jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2018/2/17 GBK II/312/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.02.2018

Norm

§17 Abs1 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/312/16 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GlBG durch die Firma B GmbH(in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin ab 03. Oktober 2016 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis in weiterer Folge am dritten Tag der Probezeit von der Antragsgegnerin aufgelöst worden sei.

Ihr Bewerbungsgespräch habe im August 2016 stattgefunden. Bereits bei dieser Gelegenheit sei sie von Frau C, der Leiterin der Personalabteilung, gefragt worden, ob sie Probleme mit jüngeren Vorgesetzten habe, was sie verneint habe, da sie bereits in zahlreichen Unternehmen mit KollegInnen und Vorgesetzen unterschiedlichen Alters sehr gut zusammengearbeitet hatte. In der Folge sei als Arbeitsbeginn der 03. Oktober 2016 vereinbart worden.

Von Beginn des Arbeitsverhältnisses an sei sie von Frau F eingeschult worden. Neben dieser Einschulung habe diese jedoch ebenso ihre übliche Tätigkeit verrichten müssen, was sie unter Druck zu setzen schien. Der Antragstellerin gegenüber sei Frau F sehr ungeduldig und äußerst unhöflich gewesen, habe die Antragstellerin angeschrien und Grimassen gezogen. Dennoch habe die Antragstellerin in derartigen Situationen versucht, wieder zu einem

harmonischen Umgang beizutragen und Frau F mitgeteilt, dass ihre eigenen Anliegen warten könnten. Das Tempo beim Erklären der einzelnen Arbeitsschritte sowie des Lehrstoffes sei sehr hoch gewesen, aber sie habe sich trotzdem darüber aufgeregt, dass sich die Antragstellerin ihrer Meinung nach nicht genügend Notizen machen würde. Die Schnelligkeit von Frau F habe dazu geführt, dass sie sich einfach nicht alles aufschreiben habe können.

Neben der Antragstellerin seien am selben Arbeitsplatz noch zwei weitere Anfängerinnen eingeschult worden, doch nur sie sei in den täglichen Arbeitsablauf eingebunden worden, während die anderen Zeit gehabt hätten zuzuhören und zu beobachten.

Am vierten Tag der Einschulungsphase habe Frau F sie erneut derart angeschrien, dass die Antragstellerin diese ersucht habe dies zu unterlassen. Daraufhin habe ihr diese entgegnet, dass sie sie anschreien könne, so lange sie wolle, da sie ja schließlich ihre Vorgesetze sei.

Deshalb habe sie ihr mitgeteilt, dass sie in diesem Fall mit der Geschäftsführung über die Möglichkeit, von einer anderen Person eingeschult zu werden, sprechen würde. Eine weitere Vorgesetzte, Frau E, habe sich bereits dazu bereit erklärt, ihre Ausbildung zu übernehmen. Die Antragstellerin sei mit dieser Option einverstanden gewesen, habe ihr jedoch mitgeteilt, dass sie darüber ebenso mit der Geschäftsführung sprechen solle, was sie ebenso als sinnvoll einstufte.

Sie vermute, dass sich im Zuge dessen Frau F bei der Geschäftsführung über ihren Wunsch zu einem Wechsel der Ausbildnerin beschwert habe. Denn nur etwa eine halbe Stunde später sei sie zur Geschäftsführung gebeten und dort sei ihr die Kündigung überreicht worden. Als Grund für die Kündigung habe Frau C, die Leiterin der Personalabteilung, schließlich mitgeteilt, dass dies alles „aufgrund ihres Alters“ passiere und sie daher nicht ins Team passe.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Behauptung, die Antragstellerin sei auf Grund ihres Alters gekündigt worden, unrichtig sei.

