

Gbk 2025/4/3 GBK II/523/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.04.2025

Norm

§17 Abs1 Z5 GIBG

§17 Abs1 Z6 GIBG

§17 Abs1 Z7 GIBG

§27 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

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

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

1. GIBG § 27 heute
2. GIBG § 27 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 27 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/523/23 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/523/23 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 auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg gemäß § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG und wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch die B (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I

Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idFBGBl. 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 auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 5, GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 6, GIBG sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG und wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß Paragraph 27, GIBG durch die B (in Folge: Antragsgegnerin) 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 durch die Antragsgegnerin auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots

liegen vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers durch die Antragsgegnerin auf Grund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Mit Wirksamkeit vom ... sei sein Dienstvertrag geändert worden, sodass er fortan als Facharbeiter für die Rohumformung tätig gewesen sei. Im Zuge dessen seien seine Einstufung nach dem Kollektivvertrag und sein Gehalt adaptiert worden.

Die Nostrifizierung seines in ... am Europäischen Kolleg für Wirtschaft und Leitung sowie an der Neuen ... Universität in ... mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossenen BWL-Studiums, welches in Österreich dem Bachelor- und Masterstudium der Betriebswirtschaft entspreche, habe er der Antragsgegnerin vorgelegt, dennoch sei der in Österreich nostrifizierte akademische Titel bis dato weder in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag noch im Kompetenz-Profil der internen Firmen App angeführt worden. Im Vergleich dazu scheine bei anderen Mitarbeiterinnen jedoch sowohl der akademische Titel als auch die Ausbildung im Kompetenz-Profil der Firmen App auf. Seit seiner Anstellung habe er sich mehrmals innerhalb des Unternehmens um eine Position, die seiner Ausbildung und Qualifikation entspreche, beworben, zuletzt für die Stelle „Technische Projektleitung (m/w/d) Vertrieb“. Am ... habe sich der Antragsteller intern/mündlich für die Position eines Supply Chain Managers beworben. Am ... sei es zu einem Bewerbungsgespräch gekommen. Kurz darauf sei er von dem Geschäftsführer Herrn C zu einem Gespräch gebeten worden. Dabei sei ihm mitgeteilt worden, die Geschäftsführung wisse, dass er sich bereits mehrmals um eine höhere Position im Unternehmen beworben habe, aber dies „könne nichts werden“. Herr C habe dem Antragsteller erklärt, niemanden in seinem Alter in der Position eines Supply Chain Managers anstellen zu wollen, sondern vielmehr eine junge Person mit HTL-Abschluss zu suchen. Darüber habe er klar zu verstehen gegeben, den Antragsteller innerhalb des Unternehmens ausschließlich in der Position eines Facharbeiters für Rohumformung zu sehen. Gleichzeitig habe er jedoch betont, dass es schade wäre, würde der Antragsteller kündigen, da er nicht auf seine Erfahrungen verzichten möchte. Der Antragsteller habe erwidert mehr Verantwortung im Unternehmen übernehmen zu wollen, worauf jedoch nicht eingegangen worden sei. Am folgenden Tag habe der Antragsteller eine schriftliche Absage der Personalleiterin erhalten, wobei als Begründung lediglich angeführt worden sei, dass die Unterlagen im weiteren Auswahlprozess nicht berücksichtigt werden können. Am ... habe er sich für die Stelle eines Supply Chain Managers beworben. Die Personalleiterin habe ihn gefragt, warum er sich nicht intern beworben habe, worauf er angab, dass seine bisherigen Versuche interner Bewerbungen bislang erfolglos geblieben seien. Auch auf diese Bewerbung habe er schließlich eine mündliche Absage erhalten. Anfang Februar 2020 habe er sich für die Stelle „Technische Projektleitung“ beworben und im März 2020 er eine mündliche Absage der damaligen Personalverantwortlichen erhalten, welche gemeint habe, für diese Position wären spezifische Kenntnisse erforderlich, die er nicht aufweise. Der Produktionsleiter D habe ihm im Frühling 2019 die Stelle eines Teamleiters angeboten. Der Antragsteller habe dazu gemeint nicht dafür studiert zu haben, um Paletten zu schleppen und erklärt, dass diese Position ebensowenig seiner Qualifikation wie seine jetzige entspreche. Die Stelle habe schließlich ein Mann österreichischer Herkunft mit Lehrabschluss (ohne Matura) übernommen. Als der Antragsteller kurz darauf wegen einer Gehaltserhöhung angefragt habe, sei diese mit der

Begründung, mehr Selbständigkeit zu erwarten, verneint worden. Immer wieder sei auf das Wissen und die Erfahrungen des Antragstellers zurückgegriffen und seine Unterstützung erbeten worden, ohne dass er dafür Anerkennung erhalten habe. Am ... habe er sich für die Stelle eines Mitarbeiters im Bereich Produktionsplanung beworben. Es sei zu einem kurzen Bewerbungsgespräch gekommen, in dem der Antragsteller primär aufgefordert worden sei von sich zu erzählen. Danach habe er eine Absage erhalten. Am ... habe er sich aufgrund seiner Ausbildung und bisherigen Berufserfahrung für die ausgeschriebene Stelle eines Qualitätstechnikers bei der B beworben und habe nach einem kurzen Bewerbungsgespräch mit Frau E und einem Techniker der Abteilung QM am ... eine mündliche Absage von Frau E mit der Begründung erhalten, dies sei ein zu großer Sprung im Vergleich zu seiner derzeitigen Position in der Firma. Auf seine letzte interne Bewerbung um eine seiner Ausbildung entsprechenden Funktion innerhalb des Unternehmens, welche er am ... abgeschickt habe, habe er bis dato keine Rückmeldung erhalten. Der Antragsteller habe sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die am ... nach einem eingehenden Beratungsgespräch ein Schreiben an die Antragsgegnerin mit dem Ersuchen um Stellungnahme verfasst habe, das jedoch - wie ein am ... verfasstes Urgenzschreiben unbeantwortet geblieben sei. Am ... habe der Antragsteller die Kündigung mit ... erhalten. Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch eine Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg gemäß § 17 Abs 1 Z 5 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs IZ 6 sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 7 GIBG ergebe sich nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin für OÖ aus folgenden Überlegungen: Die Nostrifizierung seines in ... am Europäischen Kolleg für Wirtschaft und Leitung sowie an der Neuen ... Universität in ... mit ausgezeichnetem Erfolg abgeschlossenen BWL-Studiums, welches in Österreich dem Bachelor- und Masterstudium der Betriebswirtschaft entspreche, habe er der Antragsgegnerin vorgelegt, dennoch sei der in Österreich nostrifizierte akademische Titel bis dato weder in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag noch im Kompetenz-Profil der internen Firmen App angeführt worden. Im Vergleich dazu scheine bei anderen Mitarbeiterinnen jedoch sowohl der akademische Titel als auch die Ausbildung im Kompetenz-Profil der Firmen App auf. Seit seiner Anstellung habe er sich mehrmals innerhalb des Unternehmens um eine Position, die seiner Ausbildung und Qualifikation entspreche, beworben, zuletzt für die Stelle „Technische Projektleitung (m/w/d) Vertrieb“. Am ... habe sich der Antragsteller intern/mündlich für die Position eines Supply Chain Managers beworben. Am ... sei es zu einem Bewerbungsgespräch gekommen. Kurz darauf sei er von dem Geschäftsführer Herrn C zu einem Gespräch gebeten worden. Dabei sei ihm mitgeteilt worden, die Geschäftsführung wisse, dass er sich bereits mehrmals um eine höhere Position im Unternehmen beworben habe, aber dies „könne nichts werden“. Herr C habe dem Antragsteller erklärt, niemanden in seinem Alter in der Position eines Supply Chain Managers anstellen zu wollen, sondern vielmehr eine junge Person mit HTL-Abschluss zu suchen. Darüber habe er klar zu verstehen gegeben, den Antragsteller innerhalb des Unternehmens ausschließlich in der Position eines Facharbeiters für Rohumformung zu sehen. Gleichzeitig habe er jedoch betont, dass es schade wäre, würde der Antragsteller kündigen, da er nicht auf seine Erfahrungen verzichten möchte. Der Antragsteller habe erwidert mehr Verantwortung im Unternehmen übernehmen zu wollen, worauf jedoch nicht eingegangen worden sei. Am folgenden Tag habe der Antragsteller eine schriftliche Absage der Personalleiterin erhalten, wobei als Begründung lediglich angeführt worden sei, dass die Unterlagen im weiteren Auswahlprozess nicht berücksichtigt werden können. Am ... habe er sich für die Stelle eines Supply Chain Managers beworben. Die Personalleiterin habe ihn gefragt, warum er sich nicht intern beworben habe, worauf er angab, dass seine bisherigen Versuche interner Bewerbungen bislang erfolglos geblieben seien. Auch auf diese Bewerbung habe er schließlich eine mündliche Absage erhalten. Anfang Februar 2020 habe er sich für die Stelle „Technische Projektleitung“ beworben und im März 2020 er eine mündliche Absage der damaligen Personalverantwortlichen erhalten, welche gemeint habe, für diese Position wären spezifische Kenntnisse erforderlich, die er nicht aufweise. Der Produktionsleiter D habe ihm im Frühling 2019 die Stelle eines Teamleiters angeboten. Der Antragsteller habe dazu gemeint nicht dafür studiert zu haben, um Paletten zu schleppen und erklärt, dass diese Position ebensowenig seiner Qualifikation wie seine jetzige entspreche. Die Stelle habe schließlich ein Mann österreichischer Herkunft mit Lehrabschluss (ohne Matura) übernommen. Als der Antragsteller kurz darauf wegen einer Gehaltserhöhung angefragt habe, sei diese mit der Begründung, mehr Selbständigkeit zu erwarten, verneint worden. Immer wieder sei auf das Wissen und die Erfahrungen des Antragstellers zurückgegriffen und seine Unterstützung erbeten worden, ohne dass er dafür Anerkennung erhalten habe. Am ... habe er sich für die Stelle eines Mitarbeiters im Bereich Produktionsplanung beworben. Es sei zu einem kurzen Bewerbungsgespräch gekommen, in dem der Antragsteller primär aufgefordert worden sei von sich zu erzählen. Danach habe er eine Absage erhalten. Am ... habe er sich aufgrund seiner Ausbildung

