

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 4. Oktober 2011 über das am 18. November 2009 eingelangte Verlangen der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) für **Frau A** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 1 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 Antragsgegnerin, **Verein X**, nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II 364/2004), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

Der Senat I der GBK kommt zur Ansicht, dass Frau A nicht durch den X bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 1 GIBG diskriminiert worden ist.

Entscheidungsgründe:

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass Frau A (Antragstellerin) dreieinhalb Jahre die Krankenpflegeschule besucht und danach von Mai bis Juli 2009 eine Ausbildung zur Rettungssanitäterin beim Verein X (Antragsgegnerin) absolviert habe. Diese Ausbildung habe sie am 2. Juli 2009 abgeschlossen. Die Sanitätshilfeprüfung bestehe aus drei Teilprüfungen zu den Bereichen Theorie, Geräte und Praxis. Die Theorieprüfung sei von der Antragstellerin mit der Note „Gut“ bestanden, die Prüfung über Gerätekunde mit „Sehr Gut“. Der praktische Teil der Prüfung werde zusammen mit einer zweiten Person absolviert, wobei festgelegt sei, dass beide Kandidaten/innen positiv benotet werden müssen, um zu bestehen. Die An-

tragstellerin habe die Praxisprüfung gemeinsam mit ihrer Kurskollegin, Frau B, absolviert. Da diese beim ersten Antritt negativ beurteilt werden habe müssen, habe auch die Antragstellerin die Praxisprüfung noch einmal absolvieren müssen. Zu diesem Zweck habe die Antragstellerin gemeinsam mit Frau B in den Räumlichkeiten des X geübt. Der zweite Antritt der beiden sei am 2. Juli 2009 positiv beurteilt worden. Während der Übungsstunden für den Praxistest hätten sich Frau B und die Antragstellerin mit einer Reanimationspuppe fotografiert, der sie eine Zigarette an den Mund gehalten hätten. Dieses Foto sei von der Antragstellerin nach der Prüfung auch in das Internetforum der Website ... gestellt worden, ... Das Foto sei sodann auch in den Räumlichkeiten des X aufgehängt worden und habe für Erheiterung gesorgt. Bereits während der Ausbildung habe sich die Antragstellerin für eine spätere Tätigkeit bei der Antragsgegnerin interessiert und habe diesen Bewerbungswunsch auch gegenüber Herrn C, der die Ausbildung geleitet habe und für Personalaufnahmen verantwortlich sei, bekannt gemacht. Dieser habe sie zunächst auf die erfolgreich abgelegte Prüfung als Voraussetzung verwiesen. Der Kurs sei von ca. 15 Teilnehmer/innen besucht worden, davon seien vier Frauen, die Antragstellerin eingeschlossen, gewesen. Während der Ausbildung habe die Antragstellerin auch ein überaus erfolgreiches Praktikum beim X absolviert und so den Sanitätsdienst praktisch erproben können. Im Gespräch mit den Kollegen habe die Antragstellerin erfahren, dass die Antragsgegnerin keine Frauen aufnehme und diese nur ehrenamtlich tätig seien. Am Tag der erfolgreichen Prüfung habe die Antragstellerin Herrn C neuerlich auf ihre Bewerbung angesprochen und habe ihn zu einem Gespräch unter vier Augen gebeten. Herr C habe ihr mitgeteilt, dass er dies zwar offiziell nicht sagen dürfe, aber es sei eben so, dass man keine Frauen aufnehme. Als Gründe habe er mögliche Schwangerschaften, fehlende sanitäre Anlagen und die mangelnde Körperkraft für das Heben genannt. Außerdem würden die Männer im Team unzuverlässig, wenn eine Frau dabei sei. Nach dem Gespräch habe die Antragstellerin erfahren, dass den männlichen Kollegen, die bei den Prüfungen zum Teil weit schlechter abgeschnitten hätten als sie, bereits Verträge angeboten worden seien. Ihren beiden Kolleginnen aus Wien sei ebenso wenig wie ihr ein Vertrag angeboten worden. Die Antragstellerin sei über die Ablehnung ihrer Bewerbung sehr enttäuscht gewesen und habe sich an die GAW gewandt. In der von Herrn D unterzeichnete Stellungnahme an die GAW sei der Antragstellerin angeboten worden, als Rettungssanitäterin in den Dienststellen ..., ..., ..., ... oder ... tätig zu sein. Nach Rücksprache mit der Antragstellerin, die

dieses Angebot gerne annehmen habe wollen, habe die GAW erneut ein Schreiben an die Antragsgegnerin verfasst. Daraufhin sei im zweiten Schreiben der Antragsgegnerin dargelegt worden, dass das Verhalten der Antragstellerin im Zusammenhang mit der Reanimationspuppe es verunmögliche, sie als Rettungssanitäterin in Erwägung zu ziehen. Das Jobangebot sei damit hinfällig.

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

Die Antragstellerin habe die Ausbildung zur staatlich geprüften Rettungssanitäterin mit einem durchschnittlichem Ergebnis (Theorie: gut, Gerätekunde: Sehr gut, Praxis: beim ersten Antritt negativ) abgeschlossen. Dies führe jedoch nicht unbedingt in eine unmittelbar folgende Aufnahme in ein ordentliches Arbeitsverhältnis, da eine Vielzahl von Faktoren darauf Einfluss nehmen würde. Hierbei sei erwähnt, dass die Antragsgegnerin mit Y eine Kooperation unterhalte, bei der Arbeitslosen eine neue Aussicht auf Beruf und Weiterentwicklung geboten werde. Diese Personen würden gegenüber anderen Kursteilnehmern hinsichtlich einer Einstellung bevorzugt werden. Da auch die Antragsgegnerin nur eine bestimmte Anzahl an Arbeitsplätzen zu besetzen habe, habe die Antragstellerin leider das Nachsehen gehabt, nicht wegen Ihres Geschlechtes, sondern aufgrund der besagten Einstellungszusagen gegenüber Y, weshalb die Antragstellerin nie eine Festanstellung in Aussicht gestellt worden sei. Des Weiteren sei anzumerken, dass die Antragstellerin mit den 2.-schlechtesten Ergebnis, das auch belegbar sei, den Kurs abgeschlossen habe. Dies wiederum habe den Verein aus damaliger Sicht bestärkt, die Antragstellerin nicht in ein ordentliches Dienstverhältnis aufzunehmen - nicht aufgrund ihres Geschlechts, sondern aus Gründen der Qualifikation.

Die Fotografie, auf der die Antragstellerin mit einer Reanimationspuppe der Antragstellerin, der sie eine Zigarette an den Mund gehalten habe, abgelichtet sei, habe ein schwer rufschädigendes Verhalten dargestellt, da die Antragstellerin diese Fotografie auch (im Internet, sowie in den Räumlichkeiten der Antragsgegnerin) öffentlich gemacht habe. Sie habe sich denken können, dass dies bei der Geschäftsleitung keine Erheiterung hervorrufen werde. Dieser Vorfall sei der Vereinsleitung erst nach Verfassen der ersten Stellungnahme bekannt geworden, also nach dem Angebot an die Antragstellerin in einer anderen Dienststelle in ein ordentliches Arbeitsverhältnis auf-

genommen zu werden, weshalb diese Problematik erst in der zweiten Stellungnahme behandelt werde. Es werde festgehalten, dass die von der Antragstellerin vorgebrachten Behauptungen in Bezug auf die Verletzung des GIBG nicht den Tatsachen entsprechen würden.

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:

Zur Beurteilung der Frage, ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, X, gemäß **§ 3 Z 1 GIBG** verwirklicht worden ist, ist zunächst folgendes zu bemerken:

Die Bestimmung des § 3 Z 1 GIBG verbietet die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses. Der Schutz vor Diskriminierungen bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht nach der österreichischen Rechtslage unabhängig davon, ob „der erste Schritt“ zur Vertragsanbahnung vom/von der Arbeitgeber/in (z.B. durch eine Stellenausschreibung) oder vom/von der Arbeitssuchenden (z.B. durch Direktbewerbung) gesetzt wird. Der Schutz greift auch ein, wenn sich der/die Arbeitgeber/in bei der Personalaufnahme der Hilfe Dritter (z.B. eines Personalvermittlungsunternehmens) bedient. Erfüllt ist der Diskriminierungstatbestand gemäß § 3 Z 1 GIBG nach dem bisherigen Verständnis dann, wenn die Begründung des Arbeitsverhältnisses, d. h. der Vertragsabschluss, auf Grund des Geschlechtes des Bewerbers bzw. der Bewerberin unterbleibt. Erst dann sind auch die Voraussetzungen für einen Schadenersatzanspruch des/der Betroffenen nach § 12 Abs. 1 GIBG gegeben.¹

¹ Dies ergibt sich eindeutig aus der Formulierung „Ist das Arbeitsverhältnis wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes des § 3 Z 1 nicht begründet worden (...)“ im § 12 Abs. 1 1.Halbsatz GIBG.

