

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**  
**Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und des Alters durch die Firma B (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Die Antragstellerin brachte in ihrem zunächst an den Senat I der Gleichbehandlungskommission gerichteten Schreiben im Wesentlichen vor, dass sie die Einleitung eines Verfahrens gegen die Antragsgegnerin, bei der sie als von der Firma C überlassene Verkaufsmitarbeiterin ab 1.1.2008 bis zur Kündigung durch die C zum 15.6.2009 tätig gewesen sei, wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beantrage.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer – an den Senat I gerichteten - schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die Antragstellerin von der Firma C – einer „Enkelin“ der Antragsgegnerin – mit 15.6.2009 gekündigt worden sei, nachdem sie einer ihr zuvor angebotenen einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht zugestimmt habe. Die Antragstellerin sei ab 1.1.2008 von C als Arbeitnehmerin an die Antragsgegnerin überlassen und dort als Sachbearbeiterin im „Verkauf Außendienst“ eingesetzt worden.

In Folge der im zweiten Halbjahr 2008 einsetzenden globalen Wirtschaftskrise sei es auch bei der Antragsgegnerin zu einer enormen Ergebnisverschlechterung gekommen – speziell in dem Bereich, in dem die Antragstellerin tätig gewesen sei. Im Zeitraum Jänner bis Mai 2009 sei es zu einem Rückgang von 14,9 % gekommen, weshalb die Antragsgegnerin bzw. C auf Grund dieser ungünstigen Rahmenbedingungen gezwungen gewesen seien, die Arbeitsverhältnisse von insgesamt 15 im gleichen Geschäftsbereich wie die Antragstellerin tätig gewesenen Mitarbeiter/innen zu beenden.

Drei Arbeitsverhältnisse seien durch Pensionierung, acht durch einvernehmliche Auflösung, eines durch Auflösung in der Probezeit und drei durch Arbeitgeberkündigung beendet worden. Auch der Antragstellerin sei zunächst die einvernehmliche Auflösung angeboten worden.

Unter jenen Mitarbeiter/innen, deren Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung, einvernehmliche Auflösung oder Auflösung während der Probezeit beendet worden seien, befänden sich 3 Frauen und 9 Männer.

Auch durch einen in einer Zeitung erschienenen Artikel sei der durch die Wirtschaftskrise bedingte Verlust von ca. 10 Prozent aller Arbeitsplätze in der Branche zu belegen.

Insgesamt sei daher festzuhalten, dass die Kündigung der Antragstellerin aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt sei und das Geschlecht der Antragstellerin dabei keine Rolle gespielt habe.

Der Senat I der GBK konnte aus dem Vorbringen der Antragstellerin keinen geschlechtsspezifischen Bezug im Sinne des Teiles I des Gleichbehandlungsgesetzes erkennen.

Der Antrag wurde – da sich in einem von der Antragstellerin vorgelegten E-Mail die von ihr dort verwendete, jedoch nicht näher ausgeführte Formulierung: „*Zur Diskriminierung: a) Alter (mein Geburtsdatum ...1960), b) Muttersprache (Kroatisch)*“ befand – dem Senat II der GBK zur Überprüfung einer allfälligen Diskriminierung auf Grund des Alters bzw. der ethnischen Zugehörigkeit abgetreten.

Die Antragstellerin gab bei ihrer mündlichen Befragung durch den Senat II der GBK nochmals an, dass sich ihr Diskriminierungsvorwurf – obwohl sie Arbeitnehmerin der C gewesen sei - gegen B richte.

Sie konnte dem Senat gegenüber allerdings keine Hinweise auf Bemerkungen oder Handlungen von Vertreter/innen der C oder der Antragsgegnerin geben, aus denen sich Indizien für eine allfällig diskriminierende Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund ihres Alters oder ihrer burgenländisch-kroatischen Muttersprache hätten ableiten lassen.

Der informierte Vertreter der Antragsgegnerin, Herr Mag. D, erläuterte dem Senat ergänzend zu einer als Beilage zur Stellungnahme an den Senat I übermittelten Unterlage, in der u.a. das Geburtsdatum jener 15 Personen, mit denen von C das Dienstverhältnis beendet worden war, aufgelistet gewesen war, dass die bei der Antragsgegnerin selbst beschäftigten Mitarbeiter/innen größtenteils unkündbare Beamte seien und daher zur Umsetzung des durch den Umsatzrückgang betriebswirtschaftlich notwendig gewordenen Personalabbaus die mit der C bestehenden Arbeitskräfteüberlassungsverträge beendet worden seien. Hauptzweck der Firma C sei die Personalbereitstellung für die Antragsgegnerin gewesen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hierzu erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

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

....

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung

gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall sah sich der erkennende Senat in erster Linie mit - durch die Antragsgegnerin glaubhaft dargelegten, durch die globale Wirtschaftskrise verursachten - Umsatzrückgängen und dadurch betriebswirtschaftlich erforderlichen Personalabbaumaßnahmen im „staatsnahen“ Bereich sowie dem Umstand, Tochterfirmen zur Personalbereitstellung zu nutzen, konfrontiert.

Wie von der Antragsgegnerin für den Senat auch nachvollziehbar dargelegt, musste auf Grund der Unkündbarkeit der meisten Dienstnehmer/innen der Antragsgegnerin eine Personalreduktion durch die Aufkündigung der Arbeitskräfteüberlassungsverträge mit C erfolgen. In Folge davon wurden wiederum seitens C die Arbeitsverhältnisse mit den „freigesetzten“ Personen beendet.

Das vom Senat I der GBK an den Senat II herangetragene Ersuchen um Prüfung einer allfälligen Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters bzw. der ethnischen Zugehörigkeit hat bei der Befragung der Antragstellerin keine Indizien, die den Verdacht des Vorliegens der genannten Diskriminierungsgründe Alter bzw. ethnische Zugehörigkeit erhärten würden, zu Tage treten lassen. Die Antragstellerin hat dem Senat bei ihrer Befragung geschildert, dass von der für die Beendigung der Arbeitskräfteüberlassung bei der Antragsgegnerin verantwortlichen Person weder ihr Alter noch ihre burgenländisch-kroatische Herkunft vor bzw. bei der Kündigung in irgendeiner Weise thematisiert worden seien.

Im Gegenzug sah sich der Senat auf Grund einer von der Antragsgegnerin vorgelegten, vom Senat als glaubwürdig eingestuften Aufstellung über das Alter der in Rede stehenden 15 Personen, mit denen das Dienstverhältnis – mit verschiedenen Varianten - beendet worden war, mit dem Umstand konfrontiert, dass dieser Personenkreis Geburtsjahrgänge von 1946 bis 1986 umfasst hat.

Insofern war auf Grund der verfahrensrelevanten Unterlagen und Aussagen daher für den erkennenden Senat davon auszugehen, dass auch wesentlich jüngere Personen als die 1960 geborene Antragstellerin von den – nach glaubhaftem Vorbringen der Antragsgegnerin durch Umsatzeinbußen in Folge der globalen Wirtschaftskrise – betriebsbedingt erforderlichen Personalabbaumaßnahmen umfasst waren. Daher war für den erkennenden Senat keine Schlechterstellung der Antragstellerin gegenüber anderen, im Zuge der betrieblichen Umstrukturierungsmaßnahmen ebenfalls gekündigten Personen bzw. jenen Personen, denen die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten worden war, ersichtlich.

Bezugnehmend auf die Beweislastregelungen des GIBG ist der erkennende Senat daher davon ausgegangen, dass seitens der Antragstellerin bereits die vom Gesetz geforderte Glaubhaftmachung einer Diskriminierung - bezogen auf die vom Senat II

zu prüfenden Tatbestände „Alter“ und „ethnische Zugehörigkeit“ – nicht erbracht werden konnte.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses vorliegt.