und bisherigen Berufserfahrung für die ausgeschriebene Stelle eines Qualitätstechnikers bei der B beworben und habe nach einem kurzen Bewerbungsgespräch mit Frau E und einem Techniker der Abteilung QM am ... eine mündliche Absage von Frau E mit der Begründung erhalten, dies sei ein zu großer Sprung im Vergleich zu seiner derzeitigen Position in der Firma. Auf seine letzte interne Bewerbung um eine seiner Ausbildung entsprechenden Funktion innerhalb des Unternehmens, welche er am ... abgeschickt habe, habe er bis dato keine Rückmeldung erhalten. Der Antragsteller habe sich zur Beratung an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet, die am ... nach einem eingehenden Beratungsgespräch ein Schreiben an die Antragsgegnerin mit dem Ersuchen um Stellungnahme verfasst habe, das jedoch - wie ein am ... verfasstes Urgenzschreiben unbeantwortet geblieben sei. Am ... habe der Antragsteller die Kündigung mit ... erhalten. Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch eine Benachteiligung beim beruflichen Aufstieg gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 5, GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 17, Abs IZ 6 sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG ergebe sich nach Ansicht der Gleichbehandlungsanwältin für OÖ aus folgenden Überlegungen:

Der Tatbestand „sonstige Arbeitsbedingungen“ sei weit zu verstehen und umfasse auch Situationen am Arbeitsplatz wie die Ausgestaltung, Beschaffenheit, Sicherheit sowie organisatorische Bedingungen. Obwohl es im Unternehmen üblich sei, dass der (akademische) Titel und die Ausbildung im Kompetenz-Profil der Firmen App aufscheinen, sei der entsprechende Eintrag beim Antragsteller bis dato nicht erfolgt bzw. im Arbeitsvertrag bzw dem Nachtrag dazu erwähnt worden. Nachdem die Antragsgegnerin Anfang ... ein Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft mit der Aufforderung zur Stellungnahme und - nach Ausbleiben einer Antwort— ein weiteres Schreiben ... mit der neuerlichen Aufforderung zur Stellungnahme erhalten habe, habe sie dem Antragsteller am ... die Kündigung übermittelt. Insbesondere der enge zeitliche Zusammenhang sowie die vorangegangenen Vorfälle lassen eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses dringend vermuten. Im gegenständlichen Fall sei davon auszugehen, dass sich die Benachteiligung nicht nur auf eine Reaktion des Arbeitgebers auf die Geltendmachung einer Diskriminierung beschränke, sondern die Beendigung aufgrund des Alters und der ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei. Der Antragsteller habe sein Studium der Wirtschaftswissenschaft am European College of Economics and Management in ... mit sehr gutem Erfolg abgeschlossen, das Masterstudium der Wirtschaftswissenschaft an der New ... University mit ausgezeichnetem Erfolg. Beide Diplome seien vom Informationszentrum für Anerkennungswesen im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft am 14.05.2014 als dem in Österreich entsprechenden Bachelor- und Masterstudium der Betriebswirtschaft anerkannt worden. Er lebe seit mehreren Jahren in Österreich, spreche fünf Sprachen und weise neben einer fundierten Ausbildung und verschiedenen Weiterbildungskursen ein breites Spektrum an Berufserfahrung und Kenntnissen auf. Darüber hinaus sei er bereits in höheren Positionen wie zum Beispiel Lagerverwalter, Teamleiter Koordination EU Planverkehr, Kundenbetreuer Logistik und als Produktionsleiter beschäftigt gewesen. Da die derzeitige Tätigkeit deutlich unter seinen formalen Bildungsabschlüssen liege, habe er sich wiederholt für eine qualifiziertere Stelle innerhalb des Unternehmens beworben, jedoch ausschließlich Absagen mit den Begründungen erhalten, der Sprung zu seiner derzeitigen Position wäre zu groß, die Position wäre mit jemand anderen besetzt worden, es wären spezifische Kenntnisse erforderlich oder schlichtweg die Rückmeldung, seine Bewerbungsunterlagen könnten nicht weiter berücksichtigt werden. Feststehe, dass die Positionen, für die er sich beworben habe, schließlich mit jüngeren Menschen österreichischer Herkunft besetzt worden seien. Bezüglich der letzten Bewerbung liege bis dato keine Information vor, ob die Stelle besetzt worden sei. Im ... habe der Geschäftsführer Herr C den Antragsteller zu einem Gespräch gebeten, bei dem er ihm mitgeteilt habe zu wissen, dass er sich bereits mehrfach um eine höhere Position innerhalb des Unternehmens beworben habe - dies wäre jedoch aus seiner Sicht grundsätzlich ausgeschlossen. In diesem Gespräch sei auch auf das Lebensalter des Antragstellers Bezug genommen und ihm vom Geschäftsführer mitgeteilt worden, jüngere Menschen für die leitende Position zu suchen. Aufgrund der oben geschilderten Vorfälle und den Ausführungen dazu erhärte sich die Vermutung, die in ... erworbenen und in Österreich nostrifizierten Kompetenzen des Antragstellers würden nicht wahrgenommen und anerkannt und dieser vielmehr abqualifiziert werden. Es liege die Vermutung nahe, dass dies mit Vorbehalten gegenüber seiner ...Herkunft, der nicht in Österreich erworbenen Berufsausbildung sowie Berufserfahrung und seinem Alter in Zusammenhang stehe.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der vom Antragsteller behauptete Sachverhalt unrichtig sei und bestritten werde. Die Antragsgegnerin sei aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen auf den Weltmärkten (insbesondere der Unterbrechung der Lieferketten) in

