

Der Senat I der Gleichbehandlungskommissionen (GBK) gelangte am 21. Oktober 2008 über den am 21. Mai 2007 eingelangten Antrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) für **Frau E** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) sowie durch die **Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 13 GIBG** durch die **B AG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau E nicht durch ihre Arbeitgeberin, B AG, gemäß § 3 Z 7 GIBG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Geschlechts diskriminiert worden ist.
2. Senat I der GBK gelangt im Weiteren zur Auffassung, dass Frau E nicht auf Grund des Geschlechts durch Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 13 GIBG durch ihre Arbeitgeberin, B AG, diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Antrag der AK Wien wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin eine gelernte Malerin und Anstreicherin sei und über längere Zeit als Trainerin bei einem AMS-Projekt für langzeitarbeitslose Jugendliche gearbeitet habe. Dieses Projekt sei auf Grund der erforderlichen Ausschreibungen von Aufträgen durch das AMS mit Ende 2006 aufgelöst worden. Die Gewinnerin der Ausschreibung sei die Antragsgegnerin gewesen, die die Antragstellerin und einige andere Trainer/-innen des aufgelösten Projektes übernommen hätte. Sie sei in der Akademie der Antragsgegnerin in N beschäftigt gewesen. Es sei per 1.1.2007 mit der Antragsgegnerin ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden, der eine unzulässige dreimonatige Probefrist enthal-

ten habe. Am 7.3.2007 sei das Arbeitsverhältnis frist- und terminwidrig zum 16.3.2007 aufgelöst worden. Die Ansprüche würden gerichtlich eingefordert werden.

Der Auflösung des Arbeitsverhältnisses seien mehrere Vorfälle vorausgegangen, die Diskriminierung auf Grund des Geschlechts indizieren würden. So habe die Antragstellerin für einen der im Training befindlichen Jugendlichen auf einer Internetseite Informationen über die Familienbeihilfe recherchiert. Sie sei dabei vom Arbeitsplatz weggerufen worden und habe deshalb diese Internetseite offen gelassen. Diese offene Seite sei sowohl von einer Arbeitskollegin als auch von einem ihrer Vorgesetzten gesehen worden. Ihr Vorgesetzter habe daraufhin ihre Arbeitskollegin gefragt, ob die Antragstellerin schwanger sei. Dies sei ihr von der Arbeitskollegin mitgeteilt worden. Zwei Tage nach diesem Vorfall sei von ihren Vorgesetzten darüber informiert worden, dass ihre Probezeit nicht verlängert werde. Als Grund sei ihr gegenüber angegeben worden, dass die Antragsgegnerin einen „aktiven Malermeister“ suchen würde. Zuvor habe es nie Beanstandungen an der Arbeit der Antragstellerin gegeben.

In der auf Ersuchen vom Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der Antragsgegnerin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin sei nicht auf Grund ihres Geschlechtes, sondern aus firmenpolitischen Gründen beendet worden. Dies sei bereits in der Aufsichtsratssitzung vom 2.3.2007 beschlossen worden, und somit zeitlich vor dem Vorfall, den die Antragstellerin als diskriminierenden Beendigungsgrund angegeben habe. Dazu lege die Antragsgegnerin das Protokoll der Aufsichtsratssitzung bei. Darin sei unter anderem festgehalten worden, dass die Antragstellerin durch einen Malermeister ersetzt werde.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

Der Senat I der GBK hat erwogen:

Ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch den Antragsgegner verwirklicht worden ist, wurde folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin während einer unzulässigen dreimonatigen Probezeit vorzeitig aufgelöst.

Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des Sachverhaltes mit teils widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Die Antragstellerin hat im Zuge ihrer Befragung nochmals darauf verwiesen, dass sie als „wahren“ Beendigungsgrund die Vermutung einer Schwangerschaft durch ihren Vorgesetzten sehe. Ihr Arbeitskollege, der die gleiche Ausbildung wie sie hätte, war im Gegensatz zu ihr nur als Teilzeitkraft angestellt gewesen und sei weiterhin im Betrieb tätig.

Für den erkennenden Senat ergab sich aus den Befragungen und den vorgelegten Unterlagen, dass sowohl die Antragstellerin als auch die Vergleichsperson dieselben Qualifikationen besessen und die gleichen Tätigkeiten ausgeübt haben.

§ 12 Abs. 12 GIBG regelt die Beweislastverteilung: Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antragsgegnerin obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es unter Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von Antragsgegner/-in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war, das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Im Ermittlungsverfahren konnte festgestellt werden, dass der Vorgesetzte die offene Internetseite mit Informationen in Zusammenhang einer Schwangerschaft gesehen hat, die von der Antragstellerin zu Recherchezwecken für einen Schüler geöffnet worden ist. Der Senat I der GBK hält es für erforderlich zu betonen, dass die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft eine unmittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes darstellt. Dies wurde in zahlreichen Urteilen durch den EuGH festgestellt. Eine Benachteiligung auf Grund des Geschlechtes wird durch die vermutete Schwangerschaft indiziert.

Es war daher zu prüfen, ob der Antragsgegner beweisen konnte, dass ein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist.

Nach seinen Angaben sollte ursprünglich ein Malermeister mit 20 Wochenstunden angestellt werden, welcher der Antragsgegnerin auf Grund der Malerkonzession als gewerberechtlicher Geschäftsführer zur Verfügung hätte stehen sollen. Der angeworbene Malermeister wollte aber nur mit 40 Wochenstunden angestellt werden. Die Antragsgegnerin ist als AG ein wirtschaftliches Unternehmen auf Erzielung eines Gewinnes ausgerichtet. Dieses Ziel lässt sich mit einem/-r gewerberechtlichen Geschäftsführer/-in entsprechend leichter erreichen.

Der Antragsgegner konnte dem erkennenden Senat sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind und untermauerte dies auch mit der Vorlage eines Protokolls der Aufsichtsratssitzung vom 2. März 2007. Es ergaben sich für den Senat I der GBK im Verfahren keinerlei Anhaltspunkte, dass dem nicht so sein könnte. Aus diesem – für den Senat I der GBK – nachvollziehbaren Grund wurde das Arbeitsverhältnis beendet.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Zur Beurteilung des beantragten Tatbestandes der Verletzung des Benachteiligungsverbot gemäß **§ 13 GIBG** ist Nachstehendes festzuhalten:

Das Benachteiligungsverbot gemäß § 13 GIBG bezieht sich auf jegliche Reaktion des/der Arbeitgebers/-in auf eine Beschwerde wegen einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes oder die Einleitung des Verfahrens. Es geht dabei nicht nur

um die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sondern auch um andere Formen der Benachteiligung, wie das Übergehen von Beförderung, Versetzung, Nichterhalten von Gehaltserhöhungen und anderes mehr. 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.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhaltes und der Schilderungen der mündlich befragten Auskunftspersonen wurde nach Ansicht des Senates I der GBK keine Verletzung des Benachteiligungsverbotes verwirklicht. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin ist aus rein wirtschaftlichen Gründen erfolgt und war nicht als Reaktion auf die Vermutung einer bestehenden Schwangerschaft zu sehen.

Aus Sicht des Senat I der GBK ist es daher zu **keiner Verletzung des Benachteiligungsverbotes** gegenüber der Antragstellerin gekommen.

21. Oktober 2008

Mag.^a Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK