

# Gbk 2025/11/5 GBK II/548/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.11.2025

## Norm

§17 Abs1 Z7 GIBG

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

## Diskriminierungsgrund

Sexuelle Orientierung

## Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/548/24 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/548/24 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 7 GIBG auf Grund der sexuellen Orientierung durch den B (in Folge: Antragsgegner) 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: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG auf Grund der sexuellen Orientierung durch den B (in Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004, idGF, in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 396 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013,, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

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

## VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller beim Antragsgegner als Büroangestellter beschäftigt gewesen sei. Er sehe sich vom Direktor, Herrn C aufgrund seiner sexuellen Orientierung diskriminiert und sei der Ansicht, dass er nur aufgrund seiner sexuellen Orientierung gekündigt worden sei.

Gemäß Frau D (seiner direkten Vorgesetzten) habe sich folgendes zugetragen: Herr C habe sie gefragt, ob er schwul

sei. Diese habe gefragt, inwieweit das für das Arbeitsverhältnis relevant sei. Darauf habe Herr C geantwortet, dass dies (gemeint sei die Homosexualität) nicht in Ordnung sei. Das Gespräch sei dann beendet gewesen, am nächsten Tag sei Frau D gebeten worden, das Arbeitsverhältnis mit ihm zu beenden, dies sei eine Dienstanweisung gewesen. Dieses Gespräch sei kurz nach seiner Einstellung im Dezember gewesen. Weiters habe der Direktor gesagt, dass er in Zukunft vor der Einstellung informiert werden wolle, ob jemand homosexuell sei oder nicht. Laut Frau D habe der Direktor noch weitere Sachen gesagt, diese habe sie ihm nicht erzählt, da ihn dies laut Aussage von Frau D zu sehr verletzen würde.

Frau D habe das Arbeitsverhältnis mit ihm nicht beendet und er habe weiterhin seine Arbeit verrichtet. Sein Partner sei der Eigentümer einer Apotheke, die das Heim bis Ende Februar 2024 mit Medikamenten beliefert habe. Beruflich habe er mit der Apotheke nichts zu tun gehabt. Als der Direktor erfahren habe, dass sein Partner der Eigentümer der Apotheke sei, sei er ins Büro gerufen und von Herrn C die Kündigung ausgesprochen worden. Ihm sei ohne Begründung gesagt worden, dass er ihn nicht mehr im Unternehmen haben wolle.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass das Vorbringen des Antragstellers zur Gänze bestritten werde. Die Kündigung des Antragstellers sei rechtmäßig und gerechtfertigt. Es liege keine Diskriminierung vor. Es sei insbesondere unrichtig, dass die Kündigung aus einem verpönten bzw. diskriminierenden Motiv erfolgt sei. Der Antragsteller sei nicht wegen der unrichtigerweise behaupteten Diskriminierung, sondern berechtigt und rechtswirksam gekündigt worden, insbesondere, weil:

? er sich berechtigten und zulässigen Weisungen grundlos widersetze,

? er sich trotz mehrerer Aufforderungen und Versuche nicht in das Team integrieren wollte und auch nicht in das Team integriert hat, was jedoch für seine Position wesentlich gewesen wäre,

? das freundschaftliche Verhältnis zu seiner direkten Vorgesetzten unangemessen war, da dieses zu einer Ausgrenzung anderer Mitarbeiter:innen durch ein Zusammenwirken des Antragstellers mit seiner direkten Vorgesetzten führte,

? sich seit seiner Einstellung durch sein ausgrenzendes und unkooperatives Verhalten das Betriebsklima im Haus X verschlechterte, sich seit seiner Einstellung durch sein ausgrenzendes und unkooperatives Verhalten das Betriebsklima im Haus römisch zehn verschlechterte,

? er das Vertrauensverhältnis zur Antragsgegnerin dadurch massiv zerstört hat, dass er es in Verletzung seiner Pflichten und der geltenden Compliance Vorschriften unterlassen hat, seine private Partnerschaft mit einem Lieferanten der Antragsgegnerin zu melden.

Mit ... sei auf Vorschlag von Frau D, ehemals Teamleiterin im Haus X für den Bereich „M“, der Antragsteller vom Direktor des Hauses, Herrn C, eingestellt worden. Herr C gewähre bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen seinen Teamleitungen einen großen Vertrauensvorschuss. Er überlasse es der jeweiligen Teamleitung, im Bewerbungsprozess zu entscheiden, welche Bewerber:innen in Frage kommen und „passen“ und wer dann konkret für die Stelle vorgeschlagen werde. Herr C vertraue auch darauf, dass bei Einstellungen persönliche Beziehungen und vor allem Interessenkonflikte nicht ausgenutzt, sondern den Compliance-Vorgaben entsprechend offengelegt werden. Dies haben jedoch weder Frau D noch der Antragsteller in Verletzung ihrer Pflichten getan. Mit ... sei auf Vorschlag von Frau D, ehemals Teamleiterin im Haus römisch zehn für den Bereich „M“, der Antragsteller vom Direktor des Hauses, Herrn C, eingestellt worden. Herr C gewähre bei der Einstellung von Mitarbeiter:innen seinen Teamleitungen einen großen Vertrauensvorschuss. Er überlasse es der jeweiligen Teamleitung, im Bewerbungsprozess zu entscheiden, welche Bewerber:innen in Frage kommen und „passen“ und wer dann konkret für die Stelle vorgeschlagen werde. Herr C vertraue auch darauf, dass bei Einstellungen persönliche Beziehungen und vor allem Interessenkonflikte nicht ausgenutzt, sondern den Compliance-Vorgaben entsprechend offengelegt werden. Dies haben jedoch weder Frau D noch der Antragsteller in Verletzung ihrer Pflichten getan.

Der Antragsteller sollte in die Bereiche der administrativen Personalangelegenheiten und Rezeption eingeschult und später als Unterstützung für Frau D eingesetzt werden. Es habe sich um ein befristetes Vertretungsarbeitsverhältnis gehandelt, für die Dauer der Karenz einer anderen Mitarbeiterin. Ursprünglich habe das Stundenausmaß 24 Stunden pro Woche betragen und sei am 09.01.2024 per 01.02.2024 auf 37 Stunden erhöht worden.

Der Antragsteller und Frau D hätten ein freundschaftliches Verhältnis gepflegt, dies bereits vor dessen Einstellung und

auch während der Dienstzeiten. Das übertrieben freundschaftliche Verhalten während der Dienstzeiten habe bei anderen Mitarbeitern den Anschein geweckt, dass der Antragsteller von Frau D bevorzugt behandelt werde und quasi als Stellvertreter der Teamleitung auftrete. Die beiden wären sehr oft zu zweit „als Duo“ unterwegs gewesen, was nicht angebracht und auch nicht erwünscht gewesen sei.

Das Vorbringen des Antragstellers zu einer angeblichen Diskriminierung sei falsch, widersprüchlich und unschlüssig. Der Antragsteller meine, er sei diskriminiert worden, weil bei einem angeblichen Gespräch zwischen Herrn C und Frau D angeblich seine sexuelle Orientierung thematisiert worden sei und Herr C am nächsten Tag Frau D angewiesen hätte, das Arbeitsverhältnis mit dem Antragsteller zu beenden. Selbst wenn dies so gewesen wäre (was ausdrücklich bestritten werde), zeige dieses Vorbringen, dass der Antragsteller nicht glaubwürdig sei und eine Diskriminierung nicht darlegen könne, da die Kündigung des Antragstellers erst Monate nach diesem angeblichen Gespräch, nämlich am 27.3.2024 erfolgt sei.

Jedenfalls hätten Gespräche mit dem vom Antragsteller über Hörensagen geschilderten Inhalt nicht stattgefunden. Weder habe es ein Gespräch über seine sexuelle Orientierung noch über eine Weisung zur Kündigung gegeben. Eine Anweisung, vor der Einstellung von neuen Mitarbeiter:innen von deren sexueller Orientierung zu erfahren, habe es ebenfalls nicht gegeben, genauso wenig wie die weiteren ominösen beleidigenden Äußerungen zur Person des Antragstellers. Es handle sich um eine erfundene Geschichte seiner direkten Vorgesetzten. Dies zeige sich auch dadurch, dass Frau D im Rahmen ihrer Kündigungsanfechtung den Sachverhalt ganz anders geschildert habe. Weder sei nach deren Erzählung die sexuelle Orientierung zur Sprache gekommen noch habe sie eine Weisung erwähnt von der sexuellen Orientierung von Bewerber:innen zu erfahren. Es habe ein Gespräch mit Frau D betreffend den Antragsteller im Dezember 2023 gegeben, in dem es um die unüblich intensive Einschulung des Antragstellers durch Frau D gegangen sei. Herr C habe Frau D angewiesen, dass der Antragsteller seinen Platz im Büro neben seinen Kolleg:innen nehmen solle und es bei den anderen Mitarbeiter:innen schon zum Eindruck einer Bevorzugung gekommen sei, sowie von einem völlig falschen Eindruck seiner Aufgaben.

Einige Mitarbeiter:innen hätten Herrn C gefragt, ob es sich beim Antragsteller um den Stellvertreter der Teamleitung handle, was nicht der Fall gewesen sei. Zudem habe er Frau D darauf hingewiesen, dass es unangebracht sei, einem neuen und nicht-leitenden Mitarbeiter Einblick in sämtliche vertrauliche Führungsaufgaben zu gewähren. Weder im Zuge dieses Gesprächs noch in weiterer Folge habe Herr C Frau D aufgefordert das Arbeitsverhältnis mit dem Antragsteller zu beenden. Er habe sogar noch auf Anraten von Frau D am 09.01.2024 eine Stundenerhöhung für den Antragsteller genehmigt. All dies zeige, dass das Vorbringen des Antragstellers falsch, widersprüchlich und unschlüssig sei und keine Diskriminierung vorliege.

Als Herr C ca. im Jänner 2024 Unregelmäßigkeiten in den Zeitlisten der Führungskräfte entdeckt habe (insbesondere unbefugte Leistung und Verzeichnung von Überstunden durch Frau D), habe er die Zeitlisten vom Antragsteller eingefordert, was dieser jedoch nach zwei Wochen immer noch nicht erledigt hätte und auch nach erneuter Aufforderung nach diesen zwei Wochen ignoriert habe. Auch dadurch habe der Antragsteller gegen seine Pflichten verstoßen.

Frau D hätte den Antragsteller bereits privat gekannt und habe – wie der Antragsgegner später habe feststellen müssen – auch von dessen Partnerschaft mit einem Vertragspartner des Antragsgegners, dem Inhaber der F-Apotheke Herrn E, gewusst. Diesen Umstand habe Frau D in Verletzung ihrer Pflichten jedoch bei ihrer Einstellungsempfehlung und auch danach verschwiegen. Auch der Antragsteller habe weder seine freundschaftliche Beziehung mit Frau D noch seine Partnerschaft mit dem Apotheker (= Lieferant) gemeldet. Dazu wären sowohl der Antragsteller als auch Frau D aber – natürlich selbstredend völlig unabhängig davon, ob es sich um eine homosexuelle oder heterosexuelle oder sonstige private Partnerschaft handle – nach dem Code of Conduct und nach dem Merkblatt Interessenkonflikte verpflichtet gewesen. Da sowohl der Antragsteller als auch seine direkte Vorgesetzte über eine lange Zeit in Verletzung ihrer Pflichten keine Meldung gemacht und somit Compliance Verstöße begangen hätten, habe der Antragsgegner auch nicht früher Maßnahmen setzen können. Von dieser Compliance-relevanten Beziehung mit einem Lieferanten habe Herr C erst durch Zufall durch eine andere Mitarbeiterin am 20.03.2024 erfahren. Als daher in weiterer Folge auch noch diese Compliance Verstöße ans Licht gekommen seien, habe der Antragsgegner handeln und sich vom Antragsteller trennen müssen. Auch das Arbeitsverhältnis mit Frau D sei gelöst worden, Frau D habe ihre Kündigung beim Arbeitsgericht angefochten.

Der Antragsteller sei zu keinem Zeitpunkt wegen seiner sexuellen Orientierung diskriminiert worden, und zwar weder bei der Einstellung noch bei den sonstigen Arbeitsbedingungen noch bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses. Sämtliche Behauptungen des Antragstellers dahingehend werden auf das Schärfste zurückgewiesen und bestritten.

Der Antragsteller lege die vermeintliche Diskriminierung nicht einmal schlüssig dar. Er könne nicht einmal einen Kausalzusammenhang zwischen seinen unrichtigen Behauptungen und der angeblichen Diskriminierung im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses darlegen oder glaubhaft machen.

Unabhängig davon, dass es das besagte Gespräch bzw. Gespräche grundsätzlich schon nicht gegeben habe, habe es auch nach der Behauptung der direkt Involvierten nicht so stattgefunden, wie es der Antragsteller hier darstelle. Es fehle der Kausalzusammenhang bzw. ein sachlicher und/oder zeitlicher Zusammenhang zwischen einer Beschwerde, Ersuchen um Unterstützung etc. und der Kündigung.

Der Antragsteller sei nicht berechtigt, den Ruf des Antragsgegners in der Öffentlichkeit zu schädigen zu versuchen, was der Antragsteller in den letzten Wochen jedoch bereits durch Einschaltung von Medien (vergeblich) versucht habe.

In der Replik des Antragstellers wurde ausgeführt, dass auf Empfehlung von Herrn E er zu einem Vorstellungsgespräch am 13. November 2023 eingeladen worden sei. Die berufliche Partnerschaft mit Herrn E sei gemäß den Richtlinien der unmittelbaren Vorgesetzten, Frau D, bekanntgegeben worden. Vorher habe kein privater Kontakt zu Frau D bestanden. Es sei korrekt, dass er im ersten Monat von Frau D eingearbeitet worden sei. Die Art, Dauer und Intensität der Einarbeitung werde individuell an die Person angepasst. Außer bei einer ersten Hausrunde seien sie kaum gemeinsam im Büro unterwegs gewesen, geschweige denn außerhalb. Auch die Pausen seien nicht gemeinsam verbracht worden.

Am 8. Januar 2024 habe ihm Frau D von ihren Gesprächen mit Direktor C erzählt. Sie habe ihm von ihrem ersten Gespräch mit Herrn C berichtet, in dem er erwähnt habe, dass er den Antragsteller mit einem ehemaligen Mitarbeiter assoziiere, über den er sich negativ geäußert habe. Außerdem habe er seine Aura nicht gemocht und Frau D aufgefordert: „Schau, dass du das Dienstverhältnis wieder beendest.“ Am 8. Januar 2024 seien Frau D und Herr C an einem Mitarbeiter des Servicebereichs vorbeigegangen, woraufhin Herr C angemerkt habe, „er hat dieselbe Aura wie G“. Kurz darauf sei Frau D gefragt worden, ob er schwul sei. Sie habe nicht darauf geantwortet. Direktor C habe die Frage nach seiner sexuellen Orientierung wiederholt und Frau D dies bejaht. Herr C habe von seinen Teamleitungen monatlich einzelne Ausdrucke der Zeitlisten im Rahmen der Abrechnung angefordert. Dies sei bis zu diesem Zeitpunkt nicht üblich gewesen. Die Teamleitungen geben die Abrechnung ihres Bereiches bis zum 10. des Folgemonats im Büro ab. Bis zum 15. des Folgemonats werden die Unterlagen vom Büro bearbeitet und Herrn C zur Unterschrift und Genehmigung vorgelegt. Bis zum 13. März 2024 wären die Zeitlisten der Teamleitungen jedoch nicht im Büro eingegangen. Nach einer erneuten Erinnerung von Herrn C habe er die Teamleitungen erneut gebeten, ihre Zeitlisten abzugeben. Die Zeitlisten seien fristgerecht eingereicht und von Frau D am 15. März 2024 an Herrn C übergeben worden. Es sei nicht korrekt, dass er Frau D vor seiner Einstellung privat gekannt habe. Die Partnerschaft sei vor Frau D, seiner direkten Vorgesetzten, offengelegt worden.