erhebliche wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten. Aktuell werde versucht die Krise zu überwinden, so dass der Betrieb erhalten werden könne. Arbeitnehmer/innen mit Schlecht- und Minderleistung könnten nicht weiter beschäftigt werden. Der Antragsteller sei aufgrund seines Verhaltens und seiner schlechten Leistungen gekündigt worden. Der Anlass der Kündigung sei ein vom Antragsteller gesetzter Entlassungsgrund gewesen. Richtig sei, dass der Antragsteller ... in das Unternehmen eingetreten sei und seine Tätigkeit zuletzt jene eines Facharbeiters im Bereich Rohrumformung gewesen sei. Weiters sei unstrittig, dass der Antragsteller in ... ein BWL-Studium abgeschlossen habe. Zugestanden werde auch, dass dem Antragsteller 2019 die Stelle eines Teamleiters angeboten worden sei, die er aber abgelehnt habe und die dann anderweitig besetzt worden sei. Die Antragsgegnerin stelle als Zulieferbetrieb ... Funktionsbaugruppen und Präzisionsteile für ... her und sei dabei spezialisiert auf die Dreh- und Fräsbearbeitung von hochfesten Superlegierungen mit komplexen Bauteilgeometrien sowie auf die Umformung von Alu- und Stahlrohren.

Die COVID-Krise, ... schlage auch auf die ...hersteller und damit auch auf die Antragsgegnerin durch, die durch die COVID-Krise massiv und dauerhaft geschädigt worden sei, weshalb die Verluste der letzten Jahre diverse Anpassungen notwendig gemacht hätten, wozu auch der Abbau von Arbeitnehmer/innen gehöre. Leider halte die Krisensituation aufgrund der Ukraine-Krise und der daraus resultierenden Lieferkettenprobleme bzw. Rohstoffknappheit weiter an und die Situation im Unternehmen bleibe prekär. Die Unternehmenskultur sei geprägt durch Offenheit und Diversität. Die Belegschaft setze sich aus 12 verschiedenen Nationen zusammen. Dazu kämen auch österreichische Staatsbürger mit Migrationshintergrund. Die Antragsgegnerin unterstütze alle Mitarbeitenden in vielen Bereichen, z.B. auch bei der Wohnungssuche oder Behördenwegen. Zusätzlich habe sie definierte Angebote für Aus- und Weiterbildung, die allen Mitarbeitenden offenstehen und z.B. einen Hochschulabschluss neben der beruflichen Tätigkeit ermöglichen. Der Aufstieg und die Tätigkeit in höheren Positionen sei allen Mitarbeitenden, die die entsprechenden Qualifikationen aufweisen, möglich. Auch hinsichtlich der Altersstruktur gebe es keine Konzentration auf eine bestimmte Altersgruppe. Besonders hervorzuheben sei auch der hohe Frauenanteil von beinahe 40% im Unternehmen, der insbesondere für ein hochtechnisiertes Produktionsunternehmen ungewöhnlich sei, wie sich im Vergleich zur allgemeinen Situation in Österreich ergebe. Die Antragsgegnerin lebe eine offene Unternehmenskultur und habe eine sehr flache Organisation. Das "Du"-Wort verwenden alle Mitarbeitenden untereinander und auch gegenüber den Vorgesetzten. Auch der Geschäftsführer werde von den Mitarbeitenden mit „Du“ angesprochen. Das erleichtere den Austausch und nehme den Mitarbeitenden die Hemmung, allfällige Probleme oder Verbesserungsvorschläge direkt bei der Geschäftsführung anzusprechen. Dementsprechend werde auch in internen Ausschreibungen das „Du“-Wort verwendet, das bedeutet keine Einschränkung auf jüngere Mitarbeitende. Dass es zu verzögerten Rückmeldungen bei Bewerbungen komme, könne aktuell aufgrund der aktuellen betrieblichen Situation nicht ausgeschlossen werden. Im Unternehmen der Antragsgegnerin werden Titel allgemein nicht verwendet und zwar weder in den Arbeitsverträgen, Email-Signaturen, Visitenkarten etc. noch in der angesprochenen Mitarbeiter-App. In der Personalverwaltung werde dies allerdings nicht einheitlich gehandhabt: je nachdem, welche/r Mitarbeitende die Anlage der Stammdaten durchgeführt habe, werden Titel erfasst oder eben nicht. Die Erfassung und Aufnahme des Titels in die App sei daher vom Zufall abhängig, wer das eingegeben habe.

Es sei daher, anders als vom Antragsteller angegeben nicht üblich, dass alle Titel in der App angeführt werden. Die Antragsgegnerin habe dies nun korrigiert und bei allen Mitarbeitenden die Titel in die App aufgenommen, so auch beim Antragsteller. Hätte der Antragsteller sich mit diesem Wunsch in der Personalabteilung dazu gemeldet, wäre der Eintrag sofort veranlasst worden. Der Antragsteller führe aus, sich mehrfach für Positionen beworben zu haben, die seiner Ausbildung und Qualifikation entsprochen hätten. Tatsächlich habe der Antragsteller die Voraussetzungen für die Stellen nicht erfüllt. Ein BWL-Studium und die Erfahrung als Facharbeiter können z.B. eine technische Ausbildung nicht ersetzen. Gleiches gelte für die Vorerfahrungen, die der Antragsteller offenbar in der Speditionsbranche gesammelt habe. Anders als es der Antragsteller im Antrag suggeriere, werde seine Ausbildung nicht als minderwertig oder weniger prestigeträchtig eingestuft. Der Antragsteller habe kein technisches Studium absolviert und sei im Bereich der Rohrumformung tätig: dort werden Strukturzugstangen für den Xbau (die Stangen bilden die tragende Konstruktion im X) gefertigt. Die Stangen werden dabei auf die erforderlichen Längen zugeschnitten und am Ende werden die Stangen maschinell auf den passenden Durchmesser „verjüngt“, werden also am Ende vom Durchmesser her kleiner. Diese (aktuelle) Stelle des Antragstellers als Fachkraft Rohrumformung erfordere keine fundierten fachlichen Kenntnisse bzw. technische Ausbildung. Dass der Antragsteller mit anderen Mitarbeitenden betrieblichen Kontakt habe, sei üblich. Es werde im Unternehmen auf die Erfahrung aller Mitarbeitenden zurückgegriffen, daher könne es auch sein, dass eine Person mit technischem Abschluss beim Antragsteller die genauen Abläufe seines

Produktionsbereiches von ihm erklärt bekommt. Es werde eine flache Organisationsstruktur und eine direkte Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden aller Fachbereiche gepflegt. Die Erfahrungswerte der Produktion fließen in Modelle zur Prozessbewertung, - stabilisierung und - verbesserung ein. Es gehe hier weder um technisches Spezialwissen noch um einen besonderen Erfahrungsschatz, sondern um die täglichen Abläufe der Produktion. Auch die Mitarbeitenden, die der Antragsteller informiert habe, haben – anders als es der Antragsteller behauptet - keine besondere Anerkennung erhalten, weil sie – wie der Antragsteller auch – einfach ihrer dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachgekommen seien. Der Antragsteller sei in einem komplexen Herstellungsprozess tätig (sog Umformen im Kaltverformungsverfahren). Dieses Verfahren sei der Kernprozess bei der Herstellung von Zug- und Druckstangen und kann B neue Marktsegmente eröffnen. Der Antragsteller sei hier an einer neuen Maschine tätig, die im Oktober .. in Betrieb gegangen sei. Im Vorfeld sei der Antragsteller am ... vom Geschäftsführer gebeten worden, bei der Inbetriebnahme der Maschine mitzuhelfen und sein Know-how einzubringen um einen möglichst hohen Qualitätsstandard und geringen Ausschuss zu erreichen. Der Antragsteller sei dazu nicht bereit gewesen. Die Zusammenarbeit mit ihm habe sich schwierig gestaltet und sei von Kommunikationsproblemen geprägt gewesen. Der Antragsteller werde schnell aggressiv gegenüber Vorgesetzten aber auch Kolleg/innen. Es gebe diesbezüglich auch Beschwerden aus der Belegschaft. Mehrfach müsse sich auch der Geschäftsführer der Thematik annehmen, was in einem Betrieb mit über 200 Mitarbeitenden ungewöhnlich sei. Die vom Antragsteller angeführten Bewerbungsprozesse lägen teilweise schon länger zurück (02/2020) und die Abläufe könnten daher nicht mehr im Detail rekonstruiert werden. Hätte die Geschäftsführung gewusst, dass der Antragsteller die Prozesse der Bewerbungsverfahren oder die Entscheidungen nicht nachvollziehen könne, hätte das damals zeitnahe geklärt werden können. Der Antragsteller habe sich dazu aber nicht gemeldet, sodass die Geschäftsführung zu Recht von einer immer ausreichenden Information des Antragstellers ausgehen habe können. Wie schon die Stellenbezeichnungen zeigen würden, handle es sich um Stellen mit technischem Schwerpunkt, die mit Personen mit technischer Ausbildung besetzt werden müssten. Solche Ausbildungen seien HTL, Studium FH oder Universität (Fachrichtungen z.B. Maschinenbau oder Physik). Die für Besetzungen notwendigen technischen Ausbildungen hängen mit den in der Ysicherheit geltenden Standards zusammen. Zusätzlich erfordern die vom Antragsteller genannten Positionen Englischkenntnisse zumindest auf Niveau C1. Die Kommunikation mit Kunden und Lieferanten, die Korrespondenz und die Dokumentationen, technischen Unterlagen etc. seien in der Yindustrie gänzlich auf Englisch. Der Antragsteller habe angegeben, in Englisch nur Grundkenntnisse zu haben. Dass der Antragsteller andere Sprachen spreche, könne die Englischkenntnisse nicht ersetzen. Der Antragsteller behaupte, der Geschäftsführer hätte ihn im Bewerbungsgespräch wegen seines Alters und der Bevorzugung von jungen HTL-Absolvent/innen abgelehnt und die Stellen wären „jüngeren Menschen österreichischer Herkunft“ besetzt worden. Dies sei unzutreffend, wie die bei diesem Gespräch ebenfalls anwesende HR-Mitarbeiterin bestätigen könne. Es handle sich auch nicht um ein Bewerbungsgespräch, sondern der Antragsteller sei eingeladen worden, um allfällige andere Optionen mit ihm auszuloten. Im Jahr 2022 sei der Aufgabenbereich des Supply Chain Managers in einzelne Verantwortungsbereiche aufgeteilt worden. Die Stelle des Supply Chain Managers für organisatorische Verbesserungen und Prozessoptimierungen sei mit einer langjährigen Mitarbeiterin besetzt worden, die bereits zuvor in diesem Bereich tätig gewesen sei und daher über umfangreiche Kenntnisse der bestehenden Prozesse, Probleme und Marktbedingungen verfüge habe. Die Position Supply Chain Manager mit Schwerpunkt Konfigurationsmanagement erfordere eine technische/kaufmännische Ausbildung (Fachrichtung Betriebsinformatik oder Betriebsmanagement von Vorteil) und sei mit einem HTL-Absolventen besetzt worden. Frau F, die die FH ... absolviert habe, habe die Position der Supply Chain Managerin (Schwerpunkt Einkauf und Verlagerungspakete) übernommen. Sie verfüge nicht nur über eine einschlägige Hochschulausbildung sondern auch über entsprechende Vorerfahrung in einem anderen Unternehmen. Zum Thema Technische Projektleitung 02/2020 sei auszuführen, dass in diesem Zusammenhang auf die obigen Ausführungen betr Zertifizierung und Notwendigkeit von technischen Ausbildungen verwiesen werde. Die ausgeschriebene Stelle sei wegen der negativen wirtschaftlichen Entwicklungen im Rahmen der Pandemie letztlich nicht mehr besetzt worden. Zur Bewerbung Produktionsplanung sei anzumerken, dass sich der Antragsteller im Dezember 2019 beworben habe. Es habe ein Bewerbungsverfahren gegeben und der Antragsteller sei ebenfalls eingeladen worden. Man habe sich für einen Bewerber mit umfangreichen Vorkenntnissen im Bereich der Zerspanung und Fertigungstechnik entschieden. Der Antragsteller sei daher abgelehnt worden. Zur Bewerbung als Qualitätstechniker am ... sei auszuführen, dass das Vorbringen des Antragstellers nicht nachvollzogen werden könne. Auch für diese Tätigkeit seien im Übrigen eine technische Ausbildung und sehr gute Englischkenntnisse erforderlich. Es bedürfe hier auch der Zusammenarbeit mit den technischen Abteilungen

Engineering, Produktion und Entwicklung, um die Einhaltung sämtlicher Unternehmens- und Kundenanforderungen sicherzustellen. Hätte sich der Antragsteller damals gemeldet, wäre auch dieses Thema mit ihm besprochen worden. Zum Gespräch im Juni ... sei festzuhalten, dass der Geschäftsführer den Antragsteller am ... zu einem Abstimmungsgespräch gebeten habe um auszuloten, wohin sich der Antragsteller entwickeln könne und welche Unterstützung er allenfalls benötige. Dies sei auch vor dem Hintergrund der Bewerbungen durch den Antragsteller und die notwendigen Zertifizierungen erfolgt. Im Hinblick auf die Anschaffung einer neuen Maschine wie oben beschrieben und eine komplett neue Organisation hätte hier die Möglichkeit bestanden, dass auch der Antragsteller sich inhaltlich weiterentwickeln hätte können. Das Ziel des Unternehmens sei es, ein Kompetenzzentrum aufzubauen, in dem die Durchlaufzeiten vom Zuschnitt der Rohreextrusion, der Rohrumformung im Kaltverformungsverfahren, Rundlaufprüfung sowie Drehbearbeitung von derzeit 40 Arbeitstagen auf 5 Arbeitstage reduziert werden, was eine raschere Reaktion auf Bedürfnisse des Marktes ermögliche. Der Antragsteller sei an einer Karriereentwicklung in diese Richtung nicht interessiert gewesen. Zu den Kündigungsgründen sei auszuführen, dass der Antragsteller am ... gekündigt worden sei. Die Schreiben der Gleichbehandlungsanwältin seien dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegen. Trotz interner Recherchen habe nicht aufgeklärt werden können, wo am Postweg (intern oder extern) sie in Verlust geraten seien. Anlass für die Kündigung seien die schon lange bestehende Historie diverser Vorfälle und Probleme mit dem Antragsteller gewesen. Am ... habe der Antragsteller bereits um 13.50 Uhr seinen PC ausgeschaltet und nicht mehr gearbeitet und den Arbeitsplatz um 14.15 Uhr verlassen. Um 14.30 Uhr habe er ausgestempelt. Es fehlen somit 40 Minuten Arbeitszeit. Dies stelle arbeitsrechtlich einen Entlassungsgrund dar. Die Geschäftsführung habe sich aber entschlossen, keine Entlassung, sondern nur die Kündigung auszusprechen. Dies aus sozialen Gründen, nämlich um den Antragsteller nicht plötzlich ohne Absicherung (er hätte auch kein Arbeitslosengeld erhalten) „vor die Türe zu setzen“. Der Vorfall am ..., die diversen Probleme der Vergangenheit (siehe unten) und die fehlende Motivation des Antragstellers wären letztlich ausschlaggebend, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Aus den diversen Vorfällen mit dem Antragsteller seien beispielsweise aus Juli 2022 genannt: Der Antragsteller habe am ... während der Arbeitszeit in seinem Privatwagen geschlafen. Der Vorgesetzte habe ihn mündlich abgemahnt. Ebenfalls im Juli ... habe der Antragsteller während der Arbeitszeit Wartungsarbeiten an seinem Privatauto durchgeführt (Windschutzscheibe). Auch hier habe der Vorgesetzte den Antragsteller verwarnt. Im zweiten Quartal ... sei für den Bereich der Rohrumformung, in dem der Antragsteller tätig ist, ein sog Shop Floor Management (Optimierung von Leitungs- und Führungsaufgaben einer Fertigung), das Industriestandard ist, eingeführt worden. Es gehe dabei um eine tägliche Abstimmung im Produktionsbereich. Der Antragsteller habe sich gegen diese Organisationsänderung vehement gewehrt. Er sei davon ausgegangen, dass man ihm hier nur Böses wolle, seine Fehler aufzeigen möchte etc..Es sei daher, anders als vom Antragsteller angegeben nicht üblich, dass alle Titel in der App angeführt werden. Die Antragsgegnerin habe dies nun korrigiert und bei allen Mitarbeitenden die Titel in die App aufgenommen, so auch beim Antragsteller. Hätte der Antragsteller sich mit diesem Wunsch in der Personalabteilung dazu gemeldet, wäre der Eintrag sofort veranlasst worden. Der Antragsteller führe aus, sich mehrfach für Positionen beworben zu haben, die seiner Ausbildung und Qualifikation entsprochen hätten. Tatsächlich habe der Antragsteller die Voraussetzungen für die Stellen nicht erfüllt. Ein BWL-Studium und die Erfahrung als Facharbeiter können z.B. eine technische Ausbildung nicht ersetzen. Gleiches gelte für die Vorerfahrungen, die der Antragsteller offenbar in der Speditionsbranche gesammelt habe. Anders als es der Antragsteller im Antrag suggeriere, werde seine Ausbildung nicht als minderwertig oder weniger prestigeträchtig eingestuft. Der Antragsteller habe kein technisches Studium absolviert und sei im Bereich der Rohrumformung tätig: dort werden Strukturzugstangen für den Xbau (die Stangen bilden die tragende Konstruktion im römisch zehnen) gefertigt. Die Stangen werden dabei auf die erforderlichen Längen zugeschnitten und am Ende werden die Stangen maschinell auf den passenden Durchmesser „verjüngt“, werden also am Ende vom Durchmesser her kleiner. Diese (aktuelle) Stelle des Antragstellers als Fachkraft Rohrumformung erfordere keine fundierten fachlichen Kenntnisse bzw. technische Ausbildung. Dass der Antragsteller mit anderen Mitarbeitenden betrieblichen Kontakt habe, sei üblich. Es werde im Unternehmen auf die Erfahrung aller Mitarbeitenden zurückgegriffen, daher könne es auch sein, dass eine Person mit technischem Abschluss beim Antragsteller die genauen Abläufe seines Produktionsbereiches von ihm erklärt bekommt. Es werde eine flache Organisationsstruktur und eine direkte Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden aller Fachbereiche gepflegt. Die Erfahrungswerte der Produktion fließen in Modelle zur Prozessbewertung, - stabilisierung und - verbesserung ein. Es gehe hier weder um technisches Spezialwissen noch um einen besonderen Erfahrungsschatz, sondern um die täglichen Abläufe der Produktion. Auch die Mitarbeitenden, die der Antragsteller informiert habe, haben – anders als es der Antragsteller behauptet - keine besondere Anerkennung

erhalten, weil sie – wie der Antragsteller auch – einfach ihrer dienstvertraglich geschuldeten Tätigkeit nachgekommen seien. Der Antragsteller sei in einem komplexen Herstellungsprozess tätig (sog Umformen im Kaltverformungsverfahren). Dieses Verfahren sei der Kernprozess bei der Herstellung von Zug- und Druckstangen und kann B neue Marktsegmente eröffnen. Der Antragsteller sei hier an einer neuen Maschine tätig, die im Oktober .. in Betrieb gegangen sei. Im Vorfeld sei der Antragsteller am ... vom Geschäftsführer gebeten worden, bei der Inbetriebnahme der Maschine mitzuhelfen und sein Know-how einzubringen um einen möglichst hohen Qualitätsstandard und geringen Ausschuss zu erreichen. Der Antragsteller sei dazu nicht bereit gewesen. Die Zusammenarbeit mit ihm habe sich schwierig gestaltet und sei von Kommunikationsproblemen geprägt gewesen. Der Antragsteller werde schnell aggressiv gegenüber Vorgesetzten aber auch Kolleg/innen. Es gebe diesbezüglich auch Beschwerden aus der Belegschaft. Mehrfach müsse sich auch der Geschäftsführer der Thematik annehmen, was in einem Betrieb mit über 200 Mitarbeitenden ungewöhnlich sei. Die vom Antragsteller angeführten Bewerbungsprozesse lägen teilweise schon länger zurück (02/2020) und die Abläufe könnten daher nicht mehr im Detail rekonstruiert werden. Hätte die Geschäftsführung gewusst, dass der Antragsteller die Prozesse der Bewerbungsverfahren oder die Entscheidungen nicht nachvollziehen könne, hätte das damals zeitnahe geklärt werden können. Der Antragsteller habe sich dazu aber nicht gemeldet, sodass die Geschäftsführung zu Recht von einer immer ausreichenden Information des Antragstellers ausgehen habe können. Wie schon die Stellenbezeichnungen zeigen würden, handle es sich um Stellen mit technischem Schwerpunkt, die mit Personen mit technischer Ausbildung besetzt werden müssten. Solche Ausbildungen seien HTL, Studium FH oder Universität (Fachrichtungen z.B. Maschinenbau oder Physik). Die für Besetzungen notwendigen technischen Ausbildungen hängen mit den in der Ysicherheit geltenden Standards zusammen. Zusätzlich erfordern die vom Antragsteller genannten Positionen Englischkenntnisse zumindest auf Niveau C1. Die Kommunikation mit Kunden und Lieferanten, die Korrespondenz und die Dokumentationen, technischen Unterlagen etc. seien in der Yindustrie gänzlich auf Englisch. Der Antragsteller habe angegeben, in Englisch nur Grundkenntnisse zu haben. Dass der Antragsteller andere Sprachen spreche, könne die Englischkenntnisse nicht ersetzen. Der Antragsteller behaupte, der Geschäftsführer hätte ihn im Bewerbungsgespräch wegen seines Alters und der Bevorzugung von jungen HTL-Absolvent/innen abgelehnt und die Stellen wären „jüngeren Menschen österreichischer Herkunft“ besetzt worden. Dies sei unzutreffend, wie die bei diesem Gespräch ebenfalls anwesende HR-Mitarbeiterin bestätigen könne. Es handle sich auch nicht um ein Bewerbungsgespräch, sondern der Antragsteller sei eingeladen worden, um allfällige andere Optionen mit ihm auszuloten. Im Jahr 2022 sei der Aufgabenbereich des Supply Chain Managers in einzelne Verantwortungsbereiche aufgeteilt worden. Die Stelle des Supply Chain Managers für organisatorische Verbesserungen und Prozessoptimierungen sei mit einer langjährigen Mitarbeiterin besetzt worden, die bereits zuvor in diesem Bereich tätig gewesen sei und daher über umfangreiche Kenntnisse der bestehenden Prozesse, Probleme und Marktbedingungen verfügt habe. Die Position Supply Chain Manager mit Schwerpunkt Konfigurationsmanagement erfordere eine technische/kaufmännische Ausbildung (Fachrichtung Betriebsinformatik oder Betriebsmanagement von Vorteil) und sei mit einem HTL-Absolventen besetzt worden. Frau F, die die FH ... absolviert habe, habe die Position der Supply Chain Managerin (Schwerpunkt Einkauf und Verlagerungspakete) übernommen. Sie verfüge nicht nur über eine einschlägige Hochschulausbildung sondern auch über entsprechende Vorerfahrung in einem anderen Unternehmen. Zum Thema Technische Projektleitung 02/2020 sei auszuführen, dass in diesem Zusammenhang auf die obigen Ausführungen betr Zertifizierung und Notwendigkeit von technischen Ausbildungen verwiesen werde. Die ausgeschriebene Stelle sei wegen der negativen wirtschaftlichen Entwicklungen im Rahmen der Pandemie letztlich nicht mehr besetzt worden. Zur Bewerbung Produktionsplanung sei anzumerken, dass sich der Antragsteller im Dezember 2019 beworben habe. Es habe ein Bewerbungsverfahren gegeben und der Antragsteller sei ebenfalls eingeladen worden. Man habe sich für einen Bewerber mit umfangreichen Vorkenntnissen im Bereich der Zerspanung und Fertigungstechnik entschieden. Der Antragsteller sei daher abgelehnt worden. Zur Bewerbung als Qualitätstechniker am ... sei auszuführen, dass das Vorbringen des Antragstellers nicht nachvollzogen werden könne. Auch für diese Tätigkeit seien im Übrigen eine technische Ausbildung und sehr gute Englischkenntnisse erforderlich. Es bedürfe hier auch der Zusammenarbeit mit den technischen Abteilungen Engineering, Produktion und Entwicklung, um die Einhaltung sämtlicher Unternehmens- und Kundenanforderungen sicherzustellen. Hätte sich der Antragsteller damals gemeldet, wäre auch dieses Thema mit ihm besprochen worden. Zum Gespräch im Juni ... sei festzuhalten, dass der Geschäftsführer den Antragsteller am ... zu einem Abstimmungsgespräch gebeten habe um auszuloten, wohin sich der Antragsteller entwickeln könne und welche Unterstützung er allenfalls benötige. Dies sei auch vor dem Hintergrund der Bewerbungen durch den Antragsteller

und die notwendigen Zertifizierungen erfolgt. Im Hinblick auf die Anschaffung einer neuen Maschine wie oben beschrieben und eine komplett neue Organisation hätte hier die Möglichkeit bestanden, dass auch der Antragsteller sich inhaltlich weiterentwickeln hätte können. Das Ziel des Unternehmens sei es, ein Kompetenzzentrum aufzubauen, in dem die Durchlaufzeiten vom Zuschnitt der Rohreextrusion, der Rohrumformung im Kaltverformungsverfahren, Rundlaufprüfung sowie Drehbearbeitung von derzeit 40 Arbeitstagen auf 5 Arbeitstage reduziert werden, was eine raschere Reaktion auf Bedürfnisse des Marktes ermögliche. Der Antragsteller sei an einer Karriereentwicklung in diese Richtung nicht interessiert gewesen. Zu den Kündigungsgründen sei auszuführen, dass der Antragsteller am ... gekündigt worden sei. Die Schreiben der Gleichbehandlungsanwältin seien dem Unternehmen zu diesem Zeitpunkt nicht vorgelegen. Trotz interner Recherchen habe nicht aufgeklärt werden können, wo am Postweg (intern oder extern) sie in Verlust geraten seien. Anlass für die Kündigung seien die schon lange bestehende Historie diverser Vorfälle und Probleme mit dem Antragsteller gewesen. Am ... habe der Antragsteller bereits um 13.50 Uhr seinen PC ausgeschaltet und nicht mehr gearbeitet und den Arbeitsplatz um 14.15 Uhr verlassen. Um 14.30 Uhr habe er ausgestempelt. Es fehlen somit 40 Minuten Arbeitszeit. Dies stelle arbeitsrechtlich einen Entlassungsgrund dar. Die Geschäftsführung habe sich aber entschlossen, keine Entlassung, sondern nur die Kündigung auszusprechen. Dies aus sozialen Gründen, nämlich um den Antragsteller nicht plötzlich ohne Absicherung (er hätte auch kein Arbeitslosengeld erhalten) „vor die Türe zu setzen“. Der Vorfall am ..., die diversen Probleme der Vergangenheit (siehe unten) und die fehlende Motivation des Antragstellers wären letztlich ausschlaggebend, das Arbeitsverhältnis zu beenden. Aus den diversen Vorfällen mit dem Antragsteller seien beispielsweise aus Juli 2022 genannt: Der Antragsteller habe am ... während der Arbeitszeit in seinem Privatwagen geschlafen. Der Vorgesetzte habe ihn mündlich abgemahnt. Ebenfalls im Juli ... habe der Antragsteller während der Arbeitszeit Wartungsarbeiten an seinem Privatauto durchgeführt (Windschutzscheibe). Auch hier habe der Vorgesetzte den Antragsteller verwarnt. Im zweiten Quartal ... sei für den Bereich der Rohrumformung, in dem der Antragsteller tätig ist, ein sog Shop Floor Management (Optimierung von Leitungs- und Führungsaufgaben einer Fertigung), das Industriestandard ist, eingeführt worden. Es gehe dabei um eine tägliche Abstimmung im Produktionsbereich. Der Antragsteller habe sich gegen diese Organisationsänderung vehement gewehrt. Er sei davon ausgegangen, dass man ihm hier nur Böses wolle, seine Fehler aufzeigen möchte etc..

