgesetzten, Herrn C, mangelhaft gewesen. Die Antragstellerin sei meistens erst zwischen 9:30 und 10:00 Uhr in der Früh im Büro erschienen und habe trotz des Ersuchens von Herrn C, in der Früh kurz bei ihm vorbeizuschauen und „Guten Morgen" zu sagen, dies in der Regel nicht getan, sodass ihr Vorgesetzter nicht gewusst habe, ob sie schon im Büro sei oder nicht. Auch habe die Antragstellerin häufig sehr ausgedehnte Mittagspausen konsumiert, ohne vorher zu sagen, wann sie wieder an ihrem Arbeitsplatz sein werde. So sei es häufig vorgekommen, dass, wenn Besprechungen anzusetzen gewesen seien, nicht klar gewesen sei, wo die Antragstellerin sei bzw. wann sie wieder aus ihrer Pause zurückkomme.

Der Antragstellerin sei auch laufend in den regelmäßig stattfindenden Jour Fixes von ihrem Vorgesetzten mitgeteilt worden, welche Leistungen nicht passen und wo es entsprechenden Verbesserungsbedarf gebe. Die Antragstellerin habe dies zwar zur Kenntnis genommen, letztlich ihre Arbeitsleistungen aber nicht verbessert. Interessant sei auch, dass die Antragstellerin sich bei den Jour Fixes niemals schriftliche Notizen gemacht habe, während es von Herrn Mag. C in aller Regel schriftliche Protokolle der stattgefunden Jour Fixes gebe.

Die mangelhafte Arbeitsleistung der Antragstellerin sei auch wiederholt ein Thema bei den Mitarbeitergesprächen im Zusammenhang mit der Bonusbeurteilung gewesen. Aufgrund der mangelhaften Zielerreichung habe die Antragstellerin in den vergangenen beiden Jahren auch Abschläge bei ihrer Bonifikation hinnehmen müssen. Beim Mitarbeitergespräch für die Performance and Development Review 2014, welches am 30. März 2015 stattgefunden habe, hätten sich die Schwächen der Antragstellerin sehr deutlich gezeigt. So sei dort beispielsweise von ihrem Vorgesetzten zu den einzelnen vereinbarten Zielen folgende mangelhaften Arbeitsleistungen festgehalten worden:

- kein aktives Management des Budgetprozesses
- Überschreitung von Deadlines
- teilweise fehlerhafte Berechnungen (Miete, Afa)
- mehr pro-aktives Einbringen wünschenswert

- Umsetzung des Sales-Forecasting-Prozesses nicht erfolgt, kein pro-aktives Herangehen
- Termineinhaltung und Erreichbarkeit unterdurchschnittlich
- Kommunikation verbesserungswürdig
- Loyalität ausbaufähig
- etc.

Obwohl die Antragstellerin mehrfach auf ihre Fehler hingewiesen und sie auch regelmäßig gefragt worden sei, ob und wie man sie unterstützen könnte, habe es hier seitens der Antragstellerin keine Verbesserungen gegeben.

Eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin in dieser für sie sehr wichtigen und zentralen Position als Controlling-Leiterin sei der Antragsgegnerin aufgrund der Fehlleistungen der Antragstellerin nicht mehr länger zumutbar gewesen, weshalb letztlich die Kündigung ausgesprochen worden sei.

Zur behaupteten Entgeltdiskriminierung

Ebenfalls nicht nachvollziehbar sei die Behauptung, die Antragstellerin sei hinsichtlich ihrer Entlohnung diskriminiert worden, weil ihr Bonus für das Jahr 2015 in Frage gestellt worden wäre.

Tatsächlich sei der Bonus für 2015 von der Antragsgegnerin überhaupt nie in Frage gestellt worden. Der Antragstellerin sei bestens bekannt, dass der Bonus immer erst im März/April des Folgejahres fällig werde. Diesbezüglich habe sich die Antragstellerin auch bei der Antragsgegnerin im Jänner 2016 erkundigt und sei ihr von Herrn Mag. B mitgeteilt worden, dass der Bonus im März 2016 zur Auszahlung gelangen werde. Ungeachtet dessen stelle die Antragstellerin im gegenständlichen Antrag an die Gleichbehandlungskommission vom 13. Jänner 2016 offensichtlich bewusst wahrheitswidrige Behauptungen auf.

Mittlerweile sei der Bonus auch entsprechend der Bonusvereinbarung abgerechnet und sei der Antragstellerin für das Jahr 2015 ein Bonus in Höhe von 3.614,- Euro brutto zuerkannt worden. Aufgrund der nicht vollständigen Zielerreichung, bezogen sowohl auf die Unternehmensziele als auch auf die persönlichen Ziele der Antragstellerin, sei der Bonus – wie auch bereits in den Vorjahren – nicht in der maximal erreichbaren Höhe zur Auszahlung gekommen. Dabei handle es sich um eine völlig korrekte und sachliche Vorgehensweise, sodass hier von einer Diskriminierung keine Rede sein könne.

Zur behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

Hinsichtlich der von der Antragstellerin behaupteten Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen fehle jegliches konkretes Tatsachenvorbringen, weshalb sich die Antragsgegnerin hier ein entsprechendes Bestreitungsvorbringen vorbehalte, sobald die Antragstellerin ihre diesbezüglichen Vorwürfe konkretisiert habe. Der Antragsgegnerin sei jedenfalls nicht ersichtlich, worin hier eine Diskriminierung der Antragstellerin nach dem GIBG liegen sollte.

Sollte sich der Vorwurf darauf beziehen, dass Herr C im Dezember 2015 aufgrund des erhöhten Arbeitsanfalles ein- bis zweimal einen Jour Fixe mit der Antragstellerin absagen habe müssen, dann stelle dies jedenfalls keine Diskriminierung dar. Tatsächlich sei es so, dass Herr C sehr darum bemüht gewesen sei, mit der Antragstellerin wöchentlich einen Jour Fixe abzuhalten. Dies sei auch bis auf wenige Ausnahmen regelmäßig geschehen. Darüber hinaus sitze die gesamte Abteilung in einem Großraumbüro und gebe es zwischen der Antragstellerin und ihrem Vorgesetzten bzw. anderen Kollegen immer einen sehr kurzen Weg für einen unmittelbaren Informationsaustausch. Somit könne von einer Informationsvorenthaltung gegenüber der Antragstellerin wohl überhaupt keine Rede sein.

Ebenfalls bestritten werde die Behauptung der Antragstellerin, dass die Antragstellerin von der Antragsgegnerin bzw. Herrn C zeitlich unter Druck gesetzt worden wäre. Sollte es bei der Antragstellerin fallweise zu einer erhöhten Arbeitsbelastung gekommen sein, dann in der Regel deshalb, weil die Antragstellerin ein sehr mangelhaftes Zeitmanagement und die Antragstellerin aufgrund der aufgeschobenen Arbeiten kurz vor Abgabeterminen meist einen erhöhten Arbeitsaufwand gehabt habe, um ein Projekt zu erledigen. Naturgemäß würden dann häufig Schlampigkeitsfehler und Mängel im Arbeitsergebnis der Antragstellerin auftreten.

Die Behauptung des geringschätzigen Umgangs mit ihr durch Herrn C entbehre jeder Grundlage. Herr C habe eine sehr konstruktive und wertschätzende Art, seine Mitarbeiter zu führen. Die Antragstellerin sei von ihm auch mehrfach

gefragt worden, wo er sie unterstützen und wie die gemeinsame Arbeit besser funktionieren könnte. Von der Antragstellerin sei diesbezüglich nichts zurückgekommen und es habe auch keinerlei Verbesserungsvorschläge gegeben. Auch habe es keine Beschwerde der Antragstellerin über Herrn C bei der Antragsgegnerin gegeben.

Ebenfalls falsch sei die Behauptung der Antragstellerin, dass aufgrund der zunehmenden Reduktion des Mitarbeiterstandes ihr Arbeitsdruck gestiegen wäre. Tatsächlich sei der Mitarbeiterstand in der Controlling-Abteilung im Wesentlichen schon seit längerer Zeit unverändert. Konkret würden in der Controlling-Abteilung 2,52 FTEs (Full Time Equivalent) arbeiten. Dieser Beschäftigungsschlüssel sei bereits seit Dezember 2014 unverändert. Davor habe es einen leicht höheren Anteil (2,78 FTE) gegeben, der aufgrund einer internen Umschichtung etwas verringert worden sei. Jedenfalls sei die Controlling-Abteilung für die von dieser zu erledigenden Arbeit in keiner Weise unterbesetzt. Ganz im Gegenteil: In einer Schwester-Gesellschaft in ... würden bei annähernd vergleichbaren Bedingungen 1,6 FTEs im Controlling arbeiten.