Der Senat I stellte der Antragstellerin zwei Ladungen an ihre Wohnadresse zu. Die Antragstellerin blieb beiden Befragungen unentschuldig fern. Daher setzte der Senat I der GBK die Behandlung des Antrages der GAW gemäß § 12 Abs. 2 GBK-GO fort.

Im Ermittlungsverfahren wurde von Seiten der Antragsgegnerin glaubwürdig dargestellt, erst nach der ersten Stellungnahme an die GAW von dem im Verlangen besagten Foto der Antragstellerin mit der Animationspuppe erfahren zu haben, sonst wäre das Angebot unterblieben. Man habe nach Rücksprache mit dem Betriebsrat das Angebot eines Arbeitsplatzes wieder zurückgezogen. Auf Nachfrage des Senates I der GBK, wieso man dieses Angebot an die Antragstellerin überhaupt gemacht habe, wenn die Antragstellerin fachlich nicht entsprochen hätte, führte die Antragsgegnerin aus, dass man bei der Antragsgegnerin insbesondere Personen mit Berufskrafterfahrung suchen würde. Über solche Kenntnisse verfüge die Antragstellerin nicht. Ein Einsatz der Antragstellerin in ... sei auf Grund ihrer schlechteren Orts- und Fahrkenntnisse nicht möglich. Man hätte aber die Antragstellerin auf Grund des Interventionsschreibens der GAW in den Standorten in ... eingesetzt, wo sie sich schneller die entsprechende Ortskenntnis aneignen hätte können. So hätte die Antragsgegnerin über die schlechten Prüfungsergebnisse hinweggesehen. Auch hier wäre sie „nur“ als Sanitäterin anstelle eines Zivildieners zum Einsatz gekommen.

Die Antragsgegnerin bestritt in ihrer Einvernahme, dass das Geschlecht der Antragstellerin Grund für die Absage an die Antragstellerin gewesen sei. Es gebe Rettungssanitäterinnen bei der Antragsgegnerin. Es sei zu diesem Zeitpunkt auch eine Sanitäterin aufgenommen worden.

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 3 Z 1 GIBG vorliegt, ist vom Senat I der GBK nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Arbeitnehmer/innen, die eine Verletzung des Diskriminierungsverbotes bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses in einem Rechtsstreit geltend machen, können sich nach § 3 Z 1 GIBG auf die im § 12 Abs. 12 GIBG festgelegte Erleichterung der Beweisführung stützen.

Der erkennende Senat hebt bei seiner Entscheidung hervor, dass die Angaben der Antragstellerin und jene der Antragsgegnerin widersprüchlich waren. Da die Antragstellerin jedoch – wie bereits ausgeführt – nicht zu der mündlichen Befragung er-

schieden ist, um ihren Standpunkt nochmals darzulegen bzw. um Widersprüche auszuräumen, folgt der Senat I der GBK den Angaben der befragten Auskunftspersonen. Senat I der GBK stützt sich in seiner Entscheidung insbesondere auf den Aussagen der einvernommenen Auskunftspersonen sowie der vorliegenden Unterlagen.

Für den Senat I der GBK ist es nachvollziehbar, dass man die Antragstellerin wegen des Fotos mit der Reanimationspuppe im Internetforum ... nicht in ihren Personalstand aufgenommen hat. So hat dieses Foto im näheren Umfeld der Antragsgegnerin für unangenehmen Gesprächsstoff gesorgt. Dass die Antragsgegnerin sehr wohl Frauen als Sanitäterin aufnimmt, konnte diese mit entsprechenden Unterlagen belegen. Daher ist im gegenständlichen Fall keine Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin wegen ihres Geschlechtes zu sehen. Die Ablehnung der Bewerbung der Antragstellerin ist aus sachlichen und nachvollziehbaren Motiven erfolgt. Es gab im Ermittlungsverfahren keine Anhaltspunkte, dass im Bewerbungsverfahren das GIBG verletzt worden ist.

Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** durch die Antragsgegnerin gegenüber der Antragstellerin liegt nicht vor.

...

Wien, 4. Oktober 2011

Dr.ⁱⁿ Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK