

# Gbk 2025/2/25 GBK I/1183/23-M

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.02.2025

## Norm

§3 Z7 GIBG, §17 Abs1 Z7 GIBG

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

## Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

## Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Geschlecht, Alter)

## Text

Senat I der Gleichbehandlungskommission Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

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

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 25. Februar 2025 über den am 8. September 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 3 Z 7, 17 Abs. 1 Z 7 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 25. Februar 2025 über den am 8. September 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraphen 3, Ziffer 7, 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) und

des Geschlechtes iVm des Alters durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß §§ 13 iVm 27 GIBG durch Z (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1183/23-M, zu folgendem des Geschlechtes in Verbindung mit des Alters durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraphen 13, in Verbindung mit 27 GIBG durch Z (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1183/23-M, zu folgendem

## PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A ist nicht aufgrund des Geschlechtes und des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß §§ 3 Z 7, 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch Z (Antragsgegnerin) diskriminiert worden. A ist nicht aufgrund des Geschlechtes und des

Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraphen 3, Ziffer 7, 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG durch Z (Antragsgegnerin) diskriminiert worden.

2. Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund und des Geschlechtes iVm des Alters durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß §§ 13 iVm 27 GIBG durch Z wurde von GAW zurückgezogen. Der Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund und des Geschlechtes in Verbindung mit des Alters durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraphen 13, in Verbindung mit 27 GIBG durch Z wurde von GAW zurückgezogen.

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

#### VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit dem 10. Jänner 2022 bei der Antragsgegnerin in einem unbefristeten Dienstverhältnis beschäftigt. Sie arbeite in diesem Rahmen in der Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge in der Einrichtung Z1. Diese sei eine von zwei Einrichtungen des Z, in denen unbegleitete minderjährige Flüchtlinge betreut werden. Beide Einrichtungen – Z1 und Z2 – würden von Mag.a Y geleitet werden. Mag.a Y sei nach dem Kenntnisstand der Antragstellerin auch berechtigt, Personalentscheidungen zu treffen.

Die Antragstellerin sei am 00.00.1963 geboren worden und sei daher ab 1. Jänner 2024 anspruchsberechtigt auf eine Alterspension. Die Antragstellerin möchte jedoch noch über diesen Zeitpunkt hinaus in ihrer derzeitigen Beschäftigung weiterarbeiten. Sie sei davon ausgegangen, dass dies auch möglich sein würde. Bis vor Kurzem habe es nie Probleme gegeben; so habe die Antragstellerin auch gutes Feedback von Mag.a Y bekommen.

Am 18. Juni 2023 sei es zu einem Zwischenfall in der Einrichtung Z1 gekommen. Im Wesentlichen sei Folgendes vorgefallen:

Die Antragstellerin habe an diesem Tag Tagdienst gehabt. Zum Zeitpunkt des Vorfalles sei neben ihr auch ihr Kollege Herr B anwesend gewesen, da dieser den Nachtdienst gehabt und der Vorfall zum Schichtwechsel stattgefunden habe. Die Polizei habe in der Einrichtung mit einem der dort betreuten Jugendlichen gesprochen. Herr B habe dabei auch teilweise vom Arabischen ins Deutsche übersetzt. Als die Polizei in das Handy eines Jugendlichen Einsicht genommen habe, habe er ihnen auch die Information gegeben, dass die darauf gespeicherten WhatsApp-Nachrichten in arabischer Sprache lediglich von Familienmitgliedern seien. Die Polizei habe gefragt, ob sie das Zimmer des Jugendlichen durchsuchen könnten. Der Jugendliche habe nicht widersprochen. Die Antragstellerin und Herr B hätten der Durchsuchung zugestimmt. Wie sich im Nachhinein herausgestellt habe, sei diese Handlungsweise nicht korrekt gewesen und habe der vorgeschriebenen Vorgehensweise im Falle einer Hausdurchsuchung laut dem Handbuch der Einrichtung widersprochen. Im Anschluss an diesen Vorfall sei die Antragstellerin zu einem Gespräch mit Mag.a Y und der Teamleiterin X in Anwesenheit des Betriebsrates W geladen worden. Es sollte dabei um den Vorfall und die weitere Zusammenarbeit gehen. Dieses Gespräch habe am 19. Juli 2023 stattgefunden. In diesem Gespräch sei sie darüber informiert worden, dass beabsichtigt sei, ihr Arbeitsverhältnis mit Erreichen ihres Regelpensionsalters zu lösen. Zum Zeitpunkt dieses Gesprächs habe sie erklärt, dass sie mit 1. Juli 2024 einen Pensionsanspruch erwerben würde - eine entsprechende Information habe sie zuvor von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) erhalten. Ihr sei vermittelt worden, dass daher voraussichtlich das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2024 gelöst werden würde. Zwischenzeitlich (mit Brief der PVA vom 25. Juli 2023) sei die Antragstellerin informiert worden, dass sie bereits mit 1. Jänner 2024 einen Pensionsanspruch erwerben würde. Herr B sei aufgrund des Vorfalles zwar ebenfalls verwarnt worden, es sei jedoch keine Lösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt worden. Daraufhin habe sich die Antragstellerin zur Beratung und Unterstützung an die GAW gewandt. Die Antragstellerin habe an diesem Tag Tagdienst gehabt. Zum Zeitpunkt des Vorfalles sei neben ihr auch ihr Kollege Herr B anwesend gewesen, da dieser den Nachtdienst gehabt und der Vorfall zum Schichtwechsel stattgefunden habe. Die Polizei habe in der Einrichtung mit einem der dort betreuten Jugendlichen gesprochen. Herr B habe dabei auch teilweise vom Arabischen ins Deutsche übersetzt. Als die Polizei in das Handy eines Jugendlichen Einsicht genommen habe, habe er ihnen auch die Information gegeben, dass die darauf gespeicherten WhatsApp-Nachrichten in arabischer Sprache lediglich von Familienmitgliedern seien. Die Polizei habe gefragt, ob sie das Zimmer des Jugendlichen durchsuchen könnten. Der Jugendliche habe nicht widersprochen. Die Antragstellerin und Herr B hätten der Durchsuchung zugestimmt. Wie sich im Nachhinein herausgestellt habe, sei