Die in der Controlling-Abteilung anfallende Arbeit sei daher für das gesamte Team und auch für die Antragstellerin im Jahresdurchschnitt ohne nennenswerten Mehr- und Überstundenleistungen zu erfüllen. Dass es im Bereich des Controllings und insbesondere für die Leiterin dieses Bereichs fallweise im Jahr auch Arbeitsspitzen gebe, sei nicht außergewöhnlich und mit dieser Position verbunden. Derartige Arbeitsspitzen würden aber bei der Antragstellerin, die als leitende Angestellte im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu qualifizieren sei, nicht zu einer Verletzung der Fürsorgepflicht führen.

Im Übrigen sei auch nicht nachvollziehbar, worin bei dem diesbezüglichen Vorbringen die Bezugnahme auf das Geschlecht der Antragstellerin liegen sollte.

Rechtliche Überlegungen

Gemäß § 3 Z 2 GlBG darf aufgrund des Geschlechtes im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Festsetzung des Entgelts.

Der arbeitsrechtliche Entgeltbegriff ist weit zu verstehen, sodass darunter alle Leistungen fallen, die ein/e ArbeitnehmerIn als Gegenleistung für die Zurverfu?gungstellung seiner/ihrer Arbeitskraft an den/die ArbeitgeberIn erhält, beispielsweise Sonderprämien.2 Der Grundsatz der Entgeltgleichheit gilt für jeden einzelnen Entgeltbestandteil.

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 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 in Bezug auf die Bonusgewährung für den Jahresbonus 2015 aufgrund ihres Geschlechtes und ihres im Unternehmen bekannten Kinderwunsches diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin seit 25. August 2008 als Controllerin bei der Antragsgegnerin tätig war. Das Dienstverhältnis unterlag dem Kollektivvertrag der Handels-Angestellten Österreichs, wobei die Antragstellerin in die Beschäftigungsgruppe 4/6 eingestuft wurde und ein Bruttogehalt von 2.900,- Euro, 14 Mal jährlich, erhielt, wobei damit sämtliche Mehr- und Überstundenleistungen abgegolten waren. Mit 1. August 2012 wurde die Antragstellerin mit der Leitung der Abteilung Controlling betraut. Die Aufgaben der Antragstellerin teilten sich in Reporting und andere Controllingaufgaben. Dabei musste sie unter anderem wöchentliche, monatliche und Quartalsberichte erstellen, das Budget planen und interne Analysen erstellen. Dafür erhielt die Antragstellerin eine Gehaltserhöhung auf 4.000,-Euro- brutto monatlich (All-in) sowie eine Bonifikation in der Höhe von 20 bis 40 Prozent des Jahresgehaltes. Die Höhe der Bonifikation setzte sich zu 80 Prozent aus dem Erreichen von Firmenzielen hinsichtlich Umsatz und Ergebnissen und zu 20 Prozent aus persönlicher Leistung zusammen. Zur Bestimmung der Höhe wurden jährlich Mitarbeitergespräche geführt. Dabei gab es jährlich ein Gespräch, in dem persönliche Ziele vereinbart wurden und ein weiteres Gespräch, in dem der Fortschritt bzw. Erfolg besprochen wurde. Über diese Gespräche wurden Aufzeichnungen erstellt und konnten im Nachhinein sowohl die Antragstellerin als auch ihre

Vorgesetzten ein Feedback über diese Gespräche abgeben. In den Jahren 2014 und 2015 erreichte die Antragstellerin nicht die volle Bonifikation. Die Höhe der Zielerreichung der Antragstellerin betrug 2015 50,56 Prozent, was einem Bonus von 3.614,- Euro entspricht.

Die Antragstellerin brachte vor, die Beurteilung für den Jahresbonus 2015 sei willkürlich negativ von ihrem Vorgesetzten festgesetzt worden.