Ergänzend wurde vom Antragsgegner vorgebracht, dass die Partnerschaft zwischen Herrn E und dem Antragsteller dem Antragsgegner bzw. Direktor C gegenüber nicht gemeldet worden sei. Vielmehr sei der bestehende Interessenskonflikt vom Antragsteller und von Frau D von Anfang an bewusst verschwiegen worden. Durch gemeinsames Zusammenwirken hätten daher sowohl der Antragsteller als auch Frau D gegen die Compliance-Vorschriften verstoßen.

Die Compliance-Richtlinie des Antragsgegners sehe vor, dass alle Beziehungen, die potenziell Interessenskonflikte erzeugen könnten, offengelegt werden müssen. Dies betreffe selbstredend auch geschäftliche und private Beziehungen zu Lieferanten. Diese Regelung diene dem Schutz des Unternehmens des Antragsgegners vor möglichen Vorwürfen der Vorteilsnahme und gewährleiste die Transparenz in den Geschäftsbeziehungen.

Aus Sicht des Antragsgegners stelle eine Partnerschaft eines potenziellen Mitarbeiters bzw. einer potenziellen Mitarbeiterin zu einem Lieferanten per se kein Ausschlusskriterium für eine Einstellung dar. Allerdings hätte diese eindeutig und transparent kommuniziert werden müssen.

Der Antragsteller behaupte, dass vor Beginn des Dienstverhältnisses kein privater Kontakt zu Frau D bestanden haben soll und beziehe sich hierbei auf einen Screenshot eines Chatverlaufs mit Frau D. Der Antragsteller lege diesen Screenshot jedoch nicht vor und seine Ausführungen seien nicht nachvollziehbar. Da bei verschiedenen

Mitarbeiter:innen der Eindruck entstanden sei, Frau D würde den Antragsteller bevorzugt behandeln und überdurchschnittlich viel Zeit mit ihm verbringen, habe sich der Antragsgegner gezwungen gesehen einzugreifen. Auch Frau H habe in diesem Zusammenhang im März 2023 das Gespräch mit Herrn C gesucht und mitgeteilt, dass der Antragsteller und Frau D in einer Weise zusammenarbeiten, die das Arbeitsklima erheblich belaste und über eine rein professionelle Zusammenarbeit hinausgehe. Insbesondere habe sie berichtet, dass Frau D und vermutlich der Antragsteller Informationen und „Beweise“ gegen Herrn C suchten und Frau D und der Antragsteller Herrn C im Rahmen einer Veranstaltung zum Internationalen Frauentag gefilmt haben sollen. Dieser Vorfall verstärke den Vertrauensverlust und habe zu einer belastenden Situation geführt, die in Zusammenschau mit den weiter genannten Gründen in der Beendigung des Dienstverhältnisses gemündet habe.

Dass der Antragsteller homosexuell ist, sei dem Antragsgegner bekannt. Dies sei jedoch keinesfalls Anlass für eine Diskriminierung. Ganz im Gegenteil. Es wurde sogar eine Stundenerhöhung vereinbart. Erneut gebe der Antragsteller ein angebliches Gespräch mit Frau D wieder, das am 8. Jänner 2024 stattgefunden haben soll. Dabei sei ihm erzählt worden, dass Herr C Frau D aufgefordert haben soll, das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller zu beenden. Diese Behauptungen seien falsch und widersprüchlich. Einerseits habe Herr C am Folgetag genehmigt, am 9. Jänner 2024, eine Stundenerhöhung von 24 Stunden auf 37 Stunden. Andererseits sei lediglich Herr C als Direktor legitimiert Dienstverhältnisse zu beenden. Die Behauptungen des Antragstellers machen somit keinen Sinn. Hätte Herr C – wie vom Antragsteller behauptet – zu diesem Zeitpunkt ein Interesse an der Beendigung gehabt, hätte er (i) die Stundenerhöhung nicht genehmigt, sondern vielmehr (ii) das Dienstverhältnis selbst beendet. All dies beweise klar, dass die sexuelle Orientierung des Antragstellers keinerlei Einfluss auf Entscheidungen von Herrn C gehabt habe und kein diskriminierendes Verhalten vorliege. Ebenso verhalte es sich mit der vom Antragsteller beschriebenen Situation am 8. Jänner 2024 (Gespräch im Vorbeigehen an einem Mitarbeiter des Servicebereiches): Die abwertenden Kommentare seien frei erfundene Aussagen und persönliche Interpretationen von Frau D. Eine Diskriminierung liege nicht vor. Vielmehr sei die sexuelle Orientierung des Antragstellers von Anfang an allgemein bekannt gewesen und habe keinerlei Einfluss auf die getroffenen Entscheidungen gehabt. Herr C habe dem Antragsteller am 21. Februar 2024 die Weisung erteilt, ihm bis zur Einführung des DAZM (Digitales Arbeitszeitmanagement), die Zeitlisten der Teamleitungen zur Freigabe vorzulegen. Am 13. März 2024 (im Rahmen der nächsten Abrechnung) habe der Antragsteller jedoch eine Abrechnung zur Freigabe vorgelegt, die – in unmittelbarem Widerspruch zur erteilten Weisung – keine Zeitprotokolle der Teamleitungen beinhaltet habe. Damit habe der Antragsteller – entgegen seinem Vorbringen – am 21. Februar 2024 eine unmissverständliche Weisung erhalten, die er nachweislich verstanden, aber nicht befolgt habe. Als Herr C den Antragsteller darauf angesprochen habe, habe dieser entgegnet, dass er es vergessen habe. Trotz Anweisung von Herrn C habe der Antragsteller die Aufgabe nicht ausgeführt. Zusammengefasst habe sich der Antragsteller der Weisung von Herrn C widersetzt und gegen eine Weisung und gegen seine arbeitsvertraglichen Pflichten verstoßen. Die Entscheidung, wie mit der Partnerschaft mit einem Lieferanten umzugehen sei, falle in den Zuständigkeitsbereich von Herrn C. Dieser hätte – wie im Verhaltenskodex und im unternehmensinternen Merkblatt „Interessenkonflikte“ festgelegt – jedenfalls informiert werden müssen, da er die Gesamtverantwortung für diesen Bereich trage. Von der Compliance-relevanten Beziehung mit einem Lieferanten habe Herr C durch Zufall am 20. März 2024 erfahren. Grund für die Kündigung des Antragstellers sei unter anderem der massive Compliance-Verstoß des Antragstellers gewesen.

#### BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung zum Bewerbungsgespräch an, dass er dieses mit Frau D am 13. November 2024 gehabt habe, sie habe damals bereits über das partnerschaftliche Verhältnis zu besagtem Apotheker gewusst. Nach Ende des Bewerbungsprozesses habe er am 3. Dezember 2024 begonnen zu arbeiten. Er füge hinzu, dass er zuvor kein freundschaftliches Verhältnis zu Frau D gehabt habe, dies würden auch die Chatnachrichten bezeugen. Frau D habe ihm demnach erst nach dem Abschluss des Bewerbungsprozesses und der Zustellungszusage die erste Chatnachricht auf WhatsApp mit dem Ersuchen um Übermittlung der fehlenden Unterlagen geschrieben.