Der Antragsteller sei auch in diesem Zusammenhang aufbrausend und aggressiv aufgetreten. Es sei dann am ... zu einer gemeinsamen Besprechung mit Herrn D gekommen. In diesem Gespräch sei dem Antragsteller noch einmal erklärt worden, warum die SFM-Maßnahmen für das Unternehmen wichtig seien und warum verbale Angriffe oder Vorwürfe nicht zielführend und unangemessen seien. Der Antragsteller sei auch noch einmal ermahnt worden sein Verhalten zu ändern.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller schilderte, dass er die sonstigen Arbeitsbedingungen geltend gemacht habe, da er mit der GAW bereits seit 2019 in Kontakt stehe, sich aber nicht getraut habe einen Antrag zu stellen. Er sei beruflich nicht vorangekommen. Der Geschäftsführer C habe gemeint, dass die Stelle als Qualitätstechniker ein zu großer Sprung für ihn wäre. Befragt zum Vorwurf, dass die Firma seinen akademischen Titel nicht geführt habe, gab er an, dass er 2017 bei der Firma begonnen habe und 2018 die Nachweise zu seiner akademischen Ausbildung erbracht habe. Die Frage, ob er die Nachweise nicht bei Dienstbeginn überreicht habe, verneinte er. Die Frage, ob der Nachweis seiner akademischen Ausbildung am 1.7.2018, zum Zeitpunkt der Erstellung des 2. Anhangs zum Arbeitsvertrag, vorgelegen sei, konnte der Antragsteller nicht beantworten. Auf Rückfrage antwortete er, dass sein akademischer Titel auf der internen Webseite und im Organigramm nicht angeführt sei, Einsicht auf die Webseite habe das gesamte Unternehmen. Auf Frage, was er gemacht habe, als er das bemerkt habe, meinte er, dass er in seinem ersten Vertrag als Arbeiter geführt worden sei und Frau E gefragt habe, seit wann ein Akademiker ein Arbeiter sei. Danach habe er einen neuen Vertrag als Facharbeiter erhalten. Auf Frage, wem er mitgeteilt habe, dass sein akademischer Titel nicht angeführt werde, antwortete er, G und Herr D wüssten das zu 100 Prozent, es sei aber keine Reaktion erfolgt. Erst nach seinem Antrag an die GBK sei sein akademischer Titel registriert worden. Als Projektleiter habe er sich am 7.5.2023 beworben. Auf Frage nach seiner technischen Ausbildung gab er an, dass er die technische Fachoberschule, Landwirtschaftstechnik und Motorik in ... abgeschlossen und alle Unterlagen im Jahr 2018 vorgelegt zu haben. Eine Übersetzung habe keiner von ihm verlangt. Auf Bemerkung, dass der Arbeitgeber der Meinung sei, seine Ausbildung habe nicht den gleichen Stellenwert wie jene Ausbildung, die in der Ausschreibung gefordert sei, da der technische Part nicht dem gleichen Ausmaß entspreche, entgegnete der Antragsteller, dass das nicht glaubwürdig sei, da er die

Arbeitsprozesse seit mehreren Jahren kenne und eine technische Ausbildung absolviert habe. Befragt zu seinen Englischkenntnissen und dass er in seinem Lebenslauf angegeben habe nur Englischgrundkenntnisse zu haben, antwortete er, dass er beweisen könne, wie gut er Englisch spreche. Er spreche nicht Businessenglisch, aber im Wifi sei er der Beste in seiner Gruppe gewesen. Die Firma habe ihn nur ausgenutzt und nicht in ihn investiert. Er sei nur schlechtgemacht worden. Die Frage, ob er zu seiner letzten Bewerbung bereits eine Absage erhalten habe, verneinte der Antragsteller. Er glaube, dass die Stelle bisher nicht besetzt worden sei. Befragt zu seiner Bewerbung aus 2022 als Supply-Chain-Manager und warum er glaube, dass er besser geeignet sei als andere Personen, antwortete er, dass er 17 Jahre Managementenerfahrung habe. Er sei topgeeignet für alle Positionen, auf die er sich beworben habe. Er verfüge über zehn Jahre Erfahrung als Supply-Chain Manager in Auf Frage, ob 2022 ein Bewerbungsgespräch stattgefunden habe, antwortete er, dass C ihm in einem Gespräch gesagt habe, dass er zu alt sei und er „frisches Blut“ brauche. Frau G sei bei dem Gespräch anwesend gewesen. Er sei halt kein „Hans“ oder „Jürgen“, sondern ein „Vorname des AS“. Befragt zur seiner zweiten Bewerbung als Supply-Chain-Manager im Jahr 2022 führte er aus, dass er sich extern über eine Plattform beworben habe, da er bei internen Bewerbungen keine Antwort bekomme. Auf Frage, warum er glaube, dass die Nichtberücksichtigung seiner Bewerbung in der technischen Projektleitung 2020 mit seinem Alter und seiner Herkunft zu tun habe, antwortete der Antragsteller, dass er gar keine Chance bekommen habe. Von der GBK geprüft werden sollten die Bewerbungen: Qualitätstechniker, Produktionsplanung, Supply-Chain-Manager, Projektleitung.

Auf Frage, warum er glaube, 2018 und 2019 aufgrund seiner Herkunft und seines Alters nicht berücksichtigt worden zu sein, wiederholte er, dass Herr C zu E gesagt habe, dass die Stelle als Qualitätstechniker ein zu großer Sprung für ihn wäre. Auf Rückfrage führte er aus, seiner Meinung nach habe das mit seinem Alter und seiner Herkunft zu tun.

Auf Frage, mit wem die Position als Qualitätstechniker besetzt worden sei, antwortete der Antragsteller, dass wisse er nicht, aber bevor die Person begonnen habe, habe ein Kollege gesagt: „Endlich kommt ein G'scheiter in die Abteilung“. Das habe ihn sehr enttäuscht, er habe locker die Fähigkeiten als Qualitätstechniker. Die Frage, ob er mit Qualitätstechnikern zusammengearbeitet habe, verneinte der Antragsteller. Die Kommunikation sei sehr schlecht gewesen. Befragt zur Bewerbung in der Produktionsplanung führte er aus, dass er ein Bewerbungsgespräch mit Herrn Holzleitner und seinem damaligen Teamleiter H geführt habe. Warum er die Stelle nicht bekommen habe, wisse er nicht. Er könne nur vermuten, dass das Alter oder die Herkunft eine Rolle gespielt hätten, er sehe keinen anderen Grund, denn er sei sehr gut geeignet. Ein anderer Mitarbeiter, der nur eine Lehre abgeschlossen habe und viel jünger sei als er, habe eine Stelle in der Produktionsplanung bekommen. Er selbst verfüge über einen Universitätsabschluss und habe eine Absage erhalten. Die gesamte Situation sei komisch. Befragt zur Kündigung und warum er glaube, dass diese mit seiner Herkunft und dem Alter zu tun habe, antwortete er, er glaube nicht mit seiner Herkunft, sondern damit, dass die GAW den Brief geschrieben habe. Befragt zu den Vorwürfen des Arbeitgebers und den dazu vorgelegten Fotos gab der Antragsteller an, dass er nicht während der Arbeitszeit im Auto geschlafen habe, sondern in seiner Pause fünf Minuten in seinem Auto gesessen sei, weil er Rückenprobleme habe. Er habe auch nicht in der Arbeitszeit an seiner Windschutzscheibe gearbeitet, sondern in seiner Pause das Wischwasser befüllt. Er wisse nicht mehr, ob das im Juli 2023 gewesen sei. Er sei ein sehr disziplinierter Mensch und würde niemals in der Arbeitszeit eine andere Tätigkeit machen. Befragt zum Vorwurf, dass er seinen PC vor Dienstschluss um 14 Uhr ausgeschaltet habe gab er an, dass es zwei Automaten zur Zeiterfassung gebe und der Automat beim Eingang manchmal nicht funktioniert habe und er zum anderen habe gehen müssen. Davor habe er den PC ausgeschaltet und zum Beispiel Register geholt, dafür brauche er keinen PC. Zum Vorbringen des Arbeitgebers, dass es Gespräche betreffend seine Entwicklung im Unternehmen gegeben habe, er aber daran nicht interessiert gewesen sei, gab er an, dass das nicht stimme, denn 99 Prozent der Verbesserungsideen an der alten und der neuen Maschine seien von ihm gekommen. Kein anderer habe sich so gut ausgekannt. Mit ihm seien „schmutzige Spiele“ gespielt und er sei isoliert worden. Die neue Maschine sei ihm nicht erklärt worden, trotzdem habe er es geschafft.