Der Senat kann den Feststellungen des ASG ... folgen, dass die persönlichen Leistungen nur zum Teil objektiv messbar waren, zum anderen die Leistungsbeurteilung vom subjektiven Ermessen des Vorgesetzten abhängig war. Einen Zusammenhang mit dem Geschlecht der Antragstellerin konnte der Senat – trotz des vom ASG ... festgestellten schwierigen Verhältnisses zwischen der Antragstellerin und Herrn Mag. C – jedoch nicht sehen. Vielmehr brachte die Antragsgegnerin überzeugend vor, dass die Bonifikation im Finanzbereich, dem die Antragstellerin zugeordnet war, bereits 2014 für alle Führungskräfte wesentlich geringer als in anderen Bereichen ausfiel. Im Jahr 2014 war die Höhe der Zielerreichung der Antragstellerin mit 27,26 Prozent nahezu ident mit jener von Herrn Mag. C mit 27,85 Prozent. Im verfahrensgegenständlichen Jahr 2015 lag die Zielerreichung der Antragstellerin bei 50,56 Prozent, jene von Herrn Mag. C bei 54,55 Prozent. Andere vergleichbare Führungskräfte lagen sogar unter dem Wert der Antragstellerin (zB Herr J).

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs. 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass kein Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Antragstellerin und der Höhe des gewährten Jahresbonus 2015 bestanden hat.

Es liegt somit keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 3 Z 2 GlBG vor.

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. Er umfasst neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der ArbeitnehmerInnen im laufenden Arbeitsverhältnis. Es werden darunter u.a. zu geringe Personalausstattung, die Erschwerung der Arbeitsleistung, die Wertschätzung im Betrieb und die Einbindung in die interne Kommunikation verstanden.3

Die Antragstellerin brachte vor, sie sei bei den Arbeitsbedingungen, insbesondere gegen Ende des Jahres 2015 durch Verletzung der Fürsorgepflicht durch Druckausübung und Informationsvorenthalt seitens ihres direkten Vorgesetzten, diskriminiert worden.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Antragstellerin, als 2012 der damalige Finanzdirektor aus dem Unternehmen ausschied, dessen Aufgaben interimistisch übernahm. Die Stelle wurde vorerst nicht nachbesetzt, sondern die Aufgabengebiete in die Abteilungen Accounting und Controlling übertragen. Im Oktober 2013 wurde Herr Mag. C als neuer Finanzdirektor eingestellt. Im Jahr 2014 waren in der Controlling Abteilung, bis zum Ausscheiden von Frau K, inklusive der Antragstellerin 2,78 Vollzeitarbeitsarbeitskräfte (FTE) tätig. Im November 2014 kam Frau L als Junior Controllerin mit 20 Wochenstunden in die Abteilung. Ab diesem Zeitpunkt waren 2,52 FTE in der Abteilung tätig. Im Jänner 2015 wechselte die Senior Controllerin M zur Assistenz der Geschäftsführung. Mit 15. Mai 2015 wurde ihre Stelle mit Frau Mag.a I nachbesetzt.

Der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem persönlichen Eindruck, den der Senat von ihnen gewinnt kommt eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Die Angaben der Antragstellerin, dass Herr Mag. C sie u.a. trotz ihres Ersuchens hinsichtlich der zunehmenden Arbeitsbelastung bei geringerer Personalausstattung nicht ausreichend unterstützt habe, ihr Informationen gefehlt haben, da er immer wieder E-Mails nach ... geschickt habe ohne sie in Kopie zu setzen, wenn es sie betroffen habe, und er sie im Recruiting-Prozess im Jahr 2015 für eine neue Senior Controllerin ausgegrenzt habe, da Herr Mag. C während eines zweiten Recruitinggesprächs der Antragstellerin mit einer Kandidatin, die sie für die Stelle gewünscht hätte, im Nebenzimmer einen Dienstvertrag mit einer Kollegin aus einer früheren Firma abgeschlossen habe, erschienen dem Senat glaubhaft und deckten sich auch mit den Feststellungen des ASG ...

Mag.a H bestätigte in ihrer Stellungnahme glaubhaft, dass Herr Mag. C nie wirklich in das Team involviert und sein

Führungsstil schwierig gewesen sei, er in der Budgetphase auf Urlaub gegangen sei und wiederholt früher als seine Mitarbeiterinnen das Büro verlassen habe. Herr DI E gab glaubhaft an, dass die Antragstellerin auch am Wochenende und im Urlaub gearbeitet habe.