Auf Frage, ob ihn Frau D gekannt habe, sagte er, dass sie sich flüchtig am Empfang durch die vereinzelt Besuche im Haus X, bei welchen er den Apotheker bei der Verteilung der Bestellungen unterstützt habe, gesehen hätten. Auf Frage, ob ihn Frau D gekannt habe, sagte er, dass sie sich flüchtig am Empfang durch die vereinzelt Besuche im Haus römisch zehn, bei welchen er den Apotheker bei der Verteilung der Bestellungen unterstützt habe, gesehen hätten.

Auf Frage, wie es dazugekommen sei, dass er sich dort beworben habe, gab er an, dass Frau D bei einer der

Lieferungen dem Apotheker gesagt habe, dass Personalbedarf bestehe, offenbar ein längerer Bewerbungsprozess stattgefunden habe, doch niemand passendes gefunden worden sei. Sein Partner, der Apotheker, habe dann vorgeschlagen, da er selbst arbeitssuchend gewesen sei, dass er sich bewerben könnte.

Auf Frage, ob bei dem Bewerbungsgespräch seine sexuelle Orientierung thematisiert worden sei, da er ja das Datenblatt ausgefüllt habe, meinte er, dass diese Tatsache des Bestehens der Partnerschaft Frau D bekannt gewesen sei.

Er habe am 4. Dezember 2024 seinen Dienst angetreten und grundsätzlich während seines Dienstverhältnisses wenig mit Herrn C zu tun gehabt. Er sei administrativ tätig und für das Personal zuständig gewesen und von Frau D eingeschult worden sei.

Auf Frage, ob Frau D ihm von Gesprächen mit Herrn C erzählt habe, sagte er, dass sie ihm lediglich vom Gespräch vom 8. Jänner 2024 zwischen Herrn C und ihr erzählt habe, in welchem Herr C Frau D gefragt habe, ob er homosexuell sei, woraufhin sie gefragt habe, inwiefern dies relevant für das Dienstverhältnis sei, er darauf meinte, dass das für ihn schon relevant sei.

Auf Frage, ob sie ihm auch vom Gespräch zwischen ihr und Herrn C erzählt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis beenden solle, sagte er, dass ihm das nicht bekannt sei.

Auf Frage, ob er von diesem Gespräch kurz nach seiner Anstellung im Dezember laut Vorbringen wisse, indem Frau D laut Dienstanweisung seitens Herrn C zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers aufgefordert worden sei und dass er in Zukunft aufgeklärt werden wolle, ob jemand homosexuell sei oder nicht, sagte er, dass er sich erinnern könne und das so stimme.

Die Frage, ob seine sexuelle Orientierung jemals in einem Gespräch mit Herrn C Thema gewesen sei, verneinte er.

Auf Frage, wie es dann zur Beendigung gekommen sei, sagte er, dass es dazu am 20. März 2024 gekommen sei, er sei von der Rezeption in das Büro des Herrn C geholt worden, in Anwesenheit des Zeugen Herrn I sei ihm im Büro die Kündigung vorgelegt worden, er habe nicht die Chance gehabt, einen Zeugen zuzuziehen. Ihm sei eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden mit der Information, dass - sollte er diese nicht annehmen - er gekündigt werde. Auf Frage, wie es dann zur Beendigung gekommen sei, sagte er, dass es dazu am 20. März 2024 gekommen sei, er sei von der Rezeption in das Büro des Herrn C geholt worden, in Anwesenheit des Zeugen Herrn römisch eins sei ihm im Büro die Kündigung vorgelegt worden, er habe nicht die Chance gehabt, einen Zeugen zuzuziehen. Ihm sei eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden mit der Information, dass - sollte er diese nicht annehmen - er gekündigt werde.

Auf Frage, ob er gekündigt worden sei aufgrund der in der Stellungnahme des Antragsgegners aufgezählten Gründe, wie das grundlose Widersetzen gegen die Anweisung der Übermittlung von Zeiterfassungen der Teamleitungen, meinte er, dass er sich hier keiner Anweisung widersetzt habe, sondern diese Stundenerfassungen nicht eigenständig aus einem Programm ziehen habe können und auf die Übermittlung dieser seitens der Abteilungsleitungen angewiesen gewesen sei und darauf gewartet habe. Er erklärte, dass er daher nicht auf diese Anweisung reagieren habe können und erst nach Übermittlung dieser Stundenaufzeichnungen und nach der Erinnerung per E-Mail dieser Anweisung vor dem 15. des Folgemonats nachgekommen sei.

Auf Frage, ob er sich, wie in der Stellungnahme angegeben worden sei, nicht in das Team integriert hätte bzw. wollte, sagte er, dass er auch dies verneine, sie hätten ein kollegiales Verhältnis gehabt und er habe sich mit allen Mitarbeiter:innen gut verstanden. Kurz zuvor hätten sie auch einen Brunch für Frau D veranstaltet, bei dem alle Mitarbeiter:innen teilgenommen hätten. Es sei gemeinsam Essen bestellt worden, daher sehe er kein Indiz dafür, dass er sich nicht integriert hätte, er habe ein sehr gutes Verhältnis zu allen gehabt, was auch Frau J bestätigen könne.

Auf Frage, welche Aufgabe Frau J gehabt habe, sagte er, dass sie hauptsächlich an der Rezeption tätig gewesen sei.

Auf Frage, ob sich andere im Team aufgrund des sehr guten und freundschaftlichen Verhältnisses zwischen ihm und Frau D zurückgesetzt gefühlt hätten, sagte er, dass es stimme, dass er ein sehr gutes Verhältnis zu Frau D aufgebaut habe - er habe aber nie den Eindruck gehabt, dass sie dadurch andere ausgeschlossen hätte, sie habe zu allen Mitarbeiter:innen ein sehr gutes Verhältnis gehabt.

Auf Frage, wie das Arbeitsklima gewesen sei, sagte er, dass er das Arbeitsklima grundsätzlich sehr gut gefunden habe,

alle hätten sich gut verstanden, bei Ausfällen habe man diese schnell ersetzen können, man habe sich gegenseitig unterstützt. Er fügte hinzu, dass er dies für das gesamte Haus nicht beurteilen könne, aber in ihrem Team sei das so gewesen.

Auf Frage, wie die Stundenerhöhung im Jänner mit diesem Gespräch zwischen Frau D und Herrn C, bei welchem es um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegangen sei, zusammenpasse, sagte er, dass er den Grund der Stundenerhöhung bzw. die Unterzeichnung dieser seitens Herrn C nicht wisse - er habe um eine Stundenerhöhung gebeten, weil diese auch finanziell notwendig gewesen sei, diese sei genehmigt worden.

Auf Frage, ob er nicht über diesen Widerspruch zwischen dem Wunsch des Herrn C das Arbeitsverhältnis zu beenden und die Stundenerhöhung mit Frau D gesprochen habe, sagte er, dass er nicht darüber gesprochen habe und den Grund auch nicht beurteilen könne. Er fügte hinzu, dass Frau D ihm nur von diesem Gespräch über den Wunsch der Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Herrn C erzählt habe.

Auf Frage, ob vor besagten Beendigungsgespräch über die Gründe der Beendigung oder Beschwerden bereits ein Gespräch seitens Herrn C, Frau D oder dem Betriebsrat stattgefunden habe, sagte er, dass er lediglich von Frau D über dieses eine Gespräch erfahren habe.

Die Frage, ob es mit ihm persönlich ein Gespräch gegeben habe, bei dem er mit Vorwürfen konfrontiert worden sei, verneinte er.

Auf Frage, wie lange sein befristeter Vertrag gegangen wäre, sagte er, dass dieser für die Zeit der Karenzierung einer Kollegin für ca. ein Jahr befristet gewesen sei. Der Zeitraum, führte er weiter aus, sei nicht von Anfang an klar definiert gewesen.

Die Frage, ob aus seiner Sicht das Arbeitsklima während der Dauer seiner Anstellung immer gleich gut gewesen sei, bejahte er. Er fügte hinzu, dass es persönliche Momente gegeben habe, die ihn schlechter haben fühlen lassen, aber das Arbeitsklima an sich sei gleich gewesen.

Auf Frage, ob er gewusst habe, dass es Compliance-Regeln gegeben habe, sagte er, dass er zum Eintrittszeitpunkt nichts davon gewusst habe, danach habe er Unterlagen bekommen, unter anderem sei dort ausgeführt, dass man Verhältnisse zu Arbeitskolleg:innen bekannt geben müsse. Er habe dies bereits am Anfang gemacht und seine Pflicht damit erfüllt.

Auf Frage, ob er dies beim Bewerbungsgespräch kundgetan habe, sagte er, dass sein Partner ihn ja bei Frau D vorgeschlagen habe, daher ihr die Beziehung bekannt gewesen sei.

Die Frage, ob er nach Durchsicht der Compliance-Regeln in den Unterlagen nicht Bedarf gesehen habe, die Beziehung erneut zu thematisieren, verneinte er.

Auf Frage, ob es, wie aus dem Dienstplan April 2024 ersichtlich, stimme, dass Frau D ab März 2024 zeitgleich mit ihm dienstfreigestellt worden sei, sagte er, dass Frau D das Gespräch eine Woche früher bei Herrn C gehabt habe, sie habe bis zu seinem Gespräch eine Woche später Zeit gehabt sich zu entscheiden, ob sie die einvernehmliche Auflösung annehme oder nicht. Danach sei sie dienstfrei gestellt worden.

Die Frage, ob er wisse, weshalb Frau D dienstfrei gestellt worden sei oder sie das besprochen hätten, verneinte er. Die Frage, ob er mit Frau D noch immer befreundet sei, bejahte er. Das habe sich aus dem Arbeitsverhältnis entwickelt.

Auf Frage, ob ihm bei diesem Kündigungsgespräch Vorwürfe gemacht oder ihm Gründe erklärt worden seien, sagte er, dass ihm gar nichts gesagt worden sei. Ihm sei lediglich die einvernehmliche Auflösung angeboten und bei Ablehnung die Kündigung angedroht worden sein.

Auf Frage, ob er mit Frau D besprochen habe, ob es Indizien gegeben habe, weshalb Herr C ein Problem mit seiner sexuellen Orientierung gehabt habe, sagte er, dass es einen ehemaligen Mitarbeiter Herrn K gegeben habe, dieser sei auch homosexuell geoutet, mit diesem habe Herr C auch offensichtlich ein schwieriges Verhältnis gehabt. Herr C habe diesen immer wieder sehr übertrieben mit einem sehr weiblichen Verhalten, was ja ein gängiges Vorurteil gegenüber Homosexuellen darstelle, nachgeäfft. Herr C habe den Antragsteller auch immer wieder „K“ genannt. Als Beweis gebe es hier auch einen E-Mail -Verkehr zwischen Herrn C und dem Büro, in diesem nenne er ihn „K“ statt G. Weiters führte er aus, dass es ein Gespräch mit Frau L gegeben habe, in welchem er sie gefragt habe, ob auch andere mit der

sexuellen Orientierung des Antragstellers ein Problem hätten. Frau L habe über diesen Gesprächsinhalt auch im Büro später erzählt. Sie habe ausgeführt, dass es ihr grundsätzlich egal sei, ob Herr C homophob sei oder nicht, da es sie ja nicht betreffe.

Auf Frage, ob er glaube, dass die Tatsache, wie im Antrag vom 4. April ausgeführt, er vor zwei Wochen nachdem Herr C von der Beziehung zwischen ihm und dem Apotheker bekannt geworden sei, die Kündigung ausgesprochen, sohin der Vertrauensbruch Grund für die Kündigung gewesen sei, sagte er, dass dies natürlich sein könne, er dies aber nicht bestätigen könne, da kein Grund genannt worden sei.

Auf Frage, ob er, wie angegeben, diese Unterlagen anfangs nicht gesehen habe, diese, also den Verhaltenskodex und das Merkblatt, gelesen habe, sagte er, dass er dieses Großteils gelesen habe. Die Frage, ob ihm die Passage auf Seite 8, der Vorlage persönlicher Nahebeziehungen um Interessenskonflikte zu vermeiden seitens der Mitarbeiter:innen des ... und das Erarbeiten eines sinnvollen Umgangs mit der HR-Abteilung um für alle Beteiligten eine faire Lösung zu gewährleisten, bekannt sei, bejahte er.

Auf Frage, ob er das Unterrichten von Frau D als Büroleitung ausreichend im Sinne der oben zitierten Compliance-Regel gefunden habe, sagte er, dass er dies ausreichend gefunden habe und es in der Verantwortung von Frau D gewesen sei, dies weiterzuleiten.

Auf Frage, ob er auch Personalverantwortung neben den administrativen Tätigkeiten gehabt habe, sagte er, dass er keine Bewerbungsgespräche geführt habe.

Auf Frage, was dann mit Personalverantwortung gemeint sei, sagte er, dass er bei Neueinstellungen Kontakt mit diesen Personen aufgenommen habe, Unterlagen angefordert habe, im Falle von Krankenständen diese in ein System eingetragen habe, Austritte vorbereitet habe.

Die Frage, ob er mit den Unterlagen bei Neueinstellungen unter anderem das Merkblatt oder den Verhaltenskodex meine, verneinte er. Auf Frage, wen die Mitarbeiter:innen bei Fragen zu den Unterlagen konsultiert haben, sagte er, dass diese zu ihm gekommen seien, er sie aber meistens an die Zentrale verwiesen habe.

Auf Frage, ob er das Merkblatt zum Thema Interessenskonflikt gelesen habe, sagte er, dass er sich im Detail nicht daran erinnere. Zu diesem Merkblatt führte die Vertretung des Antragsgegners aus, dass dort als Beispiel für Interessenskonflikte stehe, dass „ein/e Mitarbeiter:in für die Auswahl von neuen Lieferanten verantwortlich ist und zur Auswahl ein Lieferant, bei dem ein Freund arbeitet“ und dies eine ähnliche Situation wie bei ihm sei und er von seinem eigenen Interessenskonflikt also bei Kenntnis dieses Merkblattes und dessen Inhalt wissen hätte müssen, darauf antwortete er, dass er diese Unterlage erst später bekommen habe.

Mag.a ... replizierte dazu, dass diese Unterlagen als Konvolut in einer Mappe zu Dienstbeginn übergeben werden. Auf Frage, ob er verstehe, dass die Nichtmeldung seiner Partnerschaft ein Verstoß gegen diese Verhaltensregeln darstelle, gab er an, dass er es nicht verstehe, da er es ja Frau D gemeldet habe und in weitere Folge sie das bearbeiten hätte müssen. RA Mag.a ... ergänzte, dass Frau D genau aus diesem Grund dienstfrei gestellt worden sei.

Die Frage, ob es ausreichend gewesen sei, Frau D, die „nur“ Büroleitung gewesen sei und nicht Personalverantwortliche, dies zu melden, bejahte er. Er fügte hinzu, dass die Maßnahme von Frau D gewesen sei, ihn im Kontext seiner Arbeit von dem Bereich des Apothekers zu lösen, er habe nicht einmal einen Zugang zu dem Programm „YY“ gehabt, welches für die Abwicklung der Lieferungen verwendet worden sei.

Auf Frage, welche Anfragen bei der Rezeption ankämen, sagte er, dass die meisten Anfragen von den Bewohner:innen kämen, die entweder etwas wissen wollten oder Waschchips erwerben wollten, dies sei wie eine normale Rezeptionstätigkeit.

Auf Frage, ob sich auch Kund:innen oder Lieferant:innen, wie beispielweise die Apotheken an die Rezeption wenden würden, sagte er, dass diese, wenn sie mit der Lieferung von Medikamenten vor Ort ankommen würden, dann in die jeweiligen Etagen gebracht werden würden.

Auf Nachfrage, ob es demnach sein könne, dass er mit der Apotheke Kontakt gehabt haben könnte, sagte er, dass er keine Relevanz in dieser Frage sehe und nicht mehr wisse, ob da eine Begegnung gewesen sei. Er habe arbeitstechnisch nichts mit der Apotheke zu tun gehabt, lediglich habe er diese begrüßt, was kein direkter Kontakt gewesen sei.

Auf Frage an Mag.a ..., ob, wie in den Richtlinien auf Seite 11 festgehalten sei, Disziplinarmaßnahmen, wie Abmahnungen oder ähnliches in Hinblick auf die unzureichende Offenlegung der Nahebeziehung zwischen dem Antragsteller und dem Apotheker erfolgt seien, sagte sie, dass nichts dergleichen geschehen sei, sondern der endgültige Schnitt mit der Kündigung ohne Mahnung gekommen sei.

Auf Frage an Mag.a ... , ob mit diesen Disziplinarmaßnahmen Kündigungen gemeint seien, sagte sie, dass es ein weites Spektrum an Disziplinarmaßnahmen gebe.

Auf Frage, ob er das Verhalten logisch finde, dass eine Person, die ihn kündigen wolle, eine Stundenerhöhung genehmige, sagte er, dass er es nicht logisch finde, aber es gebe auch anderes nichtlogisches Verhalten von Herrn C.

Auf Frage, ob er sich erklären könne, weshalb es Beschwerden wegen des engen Verhältnisses zwischen ihm und Frau D gegeben habe, sagte er, dass er sich das nicht erklären könne, da Frau D auch mit anderen Mitarbeiter:innen ein sehr gutes Verhältnis gehabt habe.

Auf Frage, weshalb er erst nach Erinnerung die Arbeitszeitlisten übermittelt habe, meinte er, dass er auch zuvor bei den jeweiligen Abteilungen persönlich und telefonisch urgirt und nachgefragt habe und nach Übermittlung Herrn C diese vor dem 15. des Folgemonats gesendet habe.

Auf Frage, die Unterlagen welches Monats er am 15. März Herrn C übermittelt habe, sagte er, dass er die Unterlagen für das Monat davor, demnach am 15. Februar für das Monat Jänner übermittelt habe.

Die Frage, ob die Vorgabe demnach gewesen sei, die Aufzeichnungen bis zum 15. des Vormonats zu übermitteln, bejahte er.

Auf Frage, ob ihn Herr C darauf angesprochen habe, dass er diese Aufzeichnungen gerne früher hätte, sagte er, dass Herr C ihm eine E-Mail am 13. März geschrieben habe, mit Inhalt einer Erinnerung, dass dies zu erledigen sei, vor diesem Zeitpunkt habe er in nicht darauf angesprochen.

Auf Frage, ob und wann, wie in der Stellungnahme seitens des Antragsgegners ausgeführt, er Herrn C versprochen habe, die Aufzeichnungen zu übermitteln, sagte er, dass dies am 13. März gewesen sein müsse, er habe ihm gesagt, dass er rechtzeitig bis zum 15. des Monats diese Aufzeichnungen übermitteln werde.

Die Frage, ob, wie in der Beilage 4 ausgeführt, diese E-Mail-Erinnerung nicht bereits am 4. Februar gewesen sei, bejahte er. Er meine, dass dies bei der letzten Übermittlung im Februar bzw. grundsätzlich zuvor nicht Thema gewesen sei, da auch immer fristgerecht übermittelt worden sei.

Auf Frage, ob Herr C ihn bereits im Februar darauf angesprochen habe, sagte er, dass dies zwar geschehen sei, aber nicht, dass dies später als die Frist verlangt habe geschehen solle.

Auf Frage gab er an, dass die Arbeitszeiterfassung seitens der Teamleitungen gesammelt an ihn übermittelt worden sei, da er keinen Zugriff zu dem Einspielprogramm gehabt habe, habe er diese als Ausdrucke von jeder einzelnen Abteilung anfordern müssen.

Auf Frage, wie die Disziplin bei der Abgabe dieser Zeiterfassungen gewesen sei, sagte er, dass man den Abteilungen immer wieder hinterherlaufen habe müssen, dass es nicht einfach gewesen sei, diese rechtzeitig zu bekommen, aber zum Ende hin es schneller geschehen sei.

Die Frage, ob er bei der jeweiligen Führungskraft die Zeiterfassung für die gesamte Abteilung eingefordert habe und diese Daten monatlich an Herrn C übermittelt habe, bejahte er.

Frau Mag.a ... als Vertretung des Antragsgegners gab bei ihrer Befragung an, dass sie seit 15. Jänner 2025 im Unternehmen tätig sei und die Leitung der Rechtsabteilung übernommen habe. Auf Frage, welche Gründe ausschlaggebend für die Kündigung des Antragstellers gewesen seien, gab sie an, dass der Antragsteller für den Zeitraum der Karenzierung für ca. ein bis zwei Jahre einer Kollegin angestellt worden sei. Die Gründe für die Beendigung seien einerseits der Vertrauensbruch, da gegen interne Compliance-Regeln verstoßen worden und mögliche Interessenskonflikte nicht aufgeklärt worden seien, andererseits die Nichtbefolgung von Anweisungen oder Dienstanweisungen, wie beispielweise bei den Stundenaufzeichnungen gewesen. Auch gab sie an, dass er nicht gut ins Teamgefüge gepasst habe.

Auf Frage, wie dieser Verstoß bekannt geworden sei, meinte sie, dass Herr C durch Zufall die Information erhalten habe, dass der Antragsteller mit dem Apotheker Mag. E, der das Haus beliefere, eine Nahebeziehung habe. Auf Nachfrage, wie Herr C dies erfahren habe, sagte sie, dass er Fotos gesehen habe.

Zur Frage, ob dem Antragsteller eine Möglichkeit angeboten worden sei, Stellung zu den Fotos zu beziehen, führte sie aus, dass es im Endeffekt dieses Gespräch mit dem Antragsteller am 20. März gegeben habe. Auf Nachfrage, ob der Antragsteller bei diesem Gespräch damit konfrontiert worden sei, erwiderte sie, dass man dies Herrn C fragen müsse.

Die Frage, ob Frau D diese Nahebeziehung Herrn C mitgeteilt habe, verneinte sie, erst mit 20. März habe Herr C davon erfahren. Auf Frage, wie viele Apotheken als Lieferanten für die Häuser fungieren, sagte sie, dass pro Haus immer eine Apotheke beliefere. Das Verhältnis mit der Apotheke sei dann im Februar aus Kostengründen beendet worden sei.

Auf Frage, wer für die Neuaufnahmen im Haus zuständig sei, sagte sie, dass die Personalverantwortung beim Direktor liege, er zeichne auch die Arbeitsverträge, im Sinne eines Vertrauensverhältnisses würden die Bewerbungsgespräche aber den Führungskräften obliegen. Sie führte weiters aus, dass es ein Recruiting-System und Regeln gebe, demnach würden im System die Bewerbungen einlangen, dort würden sie auf Vorliegen der Qualifikationen vorgefiltert, danach würden die Führungskräfte Bewerbungsgespräche führen und schlussendlich gebe es Empfehlungen seitens dieser Führungskräfte an den Direktor. Wichtig sei, erklärte sie weiter, dass die Führungskräfte hier ihr eigenes Team aussuchen können bzw. entscheiden können, wer ins Team passe.

Auf Frage, ob es ein zentrales Personalmanagement gebe, sagte sie, dass es eine HR-Recruiting-Abteilung gebe, es gebe Richtlinien und Leitfäden der zu stellenden Fragen, zum Ablauf der Bewerbungsgespräche, das Gespräch werde aber direkt von der Führungskraft geführt. Auf Frage, ob der Betriebsrat teilnehme, sagte sie, dass dieser nicht Teil des Bewerbungsgesprächs sei.

Auf Frage, weshalb das Arbeitsverhältnis mit Frau D beendet worden sei, sagte sie, dass unter anderem der Vertrauensbruch, gemeint sei die nicht ausreichende Offenlegung des möglichen Interessenskonfliktes, ausschlaggebend gewesen sei.

Auf Frage, wo sie genau den möglichen Interessenskonflikt mit der besagten Apotheke gesehen habe, sagte sie, dass grundsätzlich immer die Möglichkeit von Vorteilsannahmen oder Vorteilsgewährung bei einer persönlichen Nahebeziehung zu einem Lieferanten bestehe, aufgrund ihrer Stadt Wien Nähe achte man insbesondere auf persönliche Nahebeziehungen, ungeachtet auf Freundschaft, Partnerschaft oder familiäre Beziehung, um sinnvolle Vertretungen einzurichten, um selbst den Anschein zu verhindern.

Auf Frage, was konkret beim Antragsteller das Problem sein hätte können, da ja das Vertragsverhältnis zwischen dem Haus und dem Apotheker bzw. dreipersonal zwischen den Bewohner:innen, Apotheke und dem Haus, gewesen sei, sagte sie, dass ja nicht nur das dreipersonale Verhältnis relevant sei, sondern es würden auch Bestellungen für die Stationen seitens der Teamleitungen vorgenommen werden. Sie fügte hinzu, dass Themen, die auch Lieferungen der Apotheken betreffen von der Rezeption gemacht würden.

Auf Frage, wie aus Sicht des Arbeitgebers der Antragsteller die Offenlegung des möglichen Interessenkonfliktes korrekt hätte lösen können, sagte sie, dass ihrer Auffassung nach der Antragsteller vorhin ausgeführt habe, dass Frau D zwar die persönliche Nahebeziehung zum Apotheker bekannt gewesen sei, er diese aber nicht direkt offengelegt habe. Grundsätzlich hätte er dies Herrn C offenlegen müssen, insbesondere der Compliance-Abteilung, da hier die Verpflichtung bestehe, diese Themen auch der Compliance-Abteilung zu melden.

Ein Senatsmitglied zitierte Seite 8 des Vorbringens aus den Compliance Richtlinien, die besagte Richtlinie erfordere lediglich das Offenlegen bei der Führungskraft, die wiederum zusammen mit der Compliance Abteilung einen adäquaten Umgang mit dem möglichen Interessenskonflikt erarbeiten würden. Darauf bezugnehmend führte die Befragte aus, dass es grundsätzlich üblich sei, dass diese Themen auch der Compliance-Abteilung gemeldet werden müssen.

Die Frage, ob die Compliance-Richtlinien zu Arbeitsbeginn der neuen Arbeitskraft übergeben werde, bejahte sie. Es gebe ein ganzes Konvolut, zum Zeitpunkt der Unterfertigung des Arbeitsvertrages werde dieses ausgehändigt. Auch sie habe eine Mappe bekommen, außerdem könne man sämtliche Unterlange online im Intranet einsehen. Dort finde man auch News und Änderungen, die wiederum per E-Mail versendet werden.

Die Frage an den Antragsteller, ob ihm klar gewesen sei, dass in Folge der Tatsache, dass die unmittelbare Vorgesetzte

gewusst habe, dass er eine Beziehung zum Apotheker habe und er daher den Zugriff zu besagtem Programm „YY“ nicht bekommen habe, bejahte er. Dies sei eine konkrete Maßnahme gewesen.

Auf Frage, ob es durch die Nichtoffenlegung der persönlichen Nahebeziehung zu einer Haftung kommen könne, sagte sie, dass es grundsätzlich schon zu einer Haftung kommen könne, auch strafrechtliche Konsequenzen durch eine Vorteilannahme seien denkbar, aber auch arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Auf Frage an den Antragsteller, welcher Zugriff durch diese Meldung eines möglichen Interessenskonfliktes verweigert worden sei, sagte er, dass ihm der Zugriff zu „YY“ verweigert worden sei, dies sei das Programm, in dem sämtliche Rezepte eingespielt werden würden und Bestellungen abgeschickt werden würden.

Die Frage, ob er normalerweise als Mitarbeiter in der Administration Zugriff zu diesem Programm hätte, bejahte er. Anfangs gebe es auch grundsätzlich eine Einschulung zu diesem Programm, er eben, habe diese aufgrund des möglichen Interessenskonfliktes nicht bekommen.

Auf Frage, wer entscheide, welche Zugriffe gegeben werden, sagte sie, dass dies abhängig von der Rolle des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin sei, dies müsse Herr C entscheiden.

Herr C gab bei seiner Befragung an, dass er als Direktor auch als Personalmanager fungiere, demnach Personalentscheidungen treffe. Er sei seit Oktober 2014 im Unternehmen und die Funktion des Direktors im Haus X habe er seit Juni 2019, zuvor sei er in einem Entwicklungsprogramm gewesen. Es gebe zehn Teamleitungen, ein Bereich von insgesamt sechs Bereichen sei die Administration, weiters gebe es Betreutes Wohnen, „...“ mit ambulantem Bereich, stationäre Pflege, Remobilisation, Haustechnik, Hausbetreuung und Hausbüro. Herr C gab bei seiner Befragung an, dass er als Direktor auch als Personalmanager fungiere, demnach Personalentscheidungen treffe. Er sei seit Oktober 2014 im Unternehmen und die Funktion des Direktors im Haus römisch zehn habe er seit Juni 2019, zuvor sei er in einem Entwicklungsprogramm gewesen. Es gebe zehn Teamleitungen, ein Bereich von insgesamt sechs Bereichen sei die Administration, weiters gebe es Betreutes Wohnen, „...“ mit ambulantem Bereich, stationäre Pflege, Remobilisation, Haustechnik, Hausbetreuung und Hausbüro.

Auf Frage, seit wann Frau D im Haus gewesen sei, sagte er, dass sie noch vor seiner Zeit als Büroangestellte dort gewesen sei, seit ungefähr zwei Jahren sei sie Teamleiterin gewesen. Er habe sie als junge, motivierte Mitarbeiterin im Rahmen eines Entwicklungsprogrammes dahingehend empfohlen.

Auf Frage zu Neuaufnahmen und Bewerbungen gab er an, dass er Führungskraft der Ebene zwei sei und Personalentscheidungen treffen könne, die Entscheidungen darüber, wer zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werde, überlasse er den jeweiligen Führungskräften (der Ebene drei), da diese am besten entscheiden könnten, wer zum Team passe.

Auf Frage, ob im konkreten Fall die „Erstentscheidung“ faktisch Frau D getroffen habe, sagte er, dass Frau D Bewerbungsgespräche geführt habe und mit dem Vorschlag auf ihn zugekommen sei, dass der Antragsteller ein geeigneter Kandidat für die Karenzvertretung im Hausbüro sei.

Auf Frage, ob es dieses Gespräch zwischen ihm und Frau D gegeben habe, in welchem er sie gefragt habe, ob der Antragsteller homosexuell sei, sagte er, dass er sich so an dieses Gespräch nicht erinnern könne. Er wolle an dieser Stelle betonen, dass ihn die Orientierung seiner Mitarbeiter:innen, egal ob sexuell oder religiös, nichts angehe und nicht entscheidend sei.

Auf Frage, ob es diese konkrete Nachfrage, ob der Antragsteller homosexuell sei, gegeben habe, sagte er, dass er sich nicht an dieses Gespräch erinnern könne.

Auf Frage, ob er Frau D relativ am Anfang im Jänner gesagt habe, dass sie das Arbeitsverhältnis beenden solle, sagte er, dass er nochmals betone, dass die Personalentscheidungen von ihm getroffen werden würden, demnach er, wenn er der Ansicht sei, dass er sich von dieser Arbeitskraft trennen müsse, er dies selbst entscheide und mache, Frau D sei zudem nicht befugt jemanden zu kündigen. Er habe es ihr auch nicht aufgetragen.

Auf Frage, ob der Antragsteller ihm erzählt habe, dass es ein Naheverhältnis zum Apotheker gebe, sagte er, dass weder er noch Frau D ihm diese Information mitgeteilt habe.

Auf Frage, wie viel Kontakt es zwischen ihm und dem Antragsteller gegeben habe, sagte er, dass sie laufend zu tun gehabt hätten, er sei Teil des Teams der Administration gewesen und immer wieder habe er ihm Anweisungen per E-Mail aber auch persönlich gegeben.

Auf Frage, wie die Mitarbeiter:innen die Compliance-Regeln übermittelt bekämen, meinte er, dass im Laufe des Onboardings auf wichtige Grundlagen des Unternehmens angesprochen werden, das sei eine Hol- und eine Bringschuld, eine Beidseitigkeit, der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin werde auch aufgefordert sich zu informieren, außerdem gebe es eine Vereinbarung zum Datenschutz und den Verhaltenskodex. Er erzählte weiter, dass es allgemein beim konkreten Termin um den Arbeitsvertrag und dessen Unterfertigung gehe.

Auf Frage, wie er die Arbeitsleistung des Antragstellers seit Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1. Dezember 2023 wahrgenommen habe, sagte er, dass er insgesamt in diesen vier Monaten seine Aufgaben schnell erledigt habe, jedoch nicht immer fehlerfrei, er habe ihn öfter auf Fehler aufmerksam machen müssen und ihn bitten, diese zu korrigieren.

Er führte aus, dass es eine für ihn wichtige Dienstanweisung gegeben habe, über diese habe er auch mit Frau D heftig diskutieren müssen - sie habe sich dagegen gewährt, woraufhin er dem Antragsteller als neuen Verantwortlichen für Personalagenden diese Aufgabe übergeben habe, aber auch er habe diese nicht erledigt.

Es sei um die Monatsabrechnung gegangen, er habe angewiesen, dass auch die Zeiterfassungslisten von den jeweiligen Teamleitungen vorzuweisen seien. Dies sei eine klare Dienstanweisung gewesen, die Monatsabrechnung sei in seinem Bereich gewesen, daher sei er dazu aufgefordert worden diese beizulegen, aber bei der nächsten Monatsabrechnung einige Tage oder eine Woche später sei dies wieder nicht geschehen.

Auf Frage, ob er dies konkretisieren könne, sagte er, dass soweit er sich erinnere, es ja auch diesen vorgelegten E-Mail - Verkehr gebe, er glaube, sieben oder zehn Tage später sei die Monatsabrechnung fällig gewesen, diese sei ohne die geforderte Zeiterfassung übermittelt worden. Auf Frage, was der Antragsteller nun hier falsch gemacht habe, sagte er, dass der Antragsteller an dem Tag, an dem er ihn erneut und wiederholt aufgefordert habe, die Monatsabrechnung abschließen hätte müssen und ihm die Zeiterfassung beilegen hätte müssen. Dies sei nicht der Fall gewesen.

Auf Frage, ob der Antragsteller diese nicht zuerst bei den Teamleitungen einholen müsse und bei deren Verzögerung der Dienstanweisung nicht Folge leisten könne, sagte er, dass er sie dann auch eingefordert habe, aber er sich zunächst nicht darangehalten habe.

Auf Frage, wie es denn möglich sein könne, sich an diese Dienstanweisung zu halten, sagte er, dass chronologisch gesehen diese Anweisung schon vor der bevorstehenden Monatsabrechnung gewesen sei, er habe nicht am Tag des Fristablaufs diese angefordert. Die Aufgabe sei gewesen, dass diese Zeiterfassung für das nächste Monat beigelegt werden solle, diese Anweisung sei sieben oder zehn Tage zuvor ergangen. Bei der nächsten Abrechnung hätte der Antragsteller diese beilegen müssen.

Auf Frage, ob ihm eine Nachricht des Antragstellers, dass er diese angefordert habe, aber nicht bekommen habe, gereicht hätte, sagte er, dass alles gereicht hätte. Der Befragte erklärte, dass es auch um die Zuverlässigkeit gehe, es sei auch nicht die einzige Anweisung, die nicht fehlerfrei ausgeführt worden sei.

Auf Frage, ob er darüber auch ein persönliches Gespräch mit dem Antragsteller geführt habe, sagte er, dass er ihn bevor er das E-Mail ausgeschildet habe, darauf angesprochen habe, hier habe sich Frau D eingemischt, er habe das Gefühl gehabt, dass sie sich gegen diese Anweisung gewehrt habe, vor Eintritt des Antragstellers sei sie für die Personalagenden verantwortlich gewesen.

Auf Frage, gegen welche konkrete Anweisung sie sich gewehrt habe, sagte er, dass es hierbei um die Beilegung der Zeiterfassung der Abteilungen gegangen sei, sie sei aus ihrem Büro gestürmt und habe den Antragsteller mit den Worten, dass er das nicht machen müsse, sofort in Schutz genommen. Er betonte, dass dies aber eine klare Dienstanweisung gewesen sei.

Auf Frage, ob diese Zeiterfassungen zuvor vorgelegt worden seien und wenn nicht wie die Monatsabrechnung gemacht worden sei, sagte er, dass er diese nicht gezeichnet habe, aber im Rahmen seiner Kontrollpflichten diese durchgesehen habe. Dann habe er sich aber entschieden, diese Zeiterfassungen anzufordern, zu kontrollieren und diese Monatsabrechnung abzuzeichnen. Auf Frage, welche Gründe neben dem Vertrauensbruch und der Nichtbefolgung der Dienstanweisung noch ausschlaggebend für die Kündigung des Antragstellers gewesen seien,

sagte er, dass auch der Verstoß in Hinblick auf den Verhaltenskodex bzw. die Compliance-Richtlinie Grund gewesen sei. Ihm sei auch zugetragen worden, dass er in einer Beziehung mit einem der Lieferanten, Mag. E, sei oder gewesen sei. Insgesamt sei er mit der Leistung nicht zufrieden gewesen, er sei seiner und der Meinung der Kollegen:innen nach, nicht gut in das Team integriert gewesen, wobei das teilweise auch nicht seine Schuld gewesen sei, Frau D haben ihn abge sondert und anders behandelt, weshalb er sich zunächst für das Angebot einer einvernehmlichen Auflösung und schlussendlich für die Kündigung entschieden habe.

Auf Frage, von wem ihm diese Beziehung zu dem Apotheker zugetragen worden sei, sagte er, dass dies Frau H, die Teamleitung der Hausbetreuung, gewesen sei, welche sich zuvor mit Frau D unterhalten hätte, in diesem Gespräch habe Frau D auch gesagt, dass sie Beweise gegen ihn sammle. Sie habe ihm auch erzählt, dass Frau D und der Antragsteller ihn gegen seinen Willen gefilmt hätten.

Die Frage, ob ihm die Teamleitung Frau H die Information zugetragen habe, dass der Antragsteller ein Naheverhältnis mit dem Apotheker habe, bejahte er. Dies sei am 20. März 2024 gewesen.

Auf Frage, woher sie diese Information gehabt habe, sagte er, dass soweit er das verstanden habe, es zunächst ein Gerücht gewesen sei, sie aber auch ein Facebook Profildfoto gesehen habe, welches diese Nahebeziehung vermuten habe lassen. Die Gesamtschau von Leistung, nicht wirklicher Integration, die Unzuverlässigkeit, der mögliche Compliance-Bruch seien

**Quelle:** Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)