Diese habe sich mit E-Mail vom 13. Juli 2016 bei der Antragsgegnerin beworben, dem E-Mail sei ein Lebenslauf mit den Ausbildungsstationen und den verschiedenen Arbeitsstellen angefügt gewesen. Wiewohl diese Unterlagen das Geburtsdatum der Antragstellerin nicht offengelegt hätten, ließe sich anhand der Daten deren ungefähres Alter unschwer ableiten.

Frau H habe als zuständige Mitarbeiterin nach Erhalt der Bewerbung mit der Antragstellerin telefonisch Kontakt aufgenommen, um in einem Vorgespräch zu abzuklären, ob und inwieweit eine Zusammenarbeit den beiderseitigen Interessen entspreche. Bei diesem Telefongespräch sei natürlich auch deren Alter und das der MitarbeiterInnen der Antragsgegnerin, mit denen die Antragstellerin in Zukunft zusammenarbeiten sollte, ein Thema gewesen.

Da das Alter der Antragstellerin für die Antragsgegnerin geradekein Grund gewesen sei, von einer allfälligen Anstellung Abstand zu nehmen und die Antragstellerin versichert habe, in einer Zusammenarbeit mit jüngeren MitarbeiterInnen kein Problem zu sehen, sei für 08. 08. 2016 ein Bewerbungsgespräch vereinbart worden. Im Hinblick auf den Wohnort der Antragstellerin in … , dem Standort … und der erforderlichen langen Anreise sei dieses Bewerbungsgespräch nicht leichtfertig, sondern wohl überlegt in der grundsätzlichen Intention vereinbart worden, die Antragstellerin auch tatsächlich anzustellen.

Das Bewerbungsgespräch sei in Anwesenheit von Frau C, Herrn D und Herrn E geführt worden, im Anschluss daran sei die Antragstellerin in die Abteilung geführt worden und habe sich dort bei den Mitarbeiterinnen E und F ein Bild von der Arbeit machen können. C, E und F hätten ein positives Feedback abgegeben und eine Anstellung der Antragstellerin empfohlen, der Angestelltendienstvertrag sei am 12. August 2016 allseits unterfertigt worden. Das Dienstverhältnis wurde mit Dienstbeginn 03. Oktober 2016 auf unbestimmte Zeit abgeschlossen, der erste Monat des Dienstverhältnisses sei als Probezeit im Sinne des Angestelltengesetzes vereinbart worden.

Die Antragsgegnerin habe in der Folge hat das Dienstverhältnis bereits zum 06. Oktober 2016 innerhalb der einmonatigen Probezeit aufgelöst. Wäre das Alter der Antragstellerin Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen, hätte die Antragsgegnerin von einer Anstellung von vornherein Abstand genommen.

Der alleinige Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses sei gewesen, dass sich ab dem ersten Tag herausgestellt habe, dass sich die Antragstellerin allen Anweisungen der Ausbildnerin über Arbeitsabläufe und Arbeitsmethoden widersetzt habe, keinerlei Bereitschaft gezeigt habe, sich in das Arbeitsteam zu integrieren und ein Gespräch mit der unmittelbaren Vorgesetzten zur allfälligen Problembereinigung schlicht verweigert habe, sondern Direktgespräche mit

der Geschäftsführung der Angezeigten eingefordert habe.

Dies veranlasste die Antragsgegnerin das Dienstverhältnis bereits am dritten Tag innerhalb der Probezeit aufzulösen. Das Alter der Antragstellerin sei kein Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses gewesen.

Aktuell beschäftigt die Antragsgegnerin allein im Speditionsbereich ca. 190 MitarbeiterInnen aus 27 verschiedenen Nationen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFSPERSONEN

Die Antragstellerin wollte bei ihrer Befragung die Frage des Vorsitzenden nach ihrem Alter nicht beantworten, bestätigte später jedoch, im April 1970 geboren zu sein. Sie gab an, dass ihr bei der Kündigung von Frau C mitgeteilt worden sei, dass dies wegen ihres Alters geschehen sei. Sie führte aus, dass sie zunächst darüber informiert worden sei, dass in der Firma viele sehr junge Menschen beschäftigt seien, ihr sei die Arbeit in einem Team mit jungen Menschen zugesagt worden. Sie gab an, schon öfters im Team mit jüngeren Menschen ohne Probleme gearbeitet zu haben.

