

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das Verlangen der GAW für Frau A (in der Folge: die Betroffene) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch B, vertreten durch Frau C (in der Folge: 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 Betroffenen auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Betroffene, Jahrgang 1954, sich in dem von der Antragsgegnerin geführten „Cafe D“ auf den dortigen Aushang „Kellnerin gesucht“ bei dieser erkundigt habe, ob sie eine offene Stelle hätte, was von dieser mit der Gegenfrage, ob die Betroffene Arbeit suche, erwidert worden wäre.

Auf Bejahung dieser Frage durch die Betroffene habe die Antragsgegnerin dieser erklärt, dass sie nur eine jüngere Dame suche. Weitere Fragen über Qualifikationen und Vorerfahrungen der Betroffenen – die 11 Jahre Erfahrung in einer Schulkantine habe – seien nicht gestellt worden.

Zeuge dieses Gesprächs sei der in Hörweite stehende Lebensgefährte der Betroffenen, Herr E, gewesen, der der Antragsgegnerin daraufhin auch mitgeteilt habe, dass sie damit ältere Personen diskriminiere.

Wenige Tage später sei der Lebensgefährte neuerlich am Cafe vorbeigekommen und habe den noch immer in der Auslage hängenden Zettel „Kellnerin gesucht“ erblickt.

Die Frage an die Antragsgegnerin, ob die Stelle noch frei sei, sei von dieser zunächst verneint worden, in weiterer Folge jedoch – als er bemerkt habe, dass auch seine Tochter an der Stelle interessiert sei – mit dem Hinweis auf einen Stundenlohn von € 4,-- bejaht worden.

Nach einem Interventionsschreiben der GAW habe sich die Antragsgegnerin mit dieser in Verbindung gesetzt und auch gegenüber der GAW bestätigt, dass sie für ihren Betrieb eine jüngere Dame suche, was sie der Betroffenen auch mitgeteilt habe.

Auch in der nachfolgend der GAW gegenüber abgegebenen schriftlichen Stellungnahme sei von der Antragsgegnerin schriftlich bestätigt worden, dass sie für ihren Betrieb eine jüngere Dame suche und sich nicht vorstellen könne, dass man dies als Diskriminierung sehen könne.

Die Antragsgegnerin gab der GBK gegenüber keine schriftliche Stellungnahme ab.

Die Betroffene und deren Lebensgefährte bestätigten bei ihrer Befragung den im Verlangen der GAW geschilderten Sachverhalt.

Die Antragsgegnerin erklärte bei ihrer mündlichen Befragung durch den Senat, dass sie Ausländerin sei, viele persönliche Probleme habe und – wenn sie einen Fehler gemacht habe – damit niemanden habe kränken wollen, sondern nur ehrlich gewesen wäre.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu 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

1. bei der Begründung 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.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen. 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.

Im vorliegenden Fall war der Verstoß gegen das vom Gleichbehandlungsgesetz normierte Verbot der Diskriminierung von Bewerber/innen auf Grund des Alters bereits durch die Formulierung der Absage der Bewerbung der Betroffenen durch die Antragsgegnerin mit der Begründung, „dass sie eine jüngere Dame suche“, in der der GAW gegenüber abgegebenen und dem Senat vorliegenden Stellungnahme evident und wurde seitens der Antragsgegnerin bei deren Anhörung durch den Senat auch nicht bestritten.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass durch die seitens der Antragsgegnerin formulierten Absage der Bewerbung der Betroffenen als Kellnerin mit dem Hinweis, dass „sie eine jüngere Bewerberin suche“, eine Diskriminierung der Betroffenen auf Grund des Alters bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Vorschlag:

Der Antragsgegnerin wird neben der Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes auch eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz, insbesondere mit dem Gebot der geschlechtsneutralen und diskriminierungsfreien Stellenausschreibung, vorgeschlagen.

Über die Umsetzung des Vorschlags ist innerhalb von 2 Monaten schriftlich zu berichten.