jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2024/3/19 GBK I/1211/22-M

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.03.2024

Norm

§3 Z7 GlBG
§17 Abs1 Z7 GlBG

1. GlBG § 3 heute
2. GlBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GlBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

1. GlBG § 17 heute
2. GlBG § 17 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GlBG § 17 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechtes und des Alters

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 19. März 2024 über den am 7. November 2022 eingelangten Antrag von Mag.a A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 und § 17 Abs 1 Z 7 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1121/22-M, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 19. März 2024 über den am 7. November 2022 eingelangten Antrag von Mag.a A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7 und Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1121/22-M, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

Mag.a A ist nicht aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7

iVm § 17 Abs 1 Z 7 GlBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.Mag.a A ist nicht aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GlBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes1 nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei 61 Jahre alt und seit Dezember 2010 als Beraterin bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen. Das Unternehmen sei in Stadt1 ansässig und habe mehrere Bildungseinrichtungen in ganz Österreich, die auf dem Gebiet der Erwachsenen- und Berufsbildung Beratung und Coaching anbieten würden. Sie habe als Beraterin in Stadt2 im Projekt 1a gearbeitet. Die Antragstellerin habe am 31. Oktober 2022 ihre Kündigung per 31. Jänner 2023 entgegengenommen. Sie gehe aus folgenden Gründen von einer nach dem GlBG verpönten Ungleichbehandlung aus:

Die Beendigung sei ihr bereits vor dem Schreiben in einer ihr sehr unangenehmen und demütigenden Weise angekündigt worden. Am 18. Oktober 2022 sei sie von ihrem Platz abgeholt und durch das gesamte Büro in einen anderen Raum geführt worden. Ihre Projektleiterin habe ihr in Anwesenheit des Standortleiters bei diesem Gespräch mitgeteilt, dass ohnehin klar sei, dass bei der Antragstellerin alles „super" laufen würde und sie ausgezeichnete Arbeit leiste. Die Antragstellerin sei in höchsten Tönen gelobt worden. In weiterer Folge habe sie vermutet, dass quasi in unvollendeten Sätzen auf ihr Alter hingewiesen worden sei, wie zB „...doch könntest du nun schon bereits..., bist du ja jetzt schon sozusagen...". Auf Nachfrage habe die Projektleiterin sinngemäß gemeint, dass eine Beendigung doch in Ordnung sei, da die Antragstellerin ja ohnedies das Pensionsantrittsalter für Frauen bereits erreicht habe.

Im Kündigungsschreiben selbst sei angeführt worden, dass die Antragsgegnerin „auftragsbedingt" diesen Schritt setzen habe müssen. Soweit der Antragstellerin erinnerlich, sei es bereits mehrere Male bei der Antragsgegnerin und Trendwerk vorgekommen, dass phasenweise viele junge Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen neu aufgenommen worden seien, um daraufhin bei Auftragsstagnation gleich mehrere – zumeist weibliche – Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der älteren Generation zu kündigen.

Die Antragstellerin wäre gerne noch länger im Betrieb beschäftigt gewesen und vermute, dass einem Mann in ihrer Position und mit ihren Qualifikationen das nicht passiert wäre.

Durch die Herangehensweise des Unternehmens entstehe der Antragstellerin neben einem immateriellen Schaden durch die Kränkung ein erheblicher Vermögensschaden, der sich aus der Differenz zwischen ihrem Gehalt und ihrem Pensionsanspruch für die kommenden Jahre sowie dem Entgang einer monatlichen Aufschlagsbonuszahlung (Aufschubbonus) durch die PVA ergebe. Diesen monatlichen Aufschlag hätte sie noch ein Jahr zusätzlich erhalten, würde sie erst ab Februar 2024 ihre Pension antreten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 28. Dezember 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 28. Dezember 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Das Motiv der Kündigung seien betriebliche Reorganisationsmaßnahmen gewesen, die aufgrund von finanziellen Kürzungen durch den Förderungsgeber zwingend notwendig geworden seien. Durch die Kürzung des Auftrags für das Jahr 2023 sei die Antragsgegnerin gezwungen gewesen, Personal abzubauen und Prozesse zu optimieren.

Dabei sei zu berücksichtigen, dass die Antragsgegnerin ein Anbieter von Bildungsmaßnahmen und Beratungseinrichtungen sei. Als Partnerin von Y Österreich setze die Antragsgegnerin die vereinbarten ... Ziele um. Die Antragsgegnerin sei daher von den Fördergeldern von Y abhängig.

Die Kürzung des Budgets stelle sich dermaßen dar: Im Jahr 2022 sei die Antragsgegnerin von Y beauftragt worden, 6.580 Kunden und Kundinnen für Beratung und Betreuung aufzunehmen. Für das Jahr 2023 entspreche das der Antragsgegnerin zur Verfügung gestellte Budget einer Anzahl von lediglich 4.500 Eintritten. Die Kürzung entspreche

somit 32 Prozent. Neben dem ohnehin bereits um 32 Prozent geringeren Budget für das Jahr 2023 sei die Antragsgegnerin daher auf der ganzen Linie gezwungen gewesen, Einsparungsmaßnahmen vorzunehmen. Die Antragsgegnerin setzte dies um, indem sie Abläufe optimiere und – als letztes Mittel – Kündigungen ausspreche, um die erforderlichen Einsparungen zu erzielen.

Sämtliche Kündigungen seien aufgrund der Förderungskürzungen wirtschaftlich notwendig und motiviert gewesen.

Aus der Notwendigkeit der Kosteneinsparung sein die Dienstverhältnisse mit folgenden Personen im Zuge der Reorganisation aufgelöst worden:

Nr.

Eintritt

Geb.dat.

Alter

1

B

03.08.2020

28.10.1968

54

2

C

01.04.2022

17.06.1995

27

3

D

01.01.2015

20.09.1970

52

4

E

01.09.2021

05.06.1963

59

5

F

07.09.2021

01.10.1972

50

6

G

01.09.2021

04.10.1975

47

7

H

01.04.2022

13.09.1986

36

8

A

01.12.2010

14.01.1961

61

Aufgrund der auftragsbedingten Reduktion der Mitarbeiter-/Mitarbeiterinnenanzahl habe die Antragsgegnerin anhand eines Kriterien-Katalogs (Leistung, Mindset, Teamfähigkeit, wirtschaftliche Absicherung, Engagement) ein Gesamtbild zu den einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen erstellt. Dabei sei es der Antragsgegnerin wichtig gewesen, die betreffenden Personen gut im Gesamten zu betrachten und vor allem die geplanten Abläufe und Aufgaben für das nächste Projektjahr miteinzubeziehen.

Dabei sei die Antragsgegnerin zu der Erkenntnis gekommen, dass das Engagement der Antragstellerin sowohl für die Vergangenheit als auch für die neuen Aufgaben auf niedrigem Niveau gewesen sei.

In der Gesamtbeurteilung der Antragstellerin habe die Antragsgegnerin folgende Punkte im Auge gehabt:

Die Antragstellerin arbeite immer genau das, was mindestens verlangt werde. Keine Zusatzaufgabe, kein über das notwendige Maß hinausgehendes Engagement.

Die Antragstellerin sei nur im Einzelberatungs-Setting einsetzbar, weil sie es ablehne, an den wöchentlichen Info-Tagen und unzähligen Zusatzveranstaltungen mitzuwirken und auch keine Gruppentrainings machen wolle.

Die Antragstellerin sei im Bereich neuer Medien nicht einsetzbar, da sie im Bereich der digitalen Angebote, sowie in der Anwendung von IT-unterstützten Medien und der in diesem Rahmen notwendigen Entwicklungen keinerlei Ambitionen zeige. Der digitale Bereich sei jedoch ein wichtiger Punkt in der Konzeptausrichtung für 2023. Für die zukünftigen Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung sei die Antragstellerin daher nicht geeignet.

Die Antragstellerin habe erzählt, dass sie nebenberuflich über der Geringfügigkeitsgrenze hinaus als Psychologin arbeite.

Die Antragstellerin habe jegliche Möglichkeiten einer Beschäftigung in einem anderen Projekt der 1B Gruppe ..., wo sie mit ihrer beruflichen Erfahrung gute Chancen gehabt hätte, abgelehnt.

Wie die Auflistung der anderen betroffenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zeige, seien von den Kündigungen sowohl Männer als auch Frauen zu gleichermaßen betroffen gewesen. Darüber hinaus seien sämtliche gekündigten Mitarbeiterinnen im unterschiedlichen Alter von 27 bis 61 Jahren gewesen.