Am dritten Tag sei ihre Einschulerin F später zur Arbeit gekommen und offensichtlich nervös gewesen. Dann habe sie mit ihr geschimpft, warum diese noch nicht zu arbeiten begonnen hätte. Da sie nicht gewusst habe, welche Aufgaben sie zu erfüllen gehabt hätte, hätte es in der Folge einen Streit mit F gegeben. E habe ihr dann vorgeschlagen, statt F die Einschulung zu übernehmen. Am vierten Tag sei die Kündigung erfolgt. Da habe Frau C gesagt, dass diese auf Grund ihres Alters erfolgt sei.

Auf Vorhalt des Vorbringens der Antragsgegnerin, dass sie sich allen Anweisungen widersetzt habe, erwiderte die Antragstellerin, dass E ihre Einschulung habe übernehmen wollen. Erst danach habe die Antragstellerin zu F gesagt, dass sie mit ihr nicht arbeiten würde. Sie habe dann um Problemlösung auf Managementebene ersucht. Dazu sei es jedoch nicht gekommen, weil zuvor die Kündigung erfolgt sei.

Auf Frage, ob F zu jüngeren KollegInnen höflicher als zu ihr gewesen sei, meinte die Antragstellerin, dass diese ihre Arbeit gemacht und mit anderen keinen Kontakt gehabt habe. Sie habe nicht feststellen können, dass F zu anderen jüngeren KollegInnen höflicher gewesen sei. Von der Kollegenschaft sei niemand im Alter der Antragstellerin gewesen.

Es stellte sich im weiteren Verlauf der Befragung heraus, dass es Probleme mit der ersten Unterkunft der Antragstellerin gegeben hatte, einer der Quartiergeber hatte auf Grund der Haftungszusage der Antragsgegnerin auf die Kaution verzichtet. Von Frau C sei sie bei der Wohnungssuche unterstützt worden, die Kaution für die zweite Wohnung sei von der Antragsgegnerin bezahlt worden.

Der Geschäftsführer der Antragsgegnerin, Herr G, führte bei seiner Befragung aus, dass er die Antragstellerin nicht persönlich aufgenommen, aber deren Dienstvertrag unterschrieben habe. Neue Mitarbeiter bekämen einen Ausbildner zugeteilt, die Tätigkeit sei die Vermittlung von FrachtführerInnen und KundInnen sowie die Akquisition von Aufträgen. Die sprachliche Abwicklung erfolge in vielen Sprachen, am „Schwedentisch“ meist in Englisch.

Die Teamsprache sei auf Grund der internationalen Zusammensetzung hauptsächlich Englisch. Der Betrieb mit ca. 230 MitarbeiterInnen sei in Divisionen aufgeteilt. Es gebe eine Unterteilung in „Verkehre“ von 5-8 Personen, die in einem Großraumbüro auf einer „Insel“ sitzen würden, damit auch eine vernünftige Kommunikation möglich sei.

Über interessante BewerberInnen werde er informiert, nach seiner Zustimmung habe man sich zur Einstellung der Antragstellerin entschlossen. Auf Frage gab er an, dass die Altersstruktur in der Teamzusammensetzung bei der Antragsgegnerin kein Thema sei, das Haus sei sehr „international“, es gebe zwar viele sehr junge Mitarbeiter, die Akquisition erfolge hauptsächlich unter Schul- und Hochschulabgängern, es gebe aber auch Personen zwischen 30-40 Jahren sowie Personen zwischen 40-50 Jahren, er selbst sei etwas älter.

Derzeit seien 24 Personen im Alter von über 40 Jahren beschäftigt. Herr D sei Anfang 30, E dürfte 35 Jahre alt sein. F sei Ausbildnerin der Antragstellerin gewesen, E sei Tischleiterin der Schwedengruppe gewesen. Herr D sei Divisionsleiter. Die Ausbildung dauere sechs Monate, in den ersten drei Tagen passiere es nicht, dass jemand allein arbeiten könne.

Die Beendigungsentscheidung sei durch ihn auf Basis der ihm zugetragenen Informationen getroffen worden. Es habe scheinbar Probleme zwischen der Antragstellerin und ihrer Ausbildnerin gegeben, woraufhin sich die Tischleiterin angeboten habe, diese Ausbildung zu übernehmen. Letztlich sollte ein Gespräch mit den drei Damen über die weitere

Vorgangsweise geführt werden, zu dem es trotz dreier Versuche jedoch nicht gekommen sei, weil sich die Antragstellerin geweigert habe, an einem solchen Gespräch teilzunehmen, da sie nur mit der Geschäftsleitung darüber sprechen würde.

Dann sei ihm kommuniziert worden, dass es Probleme gebe, worauf er die Auflösungsentscheidung getroffen habe, bevor es eskaliere. Man könnte es auch als mangelnde Kommunikationsbereitschaft beschreiben. Die Auflösungsentscheidung sei also auf Grund der Weigerung, an einem klärenden Gespräch teilzunehmen, erfolgt. Ob eine Person „nicht ins Team" passe, könne nach drei Tagen eigentlich nicht beurteilt werden.

Auf Frage, warum er die Sache von der Deskmanagerin und nicht durch die Geschäftsführung habe erledigen lassen wollen, gab Herr G an, dass es Aufgabe des Traffic-Managers sei, für einen reibungslosen Ablauf in seinem Team zu sorgen. Frau F wäre auch danach am gleichen Tisch wie die Antragstellerin gesessen, daher hätten aus seiner Sicht die bestehenden Probleme ausgeräumt werden müssen, weshalb man um ein Gespräch gebeten habe. Aus seiner Sicht habe kein Gesprächsbedarf mit der Geschäftsleitung bestanden.

Herr D gab bei seiner Befragung an, dass er Divisionsleiter sei - darunter gebe es Abteilungsleiter, die weiter spezialisiert seien. Die Antragstellerin wäre im Bereich „Italien-Schweden" tätig gewesen, Frau E sei dort Leiterin und Frau F für das tägliche Geschäft zuständig.

Die Frage im Vorstellungsgespräch an die Antragstellerin sei gewesen, ob es für sie ein Problem darstellen würde, wenn am Tisch nur Mitarbeiter im Alter von rund 20 Jahren sitzen würden, wie es der Fall sei. Für die Antragsgegnerin wäre es sehr wichtig, dass sich jeder im Team wohl fühle, da man die Auffassung vertrete, dass gute Leistung nur in so einer Umgebung möglich sei, ferner investiere die Antragsgegnerin in eine lange Ausbildungszeit von 6 - 12 Monaten. Deswegen müsse es von beiden Seiten gegeben sein, dass die Beschäftigung langfristig ausgerichtet sei. Man sei der Antragstellerin auch bei Beschaffung einer Unterkunft behilflich gewesen, in diesem Fall sei die Unterstützung seiner Einschätzung nach sicher über den üblichen Rahmen weit hinausgegangen.

Nach Problemen mit dem Quartier habe die Antragstellerin seiner Erinnerung nach am Dienstag bereits nachgesehen, welche Züge es zurück ... gebe, da habe dann F lange mit ihr geredet und ihn davon informiert.

Am Mittwoch sei es dann zu Reibereien gekommen, warum, wisse er nicht – es sei um Abläufe gegangen, die sich die Antragstellerin anders als F vorgestellt habe. Es wäre ein Gespräch zur Bereinigung der Emotionen geplant gewesen, was die Antragstellerin dreimal abgelehnt habe. Nach Rücksprache mit der Personalabteilung habe er dann die Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfohlen.

