

Gbk 2025/4/29 GBK I/1193/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2025

Norm

§3 Z6 GIBG, §3 Z7 GIBG iVm §13 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

Sonstige Arbeitsbedingungen, Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

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 29. April 2025 über den am 12. Oktober 2023 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 3 Z 6 und 7 sowie § 13 GIBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die B (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/1193/23, zu folgendem Der Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 29. April 2025 über den am 12. Oktober 2023 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 3, Ziffer 6 und 7 sowie Paragraph 13, GIBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die B (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/1193/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1.

Die Antragstellerin ist aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG durch die Antragsgegnerin diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist aufgrund des Geschlechtes bei den sonstigen

Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG durch die Antragsgegnerin diskriminiert worden.

2.

Die Antragstellerin ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 3 Z 7 iVm § 13 GIBG diskriminiert worden. Die Antragstellerin ist aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, in Verbindung mit Paragraph 13, GIBG 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 zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin als Filialleiterin eingestellt worden. Für die Zeit der Einschulung sei sie im Juni geringfügig angestellt worden, danach sei die Anstellung ab 1. Juli 2023 für 25h/Woche festgelegt worden. Ihr Gehalt sei aufgrund ihrer Vordienst- und Ausbildungszeiten über Kollektivvertrag festgesetzt worden.

Es habe für die Besetzung als Filialleiterin folgende fixe Dienstage gegeben, die mündlich, per WhatsApp und auch schriftlich im Kalender vorgegeben worden seien:

?

Dienstags von 08:30 – 18:00 Uhr (Mittagspause von 12:30 – 14:00 Uhr),

?

Donnerstags von 14:00 – 18:00 Uhr,

?

Freitags von 08:30 – 18:00 Uhr (Mittagspause von 12:30 – 14:00)

?

sowie jeder 3. Samstag von 09:00 – 12:30 Uhr

Der Antragsgegnerin sei von der Antragstellerin mehrmals mitgeteilt worden, dass eine Doppelbesetzung aufgrund der erhöhten Kundenfrequenz erforderlich wäre.

Die Antragstellerin habe außerhalb ihrer fix vereinbarten Dienstage eine Zweitanstellung als Diätologin. Dies habe sie zeitgerecht ihrer Chefin mitgeteilt und sei im Dienstvertrag das Einverständnis hierzu schriftlich gegeben worden.

Während der Dauer des Dienstverhältnisses habe es vonseiten der Arbeitgeberinnen mehrfach Forderungen gegeben, dass die Antragstellerin trotz ihrer Betreuungspflichten im Bedarfsfall einspringen müsse.

Die Antragstellerin habe diese Vertretungsdienste nach Möglichkeit auch mehrmals übernommen. Dies habe wiederum zu sehr unangenehmen Gesprächen geführt, in denen vehement nach den Gründen für die Absagen gefragt wurde.

Zuletzt sei die Antragstellerin vor die Wahl gestellt worden, entweder um € 200,- netto weniger als dienstvertraglich vereinbart zu verdienen und dafür nur noch einzelne Vertretungen übernehmen zu müssen oder bei gleichbleibendem Gehalt jedenfalls zu gewährleisten, dass das Geschäft im Krankheitsfall immer besetzt sei, unabhängig von ihrer Rolle als Alleinerzieherin und Teilzeitangestellte.

Dies lehnte die Antragstellerin mit Verweis auf die einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und in Rücksprache mit der Arbeiterkammer ab.

Nachdem sie mitgeteilt habe, aus terminlichen Gründen erst wieder am darauffolgenden Montag für ein persönliches Gespräch zur Verfügung stehen zu können, habe die Antragstellerin am Abend des 30. September 2023 – ein Samstag – letztlich per WhatsApp die Kündigung erhalten.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 10. November 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen: In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 10. November 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Der Antragstellerin sei von Anfang an klar kommuniziert worden, dass die flexible Übernahme von Vertretungen im Geschäft Grundvoraussetzung für die Position als Filialleiterin sei.

Die nicht fix im Rahmen der Dienstzeiten vereinbarten fünf Stunden pro Woche, habe sich die Antragstellerin insbesondere für die Erledigung administrativer Aufgaben frei einteilen können.

Die Vertretungsregel für die Filialleitung habe gelautet, dass bei Ausfällen von Mitarbeitern die Vertretung zu übernehmen sei, falls niemand der anderen Mitarbeiter den Dienst übernehmen könne. Dieser Verantwortungsbereich sei der Position als Filialleitung immanent, was sich auch in der überkollektivvertraglichen Entlohnung widerspiegelt habe.

Während der kurzen Beschäftigungszeit der Antragstellerin im Betrieb habe es immer wieder Probleme bei den Vertretungen gegeben, was auch zu einem hohen Verdienstentgang geführt habe.

Nachdem sich, trotz Lösungsversuchen seitens der Antragsgegnerin, auch im September die Vertretungssituation im Geschäft nicht gebessert habe, und die Antragstellerin die arbeitsvertraglich geschuldeten Leistungen (Arbeitsstunden, Bestellungen, etc.) nicht vollständig erbracht habe, habe die Antragsgegnerin das Dienstverhältnis durch Arbeitgeberkündigung beendet.

Zu den Behauptungen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit als Diätologin sei anzumerken, dass die Antragstellerin lt. Dienstvertrag eine Zustimmung zur Tätigkeit als selbstständige Diätologin habe und nicht als Dienstnehmerin.

Die Antragsgegnerin sehe keine Diskriminierung hinsichtlich des Geschlechts, da im Betrieb ausschließlich Frauen beschäftigt seien.

Eine Diskriminierung hinsichtlich der Teilzeitbeschäftigung sei ebenso wenig gegeben, da die Antragstellerin bei der Einstellung in der Führungsposition einer Filialleiterin zugesichert habe, dass sie die Aufgaben mit ihrer Kinderbetreuung gut vereinbaren könne. Weiters sei die Antragsgegnerin mit den arbeitszeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten der Antragstellerin sehr entgegengekommen.

Mit Verweis auf das Angestelltengesetz liege ferner keine Diskriminierung bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor.

Die Antragstellerin replizierte mit Schreiben vom 19. November 2023 auf die Stellungnahme der Antragsgegnerin zusammengefasst wie folgt:

Probleme bei den Vertretungen habe es bereits vor ihrem Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis gegeben. Weiters habe die Antragstellerin alle ihr möglichen Vertretungen, bisweilen auch trotz eigener Erkrankung, übernommen und habe im Bedarfsfall auch Dienste mit Kolleginnen getauscht. Jedenfalls habe das Geschäft aufgrund fehlender Vertretungen nie geschlossen werden müssen. Im Dienstvertrag sei lediglich von gelegentlich Vertretungen die Rede.

Ebenso werde in ihrem Dienstvertrag explizit die Zustimmung zur Tätigkeit als Diätologin gegeben.

Die Antragsgegnerin übermittelte mit Schreiben vom 19. Februar 2025 eidesstattliche Erklärungen von Mitarbeiterinnen sowie eine Aufstellung über die vonseiten der Antragstellerin nicht übernommenen Vertretungen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat I der GBK die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von Frau C und von Frau D (informierte Vertreterinnen der Antragsgegnerin) vom 29. April 2025 heran. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den durch die Antragsgegnerin übermittelten unterschriebenen Dienstvertrag der Antragstellerin, das Kündigungsschreiben sowie die gemeinsam mit dem Antrag sowie der Antragsergänzung vom 19. November 2023 übermittelten WhatsApp-Chatverläufe zwischen der Antragstellerin und den informierten Vertreterinnen der Antragsgegnerin. Als Prüfungsgrundlagen zieht der Senat römisch eins der GBK die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin, von Frau C und von Frau D (informierte Vertreterinnen der Antragsgegnerin) vom 29. April 2025 heran. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den durch die Antragsgegnerin übermittelten unterschriebenen Dienstvertrag der Antragstellerin, das Kündigungsschreiben sowie die gemeinsam mit dem Antrag sowie der Antragsergänzung vom 19. November 2023 übermittelten WhatsApp-Chatverläufe zwischen der Antragstellerin und den informierten Vertreterinnen der Antragsgegnerin.

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

[...]

6.

bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

7.

bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“

„§ 5. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

„§ 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 gilt sinngemäß.“ „§ 13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Paragraph 12, gilt sinngemäß.“

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:der Antragsteller:in sprechen als dagegen³

Dem:Der Antragsgegner:in 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, die Antragstellerin sei durch die Antragsgegnerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus: Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, die Antragstellerin sei durch die Antragsgegnerin bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 1. Juli 2023 bis 12. November 2023 auf Teilzeitbasis im Ausmaß von 25h/Woche bei der Antragsgegnerin beschäftigt. Ihr Gehalt wurde aufgrund ihrer Vordienst- und Ausbildungszeiten über Kollektivvertrag festgesetzt. Dabei wird im Dienstvertrag weder ein expliziter Zweck dieser Überzahlung genannt noch der

Antragsgegnerin ein Recht zur einseitigen Abänderung des vereinbarten Entgelts eingeräumt.

Sie ist alleinerziehende Mutter einer damals zwölfjährigen Tochter. Dies war der Antragsgegnerin von Beginn des Dienstverhältnisses an bekannt.

Mit der Antragstellerin wurden durch die Antragsgegnerin fixe Dienstage vereinbart, die mündlich, per WhatsApp und auch schriftlich im Kalender vorgegeben waren.

Insgesamt wurden so 20 Stunden/Woche erreicht; bei Hinzukommen eines Samstagsdiensts erhöhte sich die Wochenarbeitszeit auf 23,5 Stunden. Die verbleibenden fünf Stunden konnte sich die Antragstellerin zur Verrichtung etwa administrativer Tätigkeiten frei einteilen. Etwaige fehlenden Stunden sollten laut Vereinbarung mit der Antragsgegnerin mit Zusatzdiensten in den Monaten vor Weihnachten eingearbeitet werden.

Gemäß Punkt 8. des Dienstvertrages vom 7. Juni 2023 ist eine selbstständige oder unselbstständige Nebenbeschäftigung ohne Bewilligung der Antragsgegnerin nicht gestattet. Jedoch ist festgehalten, dass die Antragsgegnerin einer Tätigkeit/Selbstständigkeit als Diätologin außerhalb der Dienstzeiten ihre Zustimmung erteilt.

Gemäß Punkt 14. des Dienstvertrages erklärte sich die Antragstellerin bereit, gelegentlich Vertretungen für andere Mitarbeiter:innen des Unternehmens zu übernehmen.

Dem kam die Antragstellerin, sofern es sich mit ihren Betreuungspflichten als Alleinerzieherin vereinbaren ließ, nach. Die Antragsgegnerin äußerte jedoch wiederholt Missbilligung und Unverständnis ob der Absagen der Antragstellerin. Dies war für die Antragstellerin psychisch belastend und trübte das Arbeitsklima.

Wiederholte Hinweise und Forderungen der Antragstellerin nach einer nachhaltigen Lösung des Vertretungsproblems, etwa durch Doppeleinteilungen, wurden vonseiten der Antragsgegnerin nicht aufgegriffen bzw. abgelehnt.

In einem Gespräch Ende September 2023 wurde die Antragstellerin von der Antragsgegnerin vor die Wahl gestellt entweder € 200,- netto weniger zu verdienen und gleichzeitig auch weniger Vertretungsdienste leisten zu müssen oder bei gleichbleibendem Gehalt jedenfalls und ungeachtet ihrer Teilzeitbeschäftigung sowie ihrer Rolle als Alleinerzieherin eine Vertretung zu gewährleisten.

Kurz nachdem die Antragstellerin dies unter Verweis auf die einschlägigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen zurückgewiesen hatte, wurde ihr am Samstag, den 30. September 2023, per WhatsApp die Arbeitgeberkündigung übermittelt.

In rechtlicher Hinsicht ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

1.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 3 Z 6 GIBG vor.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG vor.

Beim Begriff der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ handelt es sich um einen Auffangtatbestand, der weit auszulegen ist.⁴ Er umfasst neben den rechtlichen auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im laufenden Arbeitsverhältnis.⁵ Es werden darunter u.a. die Schwere (Erschwerung) der Arbeitsleistung und die Wertschätzung im Betrieb verstanden.⁶ Andere Beispiele sind eine Benachteiligung in Bezug auf: die Gewährung und Einteilung von Urlaub und Karenz, die Einteilung der Arbeitszeit, das Image, die Wertschätzung und Minderung des Ansehens im Betrieb, der Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitbeschäftigung, Leistungsbeurteilungen uvm.⁷

Neben der Generalklausel nach § 3 Satz 1 GIBG („Auf Grund des Geschlechtes ... darf ... niemand ... diskriminiert werden“) wird mit § 3 Z 6 GIBG praktisch eine zweite Generalklausel geschaffen, von der alle weiteren („sonstigen“) Arbeitsbedingungen erfasst sind, denen nicht schon ein bestimmter (anderer) Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des § 3 GIBG zugeordnet ist. § 3 Z 6 GIBG ist somit ein weit auszulegender Auffangtatbestand, der sowohl die rechtlichen als auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im laufenden Arbeitsverhältnis umfasst.⁸ Da § 17 GIBG dem § 3 GIBG im I. Teil des GIBG nachgebildet wurde, ist von einem gemeinsamen Begriffsverständnis der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ auszugehen.⁹ Neben der Generalklausel nach Paragraph 3, Satz 1 GIBG („Auf Grund des Geschlechtes ... darf ... niemand ... diskriminiert werden“) wird mit Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG praktisch eine zweite Generalklausel geschaffen,

von der alle weiteren („sonstigen“) Arbeitsbedingungen erfasst sind, denen nicht schon ein bestimmter (anderer) Diskriminierungstatbestand aus dem Katalog des Paragraph 3, GIBG zugeordnet ist. Paragraph 3, Ziffer 6, GIBG ist somit ein weit auszulegender Auffangtatbestand, der sowohl die rechtlichen als auch die faktischen Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung der Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen im laufenden Arbeitsverhältnis umfasst.⁸ Da Paragraph 17, GIBG dem Paragraph 3, GIBG im römisch eins. Teil des GIBG nachgebildet wurde, ist von einem gemeinsamen Begriffsverständnis der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ auszugehen.⁹

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen, sodass sich die Beweislast auf den Antragsgegner verlagerte.

Die hier relevanten Feststellungen, soweit nicht unstrittig, ergeben sich aus den glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung, den seitens der Antragstellerin übermittelten WhatsApp-Chatverläufen sowie dem durch die Antragsgegnerin übermittelten unterschriebenen Dienstvertrag.

Entgegen der Behauptung der Antragsgegnerin, es sei der Position einer Filialleiterin immanent Vertretungen umfassend übernehmen bzw. gewährleisten zu müssen, enthält der Dienstvertrag keinerlei derartige Bestimmung. Vielmehr ist in Punkt 14 die gelegentliche Übernahme von Vertretungsdiensten vereinbart. Auch die von der Antragstellerin bezogene Überzahlung ist nicht als Abgeltung für die umfassende Leistung von Vertretungsdiensten ausgewiesen.

Wie insbesondere auch den WhatsApp-Chatverläufen zu entnehmen ist, forderte die Antragsgegnerin, trotz der Teilzeitbeschäftigung der Antragstellerin sowie im Wissen um deren Status als Alleinerzieherin, eindringlich und mehrfach, diese möge Vertretungsdienste übernehmen und äußerte im Fall von Absagen Unverständnis. Die übermittelten WhatsApp-Chatverläufe zeigen, dass die Antragstellerin dort, wo ihr dies terminlich möglich war und teils auch trotz eigener Erkrankung Vertretungsdienste wahrnahm. Insgesamt ergibt sich, auch in Zusammenschau mit den glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung, dass seitens der Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin zunehmend Druck aufgebaut wurde, über das von ihr dienstvertraglich geschuldete und ihr in Anbetracht ihrer Betreuungspflichten hinaus mögliche Maß Vertretungen zu übernehmen, was in dem dargestellten Vorgehen der Antragsgegnerin betreffend Verminderung des Gehalts kumulierte.

Zudem ist der Passus in Punkt 8 des Dienstvertrages betreffend Tätigkeit/Selbstständigkeit als Diätologin außerhalb der Dienstzeiten nach Ansicht des Senates so zu verstehen, dass hier auch ein zweites Beschäftigungsverhältnis mitumfasst ist. Sihin musste der Antragsgegnerin schon im Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrags klar gewesen sein, dass die Antragstellerin als Teilzeitangestellte neben ihren Betreuungspflichten auch aufgrund eines etwaigen zweiten Beschäftigungsverhältnisses in ihrer zeitlichen Verfügbarkeit etwa für Vertretungsdienste eingeschränkt sein würde.

Durch die nachvollziehbarerweise daraus resultierenden psychischen Belastung für die Antragstellerin wurde das Arbeitsklima insgesamt beeinträchtigt

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 13 iVm § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Antragsgegnerin ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Antragsgegnerin ausschlaggebend waren.

2.

Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 3 Z 7 GIBG iVm § 13 GIBG vor. Es liegt eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GIBG in Verbindung mit Paragraph 13, GIBG vor.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im § 3 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.¹⁰ Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im Paragraph 3, 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.¹⁰

Gemäß § 13 GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein:e Arbeitnehmer:in durch den:die Arbeitgeber:in nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Gemäß Paragraph 13, GIBG darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes ein:e Arbeitnehmer:in durch den:die Arbeitgeber:in nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

Der Regelungszweck des Benachteiligungsverbotes („Viktimisierungsverbotes“) ist somit eine Verstärkung des Rechtsschutzes für jene Arbeitnehmer:innen, die sich in eigener Sache oder im Interesse von Arbeitskolleg:innen mit rechtlich anerkannten Mitteln gegen (vermutliche) Diskriminierungen durch ihre Arbeitgeber:innen zur Wehr setzen.

§ 13 GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.¹¹ Paragraph 13, GIBG zählt drei unzulässige Viktimisierungshandlungen auf: Entlassungen, Kündigungen und vom Gesetzgeber nicht näher präzierte andere Benachteiligungen. Andere Benachteiligungen können zB die Ausgestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen betreffen.¹¹

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des:der Arbeitgebers:in von dem:der betroffenen Arbeitnehmer:in subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹² Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd § 13 GIBG keine bestimmte Form vor.¹³ Diese kann daher schriftlich oder mündlich bzw. ausdrücklich oder konkludent vorgebracht werden. Auch in Bezug auf den Inhalt einer Beschwerde werden wegen des Zwecks des Benachteiligungsverbots „als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen“ keine hohen Anforderungen zu stellen sein. Es sollte genügen, wenn auf eine (vermutete) Diskriminierung aufmerksam gemacht und Abhilfe dagegen verlangt wird. Die benachteiligende Reaktion des:der Arbeitgebers:in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des:der Arbeitnehmers:in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.¹⁴ Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach Paragraph 13, GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des:der Arbeitgebers:in von dem:der betroffenen Arbeitnehmer:in subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Denn dem Begriff „Benachteiligung“ ist ein Mindestmaß an negativen Auswirkungen auf die Lebenssituation der betroffenen Personen immanent.¹² Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd Paragraph 13, GIBG keine bestimmte Form vor.¹³ Diese kann daher schriftlich oder mündlich bzw. ausdrücklich oder konkludent vorgebracht werden. Auch in Bezug auf den Inhalt einer Beschwerde werden wegen des Zwecks des Benachteiligungsverbots „als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen“ keine hohen Anforderungen zu stellen sein. Es sollte genügen, wenn auf eine (vermutete) Diskriminierung aufmerksam gemacht und Abhilfe dagegen verlangt wird. Die benachteiligende Reaktion des:der Arbeitgebers:in muss in einem plausiblen Zusammenhang mit dem Auftreten des:der Arbeitnehmers:in stehen, wobei auch ein gewisser zeitlicher Konnex gegeben sein muss.¹⁴

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen, sodass sich die Beweislast auf den Antragsgegner verlagerte.

Die diesbezüglichen Feststellungen, soweit nicht unstrittig, ergeben sich aus den glaubwürdigen Aussagen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung, dem Kündigungsschreiben, den seitens der Antragstellerin übermittelten WhatsApp-Chatverläufen sowie dem durch die Antragsgegnerin übermittelten unterschriebenen Dienstvertrag.

Dahingegen erscheinen die hier relevanten Aussagen der informierten Vertreterinnen der Antragsgegnerin in der mündlichen Befragung ebenso wie das diesbezügliche schriftliche Vorbringen der Antragsgegnerin eher als Schutzbehauptungen und insofern weniger glaubwürdig. Konkret wird vonseiten der Antragsgegnerin behauptet, die Kündigung liege in der nicht ordnungsgemäßen Erbringung der Arbeitsleistung durch die Antragstellerin in Form der Leistung zu weniger Wochenarbeitsstunden sowie der Nichtübernahme von Vertretungen begründet. Jedoch wurde der Antragstellerin, wie auch antragsgegnerinnenseits in der mündlichen Befragung bestätigt, stets das volle Gehalt ausbezahlt. Das Vorbringen der Antragstellerin, ihr sei zudem mitgeteilt worden, etwaige Minusstunden seien in der Vorweihnachtszeit wieder einzuarbeiten, ist vor dem Hintergrund der allgemeinen Lebenserfahrung glaubwürdig. Hinsichtlich der Frage der zu leistenden Vertretungen ist, entgegen dem Vorbringen der Antragsgegnerin, zunächst auf

Punkt 14 des Dienstvertrags zu verweisen, wo ausdrücklich festgehalten steht, dass Vertretungen durch die Antragstellerin lediglich gelegentlich zu übernehmen sind; dies unbeschadet ihrer Funktion als Filialleiterin. Die vereinbarte Überzahlung hingegen ist im Dienstvertrag weder mit der Position der Filialleiterin junktiniert noch als Abgeltung für die umfassende Übernahme von Vertretungen deklariert. Auch ist dem Dienstvertrag nicht zu entnehmen, dass die umfassende Übernahme von Vertretungen Teil der geschuldeten Arbeitsleistung der Antragstellerin ist. Die durch die Antragstellerin übermittelten WhatsApp-Chatverläufe belegen zudem, dass die Antragstellerin, tatsächlich auch gelegentlich, sofern ihr dies als Alleinerzieherin terminlich möglich war, Vertretungen wahrnahm.

Wie sich aus den übermittelten WhatsApp-Chatverläufen ebenso wie aus dem glaubwürdigen Vorbringen der Antragstellerin in der mündlichen Befragung ergibt, erfolgte die Arbeitgeberkündigung am 30. September in engem zeitlichen Konnex zur und im Kausalzusammenhang mit der Ablehnung des Vorschlags hinsichtlich der Vertretungen/Lohnkürzung durch die Antragstellerin. Die arbeitgeberseitige Beendigung des Dienstverhältnisses ist aus Sicht des erkennenden Senates an sich schon objektiv benachteiligend und wird dies durch die vonseiten der Antragstellerin geschilderten und vonseiten der Antragsgegnerin im Wesentlichen bestätigten Umstände der Kündigung, nämlich in Form einer WhatsApp-Nachricht am Samstagabend – noch verstärkt, sodass das Kriterium des Vorliegens negativer Auswirkungen auf die Lebenssituation der Antragstellerin erfüllt ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 13 iVm § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung der Antragstellerin ausschlaggebend waren. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 13, in Verbindung mit Paragraph 12, Absatz 12, GIBG gelangte der Senat zusammengefasst zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

VORSCHLAG

Gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem:der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn:sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß § 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen. Gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem:der Arbeitgeber:in oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem:der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn:sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Absatz 3, nicht entsprochen, kann gemäß Paragraph 12, Absatz 4, GBK/GAW-Gesetz jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegnerin, B, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt: Da der Senat römisch eins der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der Antragsgegnerin, B, gemäß Paragraph 12, Absatz 3, GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und wird folgender Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes erteilt:

Leistung eines angemessenen materiellen und immateriellen Schadenersatzes.

Wien, 29. April 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 Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.
- 3 Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.
- 4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 132.
- 5 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 129.
- 6 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 133.
- 7 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 3 Rz 133.
- 8 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 132.
- 9 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 17 Rz 121.
- 10 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 3 Rz 137.
- 11 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9.
- 12 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 9; OGH9 ObA 113/11z.
- 13 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13, Rz 14.
- 14 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG2 (2021) § 13 Rz 33.

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2026

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