Das Motiv für die Kündigung sei daher weder das Alter noch das Geschlecht der Antragstellerin gewesen. So wie bei allen anderen Betroffenen habe die Antragsgegnerin versucht, nach objektiven Kriterien die betrieblich unausweichlichen Reorganisationsmaßnahmen durchzuführen.

Bei den Vorgesprächen zu den Kündigungen, die die Antragsgegnerin mit allen Betroffenen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gleichermaßen geführt habe, wobei bei dieser Gelegenheit der Vorwurf eines demütigen Gesprächsklimas aufs Schärfste zurückgewiesen werde, habe die Antragstellerin auch mitgeteilt, dass sie andere

Jobangebote, wie zB bei einer Universität, abgelehnt habe. Die Antragstellerin selbst habe gleich zu Beginn dieses Gespräches auf ihre Situation, dass sie schon pensionsberechtigt wäre, aufmerksam gemacht. Dies sei aber für die Antragsgegnerin keinesfalls das Motiv der Kündigung gewesen.

Bei der Betrachtung der gesamten Kriterien zeige sich im direkten Vergleich mit anderen Kollegen und Kolleginnen, dass die Leistungsbereitschaft und das Engagement bei anderen Personen bei weitem ausgeprägter vorhanden seien.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Mag. X (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 19. März 2024. Als weitere Auskunftspersonen wurden I, J und K am 19. März 2024 befragt. Die ebenfalls geladene Auskunftsperson D war am 19. März 2024 terminlich verhindert. Der Senat I der GBK verzichtete auf eine weitere Ladung dieser Auskunftsperson, da die Aussagen aller befragten Auskunftspersonen und die vorgelegten Unterlagen aus Sicht des Senates ausreichend waren, um sich ein Bild von den Vorwürfen machen zu können. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Kündigungsschreiben vom 27. Oktober 2022, die Auskunft über Pensionsansprüche vom 28. Oktober 2022, eine Statistik zur Altersstruktur im Projekt 1a sowie den Auszug aus den Förderungsverträgen des Y für die Jahre 2022 und 2023.Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Mag. römisch zehn (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 19. März 2024. Als weitere Auskunftspersonen wurden römisch eins, J und K am 19. März 2024 befragt. Die ebenfalls geladene Auskunftsperson D war am 19. März 2024 terminlich verhindert. Der Senat römisch eins der GBK verzichtete auf eine weitere Ladung dieser Auskunftsperson, da die Aussagen aller befragten Auskunftspersonen und die vorgelegten Unterlagen aus Sicht des Senates ausreichend waren, um sich ein Bild von den Vorwürfen machen zu können. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf das Kündigungsschreiben vom 27. Oktober 2022, die Auskunft über Pensionsansprüche vom 28. Oktober 2022, eine Statistik zur Altersstruktur im Projekt 1a sowie den Auszug aus den Förderungsverträgen des Y für die Jahre 2022 und 2023.

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lauten:Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF, lauten:

„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

[...]

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

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

[...]

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, 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 Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen3

Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, ihr Arbeitsverhältnis sei aufgrund der Tatsache, dass sie das Regelpensionsalter für Frauen von 60 Jahren bereits erreicht habe, beendet worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe der Antragstellerin, ihr Arbeitsverhältnis sei aufgrund der Tatsache, dass sie das Regelpensionsalter für Frauen von 60 Jahren bereits erreicht habe, beendet worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin, geboren am 00.00.1961, war von 1. Dezember 2010 bis 31. Jänner 2023 bei der Antragsgegnerin als Einzelberaterin im Projekt 1a beschäftigt.

Bei der Antragsgegnerin handelt es sich um eine Anbieterin von Bildungsmaßnahmen und Beratungseinrichtungen, die als Partnerin von Y die vereinbarten ... Ziele in diversen Projekten umsetzt. Der Antragsgegnerin wird dabei für das jeweilige Projekt jährlich von Y ein bestimmtes Förderbudget für die entstehenden Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung gestellt.

Die Höhe des zur Verfügung gestellten Budgets variierte im Verlauf der letzten Jahre deutlich, sodass je nach Budgethöhe und Jahr größere Kündigungswellen oder Personalaufstockungen stattfanden.

Für das Jahr 2023 wurden der Antragsgegnerin im Vergleich zum Vorjahr rund 1,3 Millionen Euro weniger an Förderbudget für die entstehenden Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung gestellt, wodurch betriebliche Reorganisationsmaßnahmen notwendig wurden. So wurden aus Kosteneinsparungsgründen die Dienstverhältnisse mit insgesamt acht Personen (inklusive der Antragstellerin) aufgelöst. Bei den betroffenen Personen handelte es sich um vier Frauen und vier Männer, wobei drei von den betroffenen Frauen zwischen 50 und 54 Jahre alt waren und die Antragstellerin 61 Jahre alt war. Bei den Männern lag das Alter im Zeitpunkt der Kündigung bei 27, 36, 46 und 59 Jahren.

Die Antragsgegnerin pflegt bei Kündigungsentscheidungen die Anwendung eines Kriterienkatalogs. Dieser Kriterienkatalog soll einen Aufschluss über das Gesamtbild der einzelnen Mitarbeitenden gewähren und beinhaltet die Kriterien „Leistung“, „Mindset“, „Teamfähigkeit“, „wirtschaftliche Absicherung“und „Engagement“. Auch im Fall der Kündigung der Antragstellerin wurde im Vorfeld der Kündigung der Kriterienkatalog angewandt, wobei sich für die Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen sodann der Eindruck ergab, dass die Antragstellerin die Anforderungen des Kriterienkatalogs, insbesondere in Hinblick auf ihre Leistungsbereitschaft und ihr Engagement, im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden weniger erfüllte.

Von Seiten der Antragsgegnerin wurde der Antragstellerin in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung die Möglichkeit geboten, in einem anderen Projekt der 1B Gruppe beschäftigt zu werden. Es handelte sich dabei um ein Projekt, das Gruppentrainings für Jugendliche zum Gegenstand hatte. Die Antragstellerin lehnte dieses Angebot jedoch mit dem Argument ab, dass sie zum einen Einzelberaterin sei, zum anderen war sie der Ansicht, dass sie in diesem Projekt schlechter entlohnt werde.

Am 18. Oktober 2022 wurde der Antragstellerin in einem persönlichen Gespräch mit der Projektleiterin J und dem Standortleiter K mitgeteilt, dass ihr bestehendes Dienstverhältnis aufgekündigt werden wird. Im Zuge dieses Gesprächs verwies die Antragstellerin am Beginn des Gesprächs auf den Pensionsaufschubbonus, der ihr bei einer längeren Beschäftigung zustehen würde und bekundete ihren Wunsch noch weiterhin bei der Antragsgegnerin beschäftigt sein zu wollen. Die Antragstellerin legte dabei auch die diesbezüglichen schriftlichen Berechnungen der PVA vor. Die Erreichung des Pensionsalters der Antragstellerin wurde vor diesem Hinweis der Antragstellerin weder von J, noch von K als Kündigungsgrund genannt.

Zu der Qualität des Gesprächsklimas während des „Vorkündigungsgesprächs“ am 18. Oktober, in dem der Antragstellerin die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses angekündigt wurde, konnten keine Feststellungen getroffen werden.

Der Antragstellerin stand bei Antritt der Alterspension per 1. Februar 2022 ein Nettopensionsanspruch von 1.780,71 Euro, per 1. Februar 2023 von 1.803,09 Euro sowie per 1. Februar 2024 von 1.910,82 Euro zu. Es ergibt sich somit zwischen dem Antritt am 1. Februar 2022 und einem Antritt am 1. Februar 2023 ein Unterschied von rund 22,-- Euro und zwischen einem Antritt am 1. Februar 2022 und einem fiktiven Antritt am 1. Februar 2024 ein Unterschied von rund 130,-- Euro.

Die schriftliche Kündigung nahm die Antragstellerin am 31. Oktober 2022 postalisch entgegen. Das Arbeitsverhältnis endete per 31. Jänner 2023.

Die Antragsgegnerin weist eine Gesamtaltersstruktur von 6 Prozent an über 60-jährigen, 44 Prozent an 50- bis 60-jährigen, 38 Prozent an 40- bis 50-jährigen, 7 Prozent an 30- bis 40-jährigen und 5 Prozent an unter 30-jährigen Mitarbeitenden auf. Von den über 60-jährigen Mitarbeitenden der Antragsgegnerin sind jeweils die Hälfte männlich, die Hälfte weiblich.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Nach Auffassung des Senates war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.4

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 iVm § 17 Abs 1 Z 7 GlBG vor.Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GlBG vor.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" in den §§ 3 Z 7 und 17 Abs 1 Z 7 GlBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und daher weit zu verstehen.5Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" in den Paragraphen 3, Ziffer 7, und 17 Absatz eins, Ziffer 7, GlBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und daher weit zu verstehen.5

Eingangs ist zu erwähnen, dass sowohl die Antragstellerin als auch die Antragsgegnerin übereinstimmend das Eintritts-, Kündigungs- und Austrittsdatum angaben, sodass der Senat diese Angaben zweifelsfrei annehmen konnte.

Die Antragstellerin legte in ihrem Antrag und in der mündlichen Befragung für den Senat glaubhaft dar, dass der Umstand, dass sie im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung bereits das Regelpensionsantrittsalter von Frauen überschritten habe, ein Faktor für die Kündigungsentscheidung gewesen sei, obwohl ihr Wunsch noch länger im Betrieb zu verbleiben spätestens ab dem Zeitpunkt des „Vorkündigungsgesprächs" den Personalverantwortlichen bekannt gewesen sei. Die Antragstellerin konnte somit nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ ihre Schilderung darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes und ihres Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde.

Der Senat verweist in diesem Zusammenhang auf die Judikatur des EuGH, wonach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Erreichen des Pensionsantrittsalters endet, das nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unterschiedlich festgesetzt ist.6 Weiters sieht der EuGH eine Diskriminierung aufgrund des Alters gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Alters des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beendet wird. Es besteht die Möglichkeit, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.7

Damit verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass die Kündigung der Antragstellerin kurz vor Erreichen des 63. Lebensjahres aus rein sachlichen Erwägungen ausgesprochen worden sei und führte als Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses betriebliche Reorganisationsmaßnahmen aufgrund der Kürzung des Förderungsbudgets an.

Dass die Antragsgegnerin generell in den letzten Jahren immer wieder mit Kündigungswellen oder Personalaufstockungen konfrontiert war, gaben übereinstimmend die Antragstellerin, die informierten Vertreter der Antragsgegnerin sowie der Auskunftspersonen I, J und K in ihrer mündlichen Befragung an. Die Antragstellerin sowie die Auskunftsperson I brachten in ihrer mündlichen Befragung vor, dass in den vergangenen Kündigungswellen vor allem Personen betroffen waren, die entweder als „lästig" galten oder teuer waren, wodurch oftmals auch ältere Personen betroffen gewesen seien.Dass die Antragsgegnerin generell in den letzten Jahren immer wieder mit Kündigungswellen oder Personalaufstockungen konfrontiert war, gaben übereinstimmend die Antragstellerin, die

informierten Vertreter der Antragsgegnerin sowie der Auskunftspersonen römisch eins, J und K in ihrer mündlichen Befragung an. Die Antragstellerin sowie die Auskunftsperson römisch eins brachten in ihrer mündlichen Befragung vor, dass in den vergangenen Kündigungswellen vor allem Personen betroffen waren, die entweder als „lästig“ galten oder teuer waren, wodurch oftmals auch ältere Personen betroffen gewesen seien.

Überzeugende Beispiele, die für den Senat ein Muster erkennen hätten lassen, konnten jedoch weder die Antragstellerin, noch I anführen. Grundsätzlich entstand bei der Auskunftsperson I für den Senat der Eindruck, dass es sich bei ihren Angaben um Vermutungen beziehungsweise eigene Empfindungen handelte. So führte sie etwa an, dass zwei Buchhalterinnen aufgrund ihres Alters gekündigt worden seien, wobei sich im weiteren Verlauf durch die Angaben des Vertreters der Antragsgegnerin herausstellte, dass diese beiden Betroffenen bis zu einem Alter von 64 bzw. 65 Jahren bei der Antragsgegnerin tätig waren. Weitere, stichhaltige Beweise für eine diskriminierende Kündigungspraxis der Antragsgegnerin konnte die Auskunftsperson I nicht erbringen.Überzeugende Beispiele, die für den Senat ein Muster erkennen hätten lassen, konnten jedoch weder die Antragstellerin, noch römisch eins anführen. Grundsätzlich entstand bei der Auskunftsperson römisch eins für den Senat der Eindruck, dass es sich bei ihren Angaben um Vermutungen beziehungsweise eigene Empfindungen handelte. So führte sie etwa an, dass zwei Buchhalterinnen aufgrund ihres Alters gekündigt worden seien, wobei sich im weiteren Verlauf durch die Angaben des Vertreters der Antragsgegnerin herausstellte, dass diese beiden Betroffenen bis zu einem Alter von 64 bzw. 65 Jahren bei der Antragsgegnerin tätig waren. Weitere, stichhaltige Beweise für eine diskriminierende Kündigungspraxis der Antragsgegnerin konnte die Auskunftsperson römisch eins nicht erbringen.

Die Antragstellerin brachte zudem vor, dass sie in der Vergangenheit beobachten konnte, dass es phasenweise viele junge Neuzugänge gab und sodann bei Auftragsstagnation ältere, meist weibliche, Personen gekündigt wurden. Diesbezüglich konnte der Vertreter der Antragsgegnerin, X, jedoch glaubhaft in seiner mündlichen Befragung vermitteln, dass die Personalfluktuation im Zusammenhang mit den Höhen der Förderungsbeträge für die jeweiligen Jahre stand. Einen Nachweis, dass in diesen Jahren vermehrt ältere Personen gekündigt und dafür jüngere Personen aufgenommen wurden, konnte die Antragstellerin nicht erbringen.Die Antragstellerin brachte zudem vor, dass sie in der Vergangenheit beobachten konnte, dass es phasenweise viele junge Neuzugänge gab und sodann bei Auftragsstagnation ältere, meist weibliche, Personen gekündigt wurden. Diesbezüglich konnte der Vertreter der Antragsgegnerin, römisch zehn, jedoch glaubhaft in seiner mündlichen Befragung vermitteln, dass die Personalfluktuation im Zusammenhang mit den Höhen der Förderungsbeträge für die jeweiligen Jahre stand. Einen Nachweis, dass in diesen Jahren vermehrt ältere Personen gekündigt und dafür jüngere Personen aufgenommen wurden, konnte die Antragstellerin nicht erbringen.

Durch das schriftliche Vorbringen der Antragsgegnerin sowie der Vorlage von Auszügen der Förderungsverträge für die Jahre 2022 und 2023, der Planungskalkulationen für 2022 und 2023 und den glaubwürdigen, und mit den vorgelegten Unterlagen übereinstimmenden, Angaben von X sowie der Auskunftspersonen J und K andererseits, gelang es der Antragsgegnerin dem Senat ein klares Bild zum Finanzierungsmodell und damit auch der Förderungsabhängigkeit der Antragsgegnerin zu vermitteln. Die Antragsgegnerin konnte damit auch eindeutig nachweisen, dass ihr im Vergleich zum Vorjahr für das Jahr 2023 rund 1,3 Millionen Euro weniger an Förderbudget für Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung standen und dadurch Reorganisationsmaßnahmen notwendig wurden. Dass eine Kürzung in dieser Höhe den Abbau von Personal als Konsequenz mit sich trägt, war für den Senat nachvollziehbar und wirtschaftlich betrachtet lebensnahe. Durch das schriftliche Vorbringen der Antragsgegnerin sowie der Vorlage von Auszügen der Förderungsverträge für die Jahre 2022 und 2023, der Planungskalkulationen für 2022 und 2023 und den glaubwürdigen, und mit den vorgelegten Unterlagen übereinstimmenden, Angaben von römisch zehn sowie der Auskunftspersonen J und K andererseits, gelang es der Antragsgegnerin dem Senat ein klares Bild zum Finanzierungsmodell und damit auch der Förderungsabhängigkeit der Antragsgegnerin zu vermitteln. Die Antragsgegnerin konnte damit auch eindeutig nachweisen, dass ihr im Vergleich zum Vorjahr für das Jahr 2023 rund 1,3 Millionen Euro weniger an Förderbudget für Personal- und Sachaufwendungen zur Verfügung standen und dadurch Reorganisationsmaßnahmen notwendig wurden. Dass eine Kürzung in dieser Höhe den Abbau von Personal als Konsequenz mit sich trägt, war für den Senat nachvollziehbar und wirtschaftlich betrachtet lebensnahe.

Die Anzahl der gekündigten Dienstverhältnisse, die in Folge der Kürzung des Förderungsbudgets für das Jahr 2023 notwendig wurden, inklusive dem Alter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer, konnte die Antragsgegnerin mittels einer unbedenklichen Aufstellung nachweisen. Damit gelang es der Antragsgegnerin, entgegen dem Vorbringen

der Antragstellerin, zu beweisen, dass Männer und Frauen von den Kündigungen gleichermaßen betroffen waren, da es sich jeweils um die Hälfte des jeweiligen Geschlechts handelte. Nachdem, losgelöst von der Antragstellerin, das Altersspektrum bei den gekündigten weiblichen Kolleginnen zwischen 50 und 54 Jahren und bei den männlichen Kollegen zwischen 27 und 59 Jahren lag, war für den Senat auch nicht das Muster einer bewussten Kündigung von Mitarbeitenden, die das Regelpensionsantrittsalter erreicht haben, erkennbar.

Überdies legte die Antragsgegnerin eine Darstellung der betrieblichen Altersstruktur ihrer Mitarbeitenden vor. Auch dahingehend ergibt sich in Bezug auf das Alter und das Geschlecht für den Senat kein auffallendes Ungleichgewicht zwischen Frauen und Männern sowie in Hinsicht auf die verschiedenen Altersgruppen.

Auch den Vorbereitungsprozess ihrer Kündigungspraxis konnte die Antragsgegnerin nachvollziehbar darlegen. Vorauszuschicken ist, dass sich für den Senat bei der Befragung der Auskunftspersonen J und K insgesamt der Eindruck ergab, dass bei der Auswahl der zu kündigenden Personen nicht der Fokus daraufgelegt wurde, wer gehen müsse, sondern vielmehr welche Mitarbeitenden weiterbeschäftigt werden können. Vor allem ergab sich für den Senat die Wahrnehmung, dass die beiden Auskunftspersonen einen besonderen Fokus auf die individuellen Stärken der einzelnen Mitarbeitenden, aber auch auf deren Auswirkung für das Team und für das Gesamtprodukt des Projekts legten. Der informierte Vertreter der Antragsgegnerin und die Auskunftspersonen J und K führten anschaulich und übereinstimmend aus, dass die Antragsgegnerin in den letzten Jahren als Entscheidungsgrundlage für Kündigungen einen Kriterienkatalog ausarbeitete, womit sich ein Gesamtüberblick der Mitarbeitenden herauskristallisieren soll.

Zu dem individuellen Entscheidungsprozedere betreffend die Antragstellerin konnten die Auskunftspersonen J und K detaillierte Angaben machen. Zwar nannten die Auskunftspersonen auch ausdrücklich die mangelnde IT-Affinität sowie das mangelnde Interesse an einer Weiterbildung in diesem Bereich, was für sich allein durchaus auf eine Diskriminierung aufgrund des Alters schließen lassen könnte, da älteren Mitarbeitenden oftmals eine mangelnde Affinität zum Bereich IT unterstellt wird. Sie brachten jedoch auch weitere, von der IT-Thematik losgelöste, Kriterien vor, die im Gesamtbild ein mangelndes Engagement bzw. eine mangelnde Leistungsbereitschaft der Antragstellerin zeigten. So führte die Auskunftsperson J etwa in Hinblick auf das Kriterium „Engagement“ und „Leistung“ anschaulich an, dass die Antragstellerin sich grundsätzlich weigerte, an Gruppenbetreuungskonstellationen teilzunehmen, auch wenn dies im Interesse der zu betreuenden Personen beziehungsweise des Teams stand. Dieser Eindruck bestätigte sich auch dem Senat, indem die Antragstellerin in ihrer mündlichen Befragung sogar selbst angab, dass sie keine Gruppenbetreuung durchführen wolle, da sie eine Einzelbetreuerin sei. Des weiteren führte die Auskunftsperson J auch glaubhaft aus, dass die Antragstellerin wenig an Austausch und Optimierungsvorschlägen, trotz ihrer Erfahrung, beisteuerte, was sich hinsichtlich des Kriteriums „Engagement“ negativ auswirkte. Zwar folgt der Senat der Antragstellerin, dass sie die ihr zugewiesenen Aufgaben stets erfüllte und diesbezüglich auch ein breites Wissen aufwies, die Antragstellerin hinterließ jedoch auch bei dem Senat den Eindruck, dass sie sich nicht über ihren bestehenden Aufgabenbereich hinaus engagierte. Insbesondere die Ausführungen der Antragstellerin, dass sie bezüglich den Infotagen „keiner draufgesetzt“ habe bzw. man ihr nicht mitgeteilt habe, dass sie einen Infotag machen solle oder dass ihr niemand gesagt habe, dass sie „dieses und jenes machen soll“, zeugt von wenig Eigeninitiative, die bei einer langjährigen und erfahrenen Mitarbeiterin sehr wohl erwartet werden kann. In der Gesamtzusammenschau war es für den Senat damit nachvollziehbar, dass die individuelle Kündigungsentscheidung bezüglich der Antragstellerin auf sachlichen und nichtdiskriminierenden Kriterien beruhte.

Dass der Antragsgegnerin die Mitarbeit in einem anderen Projekt angeboten wurde, die Antragstellerin dieses Angebot jedoch ablehnte, wurde weder von Seiten der Antragstellerin, noch von der Antragsgegnerseite bestritten. Nachdem sich das Angebot der Weiterbeschäftigung in einem anderen Projekt und eine Kündigung ganz grundsätzlich widersprechen und zwischen dem Angebot und der Kündigung auch ein zeitlicher Zusammenhang lag, ging der Senat auch aus diesem Grund von keiner Kündigung aufgrund des bestehenden Pensionsanspruchs aus. Anzumerken bleibt in diesem Zusammenhang, dass eine Zusammenarbeit in dem Projekt, das der Antragstellerin als Weiterbeschäftigungsmöglichkeit angeboten wurde, scheiterte, da die Antragstellerin dies ablehnte.

Zu der Überzeugung, dass die Antragstellerin im Zuge des „Vorkündigungsgesprächs“ am 18. Oktober 2022 mit der Thematisierung ihrer Pension begann und dies weder von J, noch von K als Kündigungsgrundlage genannt wurde, gelangte der Senat aufgrund der übereinstimmenden und glaubhaften Angaben von J und K in ihrer mündlichen Befragung als Auskunftspersonen sowie der Angaben der Antragstellerin selbst. So gaben die beiden Auskunftspersonen an, dass die Antragstellerin bereits vorbereitet mit den Unterlagen der PVA in das

Besprechungszimmer trat, die Unterlagen unmittelbar auf den Tisch legte und im weiteren Verlauf auf den Pensionsaufschubbonus aufmerksam machte. Auch die Antragstellerin selbst gab in ihrer mündlichen Befragung an, dass sie selbst als Erste ihre Pension bzw. den Pensionsaufschubbonus ansprach.

Dass J wie im Antrag vorgebracht im Verlauf des Gesprächs vage Äußerungen wie„...doch könntest du nun schon bereits..., bist du ja jetzt schon sozusagen..." (bezugnehmend auf einen möglichen Pensionsantritt der Antragstellerin) getätigt hat, konnte im Verfahren nicht abschließend geklärt werden. Selbst wenn diese Äußerungen getätigt worden sein sollten, werden diese vom Senat in diesem Zusammenhang nicht als diskriminierend gewertet, sondern eher als Versuch gesehen, die unangenehme Kündigungssituation zu entschärfen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs 12 und 26 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung der Antragstellerin, nämlich wirtschaftliche Gründe, ausschlaggebend waren.Im Hinblick auf die Beweislastregeln der Paragraphen 12, Absatz 12 und 26 Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung der Antragstellerin, nämlich wirtschaftliche Gründe, ausschlaggebend waren.

Wien, 19. März 2024

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBKVorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

4 Vgl. Europäische Kommission (2007): Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften, S. 17.

5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 3 Rz 137, § 12 Rz 76.

6 Vgl. EuGH 18.11.2010, C-356/09, Kleist; EuGH 12.9.2013, C-614/11, Kuso.

7 Vgl. EuGH 5.3.2009, C-388/07, Age Concern England.

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2024

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