Auf Frage gab er an, dass die Aussage, dass die Antragstellerin wegen ihres Alters gekündigt werde, ihm – obwohl er beim Beendigungsgespräch anwesend gewesen sei – nicht erinnerlich sei. Das Thema sei gewesen, dass es für die Antragsgegnerin nicht tragbar sei, wenn Anweisungen nicht befolgt würden. Er sei zwei Tische weiter gesessen und habe den Konflikt nicht als „hoch eskaliert" eingeschätzt. F sei einer seiner ruhigsten Mitarbeiterinnen, er selbst habe F noch nie schreien gehört.

Auch bei einem AusbildnerInnenwechsel sei es normal, sich gemeinsam hinzusetzen und zu schauen, was schon abgearbeitet sei.

Frau C gab bei ihrer Befragung an, dass sich die Antragstellerin als Transportmanagerin beworben habe, diese habe über Vorerfahrung und für die Antragsgegnerin interessante Sprachkenntnisse verfügt. Nach einem in englischer Sprache geführten sehr positiven Telefoninterview, in dem auch bewusst auf Grund der sehr jungen Führungspersonen die Frage gestellt worden sei, ob die Antragstellerin Probleme mit jüngeren KollegInnen hätte, was diese sofort verneint habe, sei es zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch gekommen. Auch Herr D sei vom Profil der Antragstellerin sehr begeistert gewesen, das Bewerbungsgespräch sei sehr positiv verlaufen, weswegen es zur Zusage gekommen sei.

Die Antragsgegnerin versuche, neuen MitarbeiterInnen bei der Wohnungssuche behilflich zu sein, wobei es Probleme mit der Vermieterin gegeben habe. Man habe sich dann bemüht, die Antragstellerin anderswo unterzubringen, was auch gelungen sei und dabei habe man sogar die Kaution für diese übernommen, was normalerweise erst passiere, wenn die Kaution durch die Endabrechnung abgedeckt sei.

Nachdem sich Frau E mehrfach mit der Meldung, dass sich die Antragstellerin Aufforderungen widersetze, an sie gewendet habe, hätte sie sich gemeinsam mit Herrn D – nachdem sich Probleme bereits Montag und Dienstag

herauskristallisiert hätten – nach Rücksprache mit dem Geschäftsführer zur Lösung des Arbeitsverhältnisses entschlossen.

Am ersten Tag sei es bereits schwierig gewesen, weil die Antragstellerin den Eindruck vermittelt hätte, dass sie wegen Wohnung und finanzieller Probleme betreffend die Kaution sehr unglücklich sei. Da habe sie sich mit Herrn D in einem längeren Gespräch bemüht, der Antragstellerin nahezubringen, dass man das erste Monat über die Runden bringen müsse.

Dass damals schon Probleme mit F relevant gewesen seien, glaube sie nicht, da das Einschulungsprogramm immer gleich sei. F sei nicht zum ersten Mal Ausbildnerin gewesen, auch passiere am ersten Tag nicht viel. Man lerne das Team, die Firma und den Trainingsplan kennen. Am zweiten Tag gebe es eine EDV-Schulung, es werde nicht erwartet, dass ein neuer Mitarbeiter sofort funktioniere.

Die Antragstellerin habe dann einen anderen Ausbildner bekommen wollen, weil F sie angeblich angeschrien hätte. Dazu könne sie nur sagen, dass F eine erfahrene Ausbildnerin und gute Disponentin sei, von der sie sich nicht vorstellen könne, dass diese einen neuen Mitarbeiter anbrülle. Jemanden wie die Antragstellerin würde man ja dringend brauchen.

Frau E habe dann gemeint, dass sie die Ausbildung übernehmen werde, möglicherweise habe es ein persönliches Problem gegeben. Die Ausbildung sei extra so gewählt worden, dass die Antragstellerin muttersprachlich eingeschult werden könne.

Man habe mit dieser sprechen wollen und zwar abseits des Tisches, um die anderen nicht zu stören, was grundsätzlich so gemacht werde. Hierarchisch obliege die Regelung zuerst den Traffic-Managern, es werde nicht sofort die Geschäftsleitung eingeschalten.

Die Antragstellerin habe jedoch nicht mitgehen wollen, Frau E habe diese zwei bis dreimal höflich gebeten ihr zu folgen. Die Antragstellerin habe jedoch erwidert, dass sie entweder mit der Geschäftsführung oder mit Frau C reden wolle, woraufhin man gesehen habe, dass es so nicht funktioniere.

Die AG beschäftige 250 Mitarbeiterinnen, die Führungskräfte hätten relativ viel Entscheidungskompetenzen.

Auf Vorhalt, dass sie bei der Kündigung zur Antragstellerin gesagt haben solle, dass dies alles nur auf Grund von deren Alter passiert sei und dass diese nicht ins Team passe, meinte Frau C, dass das „Alter“ nie gefallen sei – das mit dem „Team“ sei gefallen. Das Team müsse funktionieren. Wenn dies bereits am zweiten oder dritten Tag nicht gehe, gehe es wirklich nicht. Das Gespräch sei in Englisch geführt worden.

Auf Frage unter Hinweis auf die hervorragende Qualifikation der Antragstellerin meinte sie, dass man aus Erfahrung wisse, dass es – wenn es von Anfang an nicht laufe – nichts mehr werde. Das Team müsse zusammenarbeiten. Das habe nichts mit dem Alter etc. zu tun, sondern sei eine persönliche Geschichte. Man habe auch nicht die Zeit, wochenlang herumzukämpfen und zu riskieren, dass es vielleicht doch nicht funktioniere.

Sie sei seit vier Jahren Personalleiterin, ihr sei so etwas noch nicht passiert, weil der Bewerbungsprozess sehr genau und lang sei. Alle Personen, die künftig mit einem/r Bewerber/in zu tun hätten, würden diese sehen – der Prozess sei also relativ sicher. Die Antragsgegnerin beende sehr selten von sich aus Arbeitsverhältnisse, weil die Mitarbeiter/innen dringend gebraucht würden.

Auf Frage, warum das Alter überhaupt Thema gewesen sei, meinte sie, dass die Antragstellerin sehr viel Erfahrung und Wissen habe, aber trotzdem an einem Tisch anfangen müsse in einer untergeordneten Position. Auch sie selbst habe als Assistentin einer 28-Jährigen begonnen – auch sie sei gefragt worden, ob dies ein Problem für sie darstelle. Es gehe daher für sie weniger um das Alter als vielmehr um Erfahrung und Knowhow.

Auf Frage meinte sie, dass grundsätzlich alle neuen MitarbeiterInnen – unabhängig von deren Erfahrung – den gleichen Schulungsprozess durchlaufen müssten, welcher rund zwei Monate dauere. Es werde von niemandem erwartet, dass er/sie in den ersten beiden Monaten allein einen Transport organisiere.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stu?tzt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen und die Aussagen der angehörten Auskunftspersonen.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, desAlters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

....

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich."

Generell ist zur Frage desBeweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung" des behaupteten nach dem GlBG verbotenen Motivs, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis" geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit" auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit" herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren Alter herstellen, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GlBG vorliegt.

2. Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendemSachverhalt aus, der auf Basis der schriftlichen Stellungnahmen und der Befragung der oben genannten Auskunftspersonen auf Grund der darzulegenden Erwägungen festgestellt wurde:

Die Antragstellerin war ab 3. Oktober 2016 bei der Antragsgegnerin als Transportmanagerin beschäftigt, die Antragsgegnerin hat am 5. Oktober 2016 das Arbeitsverhältnis während der Probezeit aufgelöst. Die Antragstellerin (Jahrgang 1970) war zum Zeitpunkt der Beschäftigung 46 Jahre alt, in dem der Anstellung vorausgehenden Bewerbungsprozess wurde nach übereinstimmenden Angaben das Alter der Antragstellerin durch die Frage, ob diese Probleme in der Zusammenarbeit mit jüngeren KollegInnen und Vorgesetzten habe, thematisiert und von der Antragstellerin verneint. Dies ergibt sich aus dem übereinstimmenden Vorbringen der Verfahrensparteien.

Begründet wurde die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer sinngemäßen Aussage dahingehend, dassdas Team funktionieren müsse, die von der Antragstellerin Frau C zugeschriebene Aussage, dass die Auflösung „wegen des Alters" der Antragstellerin erfolge, ist nicht in der im Antrag behaupteten Form gefallen. Die Darstellung der Antragstellerin, dass ihr Arbeitsverhältnis nach drei Tagen von der Antragsgegnerin in der Probezeit wegen ihres Alters aufgelöst wurde und ihr dies bei einem Gespräch von Frau C so mitgeteilt worden sei, hat den Senat auf Grund der in der Realität des Wirtschaftslebens mit der Personalauswahl und dem Erfordernis der innerbetrieblichen Einschulung neuer MitarbeiterInnen sowie dem damit für ein/e ArbeitgeberIn verbundenen erhöhten Aufwand nicht überzeugt.

Dies insb. auch im Hinblick auf den Aufwand der Antragsgegnerin betreffen die Unterstützung bei der Suche nach einer Wohnung und die Übernahme der Kaution. Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass die Frau C von der Antragstellerin zugeschriebene Aussage, dass die Auflösung in der Probezeit „wegen ihres Alters" erfolge, in dieser Form nicht gefallen ist.

Es entspricht nach der Erfahrung der GBK gerade nicht den Usancen in Recruitingprozessen, Personen, deren Alter – wenn auch wie im vorliegenden Fall nicht explizit genannt, so doch zumindest aus dem Lebenslauf und den dargelegten bisherigen beruflichen Tätigkeiten - einschätzbar ist und mit denen es überdies ein von Angesicht zu Angesicht geführtes – und nach überzeugender Darstellung der Antragsgegnerin sehr positiv verlaufenes - Bewerbungsgespräch vor der Anstellung gegeben hat, nach drei Tagen auf Grund des des dem/der ArbeitgeberIn von Anfang an bekanntem Faktors Alter wieder aufzulösen.

Bereits aus der Lebenserfahrung ergibt sich für den Senat nämlich, dass – hätte ein/e ArbeitgeberIn tatsächlich Vorbehalte gegen ältere BewerberInnen – diese Personen vermutlich bereits im Bewerbungsprozess „ausgesondert" und gar nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden würden, da die Absolvierung von Bewerbungsgesprächen mit diesen einer betriebswirtschaftlichen Vorgangsweise in Recruitingprozessen zuwiderlaufen würde.

Es ist für den Senat daher insgesamt der Eindruck entstanden, dass nicht die Antragsgegnerin, sondern in erster Linie die Antragstellerin selbst mit ihrem Alter ein Problem haben dürfte, was sich beispielsweise in der Weigerung der Antragstellerin, ihr Alter bei ihrer Befragung im Verfahren vor der GBK offenzulegen, wiedergespiegelt hat.

Der Vertreter der Antragsgegnerin und die Auskunftspersonen C und D konnten dem Senat hingegen glaubwürdig und nachvollziehbar darlegen, dass die Antragstellerin ihnen – bedingt durch Probleme im Zusammenhang mit deren Unterkunft – von Anfang an den Eindruck vermittelt habe, sich nicht wohl zu fühlen sowie auch den Anweisungen ihrer Ausbildnerin, sich Notizen zu machen, nicht Folge geleistet hat.

Auf Grund einer möglicherweise persönlich bedingten Unverträglichkeit zwischen Antragstellerin und Ausbildnerin sei daher angedacht worden, dass eine andere Kollegin die Einschulung der Antragstellerin übernehmen hätte sollen. Dazu wäre nach glaubwürdiger Darstellung ein Gespräch zwischen Frau E, der Antragstellerin und eventuell Herrn D über die weiteren Modalitäten ihrer Einschulung geplant gewesen, welches die Antragstellerin jedoch mit dem Hinweis, nur mit der Geschäftsleitung über dieses Thema reden zu wollen, trotz mehrfacher Bitte abgelehnt habe.

Ob dieser bereits am dritten Arbeitstag deutlich erkennbaren wenig kooperativen Haltung der Antragstellerin seien daher in weiterer Folge Herr D, Frau C und der Geschäftsführer der Antragsgegnerin zur Auffassung gelangt, dass das für die Antragsgegnerin extrem wichtige Funktionieren des gesamten Teams durch eine Weiterbeschäftigung der Antragstellerin nicht gegeben wäre, weshalb die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit ausgesprochen worden sei.

Die Argumentation der Antragsgegnerin, dass bei einer Betriebsgröße von rund 250 Personen für die Bewältigung anstehender Fragen Hierarchien eingehalten werden müssten und daher zunächst die nächste Führungsebene und nicht sofort die Geschäftsleitung mit anstehenden Fragen zu befassen sei, erschien dem Senat lebensnah und überzeugend.

Es haben sich für den Senat daher keine Indizien dahingehend ergeben, dass die Erwartungen der Antragsgegnerin, dass das Team am jeweiligen Tisch reibungslos funktionieren müsse, in irgendeiner Form mit dem Alter der Antragstellerin korreliert haben.

Der Faktor Teamfähigkeit bzw. das Abstellen auf das reibungslose Funktionieren eines bestehenden Teams stellen neutrale Kriterien dar, welche per se nicht geeignet sind, Personen auf Grund ihres (höheren oder niedrigeren) Alters schlechter zu stellen als andere Personen.

In rechtlicher Hinsicht ist somit folgendes abzuleiten:

Hinsichtlich der geltend gemachten Diskriminierung bei derBeendigung des Arbeitsverhältnisses wegen ihres Alters ergibt sich aus dem Vorbringen der Antragstellerin außer deren Behauptung, dass Frau C die Auflösung mit dem Alter der Antragstellerin begründet habe, kein weiterer Bezug zum genannten Grund. Ein solcher wurde in ihrer Aussage nicht erhärtet, überdies ist der Senat bei Abwägung der Glaubwürdigkeit aller Aussagen zur Auffassung gelangt, dass die von der Antragstellerin behauptete Aussage von Frau C („wegen ihres Alters") in dieser Form gar nicht gefallen ist.

Gemäß den Beweismaßregeln des GlBG ist es der Antragstellerin daher nicht gelungen, den Senat davon zu überzeugen, dass ihr Alter die für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit maßgebliche Ursache gewesen ist, weswegen das Vorliegen einer unmittelbaren Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters bei der Beendigung des Probearbeitsverhältnisses zu verneinen war.

Die Antragsgegnerin konnte den Senat hingegen davon überzeugen, dass der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit in der mangelnden persönlichen Eignung der Antragstellerin, mit bereits vorhandenen Teammitgliedern in der von der Antragsgegnerin gewünschten Weise zu kooperieren und diese daher nicht in das bereits vorhandene Team gepasst hat, gelegen ist.

Der Faktor Teamkompatibiliät stellt ein neutrales Kriterium dar, welchesper se nicht geeignet ist, Personen auf Grund deren Alters schlechter zu stellen als alle andere neue MitarbeiterInnen in einer vergleichbaren Einschulungssituation.

Damit war auch das Vorliegen einer unmittelbaren ebenso wie einer mittelbaren Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin zu verneinen.

Zuletzt aktualisiert am

29.05.2019

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