diese Handlungsweise nicht korrekt gewesen und habe der vorgeschriebenen Vorgehensweise im Falle einer Hausdurchsuchung laut dem Handbuch der Einrichtung widersprochen. Im Anschluss an diesen Vorfall sei die Antragstellerin zu einem Gespräch mit Mag.a Y und der Teamleiterin römisch zeh'n in Anwesenheit des Betriebsrates W geladen worden. Es sollte dabei um den Vorfall und die weitere Zusammenarbeit gehen. Dieses Gespräch habe am 19. Juli 2023 stattgefunden. In diesem Gespräch sei sie darüber informiert worden, dass beabsichtigt sei, ihr Arbeitsverhältnis mit Erreichen ihres Regelpensionsalters zu lösen. Zum Zeitpunkt dieses Gesprächs habe sie erklärt, dass sie mit 1. Juli 2024 einen Pensionsanspruch erwerben würde - eine entsprechende Information habe sie zuvor von der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) erhalten. Ihr sei vermittelt worden, dass daher voraussichtlich das Arbeitsverhältnis zum 30. Juni 2024 gelöst werden würde. Zwischenzeitlich (mit Brief der PVA vom 25. Juli 2023) sei die Antragstellerin informiert worden, dass sie bereits mit 1. Jänner 2024 einen Pensionsanspruch erwerben würde. Herr B sei aufgrund des Vorfalls zwar ebenfalls verwarnt worden, es sei jedoch keine Lösung des Arbeitsverhältnisses angekündigt worden. Daraufhin habe sich die Antragstellerin zur Beratung und Unterstützung an die GAW gewandt.

Die GAW habe bei der Antragsgegnerin interveniert, da ihrer Ansicht nach auf Grundlage der vorliegenden Informationen die angekündigte Kündigung diskriminierend im Sinne des GIBG wäre. Es sei auch gemäß § 5 Abs. 4 GBK/GAW-Gesetz zur Stellungnahme bis zum 22. August 2023 aufgefordert worden. Ziel sei die Vermeidung einer diskriminierenden Kündigung im Vorhinein gewesen, wozu die GAW ein klärendes Gespräch angeboten habe. Die PVA habe darüber informiert, dass die schrittweise Angleichung des Regelpensionsalters von Frauen an das von Männern erst Frauen betreffe, die ab dem 1. Jänner 1964 und nicht bereits Frauen, die ab dem 2. Dezember 1963 geboren worden seien. Diesbezüglich sei erst vor Kurzem eine Klarstellung durch den Gesetzgeber erfolgt. Die Antragsgegnerin habe diesbezüglich am 21.8. August 2023 um Fristerstreckung ersucht. Bisher habe die GAW keine Stellungnahme der Antragsgegnerin erhalten. Die Antragstellerin sei jedoch in weiterer Folge mit Schreiben vom 29. August 2023, zugestellt am 30. August 2023, zum 31. Dezember 2023 hin gekündigt worden. Der Antragstellerin sei bekannt, dass noch ein anderer (männlicher und jüngerer) Mitarbeiter, Herr C, etwa drei Monate vor dem Vorfall in den Frau A involviert gewesen sei, einen Fehler im Kontakt mit der Polizei gemacht habe und nicht gekündigt worden sei. Konkret habe er während seiner Dienstzeit der Polizei den Zutritt zu Wohnungen der Jugendlichen gewährt und habe die Ausweiskontrolle der Jugendlichen zugelassen - entgegen dem Handbuch, ohne zuvor die Obsorgeberechtigten des Kinder- und Jugendhilfeträgers und die Rechtsabteilung zu informieren. Herrn C gegenüber sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls nicht ausgesprochen worden. Die GAW habe bei der Antragsgegnerin interveniert, da ihrer Ansicht nach auf Grundlage der vorliegenden Informationen die angekündigte Kündigung diskriminierend im Sinne des GIBG wäre. Es sei auch gemäß Paragraph 5, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz zur Stellungnahme bis zum 22. August 2023 aufgefordert worden. Ziel sei die Vermeidung einer diskriminierenden Kündigung im Vorhinein gewesen, wozu die GAW ein klärendes Gespräch angeboten habe. Die PVA habe darüber informiert, dass die schrittweise Angleichung des Regelpensionsalters von Frauen an das von Männern erst Frauen betreffe, die ab dem 1. Jänner 1964 und nicht bereits Frauen, die ab dem 2. Dezember 1963 geboren worden seien. Diesbezüglich sei erst vor Kurzem eine Klarstellung durch den Gesetzgeber erfolgt. Die Antragsgegnerin habe diesbezüglich am 21.8. August 2023 um Fristerstreckung ersucht. Bisher habe die GAW keine Stellungnahme der Antragsgegnerin erhalten. Die Antragstellerin sei jedoch in weiterer Folge mit Schreiben vom 29. August 2023, zugestellt am 30. August 2023, zum 31. Dezember 2023 hin gekündigt worden. Der Antragstellerin sei bekannt, dass noch ein anderer (männlicher und jüngerer) Mitarbeiter, Herr C, etwa drei Monate vor dem Vorfall in den Frau A involviert gewesen sei, einen Fehler im Kontakt mit der Polizei gemacht habe und nicht gekündigt worden sei. Konkret habe er während seiner Dienstzeit der Polizei den Zutritt zu Wohnungen der Jugendlichen gewährt und habe die Ausweiskontrolle der Jugendlichen zugelassen - entgegen dem Handbuch, ohne zuvor die Obsorgeberechtigten des Kinder- und Jugendhilfeträgers und die Rechtsabteilung zu informieren. Herrn C gegenüber sei die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ebenfalls nicht ausgesprochen worden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 9. Oktober 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 9. Oktober 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Eingangs werde außer Streit gestellt, dass das Dienstverhältnis zwischen der betroffenen Person und der Antragsgegnerin am 10. Jänner 2022 begonnen habe und ihr Aufgabengebiet die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge umfasse. In diesem Zusammenhang muss hervorgehoben werden, dass die betreuten Minderjährigen behördlich in die Obhut der Einrichtung überantwortet werden und die Position der Antragstellerin daher ein hohes Maß an Verantwortung verlangt. Frau Mag.a Y sei die Leiterin der Einrichtungen Z1/Z2, deren Trägerin die Antragsgegnerin sei. Mit E-Mail vom 6. September 2023 gewährte die Antragstellerin der Antragsgegnerin eine Fristerstreckung zur Stellungnahme bis zum 11. September 2023. Die Antragsgegnerin habe fristgerecht eine Stellungnahme eingebracht, deren Inhalt jedoch keine Berücksichtigung im Verfahren finden haben können, zumal der Antrag auf Einleitung eines Verfahrens gemäß § 12 Abs. 1 GBK/GAW-Gesetz mit 8. September 2023 datiert sei. Dieser Verlauf sei doch sehr erstaunlich und degradiert das gewährte rechtliche Gehör zu einer bloßen pro forma Maßnahme. Mit der Einhaltung eines „fair trial“ sei diese Vorgangsweise jedenfalls schwer vereinbar. Einleitend werde vorausgeschickt, dass die seitens der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe jeder Grundlage entbehren und offenbar „nur“ der Vorbereitung eines in der Zwischenzeit zu ... des Landesgerichtes Stadt 1 anhängigen Kündigungsanfechtung dienen. Das den sozialen Grundsätzen der Antragsgegnerin entspringende Angebot, mit der Kündigung noch bis zum Erreichen des Regelpensionsalters zuzuwarten, werde ihr nunmehr zu Vorwurf gemacht und dabei völlig verkannt, dass die Kündigungsgründe alleine in der Person der Antragstellerin gelegen und diese mit den Anforderungen an die Stelle der Antragstellerin unvereinbar seien.

Eingangs werde außer Streit gestellt, dass das Dienstverhältnis zwischen der betroffenen Person und der Antragsgegnerin am 10. Jänner 2022 begonnen habe und ihr Aufgabengebiet die Betreuung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge umfasse. In diesem Zusammenhang muss hervorgehoben werden, dass die betreuten Minderjährigen behördlich in die Obhut der Einrichtung überantwortet werden und die Position der Antragstellerin daher ein hohes Maß an Verantwortung verlangt. Frau Mag.a Y sei die Leiterin der Einrichtungen Z1/Z2, deren Trägerin die Antragsgegnerin sei. Mit E-Mail vom 6. September 2023 gewährte die Antragstellerin der Antragsgegnerin eine Fristerstreckung zur Stellungnahme bis zum 11. September 2023. Die Antragsgegnerin habe fristgerecht eine Stellungnahme eingebracht, deren Inhalt jedoch keine Berücksichtigung im Verfahren finden haben können, zumal der Antrag auf Einleitung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, Absatz eins, GBK/GAW-Gesetz mit 8. September 2023 datiert sei. Dieser Verlauf sei doch sehr erstaunlich und degradiert das gewährte rechtliche Gehör zu einer bloßen pro forma Maßnahme. Mit der Einhaltung eines „fair trial“ sei diese Vorgangsweise jedenfalls schwer vereinbar. Einleitend werde vorausgeschickt, dass die seitens der Antragstellerin erhobenen Vorwürfe jeder Grundlage entbehren und offenbar „nur“ der Vorbereitung eines in der Zwischenzeit zu ... des Landesgerichtes Stadt 1 anhängigen Kündigungsanfechtung dienen. Das den sozialen Grundsätzen der Antragsgegnerin entspringende Angebot, mit der Kündigung noch bis zum Erreichen des Regelpensionsalters zuzuwarten, werde ihr nunmehr zu Vorwurf gemacht und dabei völlig verkannt, dass die Kündigungsgründe alleine in der Person der Antragstellerin gelegen und diese mit den Anforderungen an die Stelle der Antragstellerin unvereinbar seien.

Zum Arbeitsverhalten der betroffenen Person:

Am 17. April 2023 sei die Antragstellerin von X und Mag.a Y mit dem Vorwurf konfrontiert worden, ihren Arbeitsplatz ohne Vorankündigung fünf Stunden während ihrer Dienstzeit verlassen zu haben. Die betroffene Person habe diesen Vorfall dementiert und erläutert, dass die jugendlichen Bewohner dies lediglich behaupten würden. In diesem Gespräch habe die betroffene Person die Beauftragung eines Rechtsanwaltes angekündigt, ohne den Grund hierfür zu nennen. Eine anwaltliche Intervention sei bis dato hingegen nicht erfolgt. Das unbeaufsichtigte Zurücklassen der minderjährigen jugendlichen Bewohner stelle jedenfalls eine schwere Verletzung der Dienstpflicht dar. Im Aktenvermerk vom 17. April 2023 sei von Mag.a Y Nachfolgendes festgehalten worden: Am 17. April 2023 sei die Antragstellerin von römisch zehn und Mag.a Y mit dem Vorwurf konfrontiert worden, ihren Arbeitsplatz ohne Vorankündigung fünf Stunden während ihrer Dienstzeit verlassen zu haben. Die betroffene Person habe diesen Vorfall dementiert und erläutert, dass die jugendlichen Bewohner dies lediglich behaupten würden. In diesem Gespräch habe die betroffene Person die Beauftragung eines Rechtsanwaltes angekündigt, ohne den Grund hierfür zu nennen. Eine anwaltliche Intervention sei bis dato hingegen nicht erfolgt. Das unbeaufsichtigte Zurücklassen der minderjährigen jugendlichen Bewohner stelle jedenfalls eine schwere Verletzung der Dienstpflicht dar. Im Aktenvermerk vom 17. April 2023 sei von Mag.a Y Nachfolgendes festgehalten worden:

