

BUNDESKANZLERAMT  ÖSTERREICH

Senat I der Gleichbehandlungskommission
Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz
(BGBl. I Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 98/2008)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. April 2012 über das am 1. September 2010 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** 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) durch die **Arbeitgeberin, X GmbH**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau A nicht auf Grund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die X GmbH diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

In dem von der GAW eingebrachten Verlangen wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 6. Februar 2009 bis 21. März 2010 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Die Antragstellerin sei ausgebildete Köchin. Sie habe sich bei der Antragsgegnerin jedoch als Küchenhilfe beworben und sei als solche für das Frühstück (Bereich kalte Küche) allein verantwortlich gewesen. Ihre ausgezeichnete Arbeitsleistung sei anerkannt gewesen, Beschwerden habe es nie gegeben. Die Antragstellerin sei im Bereich der Küche die einzige weibliche Angestellte gewesen.

Am 7. März 2010 sei die Antragstellerin vom Küchenchef, Herrn B, gekündigt worden.

Der Kündigung unmittelbar vorausgegangen seien zwei Krankenstände der Antragstellerin. Im Februar 2010 habe sie große Schmerzen im Unterkörper verspürt, die als Eierstockentzündung diagnostiziert worden seien und sei vier Tage in Krankenhaus gegangen. Obwohl sie auch danach noch Schmerzen gehabt habe, habe sie keinesfalls länger ihrer Arbeit fernbleiben wollen. Nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz habe sie den Grund ihres Krankenstandes erzählt, und dass sie noch nicht ganz bei Kräften sei. Kurz danach sei sie von Herrn B mehrfach aufgefordert worden, schwere Gegenstände (Paletten mit Milch, Schlagobers usw.) zu heben und ins Kühlhaus zu tragen. Dies sei eine Aufgabe, die sie sonst nicht durchzuführen gehabt habe. Als sie sich zunächst wegen ihres aktuellen Gesundheitszustandes geweigert habe, diese Arbeiten auszuführen, sei ihr das als Missachtung einer Arbeitsanweisung vorgeworfen worden. In der Küche sei zwischen dem Küchenchef und dem Sous-Chef über ihre „Menses-Schmerzen“ gescherzt worden. Die Antragstellerin habe bereits zu diesem Zeitpunkt den Eindruck gehabt, dass ihre Erkrankung bei der plötzlichen schlechten Behandlung, die sie als schikanös empfunden habe, durch die ihr übergeordneten männlichen Kollegen eine Rolle spielen würde.

Nach drei Arbeitstagen habe die Antragstellerin erneut starke Schmerzen verspürt. Da sie kaum noch gehen habe können, habe sie eine Ambulanz aufgesucht, wo eine schwere Blasenentzündung diagnostiziert worden sei. Von ärztlicher Seite sei unbedingte Bettruhe angeordnet worden, weshalb die Antragstellerin ihren Freund ersucht habe, dies am Arbeitsplatz persönlich zu melden und sie zu entschuldigen. Insgesamt habe die Antragstellerin diesen ärztlich angeordneten Krankenstand für die Dauer von zweieinhalb Wochen in Anspruch genommen.

Nach ihrer Rückkehr sei sie ins Büro gerufen worden, wo ihr die schriftliche Kündigung überreicht worden sei. Für die Antragstellerin sei dies sehr überraschend gekommen. Als sie nach dem Grund gefragt habe, habe der Küchenchef erläutert, dass sie zwar brav gearbeitet habe, dass das „mit den Eierstöcken“ aber zurückkommen könne und man diesbezüglich „nichts riskieren wolle“. Daraufhin habe die Antragstellerin erläutert, dass sie ein junger Mensch sei und die Eierstockerkrankung vollkommen ausgeheilt sei. Die Kündigung sei jedoch nicht mehr zurückgenommen worden.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin bestritt die die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Es sei richtig, dass die Antragstellerin als Dienstnehmerin der Antragsgegnerin beginnend mit 6. Februar 2009 tätig gewesen sei. Anfang Februar 2009 habe die Antragsgegnerin eine freie Stelle ausdrücklich als Küchenhilfe ausgeschrieben, woraufhin sich die Antragstellerin beworben habe. Auch aus dem Dienstzettel gehe hervor, dass die Antragstellerin als Küchenhilfe und nicht als Köchin eingestellt worden sei. Zutreffend sei auch, dass die Antragstellerin für die Dauer ihres Dienstverhältnisses die einzige Arbeitskraft weiblichen Geschlechts gewesen sei. Die Stellenausschreibungen der Antragsgegnerin würden selbstverständlich geschlechtsneutral erfolgen. Dass mehr Arbeitskräfte männlichen Geschlechts als Küchenhilfen bei der Antragsgegnerin während des Dienstverhältnisses der Antragstellerin tätig gewesen seien, habe einzig daran gelegen, dass sich bisher häufiger Männer als Frauen um freie Stellen beworben hätten.

Während der Dauer des Dienstverhältnisses habe die Antragstellerin keine weniger günstige Behandlung erfahren, als andere Dienstnehmer der Antragsgegnerin. Die Antragstellerin sei wie die anderen Küchenhilfen und Köche auch an 5 Arbeitstagen pro Woche im Bereich "Kalte Küche" eingesetzt gewesen. Unzumutbare Arbeitsleistungen seien der Antragstellerin zu keinem Zeitpunkt abverlangt worden. Der Aufgabenbereich aller als Küchenhilfen beschäftigten Dienstnehmer/innen bringe es im Rahmen der Einlagerung, Lagerhaltung und Vorbereitung der Speisen auch mit sich, dass Lebensmittelpaletten, zum Beispiel Paletten mit Milchpackungen verbracht werden müssten. Diese Tätigkeit sei von Frauen gleichermaßen wie von Männern zu erbringen, auch wenn es in der Praxis wohl vorkomme, dass sich die männlichen Küchenhilfen im Betrieb der Antragsgegnerin aus eigenem insoweit häufig als zukommend gegenüber ihren weiblichen Kollegen zeigen würden, als schwere Tragetätigkeiten von den Männern erbracht werden. Die Antragstellerin habe die Tätigkeit des Verbringens von Lebensmitteln während der gesamten Dauer ihres Dienstverhältnisses erbracht. Die Antragstellerin habe nach ihrem Krankenstand niemals eine schikanöse Anweisung erhalten, schwere Paletten zu tragen. Von ihr sei sicherlich nie verlangt worden, den Inhalt ganzer Paletten zum Beispiel ins Kühlhaus zu tragen. Gerade etwa bei 12-l-Milchpaletten sei von der Antragstellerin sicherlich nicht verlangt worden, dass sie die ganze Palette in einem heben müsse. Die Einlagerung

hätte natürlich auch stückweise erfolgen können. Die Anweisung, Lebensmittel zu verbringen, könne somit keineswegs als Diskriminierung angesehen werden. Im Gegenteil wäre wohl die Anweisung, dass weibliche Dienstnehmer von der Tätigkeit des Paletten-Tragens befreit seien, als Diskriminierung der männlichen Dienstnehmer zu werten. Keineswegs seien von der Antragstellerin nach Rückkehr aus ihrem Krankenstand Anfang Februar 2009 unzumutbare oder schwerere Arbeitsleistungen als davor verlangt worden. Die Antragstellerin habe stets unter denselben Arbeitsbedingungen wie auch die anderen Küchenhilfen und Köche gearbeitet.

Ausdrücklich verwehre sich die Antragsgegnerin dagegen, dass andere Dienstnehmer die Krankheit der Antragstellerin ins Lächerliche gezogen hätten. Das Arbeitsklima im Betrieb der Antragsgegnerin könne als überdurchschnittlich gut bezeichnet werden. Derart herabwürdigende und primitive Äußerungen, die die Antragstellerin dem Küchenchef und Sous-Chef vorwerfe, seien im Umgang zwischen den Teammitgliedern/innen auszuschließen und würden von der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin in keinster Weise geduldet werden und hätten für den/die entsprechende/n Mitarbeiter/in, der/die derart ein untragbares Betriebsklima schaffe, ernste Konsequenzen. Die Antragstellerin habe sich auch nie an die Geschäftsführung der Antragsgegnerin gewandt und Abhilfe gegen die nunmehr behauptete Diskriminierung verlangt. Hätte sich die Antragstellerin mit ihrem Problem an die Geschäftsführung oder Betriebsleitung gewendet, hätte man sofort versucht, der Sache auf den Grund zu gehen und jedenfalls eine für alle Beteiligten zufrieden stellende Lösung herbeizuführen. Geschäftsführerin der Antragsgegnerin sei seit über 40 Jahren Frau C. Frau C sei es während der jahrzehntelangen Dauer ihrer Tätigkeit ein besonderes Anliegen gewesen, alle Mitarbeiter/innen unabhängig von Herkunft, Religion und Geschlecht gleich zu behandeln. Gerade Anliegen von Frauen würden im Betrieb sehr verständnisvoll behandelt werden. Alle verantwortlichen Betriebsleiter seien Frauen. Insgesamt beschäftige die Antragsgegnerin 21 Frauen, wovon einige - ebenso wie männliche Mitarbeiter - schon seit vielen Jahren im Unternehmen tätig seien und es noch niemals dazu gekommen sei, dass der Vorwurf der Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte in den Raum gestellt worden wäre. Immer wieder werde etwa von Arbeitsinspektoren/innen die Führung des Betriebes und insbesondere das Arbeitsklima als ausgesprochen positiv hervorgehoben.

Zur Kündigung der Antragstellerin sei auszuführen, dass sich die Antragstellerin während der gesamten Dauer ihres Dienstverhältnisses an 52 Tagen im Krankenstand

befunden habe, im Februar 2010 an 14 von 20 Arbeitstagen. Es sei richtig, dass am 7. März 2010 die Kündigung gegenüber der Antragsgegnerin ausgesprochen und ihr auch das Kündigungsschreiben vom selben Tag ausgehändigt worden sei. Auch wenn der Entfall der Arbeitskraft der Antragstellerin deshalb, weil sie 5 von 14 Diensten als Küchenhilfe abgedeckt habe, innerbetrieblich nicht mehr durch andere Arbeitskräfte überbrückt werden könnte, und daher die betrieblichen Interessen der Antragsgegnerin massiv nachteilig beeinträchtigt wären, sei nie gegenüber der Antragstellerin im Zuge der Kündigung geäußert worden, die Kündigung erfolge wegen ihrer Erkrankung an den Eierstöcken, noch sei eine "frauenspezifische" Erkrankung Motiv für die Kündigung. Es sei somit völlig unrichtig, dass hier eine Ungleichbehandlung der Antragstellerin dahingehend erfolgt wäre, dass sie "schneller" gekündigt worden wäre als ein Mann in einer vergleichbaren Situation. Die Antragsgegnerin lege bei der Beurteilung krankheitsbedingter Abwesenheiten von Frauen und Männern keineswegs einen unterschiedlichen Maßstab an. Tatsache sei, dass die Antragstellerin ab dem 4. Monat ihres Dienstverhältnisses immer wieder für mehrere Tage krankgemeldet gewesen sei, wobei Ursache für die Krankenstände keineswegs immer "frauenspezifische" Krankheiten gewesen wären. Während der gesamten Dauer des Dienstverhältnisses sei die Antragstellerin für insgesamt 52 Tage krankgemeldet gewesen

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 der 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:

Die Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin, X GmbH, 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 Geschlechtes 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.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch eine Kündigung seitens der Arbeitgeberin aufgelöst.

Gemäß § 12 Abs. 12 GIBG hat die betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand iSd § 3 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Beklagten obliegt es zu beweisen, dass es bei der Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund iSd § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Die Antragstellerin bekräftigte in der mündlichen Befragung, dass ihre Kündigung nur auf Grund ihrer frauenspezifischen Erkrankung erfolgt sei. Ihre Arbeitskollegen hätten sich nach ihrer Rückkehr aus dem Krankenstand über ihre Erkrankung lustig gemacht und darüber gelacht. Es seien Äußerungen wie „der Motor ist kaputt!“ gefallen. Man habe ihr gesagt, dass man sie nicht behalten könne, da sie zu oft krank sei. Dies ginge auf Grund der Wirtschaftskrise nicht.

Zum Vorwurf der Antragstellerin, sie sei im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses auf Grund ihres Geschlechtes diskriminiert worden, entgegnete die Antragsgegnerin, sie bedauere, wenn sich die Antragstellerin diskriminiert fühle. Dieses Gefühl sei allerdings unbegründet. Die Antragstellerin sei ausschließlich deshalb gekündigt worden, weil die wirtschaftlichen Umstände eine Weiterbeschäftigung nicht zugelassen hätten. Dies ergebe sich daraus, dass die Aufrechterhaltung des Betriebes ... auf Grund der zahlreichen Krankenstände der Antragstellerin nicht mehr reibungslos gewährleistet werden könne. Im Zeitraum vom 19. Juni 2009 bis 22. März 2010 habe die Antragstellerin 52 Krankentage aufgewiesen. Die laufenden Krankenstände hätten nicht mehr mit dem restlichen Personal abgedeckt werden können.

Die Antragsgegnerin habe generell und im Speziellen auch im Falle der Antragstellerin ihre unternehmerischen Entscheidungen nicht auf Grund des Geschlechtes von Mitarbeitern/innen getroffen, sondern ausschließlich auf Grund sachlicher Gründe.

Von der Antragsgegnerin konnte in der Stellungnahme sowie in der mündlichen Befragung glaubwürdig dargelegt werden, dass sie sich auf Grund der zahlreichen Krankenstände gezwungen gesehen hat, die Antragstellerin zu kündigen. Die befragten Auskunftspersonen bestätigten, dass die Kündigung der Antragstellerin weder auf Grund des Geschlechts noch auf Grund ihrer Leistung erfolgt ist. Man sei mit ihr immer sehr zufrieden gewesen. Der Vorwurf der Antragstellerin, dass man sich über ihre „frauenspezifischen“ Erkrankungen lustig gemacht hätte, hat sich im Ermittlungsverfahren nicht erhärtet.

Die Antragsgegnerin konnte dem erkennenden Senat sehr glaubhaft vorbringen, dass ausschließlich wirtschaftliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen sind. Aus diesen – für den Senat I der GBK – nachvollziehbaren Gründen wurde das Arbeitsverhältnis beendet.

Es liegt daher **keine Diskriminierung** auf Grund des **Geschlechtes** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin vor.

Wien, 24. April 2012

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK