

**Senat I der Gleichbehandlungskommission**  
**Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**  
(BGBl Nr 108/1979 idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 7. Dezember 2021 über den am 8. August 2019 eingelangten Antrag von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die **Z GmbH (Antragsgegnerin)** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/921/19, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

**A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.**

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes<sup>1</sup> nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit 29.04.2019 bei der Firma Z GmbH, als Projektmanagerin und Redakteurin Print + Online beschäftigt.

Der Geschäftsführer Y habe ihr gegenüber immer wieder bestätigt, wie froh er sei, sie im Unternehmen zu haben, und wie zufrieden er mit ihrer Arbeitsleistung sei, da sie eine Spezialistin im Bereich „Content Marketing und Corporate Publishing“ sei, und er mit ihr diesen Bereich aufbauen wollte. Das sei mitunter der wichtigste Grund, warum sie im Unternehmen eingestellt wurde, gewesen. In einem persönlichen Gespräch mit Y am 6. Juni 2019 habe sie ihre Schwangerschaft bekanntgegeben. Die Reaktion auf das Bekanntgeben der Schwangerschaft sei ein entsetztes „Was?!“ des Geschäftsführers gewesen. Am 7. Juni 2019 habe sie sich aufgrund von starker Übelkeit per E-Mail und auch telefonisch krankgemeldet, und der guten

---

<sup>1</sup> Vgl. zB VfSlg. 19.321.

Ordnung halber auch ihre Schwangerschaft noch einmal schriftlich via E-Mail bekannt gegeben. Am selben Tag habe sie per Boten danach ein Entlassungsschreiben vom 7. Juni 2019 mit nicht näher konkretisierten Verhaltensweisen als angeblichen Entlassungsgründen erhalten. Eine gerichtliche Zustimmung zur Entlassung sei nicht eingeholt worden, die Entlassung sei daher rechtsunwirksam gewesen.

Im Dienstvertrag der Antragstellerin gebe es eine einmonatige Probezeit und eine Befristung von drei Monaten, wobei das Dienstverhältnis in ein unbefristetes übergehe, wenn es darüber hinaus fortgesetzt werde. Ihr sei diese Passage auch vor Unterzeichnung bereits aufgefallen, sie habe diese aber für die übliche Formulierung, wie sie häufig in Dienstverträgen vorzufinden sei, gehalten.

Am 3. Juni 2019 sei dann ihrer Rechtsvertretung Mag. B von der AK ...ein Schreiben zugestellt worden, in dem es hieß, dass ihr Dienstvertrag nicht verlängert werde, da das Arbeitsverhältnis angeblich nur für das Projekt 1 für drei Monate befristet abgeschlossen worden sei.

Wäre dem wirklich so gewesen, so wäre dies ausdrücklich von Arbeitgeberseite festgehalten worden und der Zusatz „... geht es in ein unbefristetes Dienstverhältnis über.“ würde überhaupt keinen Sinn ergeben, da ja von vornherein mit dem Termin 28. Juni 2019 die Beendigung festgestanden hätte.

Obendrein sei die Deadline für die Produktion des Hefts Projekt 1 mit erster/zweiter Augustwoche angesetzt worden, sodass die Befristung, wäre sie denn mit dem Projekt 1 begründet, was nochmals ausdrücklich bestritten werde, sinnvollerweise mit einem Augustdatum begrenzt gewesen sei, nicht aber mit 28. Juli 2019, einem Datum mitten in der „heißen“ Schlussphase der Produktion.

Die Antragstellerin sei ihrer Meinung nach aufgrund ihrer Schwangerschaft diskriminiert worden, und man habe versucht, sie so schnell als möglich los zu werden.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 17. September 2019 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Das am 29. April 2019 begonnene Dienstverhältnis mit der Antragstellerin sei auf drei Monate befristet abgeschlossen worden. Der Dienstvertrag habe dazu vorgesehen, dass lediglich für den Fall, dass das Dienstverhältnis über diese Befristung hinaus fortgesetzt wird, das Dienstverhältnis in ein unbefristetes übergehe.

Entgegen der erstaunlichen Darstellung der Antragstellerin in ihrem Antrag sei die Leistung der Antragstellerin unterdurchschnittlich und gerade nicht zufriedenstellend gewesen, was

der Antragstellerin auch von Y wiederholt mitgeteilt worden sei. Die Antragstellerin habe einen schlechten Schreibstil, zudem sei innerhalb der ersten Wochen bereits ersichtlich gewesen, dass sie nicht die notwendigen fachlichen Fähigkeiten zur Umsetzung des Projektes aufweise.

Insbesondere aber sei die Antragstellerin dadurch aufgefallen, dass sie mit ihren Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen wiederholt „angeeckt“ sei, völlig substratlos Streitereien „vom Zaun gebrochen“ habe und damit — trotz Einbindung einer Mediatorin — für eine maßgebliche Verschlechterung des Arbeitsklimas gesorgt habe. Die Antragstellerin habe die Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen als „unintelligent“ bezeichnet und habe ihnen mangelhafte Leistungserbringung vorgeworfen, was einerseits unberechtigt gewesen sei, jedenfalls aber der Antragstellerin in ihrer arbeitsrechtlichen Funktion als Angestellte gar nicht zukommen sei. Die Antragstellerin habe sich im täglichen Arbeitsalltag ihren Arbeitskollegen, aber auch der Geschäftsleitung gegenüber aggressiv, provokant und unbelehrbar gezeigt.

Das unleidliche Verhalten der Antragstellerin habe schließlich am 6. Juni 2019 darin gegipfelt, dass diese trotz eines am Tag zuvor geführten Mediationsgesprächs, bei dem sie nochmals auf die Wichtigkeit eines höflichen Umgangstons und von Teamfähigkeit hingewiesen worden sei, gegenüber der Art Direktorin der Z GmbH, C, unkollegial und aufbrausend gewesen sei. Als der Geschäftsführer Y die Antragstellerin wegen dieses neuerlichen Vorfalls zu einem weiteren klärenden Gespräch gebeten und sie damit konfrontiert habe, dass sich offensichtlich nahezu alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin über ihr Verhalten beschwert hätten, habe die Antragstellerin den Geschäftsführer wild gestikulierend angeschrien, ob er nur den anderen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen glauben würde.

Das nunmehr auch gegenüber dem Geschäftsführer Y gezeigte cholerische Verhalten der Antragstellerin habe dazu geführt, dass dieser das Dienstverhältnis mit der Mitarbeiterin noch am selben Tag beenden habe wollen. Y habe die Antragstellerin daraufhin über seinen Assistenten D ersucht, sodann nochmals ins Büro zu kommen, um die Entlassung aussprechen zu können. Zumal die Antragstellerin, die den Grund des nochmaligen Gesprächs mit dem Geschäftsführer wohl erahnt habe, jedoch unangekündigt und ohne vorherige Abmeldung das Büro der Antragsgegnerin bereits verlassen gehabt habe, habe die Antragsgegnerin ihre ständige Steuerberatung, die X SteuerberatungsgmbH, beauftragt ein Entlassungsschreiben vorzubereiten. Dieses sei noch am selben Tag (6. Juni 2019) fertiggestellt und bereits mit 7. Juni 2019 datiert worden, um es der Antragstellerin am nächsten Tag (7. Juni 2019) bei Dienstbeginn in der Agentur der Antragsgegnerin persönlich zu übergeben. Die Antragstellerin sei jedoch auch am 7. Juni 2019 nicht in der Agentur erschienen, sodass das Entlassungsschreiben am Vormittag des 7. Juni 2019 per Botendienst ... und zusätzlich per Einschreiben an die Antragstellerin zugestellt worden sei. Bemerkte werde, dass die (aus rechtlicher Vorsicht vorgenommene) postalische Versendung des Entlassungsschreibens um 13:28 Uhr erfolgt sei.

Soweit die Antragstellerin in ihrem Antrag vortäusche, sie habe Y bereits am 6. Juni 2019 mündlich über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt, werde dies ausdrücklich als unwahr zurückgewiesen. Die Antragstellerin habe Y vielmehr erstmals mit E-Mail vom 7. Juni 2019 von der vorliegenden Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt. In diesem E-Mail habe die Antragstellerin wörtlich ausgeführt: *„Hallo Michael, der guten Ordnung halber gebe ich Dir hiermit meine Schwangerschaft vorab schriftlich bekannt. Möchte natürlich dann nochmal persönlich vorbeikommen und es Dir sagen :) [...]“*

Hätte die Antragstellerin, wie sie behaupte, Y tatsächlich bereits am 6. Juni 2019 mündlich über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt, sei eine „Vorabbekanntgabe“ am 7. Juni 2019 völlig widersinnig, weil Y dies bereits gewusst hätte. Die genannte E-Mail mache es daher evident, dass die Antragstellerin ihre Schwangerschaft erst nach Erhalt der Entlassung bekannt gegeben habe. Die Schwangerschaft könne daher, mangels Kenntnis der Antragsgegnerin, kein Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses gewesen sein und sei es auch nicht gewesen.

Die diesbezügliche Behauptung der Antragstellerin sei daher lediglich ein untauglicher Versuch, gesetzliche Schutzfristen ungerechtfertigt in Anspruch nehmen zu wollen.

Dazu passe es, dass die auch im Weiteren von der Antragstellerin nach Aufforderung vorgelegte ärztliche Bestätigung undatiert gewesen sei.

Eine Diskriminierung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes liege daher nicht vor.

## PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie die mündliche Befragung der Antragstellerin und von Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 7. Dezember 2021. Als weitere Auskunftspersonen wurden C und E am 7. Dezember 2021 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den von der Antragsgegnerin vorgelegten Dienstvertrag, die E-Mail der Antragstellerin an Y von 7. Juni 2019 um 14:00 und die eidesstattlichen Erklärungen von ehemaligen Kollegen/Kolleginnen der Antragstellerin.

## BEGRÜNDUNG<sup>2</sup>

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

---

<sup>2</sup> Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

*„§ 3. Auf Grund des Geschlechtes, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat darf im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht [...]*

*7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses“*

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne des § 3 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers/der Antragstellerin sprechen als dagegen.<sup>3</sup> Dem Antragsgegner/der Antragsgegnerin obliegt dann zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von ihm/ihr glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund vorliegt.

Der Senat I der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Schwangerschaft ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war seit 29. April 2019 bei der Antragsgegnerin als Projektmanagerin und Redakteurin im Bereich Print + Online als eine von rund 20 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen beschäftigt. Das Dienstverhältnis wurde auf drei Monate befristet abgeschlossen, wobei der erste Monat als Probemonat vereinbart wurde. Bei Überschreiten des Dienstverhältnisses über diese drei Monate hinaus, wäre dieses vertragsgemäß in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergegangen.

Die Leistung der Antragstellerin war für die Antragsgegnerin nicht zufriedenstellend. Sie vergriff sich gewöhnlich im Ton im Umgang und Schriftverkehr mit ihren Kollegen/Kolleginnen und fiel regelmäßig unangenehm auf. Es kam zu ständigen Streitereien am Arbeitsplatz, die das Arbeitsklima verschlechtert hatten. Die Zusammenarbeit mit der Antragstellerin entwickelte sich schwierig. Es wurden mehrere Beschwerden – sowohl über als auch von der Antragstellerin – an die Geschäftsführung und die leitende Angestellte W herangetragen.

Die Antragsgegnerin arbeitete seit einiger Zeit laufend mit einer Mediatorin zusammen, die ihr geholfen hatte, die Firma neu zu strukturieren, und entschloss sich, ihre Unterstützung

---

<sup>3</sup> Vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen.

auch in dieser Situation heranzuziehen. So kam es am 5. Juni 2019 zu einem Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Mediatorin.

Nichtsdestotrotz verhielt sich die Antragstellerin am darauffolgenden Tag aufbrausend und unkollegial gegenüber der Art Direktorin C, woraufhin Y sie zu einem Gespräch zu sich bat. Y überlegte im Anschluss an das Gespräch, noch am selben Tag die Entlassung auszusprechen. Die Antragstellerin hatte das Büro allerdings schon verlassen. Daher beauftragte die Antragsgegnerin ihre Steuerberatung X mit dem Verfassen eines Entlassungsschreibens. Dieses sollte der Antragstellerin planmäßig am 7. Juni 2019 persönlich am Arbeitsplatz übergeben werden.

Am 7. Juni 2019 meldete sich die Antragstellerin allerdings krank und gab ihre Schwangerschaft schriftlich via E-Mail bekannt. Die Antragsgegnerin wurde erst mit dieser um 13.00 Uhr an den Geschäftsführer versendeten E-Mail von der Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt. Die Antragstellerin verfasste folgenden Text: „Hallo ..., der guten Ordnung halber gebe ich dir hiermit meine Schwangerschaft vorab schriftlich bekannt. Möchte natürlich dann nochmal persönlich vorbeikommen und es dir sagen. Leider habe ich im Moment mit starkem Schwindel und Übelkeit zu kämpfen, und bin daher ans Bett gefesselt, wie du weißt. Die ärztliche Bestätigung schicke ich dir in Kürze nach. Der errechnete Geburtstermin ist 20. Dezember 2019. [...]“

Nachdem die Antragstellerin an diesem Tag krankheitsbedingt nicht im Büro erschienen war, entschied sich die Antragsgegnerin dazu, das Entlassungsschreiben per Botendienst zuzustellen und verschickte es zudem um 13:28 Uhr postalisch als eingeschriebenen Brief. So erhielt die Antragstellerin das Entlassungsschreiben am 7. Juni 2019. Die genaue Uhrzeit konnte nicht festgestellt werden. Als Begründung für die sofortige, fristlose Entlassung per 7. Juni 2019 waren „ihre gesetzten Handlungen der erheblichen Ehrverletzungen, Geringschätzungen, Beschimpfungen, Drohungen und dgl.“ genannt.

In **rechtlicher Hinsicht** ist der Sachverhalt wie folgt zu beurteilen:

Es liegt **keine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** vor.

Vorab ist festzuhalten, dass die Prüfung einer Diskriminierung unabhängig von der Frage zu beurteilen ist, ob die Entlassung aus Mutterschutz-Erwägungen in arbeitsrechtlicher Sicht gerechtfertigt war. Im Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist eine allfällige Diskriminierung auf Grundlage des Gleichbehandlungsgesetzes zu untersuchen. Im vorliegenden Fall handelte es sich um die Untersuchung des Tatbestands einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes.

Niemand darf aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat, im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis diskriminiert werden.

Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes basiert zwar grundsätzlich auf dem Geschlecht im biologischen Sinn, beinhaltet aber auch alle anderen Fallkonstellationen, in denen das Geschlecht im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis als Unterscheidungskriterium verwendet wird, obwohl es grundsätzlich kein entscheidendes Kriterium sein dürfte. Zu den Fallkonstellationen zählen neben Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten oder das Anknüpfen an den Familienstand auch Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft.<sup>4</sup>

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ im § 3 Z 7 GIBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und daher weit zu verstehen. Er beinhaltet laut Rechtsprechung des EuGHs sämtliche Arten der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probe-arbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst. Ein Probearbeitsverhältnis kann jederzeit, fristlos und unbegründet, gekündigt werden, sofern die Beendigung rechtskonform ist. Diskriminierend ist die Auflösung in der Probezeit oder während eines befristeten Dienstverhältnisses, wenn sie bei Bekanntwerden der Schwangerschaft erfolgt.<sup>5</sup> Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses wegen einer Schwangerschaft handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung iSd Gleichbehandlungsrichtlinie. Wenn daher ein befristetes Dienstverhältnis nur aus dem Grund, dass eine Schwangerschaft besteht, nicht in ein unbefristetes umgewandelt wird, handelt es sich um eine Geschlechtsdiskriminierung.<sup>6</sup>

Der Schutz vor Diskriminierung beginnt grundsätzlich mit Beginn der Schwangerschaft. Der Kündigungsschutz muss während der gesamten Schwangerschaft gewährt werden. Die „Entlassung“ einer Arbeitnehmerin wegen einer Schwangerschaft ist auch dann diskriminierend, wenn die Arbeitnehmerin den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht über die Schwangerschaft unterrichtet hat, obwohl ihr diese bei Abschluss des Arbeitsverhältnisses bekannt war und wenn feststand, dass sie aufgrund ihrer Schwangerschaft während eines wesentlichen Teils der Vertragszeit nicht würde arbeiten können.<sup>7</sup>

Ausschlaggebend für eine Diskriminierung ist daher eine Kündigung oder Entlassung *wegen* der Schwangerschaft, wobei die weite Auslegung des EuGHs zu berücksichtigen ist. Daher war der Zeitpunkt, zu dem die Entscheidung der Antragsgegnerin getroffen wurde, maßgeblich. Im vorliegenden Fall wusste die Antragsgegnerin zum Zeitpunkt, als die Entscheidung für die Ent-

---

<sup>4</sup> Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 2.

<sup>5</sup> Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 137.

<sup>6</sup> Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 140.

<sup>7</sup> Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 140.

lassung gefallen war, die Steuerberatungsgesellschaft informiert wurde und das Entlassungsschreiben aufgesetzt hatte, noch nichts von der Schwangerschaft der Antragstellerin. Der Senat war davon überzeugt, dass ein von der Schwangerschaft unabhängiges Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidend war.

Nach Ansicht des Senats erweckten sowohl der Antragsgegnervertreter als auch die Auskunftsperson C einen sehr glaubwürdigen Eindruck, während die Antragstellerin in seinen Augen dazu neigte, in ihren Darstellungen zu übertreiben. Insbesondere ging der Senat in Anbetracht der Schilderungen von C, dem Antragsgegnervertreter und im Einklang mit den eidesstattlichen Erklärungen ihrer ehemaligen Kollegen/Kolleginnen davon aus, dass die Antragstellerin, während des aufrechten Dienstverhältnisses, vermehrt Anlass für eine Beendigung gegeben hatte. Dies ging unter anderem aus dem vorgelegten E-Mail-Verkehr vor, in dem sich die Antragstellerin gegenüber ihren Kollegen/Kolleginnen abwertend äußerte. Auch die vorgelegten eidesstattlichen Erklärungen deckten sich inhaltlich bezüglich des Auftretens der Antragstellerin und die Kommunikationsschwierigkeiten, die sich negativ auf das Teamgefüge auswirkten. Der Antragsgegnervertreter beschrieb glaubhaft, dass er bemüht war, die Situation zu deeskalieren, das Gespräch gesucht hatte, aber auch nach dem Austausch mit der Mediatorin keinen anderen Ausweg mehr gesehen hatte, als sich letztendlich von der Antragstellerin zu trennen. Daraufhin hatte er binnen kürzester Zeit die notwendigen Schritte in Gang gesetzt, um die Entlassung in Abwesenheit der Antragstellerin zu veranlassen.

Dem gegenüber glaubte der Senat nicht, dass die Antragstellerin den Antragsgegnervertreter bereits am 6. Juni 2019 mündlich über ihre Schwangerschaft informiert hatte. In ihrem E-Mail erwähnte die Antragstellerin wörtlich, dass sie „noch einmal persönlich vorbeikommen möchte“ um es „ihm zu sagen“. Ihre Aussage, dass sie sich im E-Mail an den Geschäftsführer der Antragsgegnerin womöglich „irgendeines Wortes“ bediente, dass sie so nicht gemeint habe, da Deutsch nicht ihre Muttersprache ist, konnte angesichts ihrer fließenden Deutsch-Kenntnisse bei der Befragung nur wenig nachvollzogen werden. Überdies war sie – soweit der Senat diesbezüglich informiert war – mehrere Jahre im journalistischen Bereich tätig, der in ihrem Berufsleben einen gewissen Deutsch-Standard erfordert. Ihr müsse die Bedeutung von „vorab“ klar gewesen sein.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin zusammenfassend gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend waren. Einen Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Schwangerschaft konnte der Senat in diesem Fall nicht herstellen.

Wien, 7. Dezember 2021

Dr.<sup>in</sup> Eva Matt



Vorsitzende des Senates I der GBK