Anmerkung: Die im Kündigungsanfechtungsverfahren vor dem Landesgericht Stadt 1 erhobene Behauptung, die

Kündigung erfolge aus einem verpönten Motiv, weil sie nur eine Reaktion auf das Einschreiten der Gleichbehandlungsanwaltschaft sei, sei nichts anderes als ein „circulus vitiosus“, denn es habe sich umgekehrt zugetragen: die GAW sei aufgrund der angekündigten Kündigung eingeschritten. „Sollte noch ein Jugendlicher derartige Äußerungen treffen, dann werden wir das Gespräch zu viert suchen und versuchen, der Sache auf den Grund zu gehen. Sollte sich herausstellen, dass die Vorwürfe wahr wären, dann müsste sie die arbeitsrechtlichen Konsequenzen tragen.“ Bereits im Rahmen dieses Gespräches sei — wie aus dem Aktenvermerk unzweifelhaft hervorgehe — die Beendigung des Dienstverhältnisses in Aussicht gestellt worden (Arg: „arbeitsrechtlichen Konsequenzen“). Am 27. Juli 2022 habe ein Mitarbeiter/innengespräch zwischen Mag.a Y und der betroffenen Person stattgefunden. Der Inhalt des Mitarbeitergespräches sei schriftlich festgehalten worden. Aus dem Aktenvermerk vom 27. Juli 2022 ergebe sich, dass die fehlerhafte Arbeitsweise der betroffenen Person zu erheblichem Mehraufwand für die anderen Mitarbeiter führe und sich die Zusammenarbeit daher schwierig gestaltet. Konkret sei Nachfolgendes festgehalten worden: „So entstehe häufig ein Mehraufwand für die anderen. Es habe sich daher schon merklich Frust bei dem Großteil des Teams aufgebaut. Es muss eine Änderung der Situation stattfinden, da dies sonst aus meiner Sicht zu einem ernsthaften Teamproblem führe, die eine weitere Zusammenarbeit gefährdet.“ In diesem Gespräch seien die personenbedingten, mangelhaften organisatorischen und administrativen Fähigkeiten der betroffenen Person thematisiert worden. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei wiederum, sollte sich das Arbeitsverhalten der betroffenen Person nicht ändern, angesprochen (Arg: „weitere Zusammenarbeit gefährdet“).

Am 18. Juni 2023 habe die Antragstellerin entgegen den Anweisungen des Handbuchs der Einrichtung Z1 /Z2 vier Polizisten Zutritt zu mehreren Zimmern minderjähriger Jugendlicher ermöglicht, wobei die Räumlichkeiten in Abwesenheit von der betroffenen Person durchsucht und Lichtbilder angefertigt worden seien. Im Handbuch der Einrichtung, das auch Handlungsanweisungen für Durchsuchungen der von Jugendlichen bewohnten Zimmern durch die Polizei beinhalte, sei explizit geregelt, dass Polizisten der Zutritt zu Zimmern minderjähriger Jugendlicher zu untersagen sei. Das Vorgehen der betroffenen Person, nämlich die Ermöglichung der Durchsuchung der Zimmer durch die Polizei, stelle daher eine - weitere - schwere Dienstpflichtverletzung dar, durch welche die Persönlichkeitsrechte der Betreuten schwer verletzt worden seien. Entsprechende Verfehlungen seien überdies dazu geeignet die Integrität der Einrichtung der Antragsgegnerin in Frage zu stellen und könnten daher nicht geduldet werden.

Seit Beginn des Beschäftigungsverhältnisses am 10. Jänner 2022 sei die Antragstellerin zum Stichtag 15. März 2023, 233 Tage im Krankenstand gewesen. Dies entspreche einer Fehlzeit von 58,75%. Die Dienststelle, welche von der betroffenen Person bekleidet werde, sei zwingend zu besetzen, sodass derartige Fehlzeiten aus organisatorischen Gründen der Antragsgegnerin unzumutbar seien. Ein Ausfall einer Arbeitskraft habe zur Folge, dass andere Mitarbeiter/innen den Dienst übernehmen müssten. In weiterer Folge würden sich planerische Schwierigkeiten in Hinblick auf den Dienstplan ergeben, die insbesondere in der Einhaltung von Ruhezeiten, Berücksichtigung urlaubsbedingter Abwesenheiten und der Vermeidung von Überstunden gelegen seien. Auch dieser Umstand stelle ein von der Rechtsprechung zu Recht anerkanntes und legitimes Kündigungsmotiv dar.

