

Gbk 2025/6/24 GBK I/1204/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.06.2025

Norm

§ 3 Z 7 GIBG, § 3 Z 7 iVm § 5a Z 3 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

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Geschlecht, Betreuungspflichten/Pflege naher Angehöriger)

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 24. Juni 2025 über den am 7. Dezember 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG bzw § 3 Z 7 GIBG iVm § 5a Z 3 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch X GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1204/23, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Juni 2025 über den am 7. Dezember 2023 eingelangten Antrag der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für A (Antragsteller) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG bzw Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG in Verbindung mit Paragraph 5 a, Ziffer 3, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch römisch zehn GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1204/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden. 1. A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

2. A ist nicht aufgrund von Betreuungspflichten oder der Pflege naher Angehöriger bei der Beendigung des

Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG iVm § 5a Z 3 GIBG durch X GmbH diskriminiert worden.² A ist nicht aufgrund von Betreuungspflichten oder der Pflege naher Angehöriger bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG in Verbindung mit Paragraph 5 a, Ziffer 3, GIBG durch römisch zehn GmbH diskriminiert worden.

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

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Der Antragsteller sei seit 1.9.2022 bei der Antragsgegnerin als Raupenfahrer beschäftigt gewesen. Am 08.08.2023 sei er aufgrund einer akuten Blinddarmentzündung operiert worden und sei daraufhin fünf Wochen im Krankenstand gewesen. Am 21. und 22.11.2023 habe er sich zur Pflege seines eineinhalb Jahre alten kranken Sohnes freistellen lassen. Am 24.11.2023 habe ihn Herr B angerufen und um ein kurzes Treffen gebeten. Beim Treffen habe sein Vorgesetzter ihm die Kündigung überreicht. Der Antragsteller habe gefragt, weshalb er nun gekündigt werde, woraufhin Herr B erwidert habe, dass er das selbst nicht wisse. Er habe die Geschäftsführung danach gefragt, woraufhin ihm mitgeteilt worden sei, dass ihn das nicht zu interessieren habe. Herr B habe geäußert, dass er mit Herrn A Kündigung nicht zufrieden sei, da er sich immer gut auf ihn verlassen habe können. Der Antragsteller habe eruieren wollen, weshalb er gekündigt worden war, und habe sich daher entschlossen C aus der Personalabteilung anzurufen. Diese habe gemeint, dass man sich dazu entschieden habe, da er wegen seines Krankenstandes und des Pflegeurlaubes zu häufig gefehlt habe.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 9.1.2024 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 9.1.2024 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragsgegnerin bestreite ausdrücklich, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Antragsteller aufgrund der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung erfolgt ist. Der Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Antragsteller hätten keine diskriminierenden Motive zu Grunde gelegen. Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei vielmehr - wie im Folgenden dargelegt werde - auf in der Person des Antragstellers gelegene Gründe zurückzuführen. Dieser habe im Laufe seines Dienstverhältnisses mehrere dienstliche Verfehlungen verschuldet, die zu seiner Kündigung geführt hätten. Er habe am 3.2.2023 einseitig seine Arbeitszeit „verschoben“ ohne Zustimmung des Dienstgebers. Er habe am 11.5.2023 einen Verkehrsunfall verschuldet, mit einem Reparaturaufwand von 112.000 Euro. In der Folge habe die Versicherung der Antragsgegnerin gekündigt. Der Antragsteller habe den Unfall durch außer Acht lassen der Sorgfaltspflicht verursacht. Er habe beim Rückwärtsfahren einen LKW beschädigt. Der Antragsteller sei darüber hinaus kontinuierlich Gehaltsexekutionen ausgesetzt gewesen, was seitens des Personalbüros der Antragsgegnerin zu einem erheblichen Mehraufwand geführt habe (fünf unterschiedliche Gehaltsexekutionen 2023 und 2024). Bereits in den Monaten Februar und März 2023 habe der Antragsteller Pflegefreistellungen in Anspruch genommen und diese hätten nicht zur Beendigung des Dienstverhältnisses geführt. Die Antragsgegnerin sei ein Familienbetrieb, bei dem Familie einen hohen Stellenwert einnehme. Während seines Krankenstandes sei der Antragsteller nach etwa vier Wochen telefonisch kontaktiert worden, da die Antragsgegnerin keine Kenntnis davon hatte, wie lange sein Krankenstand dauern würde. Er habe keinen Kontakt zur Antragsgegnerin gehalten. Die Entscheidung den Antragsteller zu kündigen, sei bereits vor der Pflegefreistellung für seinen Sohn gefallen. Diese sei daher nicht kausal für die Kündigung gewesen. Frau C habe bereits in der KW 46 (die Woche vor dem Ausspruch der Kündigung) den Auftrag erhalten das Kündigungsschreiben vorzubereiten. Kurz nach der Kündigung habe der Antragsteller Frau C kontaktiert und sich erkundigt, warum er gekündigt worden sei. Frau C habe sinngemäß erwidert, dass wohl alles „too much“ gewesen sei. Es habe sich dabei um die persönliche Einschätzung von Frau C gehandelt. Der Pflegeurlaub sei dabei von Frau C nicht erwähnt worden. Es sei unrichtig und werde ausdrücklich bestritten, dass

Frau C mitteilte, dass der Pflegeurlaub der Grund für die Kündigung gewesen sein soll. Im Hinblick auf die Ausführungen in dieser Stellungnahme sei auch evident, dass gewichtige Gründe bestanden, die isoliert betrachtet eine Kündigung „verständlich“ machen. Um eine Pflegefreistellung sei es bei all diesen Gründen nicht gegangen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung des Antragstellers vom 24.6.2025, von Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 24.6.2025. Als weitere Auskunftsperson wurde C am 24.6.2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die von der Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen des Schadensfalls und der Reparaturkosten, sowie einer Auflistung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben. Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung des Antragstellers vom 24.6.2025, von Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 24.6.2025. Als weitere Auskunftsperson wurde C am 24.6.2025 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die von der Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen des Schadensfalls und der Reparaturkosten, sowie einer Auflistung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Pflegefreistellung in Anspruch genommen haben.

BEGRÜNDUNG2

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

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

(...)

7.

bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

§ 5a. Wenn eine Person im Zusammenhang mit Paragraph 5 a, Wenn eine Person im Zusammenhang mit

(...)

3. Pflegefreistellung im Sinne des § 16 Abs. 1 bis 4 des Urlaubsgesetzes, BGBl. Nr. 390/1976; (...) diskriminiert wird, kommt der I. Teil dieses Bundesgesetzes zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt. 3. Pflegefreistellung im Sinne des Paragraph 16, Absatz eins bis 4 des Urlaubsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 390 aus 1976,; (...) diskriminiert wird, kommt der römisch eins. Teil dieses Bundesgesetzes zur Anwendung, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.

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 des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen³

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

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie, 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, einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Zusammenhang mit Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Der Antragsteller war bei der Antragsgegnerin seit 1.9.2022 als Raupenfahrer beschäftigt. Nach einer Blinddarmentzündung war er fünf Wochen im Krankenstand (8.8.2024). Von 21.-22.11.2023 hatte er eine Pflegefreistellung für seinen kranken Sohn. Am 24.11.2023 wurde dem Antragsteller von Gruppenleiter B die Kündigung übergeben. Dieser gab an, nicht zu wissen, weshalb der Antragsgegner gekündigt wurde. Der Antragsteller rief daher bei C in der Personalabteilung an. Sie äußerte als Begründung alles sei „too much“ gewesen, ohne zu spezifizieren, was zu viel gewesen sei.

Der Antragsteller hatte Fehlzeiten aufgrund eines längeren Krankenstandes und Pflegefreistellung; er hatte während des vierwöchigen Krankenstandes keinen Kontakt zum Dienstgeber gehalten; er hatte einen Verkehrsunfall verursacht, der 112.000€ an Reparaturkosten verursachte und zur Aufkündigung des Versicherungsvertrages mit der Antragsgegnerin führte. Nach dem Schadensfall hatte die Antragsgegnerin erhöhte Versicherungsprämien zu leisten. Der Antragssteller hatte mehrere Gehaltsexekutionen, die zusätzlichen Aufwand für die Personalabteilung bedeuteten.

Die wirtschaftliche Lage der Antragsgegnerin war schlecht, es musste eine Maschine verkauft werden. Zu Saisonende wurden die Arbeitsverhältnisse von ca. 10 Mitarbeitern einvernehmlich gelöst, bis auf den Antragsteller erhielten alle eine Wiedereinstellungszusage für die kommende Saison. Die einvernehmliche Lösung von Arbeitsverhältnissen zu Saisonende mit der gleichzeitigen Wiedereinstellungszusage für die kommende Saison ist bei der Antragsgegnerin eine übliche Vorgehensweise.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Antragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

Niemand darf aufgrund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden.

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinn, beinhaltet aber auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es grundsätzlich kein entscheidendes Kriterium sein dürfte. Zu den Fallkonstellationen zählen auch Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten oder das Anknüpfen an den Familienstand.

Der Umstand, ob man Kinder hat, darf bei Maßnahmen im Anwendungsbereich des GIBG nicht zum Anlass für Benachteiligungen genommen werden.⁴ Zwar sind Frauen in besonderem Ausmaß mit allfälligen Benachteiligungen, die aus Betreuungspflichten herrühren, konfrontiert. Jedoch können auch Männer, die beispielsweise eine Pflegefreistellung in Anspruch nehmen und somit eine „weibliche“ Geschlechterrolle übernehmen, mit denselben Schwierigkeiten konfrontiert sein. Die Benachteiligung von Männern wegen Inanspruchnahme einer Väterkarenz kann eine Diskriminierung im Sinne dieser Bestimmung darstellen.⁵ Dasselbe gilt auch für die Inanspruchnahme eines Pflegeurlaubs für die Pflege eines kranken Kindes.

Gemäß § 3 Z 7 GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wird das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers in zeitlichem Zusammenhang mit dessen Vorhaben Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen aufgelöst und liegen keine anderen – sachlichen – Gründe für diese Auflösung vor, ist dies unter den Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG zu subsumieren. Gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG darf auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Wird das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers in zeitlichem Zusammenhang mit dessen Vorhaben Pflegefreistellung in Anspruch zu nehmen aufgelöst und liegen keine anderen – sachlichen – Gründe für diese Auflösung vor, ist dies unter den Tatbestand der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG zu subsumieren.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe des Antragstellers, er sei aufgrund der Inanspruchnahme

einer Pflegefreistellung gekündigt worden, ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch. Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung der Vorwürfe des Antragstellers, er sei aufgrund der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung gekündigt worden, ein Ermittlungsverfahren iSd GBK/GAW-Gesetzes durch.

Der Antragsteller brachte vor, kurze Zeit nach der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung zur Pflege seines kranken Sohns gekündigt worden zu sein und erweckte damit den Anschein einer Diskriminierung aufgrund von Fürsorgepflichten.

Die Antragsgegnerin brachte bereits in der Stellungnahme sachliche Gründe für die Kündigung vor und konnte diese in der Befragung schlüssig und überzeugend argumentieren. Die Antragsgegnerin begründete die Entscheidung den Antragsteller zu kündigen damit, dass dieser einseitig, ohne Absprache Arbeitszeiten verschoben hat, dass er einen Unfall mit beträchtlichem finanziellen Schaden verursacht und verschuldet hat und dass gegen ihn innerhalb eines Jahres fünf Gehaltsexekutionen gelaufen sind, die einen erheblichen Mehraufwand für die Personaladministration darstellten. Aufgrund der Häufung von Vorkommnissen wurde entschieden, sich vom Antragsteller zu trennen. Außerdem sei die wirtschaftliche Lage nicht gut gewesen und ein Baugerät habe verkauft werden müssen. Somit musste dann auch ein Mitarbeiter entlassen werden. Die Wahl sei auf den Antragssteller gefallen, der bei Saisonsende als einziger ohne Wiedereinstellungszusage gekündigt worden sei.

Des Weiteren konnte die Antragsgegnerin belegen, dass auch andere Mitarbeiter:innen Pflegefreistellungen in Anspruch genommen hatten – mehrheitlich Männer – diese aber nicht gekündigt worden seien. Der Antragsteller ist der einzige Mitarbeiter gewesen, mit dem bei Saisonsende das Arbeitsverhältnis ohne Wiedereinstellungszusage gelöst wurde.

Der Antragsgegnerin ist es gelungen, den Senat zu überzeugen, dass andere Motive für die Kündigung ausschlaggebend waren. Dazu legte sie in einem Schreiben ergänzende Unterlagen vor, die etwa den Schadensfall dokumentieren und die Gehaltsexekutionen gegen den Antragsteller belegen. Die Antragsgegnerin legte damit dem Senat nachvollziehbar und glaubwürdig dar, dass für die ausgesprochene Kündigung nicht die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung ausschlaggebend war, sondern sachliche Rechtfertigungsgründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Antragsteller vorliegen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung des Antragstellers ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung des Antragstellers ausschlaggebend waren.

2.

Es liegt keine Diskriminierung aufgrund von Betreuungspflichten oder der Pflege naher Angehöriger bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 iVm § 5a Z 3 GIBG durch die Antragsgegnerin vor. Es liegt keine Diskriminierung aufgrund von Betreuungspflichten oder der Pflege naher Angehöriger bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 5 a, Ziffer 3, GIBG durch die Antragsgegnerin vor.

Mit § 5a GIBG wird die europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umgesetzt. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, sowie pflegenden Angehörigen. Mit Paragraph 5 a, GIBG wird die europäische Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige umgesetzt. Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt und die Ermöglichung der Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben von Eltern, Adoptiv- und Pflegeeltern, sowie pflegenden Angehörigen.

§ 5a Z 3 GIBG konkretisiert, dass das Verbot von Diskriminierungen nach dem GIBG auch dann gilt, wenn eine Person im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd § 16 Abs. 1 bis 4 des Urlaubsgesetzes diskriminiert wird, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt. Paragraph 5 a, Ziffer 3, GIBG konkretisiert, dass das Verbot von Diskriminierungen nach dem GIBG auch dann gilt, wenn eine Person im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd Paragraph 16, Absatz eins bis 4 des Urlaubsgesetzes diskriminiert wird, auch wenn der Diskriminierungsgrund Geschlecht nicht vorliegt.

Eine Diskriminierung iSd § 3 Z 7 iVm § 5a GIBG ist dann verwirklicht, wenn eine Person in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd § 16 Abs. 1 bis 4 UrlG bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aus unsachlichen Gründen benachteiligt wird. Eine Diskriminierung iSd Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 5 a, GIBG ist dann verwirklicht, wenn eine Person in Zusammenhang mit der Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung iSd Paragraph 16, Absatz eins bis 4 UrlG bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses aus unsachlichen Gründen benachteiligt wird.

Zur Beweiswürdigung wird auf obige Ausführungen verwiesen. Ergänzend wird ausgeführt, dass die Antragsgegnerin vorbrachte, es haben mehrere männliche Mitarbeiter und auch einige weibliche Mitarbeiterinnen des Unternehmens Pflegefreistellungen in Anspruch genommen und dies hat bei keiner der betreffenden Personen zu einer Kündigung geführt. Die Antragsgegnerin legte eine entsprechende Liste aller Personen vor, die im Jahr 2023 Pflegeurlaub genommen haben und die auch die Anzahl der jeweiligen Tage ausweist. Es haben 11 Personen Pflegeurlaub genommen, insgesamt wurden 51 Tage Pflegeurlaub konsumiert. Laut der Aufstellung gab es einen anderen männlichen Mitarbeiter, der fast gleich viel Pflegeurlaub in Anspruch genommen hat (zehn Tage) wie der Antragsteller (elf Tage), aber nicht gekündigt wurde. Daraus folgert der Senat, dass nicht die Beanspruchung von Pflegefreistellung ursächlich für die Kündigung gewesen ist, sondern dass andere, sachliche Gründe dafür vorlagen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung des Antragstellers ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung des Antragstellers ausschlaggebend waren.

Wien, 24.6.2025

Dr.in Eva Matt

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

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

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

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

4 Vgl. RV 307 BlgNR 22. GP 10

5 OGH 25.10.2011, 9ObA78/11b mwN.

Zuletzt aktualisiert am

12.05.2026

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