Befragt zur Ermahnung führte der Antragsteller aus, dass er einmal mündlich vom Fertigungsleiter D in Zusammenhang mit einem Produkt ermahnt worden sei. Es habe Probleme beim Produzieren gegeben und am Produkt seien Kratzer entstanden. Er habe Teamleiter J mitgeteilt, dass das nicht funktioniere und die Produktion gestoppt werden müsse, aber J habe ihn aufgefordert weiter zu produzieren. D habe dann deswegen ermahnt und mehr Entscheidungskompetenz von ihm verlangt. Die Frage, ob er im Zusammenhang mit der Verbringung seiner Pause im Auto oder dem Austausch des Wischwassers abgemahnt worden sei, verneinte der Antragsteller. Erst im Zuge des Verfahrens vor der GBK habe er von diesen Dingen erfahren.

Auf Frage nach seiner damaligen Tätigkeit im Unternehmen gab er an, dass er an einer Maschine Rohre für die Y-Industrie geformt habe und danach in diese Rohre Gewinde drehen müsse. Er habe von der Produktionsplanung Aufträge erhalten und viel nachrechnen müssen. 50 % der Tätigkeit sei Mathematik gewesen und man brauche technisches Wissen. Es sei auch viel um Qualitätssicherung gegangen. Der Antragsteller erklärte, dass sein Wissen in der Firma auch von anderen genutzt worden sei, zum Beispiel von der Abteilung Forschung und Entwicklung. Diese Abteilung entwickle neue Produkte, habe aber nicht das praktische Wissen, das gebraucht werde, weswegen er zwei- bis dreimal pro Woche eng mit den Doktoren und Magistern der Abteilung zusammengearbeitet habe. Sein Wissen sei ausgenutzt worden. Die Abteilung Forschung und Entwicklung habe sich sogar schriftlich bei ihm für die Zusammenarbeit bedankt.

Befragt zu seiner Einteilung für Messungen in der Qualitätssicherung im Jahr ... neben seiner Tätigkeit in der Produktion gab der Antragsteller an, dass der Teamleiter viel im „Warenausgang“ arbeiten müsse, weswegen er (der Antragsteller) alle Messungen in der Qualitätssicherung vorgenommen habe - und das ohne Ausbildung. Danach habe ihm D vorgeworfen, dass seine Produktionsleistung zurückgegangen sei. Auf Frage, wie es zusammenpasse, dass er sich einerseits beschwere, dass sein akademischer Titel nirgendwo angeführt worden sei, er aber andererseits nicht gewollt habe, dass jemand wisse, dass er Akademiker sei, antwortete der Antragsteller, dass er das so nicht gesagt habe, er habe nicht gewollt, dass jemand in der Produktion wisse, dass er Akademiker sei.

Auf Frage, ob er sich rechtliche Unterstützung bei der Arbeiterkammer oder der Gewerkschaft geholt habe, antwortete er, dass er sich nicht getraut habe. Die Geschäftsführung habe großen Druck gemacht und ihn nicht anerkannt. Er habe mit der GAW Kontakt aufgenommen und ohne sie hätte er sich nicht getraut, diesen Weg zu gehen.

Herr D schilderte dem Senat Produktionsleiter zu sein. Dazu zählen der Drehbereich, der Fräsbereich, der Montagebereich und die Lehrlingsausbildung. Im Unternehmen würden metallische Bauteile für die Y produziert. Er sei Vorgesetzter des Antragstellers gewesen und habe 90 Mitarbeiter, die in Teams eingeteilt seien. Im „Tube-Team“, in dem der Antragsteller gearbeitet habe, hätten 2 Personen gearbeitet. Der Tube-Bereich sei die letzten Jahre immer wichtiger geworden. Der Antragsteller habe an jener Maschine gearbeitet, die die Metallrohre verjüngt, und je nach Bedarf habe er die Maschine umgerüstet. Er sei seit 2008 im Unternehmen tätig und habe seit 2017 mit dem Antragsteller zu tun gehabt. Befragt zur Arbeitsleitung des Antragstellers gab er an, dass sie am Anfang in Ordnung gewesen sei, aber die Zusammenarbeit mit dem Antragsteller immer schwieriger geworden sei. Der Antragsteller sei immer sehr impulsiv gewesen und relativ schnell laut geworden, auch gegenüber den Vorgesetzten. Er habe dem Antragsteller in mehreren Gesprächen gesagt, dass man bei Problemen auf Augenhöhe diskutieren könne und nicht geschrien werden solle. Es habe einige Vorfälle gegeben. Auf Frage, in welchen Zusammenhängen der Antragsteller laut geworden sei, antwortete er, dass es am Anfang nicht so gewesen sei. Der Bereich Tube sei immer wichtiger geworden, weswegen man immer transparenter geworden sei. Die Frage, ob er gewusst habe, dass der Antragsteller Akademiker sei, bejahte er, aber welchen Titel dieser habe, habe er nicht gewusst. Ihm sei damals nicht bekannt gewesen sei, dass der Antragsteller eine technische Ausbildung habe, aber die Y sei ein sehr spezielles Segment. Auf Frage zum benötigten technischen Wissen, um die Maschine bedienen zu können und die Rohre zu verjüngen, antwortete er, Grundkenntnisse seien ausreichend. Zu Beginn sei der Antragsteller an der Maschine angeleitet worden, einen Lehrberuf als „Rohrumformer“ gebe es nicht. Der Antragsteller habe im Lauf der Zeit gewisse Aufgaben, wie Dokumentationsarbeiten und Messungen, dazu bekommen habe. Befragt zu den Bewerbungen des Antragstellers in andere Abteilungen gab er an, dass er das mitbekommen habe.

Auf Frage, ob der Antragsteller mathematische Kenntnisse für seine Tätigkeit benötigt habe und Umrechnungen vornehmen müsse, antwortete er, dass Grundkenntnisse benötigt würden. Auf Frage, ob es stimme, dass er dem Antragsteller angeboten habe Teamleiter zu werden, antwortete er ... , dass im Rohmateriallager ein Teamleiter gesucht worden sei. Der Antragsteller verfüge über eine Ausbildung im Logistikbereich, weswegen er ihm die Stelle angeboten habe. Der Antragsteller habe zwei Tage lang zur Probe dort gearbeitet und dann die Position mit den Worten, dass er nicht studiert habe, um Paletten zu schleppen, abgelehnt. J sei Teamleiter im Rohmateriallager geworden. In weiterer Folge sei der Bereich der Rohrumformung in den Bereich Rohmateriallager integriert worden und zu einem Team geworden, dadurch sei J Teamleiter des Antragstellers geworden. Spezialist in diesem Bereich sei Kremsner, der sei Magister oder Doktor. Wenn man Techniker sei, beherrsche man die Maschine aber relativ schnell. Befragt zur Unternehmenskultur hinsichtlich der Führung von akademischen Titeln gab er an, dass dies nicht wahnsinnig wichtig sei. Bis zum Zeitpunkt de

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