Am 19. Juli 2023 habe anlässlich der Vielzahl an Schwierigkeiten ein Gespräch zwischen der Antragstellerin, Mag.a Y, X und dem Betriebsrat W stattgefunden. Es sei über die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund der fortlaufenden Dienstpflichtverletzungen und sonstigen in der Person gelegenen Schwierigkeiten gesprochen worden. Die Antragsgegnerin habe der betroffenen Person entgegenkommen wollen, indem sie das Dienstverhältnis nicht zum ehest möglichen Termin, sondern erst bei Erreichen des Regelpensionsalters kündige. Dieser Umstand, der allein dem sozialen Bewusstsein der Antragsgegnerin geschuldet sei und vielen anderen Arbeitgebern fern wäre, werde ihr nunmehr zum Vorwurf gemacht worden, was besonders frustrierend gewesen sei. Aus diesem Umstand konstruiere die Antragstellerin jetzt nämlich eine altersbedingte Motivkündigung. Die Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses seien einzig und alleine auf die Arbeitsweise der betroffenen Person zurückzuführen bzw. in ihrer Person gelegen. Die Kündigung sei mit Nichten als Reaktion auf das Schreiben der Antragstellerin vom 31. Juli 2023 erfolgt worden, sondern, wie bereits vor dem Einschreiten der GAW angekündigt, aufgrund der oben dargelegten Gründe. Die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses und Fortbeschäftigung der betroffenen Person sei aufgrund der langanhaltenden Krankenstände und Nichterfüllung der Dienstpflicht nicht möglich gewesen. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei ausschließlich auf persönliche Eigenschaften und fehlende Fähigkeiten der betroffenen Person zurückzuführen. Es liege weder eine (verpönte) Motivkündigung noch ein Verstoß gegen das GIBG vor, wie nachfolgend konkretisiert werde. Am 19. Juli 2023 habe anlässlich der Vielzahl an Schwierigkeiten ein Gespräch zwischen der

Antragstellerin, Mag.a Y, römisch zehn und dem Betriebsrat W stattgefunden. Es sei über die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund der fortlaufenden Dienstpflichtverletzungen und sonstigen in der Person gelegenen Schwierigkeiten gesprochen worden. Die Antragsgegnerin habe der betroffenen Person entgegenkommen wollen, indem sie das Dienstverhältnis nicht zum ehest möglichen Termin, sondern erst bei Erreichen des Regelpensionsalters kündige. Dieser Umstand, der allein dem sozialen Bewusstsein der Antragsgegnerin geschuldet sei und vielen anderen Arbeitgebern fern wäre, werde ihr nunmehr zum Vorwurf gemacht worden, was besonders frustrierend gewesen sei. Aus diesem Umstand konstruiere die Antragstellerin jetzt nämlich eine altersbedingte Motivkündigung. Die Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses seien einzig und alleine auf die Arbeitsweise der betroffenen Person zurückzuführen bzw. in ihrer Person gelegen. Die Kündigung sei mit Nichten als Reaktion auf das Schreiben der Antragstellerin vom 31. Juli 2023 erfolgt worden, sondern, wie bereits vor dem Einschreiten der GAW angekündigt, aufgrund der oben dargelegten Gründe. Die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses und Fortbeschäftigung der betroffenen Person sei aufgrund der langanhaltenden Krankenstände und Nichterfüllung der Dienstpflicht nicht möglich gewesen. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei ausschließlich auf persönliche Eigenschaften und fehlende Fähigkeiten der betroffenen Person zurückzuführen. Es liege weder eine (verpönte) Motivkündigung noch ein Verstoß gegen das GIBG vor, wie nachfolgend konkretisiert werde.

Zur vermeintlichen Diskriminierung aufgrund des Alters:

Die betroffene Person, die seit 10. Jänner 2022 als Dienstnehmerin bei der Antragsgegnerin beschäftigt sei, war bei Antritt des Dienstverhältnisses 58 Jahre alt. Wie bereits ausgeführt, handle es sich bei jener Position, die von der betroffenen Person bekleidet werde, um eine zwingend zu besetzende Stelle. Die Antragsgegnerin beschäftige zahlreiche Arbeitnehmer/innen, welche das Regelpensionsalter überschritten haben.<sup>2</sup> Die Begleitung von minderjährigen Flüchtlingen stelle eine herausfordernde Tätigkeit dar, sodass gerade die Expertise von erfahrenen Mitarbeitern erforderlich sei. Der Umstand, dass eine Arbeitsstelle durch die Neuanstellung einer 58-Jährigen besetzt werde, zeige, dass keinesfalls das Erreichen des Regelpensionsalters der Grund für die Auflösung des Dienstverhältnisses sein konnte. Unter Berücksichtigung der Einarbeitungszeit wäre es aus betrieblicher und wirtschaftlicher Sicht der Antragsgegnerin Nonsens eine 58-Jährige mit der Absicht einzustellen, sie bei Erlangen des Regelpensionsalters also knapp zwei Jahre nach Dienstbeginn - wieder zu kündigen. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters der betroffenen Person liege nicht vor.

Zur vermeintlichen Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes:

Bei dem Vorfall am 18. Juni 2023 sei neben der betroffenen Person B anwesend gewesen. In Hinblick auf die fachliche Qualifikation muss zwischen B und der betroffenen Person differenziert werden. Bei B handle es sich um einen Mitarbeiter/innen der Antragsgegnerin, der als Hilfskraft ohne Eigenverantwortung im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche seit 1. April 2023 beschäftigt gewesen sei. Als sich der Vorfall ereignet habe, sei Herr B rund 2,5 Monate im Dienst gewesen. Die betroffene Person hingegen sei als Fachkraft, nämlich als eigenverantwortliche Sozialpädagogin im Ausmaß einer Vollbeschäftigung tätig gewesen. Die Antragsgegnerin habe B verwarnt, da bis zu diesem Vorfall keine Dienstpflichtverletzung vorgelegen haben und sein Verantwortungsbereich sowie seine fachliche Kompetenz im Vergleich mit der betroffenen Person eingeschränkter bzw. geringer ist. Zwischen Hilfskräften ohne Eigenverantwortung und Fachkräften mit Eigenverantwortung unter Berücksichtigung der Dauer der Ausübung einer Arbeitstätigkeit sei zwingend zu differenzieren, sodass eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes nicht vorliege.

Bei Herr C handelt es sich um einen Mitarbeiter, welcher der Polizei am 20. Oktober 2022 Zutritt zu den Räumlichkeiten der Betreuten gewährt habe. Gegenstand der Kontrolle sei der Bezug von Leistungen aus der Grundversorgung gewesen. Es habe sich um die einzige Dienstpflichtverletzung von C gehandelt, sodass mit einer Verwarnung das Auslangen gefunden werden habe können.

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters liege sohin nicht vor.

#### PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, V und Mag.a Y (informierte Vertreterin der Antragsgegnerin) sowie X vom 25. Februar 2025. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, römisch fünf und Mag.a Y (informierte Vertreterin der Antragsgegnerin) sowie römisch zehn vom 25. Februar 2025.

Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf folgende Unterlagen: unbefristeter Dienstvertrag der Antragstellerin, Schreiben der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) vom 27. Juli 2023, Kündigungsschreiben vom 28. August 2023, Kopie eines Aushangs zum Umgang bei außergewöhnlichen Situationen in Z1 und Z2, Protokoll Mitarbeiter/innengespräch vom 27. Juli 2022 sowie Protokoll zu Mitarbeiter/innengespräch bzgl. Anschuldigungen von zu betreuenden Jugendlichen vom 17. April 2023.

### BEGRÜNDUNG<sup>3</sup>

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

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

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

8.

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

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung der Antragstellerin sprechen als dagegen<sup>4</sup>

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

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, dass die Antragstellerin einerseits durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnis wegen Erreichen des Regelpensionsalters unmittelbar diskriminiert worden sei, da das österreichische Regelpensionsalter unterschiedlich abhängig vom Geschlecht sei, andererseits dass ihre männlichen Kollegen, B und C, wegen des gleichen Fehlers bloß verwarnt worden seien, während die Antragstellerin gekündigt worden sei, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, dass die Antragstellerin einerseits durch die Beendigung ihres Arbeitsverhältnis wegen Erreichen des Regelpensionsalters unmittelbar diskriminiert worden sei, da das österreichische Regelpensionsalter unterschiedlich abhängig vom Geschlecht sei, andererseits dass ihre männlichen Kollegen, B und C, wegen des gleichen Fehlers bloß verwarnt worden seien, während die Antragstellerin gekündigt worden sei, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin hatte ein unbefristetes Dienstverhältnis zur Antragsgegnerin. Sie erhielt den unbefristeten Dienstvertrag mit 58 Jahren. Die Antragstellerin hatte gröbere IT-Probleme, die während des Arbeitsverhältnisses nicht behoben wurden. Es gab eine Polizeikontrolle und somit akuten Vorfall bzw. Notfall, der von der Antragstellerin nicht dem internen Handbuch entsprechend behandelt wurde. Die Antragstellerin hat die Teamleiterin erst nach einigen Stunden über diesen Vorfall informiert. Es gab Schwierigkeiten zwischen der Antragstellerin mit ihren Kollegen/innen und den zu betreuenden Jugendlichen. Die Antragstellerin hatte zahlreiche Krankenstände und erhielt mit 1. Jänner 2024 eine Alterspension. Die Antragstellerin wollte über das Regelpensionsalter arbeiten und teilte dies der

Antragsgegnerin mit. Ihre beiden Kollegen, Herr B und Herr C, wurden nach dem Vorfall bei der Polizeikontrolle verwarnt und behielten ihren Arbeitsplatz. Ihre männlichen Kollegen waren keine Fachkräfte, sondern als Hilfskräfte bei der Antragsgegnerin beschäftigt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters iSd §§ 3 Z 7 iVm 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Antragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters iSd Paragraphen 3, Ziffer 7, in Verbindung mit 17 Absatz eins, Ziffer 7, GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

Nach Auffassung des Senates I der GBK war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.<sup>5</sup> Nach Auffassung des Senates römisch eins der GBK war der vorliegende Fall unter dem Aspekt der intersektionellen Diskriminierung zu überprüfen. Diese bezieht sich auf eine Situation, in der mehrere Diskriminierungsgründe greifen und gleichzeitig miteinander so interagieren, dass sie nicht voneinander zu trennen sind.<sup>5</sup>

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im§ 3 Z 7 GIBG sowie § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.<sup>6</sup> Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG sowie Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.<sup>6</sup>

Es galt zu überprüfen, ob die Vorwürfe zu einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters durch eine „Pensionskündigung“ (Kündigung, die aufgrund der möglichen Inanspruchnahme einer Alterspension erfolgt) vorliegen bzw. ob das Vorbringen der ehemaligen Arbeitgeberin zutreffend sei, dass nichtdiskriminierende Gründe vorgelegen seien, die zu einer Kündigung der Antragstellerin geführt hätten.

Die Antragstellerin legte in ihrem Antrag glaubhaft dar, dass der Umstand, dass im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung der Zeitpunkt ihres möglichen Pensionsantritts, (1.1.2024) thematisiert wurde, ein Faktor für die Kündigungsentscheidung gewesen sei, obwohl ihr Wunsch über den Pensionsstichtag hinaus zu arbeiten, bekannt gewesen sei. Die Antragstellerin konnte somit nach Ansicht des Senates I der GBK durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ ihre Schilderung darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes und ihres Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde. In ihrer mündlichen Befragung zeigte sich die Antragstellerin überdies befremdet, dass ihr Arbeitsverhältnis ohne Vorwarnung hin gekündigt worden sei. Die Antragstellerin legte in ihrem Antrag glaubhaft dar, dass der Umstand, dass im Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung der Zeitpunkt ihres möglichen Pensionsantritts, (1.1.2024) thematisiert wurde, ein Faktor für die Kündigungsentscheidung gewesen sei, obwohl ihr Wunsch über den Pensionsstichtag hinaus zu arbeiten, bekannt gewesen sei. Die Antragstellerin konnte somit nach Ansicht des Senates römisch eins der GBK durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. So ließ ihre Schilderung darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes und ihres Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde. In ihrer mündlichen Befragung zeigte sich die Antragstellerin überdies befremdet, dass ihr Arbeitsverhältnis ohne Vorwarnung hin gekündigt worden sei.

Der Senat I der GBK verweist in diesem Zusammenhang auf die Judikatur des EuGH, wonach eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Erreichen des Pensionsantrittsalters endet, das nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unterschiedlich festgesetzt ist.<sup>7</sup> Weiters sieht der EuGH eine Diskriminierung aufgrund des Alters gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Alters des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beendet wird. Es besteht die Möglichkeit, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.<sup>8</sup> Der Senat römisch eins der GBK verweist in diesem Zusammenhang auf die Judikatur des EuGH, wonach eine Diskriminierung aufgrund des

Geschlechtes vorliegt, wenn das Arbeitsverhältnis durch Erreichen des Pensionsantrittsalters endet, das nach dem Geschlecht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin unterschiedlich festgesetzt ist.<sup>7</sup> Weiters sieht der EuGH eine Diskriminierung aufgrund des Alters gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis bei Erreichen eines bestimmten Alters des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beendet wird. Es besteht die Möglichkeit, eine Ausnahme vom Grundsatz des Verbots von Diskriminierungen aus Gründen des Alters vorzusehen, jedoch nur für Maßnahmen, die durch rechtmäßige sozialpolitische Ziele wie solche aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt sind.<sup>8</sup>

Damit verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

Die Antragsgegnerin brachte vor, dass es fachliche Mängel bei der Antragstellerin gegeben habe, die sich nicht verbessert hätten. Der nicht der Hausordnung entsprechende Umgang der Antragstellerin bei dem Polizeieinsatz am 18. Juni 2023, zahlreiche Krankenstände sowie der Umgang mit Vorwürfen von in dieser Einrichtung zu betreuenden Jugendlichen waren der Ausschlag für die Nichtweiterbeschäftigung. Aus sozialen Aspekten heraus habe man sich entschlossen, die Antragstellerin bis zum Eintritt ins Regelpensionsalter weiter zu beschäftigen und das Arbeitsverhältnis nicht gleich zu beenden.

Herr B und Herr C waren als Hilfskräfte bei der Antragsgegnerin beschäftigt und überdies viel kürzer für diese tätig. Sie waren auch einsichtig bzgl. ihres Fehlverhaltes anlässlich der Polizeikontrolle, so dass eine Verwarnung durch die Antragsgegnerin nach Ansicht des Senates I der GBK eine sachlich gerechtfertigte Andersbehandlung war. Herr B und Herr C waren als Hilfskräfte bei der Antragsgegnerin beschäftigt und überdies viel kürzer für diese tätig. Sie waren auch einsichtig bzgl. ihres Fehlverhaltes anlässlich der Polizeikontrolle, so dass eine Verwarnung durch die Antragsgegnerin nach Ansicht des Senates römisch eins der GBK eine sachlich gerechtfertigte Andersbehandlung war.

Alle befragten Auskunftspersonen, die Antragstellerin eingeschlossen, bestätigten den gravierenden Mangel an IT-Wissen, der auch noch 2023 weiterbestand hat, obwohl dies bereits in einem Mitarbeiter/innengespräch aus dem Jahr 2022 festgehalten wurde. Die administrativen Angelegenheiten mussten die Kollegen/innen der Antragstellerin weiterhin mitübernehmen, was für diese eine erhebliche Mehrarbeit bedeutet hat.

Der Senat I der GBK bekam zudem den Eindruck vermittelt, dass die Antragstellerin keinerlei Anstrengungen und Bemühungen unternommen hat, diese fachlichen Mängel zu beheben. Weiters bestätigte die Antragstellerin, dass sie das interne Handbuch der Antragsgegnerin aus Zeitmangel nicht durchgelesen habe. Der Senat römisch eins der GBK bekam zudem den Eindruck vermittelt, dass die Antragstellerin keinerlei Anstrengungen und Bemühungen unternommen hat, diese fachlichen Mängel zu beheben. Weiters bestätigte die Antragstellerin, dass sie das interne Handbuch der Antragsgegnerin aus Zeitmangel nicht durchgelesen habe.

Der Senat I der GBK hält fest, dass solche Handbücher von Arbeitnehmer/innen gelesen werden müssen. Dies ist eine dienstliche Verpflichtung, da die Arbeitsweise bei der Antragsgegnerin danach ausgerichtet ist. Zusätzlich wurden wichtige Punkte des Handbuchs extra ausgedruckt und für die Mitarbeiter/innen sichtbar ausgehängt und dies auch in Teamsitzungen regelmäßig zur Kenntnis gebracht. Es verwundert schon, dass die Antragstellerin einen so gravierenden Vorfall wie eine Polizeidurchsuchung in den Räumen der Jugendlichen nicht sofort den Vorgesetzten gemeldet hat und diese Meldung erst nach vielen Stunden erfolgt ist. Auch in der Befragung gestand die Antragstellerin keinen Fehler ein, sie erklärte ihr Verhalten damit, dass sie erst Ruhe in die Situation reinbringen wollte. Der Senat römisch eins der GBK hält fest, dass solche Handbücher von Arbeitnehmer/innen gelesen werden müssen. Dies ist eine dienstliche Verpflichtung, da die Arbeitsweise bei der Antragsgegnerin danach ausgerichtet ist. Zusätzlich wurden wichtige Punkte des Handbuchs extra ausgedruckt und für die Mitarbeiter/innen sichtbar ausgehängt und dies auch in Teamsitzungen regelmäßig zur Kenntnis gebracht. Es verwundert schon, dass die Antragstellerin einen so gravierenden Vorfall wie eine Polizeidurchsuchung in den Räumen der Jugendlichen nicht sofort den Vorgesetzten gemeldet hat und diese Meldung erst nach vielen Stunden erfolgt ist. Auch in der Befragung gestand die Antragstellerin keinen Fehler ein, sie erklärte ihr Verhalten damit, dass sie erst Ruhe in die Situation reinbringen wollte.

Aus Sicht des Senates I der GBK wäre dies auch mit Informierung der Vorgesetzten möglich gewesen. Ein kurzer Anruf wäre möglich und zumutbar gewesen. Aus Sicht des Senates römisch eins der GBK wäre dies auch mit Informierung der Vorgesetzten möglich gewesen. Ein kurzer Anruf wäre möglich und zumutbar gewesen.

Die Vorwürfe der Jugendlichen, dass die Antragstellerin die Einrichtung für fünf Stunden verlassen hätte, relativierten sich anhand der übereinstimmenden Aussagen von Mag.a Y und Frau X. Derartige Vorwürfe würden von Jugendlichen

immer wieder erhoben werden und müssten jedenfalls ernst genommen und nachgegangen werden. Die Antragstellerin hat allerdings mit Androhung der Beiziehung einer rechtsfreundlichen Vertretung reagiert. Auch hier zeigte sich für den Senat I der GBK die von den befragten Auskunftspersonen angesprochene mangelnde Kritikfähigkeit der Antragstellerin. Laut der befragten Auskunftspersonen würden Jugendlichen mit diesen Vorwürfen etwas bezwecken wollen und auf etwas aufmerksam machen. Die Antragstellerin hat das allerdings als Angriff auf sich gesehen. Auch zeigte sich anhand der vorgelegten Unterlagen die lange Krankenstandsdauer in Zusammenschau mit den anderen Kritikpunkten gegenüber der Antragstellerin ein weiterer Mitgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war. Die Vorwürfe der Jugendlichen, dass die Antragstellerin die Einrichtung für fünf Stunden verlassen hätte, relativierten sich anhand der übereinstimmenden Aussagen von Mag.a Y und Frau römisch zehn. Derartige Vorwürfe würden von Jugendlichen immer wieder erhoben werden und müssten jedenfalls ernst genommen und nachgegangen werden. Die Antragstellerin hat allerdings mit Androhung der Beiziehung einer rechtsfreundlichen Vertretung reagiert. Auch hier zeigte sich für den Senat römisch eins der GBK die von den befragten Auskunftspersonen angesprochene mangelnde Kritikfähigkeit der Antragstellerin. Laut der befragten Auskunftspersonen würden Jugendlichen mit diesen Vorwürfen etwas bezwecken wollen und auf etwas aufmerksam machen. Die Antragstellerin hat das allerdings als Angriff auf sich gesehen. Auch zeigte sich anhand der vorgelegten Unterlagen die lange Krankenstandsdauer in Zusammenschau mit den anderen Kritikpunkten gegenüber der Antragstellerin ein weiterer Mitgrund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war.

Nach Ansicht des Senates I der GBK hat die Antragsgegnerin aus sozialen Gründen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugewartet. Ein Zusammenhang mit dem Alter und dem baldigen Pensionsanspruchsalter der Antragstellerin wurde auch schon deshalb vom Senat nicht gesehen, da die Antragstellerin erst in einem Alter nahe der Pensionierung angestellt wurde (58 Jahre alt) und der Antragsgegnerin daher bei der Einstellung bereits bekannt war, dass ein Erreichen des Regelpensionsalter bald anstehen würde. Nach Ansicht des Senates römisch eins der GBK hat die Antragsgegnerin aus sozialen Gründen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugewartet. Ein Zusammenhang mit dem Alter und dem baldigen Pensionsanspruchsalter der Antragstellerin wurde auch schon deshalb vom Senat nicht gesehen, da die Antragstellerin erst in einem Alter nahe der Pensionierung angestellt wurde (58 Jahre alt) und der Antragsgegnerin daher bei der Einstellung bereits bekannt war, dass ein Erreichen des Regelpensionsalter bald anstehen würde.

Es ist der Antragsgegnerin zugute zu halten, dass an der Antragstellerin trotz anhaltender Schwierigkeiten über lange Zeit festgehalten wurde und ihre Aufgaben auf andere Mitarbeiter/innen übertragen wurde, um sie weiterbeschäftigen zu können. Der Antragstellerin wurde die Möglichkeit gegeben, ihre Defizite im IT-Bereich auszugleichen und nachzulernen. Dies ist aber – wie festgestellt – nicht geschehen. Dass die Übertragung der Aufgaben der Antragstellerin auf ihre Kollegen/innen Unruhe, Unstimmigkeiten und Schwierigkeiten im Team hervorgerufen hat, ist auf Grund des belastenden Arbeitsanfalls nachvollziehbar und verständlich.

Auch ist für den erkennenden Senat die unterschiedliche Reaktion bezüglich Herrn B und Herr C überzeugend, weil es hier unterschiedliche Einstufungen mit unterschiedlichen Verantwortungen gebe. Die beiden sind – als Hilfskräfte – bloß verwarnt worden, bei der Antragstellerin ist es aus den oben dargestellten Gründen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln der §§ 12 Abs. 12 iVm§ 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat I der GBK daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln der Paragraphen 12, Absatz 12, in Verbindung mit Paragraph 26, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat römisch eins der GBK daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung ausschlaggebend waren.

Wien, 25. Februar 2025

Dr.in Eva Matt

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

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

2 Anmerkung: Schon dieser Umstand widerlege den erhobenen Vorwurf der Altersdiskriminierung.

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

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

5 Vgl. Europäische Kommission: Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit (2007). Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung – Praktiken, Politikstrategien und Rechtsvorschriften. Amt für Veröffentlichungen, 17.

6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erlner, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.

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

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

**Zuletzt aktualisiert am**

24.03.2026

**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)