Das Vorbringen der Antragstellerin, dass das schwierige Verhältnis zwischen Herrn Mag. C und ihr darauf beruht habe, dass sie eine „starke Frau" sei, die im Unternehmen gut vernetzt gewesen sei, wohingegen sie ihn als „macho-mäßig" wahrgenommen habe und er sich mit ihrer Nachfolgerin Mag.a I deswegen leichter tue, da sie ein „ruhiges Mäuschen" sei, die gemacht habe, was er sage, da sie neu gewesen sei und nicht diesen Überblick gehabt habe, erscheint dem Senat plausibel. Seitens der Antragsgegnerin wurde im Verfahren kein überzeugendes Argument geliefert, um das diesbezügliche Vorbringen der Antragstellerin zu entkräften.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des§ 12 Abs. 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass die Antragstellerin von ihrem Vorgesetzten insbesondere ausreichend unterstützt und entsprechend in die Personalauswahl sowie die interne Kommunikation mit dem Konzern eingebunden wurde.

An dieser Stelle weist der Senat darauf hin, dass das Vorliegen anderer, mitausschlaggebender Motive eine/n ArbeitgeberIn vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten kann, da den Realitäten der Arbeitswelt folgend davon auszugehen ist, dass unter Umständen auch mehrere Motive („Motivbündel") – darunter auch sachliche – eine Rolle spielen können.4

Es liegt somit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 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 zudem vor, ihre Kündigung sei aus geschlechtsbezogenen Gründen erfolgt.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass die Entscheidung, die Antragstellerin zu kündigen, von Herrn Mag. B, Herrn J und Herrn Mag. C mit Zustimmung der für Europa zuständigen … Finanzdirektorin Frau N, gefällt wurde. Die Antragstellerin wurde am 30. Dezember 2015 zum 31. März 2016 gekündigt.

Das Argument der Antragsgegnerin, die Kündigung der Antragstellerin sei aus leistungsbezogenen Gründen erfolgt, konnte den Senat nicht überzeugen. Vielmehr erschienen die Auskunftspersonen Mag. C und Mag. B bemüht, die Leistungen der Antragstellerin abzuqualifizieren und weitere – nicht belegbare – Gründe, beispielsweise lange Mittagspausen, schlechte Erreichbarkeit, vorzuschieben, um dem Standpunkt der Antragsgegnerin zum Durchbruch zu verhelfen.

Hingegen waren die Aussagen der Antragstellerin für den Senat glaubhaft und wurden von den glaubhaften Angaben der Auskunftspersonen D, MA (ehemaliger Vorgesetzter der Antragstellerin) und Mag.a H (ehemalige Trade Director) gestützt. Beide beschrieben die Antragstellerin als sehr kompetente Mitarbeiterin bzw. Kollegin, deren Arbeitsweise genau, einwandfrei und fristgerecht war.

Den Feststellungen des ASG … ist zu entnehmen, dass über Vorschlag von Herrn D, MA, welcher von 2010 bis Jänner 2014 General Manager der Antragsgegnerin war, die Antragstellerin an einem internationalen Manager Leadership Program teilnahm. Im Herbst 2013 arbeitete die Antragstellerin auf Anfrage des … Country Managers O vier Tage pro Woche in …, um dort die Controlling-Abteilung aufzubauen, wobei sie mit ihrem österreichischen Team weiterhin ständig in Kontakt war und vom Firmenlaptop aus auch Arbeiten für Österreich erledigte. Die Wahl fiel zum einen auf die Antragstellerin, weil Deutsch ihre Muttersprache ist und Z in … keine Niederlassung hat, zum anderen weil sie von O aufgrund ihrer Qualitäten explizit angefordert wurde. Das Feedback von O an D über die Arbeitsleistung der Antragstellerin war sehr zufriedenstellend.

Der Senat schließt sich der Meinung des ASG … an, dass gerade die Entsendung in … und die Auswahl für das Leadership Programm darauf hindeuten, dass es sich bei der Antragstellerin um eine fähige Controlling-Leiterin gehandelt hat.

Aus der Befragung von Herrn Mag. C ergab sich zwar, dass er der Antragstellerin ihre Fehler vorgehalten hat, sie jedoch nie explizit darauf hingewiesen hat, dass, sollten sich ihre Leistungen nicht bessern, eine Kündigung im Raum steht. Die Antragstellerin wurde nie formell verwarnt.

Der Senat schließt sich in diesem Zusammenhang den Feststellungen des ASG ... an, wonach die nicht in voller Höhe zugesprochene Bonifikation nicht zugleich eine Minderleistung bedeutet, zumal einerseits die Unternehmensziele zu 80 Prozent für den erzielbaren Bonus herangezogen wurden und auch die persönlichen Ziele zum Teil von der subjektiven Bewertung des Vorgesetzten, der damit nachträglich auch die Kündigung rechtfertigen könnte, abhing.

Hinsichtlich des Geschlechtsbezugs der Kündigung gelangte der Senat zu folgender Ansicht:

Das Vorbringen der Antragsgegnerin, dass eine beabsichtigte Schwangerschaft der Antragstellerin der Antragsgegnerin bzw. ihrem Vorgesetzten, Herrn Mag. C, nicht explizit bekannt war, erscheint plausibel. Hinsichtlich der Äußerung von Herrn Mag. C gegenüber der Antragstellerin „Wer wird wohl die nächste sein?" steht Aussage gegen Aussage. Herr D, MA gab glaubhaft an, dass beim Durchgehen der Personalakten mit Herrn Mag. C gefallen sein könne, wie es mit der Familienplanung der Mitarbeiterinnen aussehe. Jedenfalls ist nach Ansicht des Senates nicht auszuschließen, dass Herr Mag. C die von der Antragstellerin glaubhaft vorgebrachten Bemerkungen der Mitarbeiterinnen zur Familienplanung der Antragstellerin im Großraumbüro mitbekommen hat.

Dass die Antragstellerin durch einen Mann (G, MA) ersetzt wurde, konnte die Antragsgegnerin durch die Vorlage diverser Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass ein Senior Controller gesucht und Herr G, MA als Controller eingestellt wurde, entkräften.

Die Beförderung einer Frau (Mag.a I) zur Controlling-Leiterin ist jedoch nach Auffassung des Senates nicht geeignet den Vorwurf einer geschlechtsbezogenen Diskriminierung der Antragstellerin zu entkräften, da der gegenständliche Sachverhalt neben dem Aspekt der möglichen Mutterschaft – und einem etwaigen damit verbundenen Kündigungsschutz – auch hinsichtlich der Geschlechterrolle der Antragstellerin als „starke Frau" zu bewerten war.

Das Vorbringen der Antragstellerin, es liege auch eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vor, weil sie – im Gegensatz zu ihrer Nachfolgerin Mag.a I – als „starke Frau" wahrgenommen worden sei und ihr Vorgesetzter sie als Konkurrenz gesehen habe, da sie bereits im Unternehmen vernetzt gewesen sei, die Stelle als FinanzleiterIn interimistisch ausgeübt und sich ebenfalls für die Stelle beworben habe, erscheint dem Senat glaubhaft und nachvollziehbar.

Dazu passt auch die Feststellung des ASG ..., wonach Herr Mag. C mit der Antragstellerin nicht mehr arbeiten habe können und wollen und mit der Antragstellerin ein Bauernopfer gehabt habe. „Dabei kann eine Rolle gespielt haben, dass er um seine eigene Position fürchtete (...)."

Denn konkrete und erhebliche Fehler der Antragstellerin im Budgetprozess für das Jahr 2015 konnte die Antragsgegnerin nicht nachweisen. Herr Mag. C betonte in seiner Befragung durch den Senat sogar mehrmals, dass immer er als Finanzleiter hauptverantwortlich sei.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

Es liegt somit eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes 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 der Antragsgegnerin, X GmbH, gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen Schadenersatzes.

Wien, 11. September 2018

Mag.a Stefanie Mandl, MA

Stv. Vorsitzende des Senates I der GBK

1 Vgl. z.B. VfSlg. 19.321.

2 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 3 Rz 75f.

3 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 3 Rz 133.

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger, GlBG (2009) § 17 Rz 8.

Zuletzt aktualisiert am

28.03.2019

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