

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 24. Oktober 2023 über den am 9. Mai 2022 eingelangten Antrag der rechtsfreundlichen Vertretung von **A (Antragstellerin)** betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund **des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen**, gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** (BGBl I Nr 66/2004 idgF) und **bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 13 GIBG** durch **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/1036/21, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

1. **A ist aufgrund des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, gemäß § 3 Z 5 GIBG durch Z diskriminiert worden.**
2. **Weiters ist A aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß §§ 3 Z 7 iVm 13 GIBG 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 zusammengefasst Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei bei der Antragsgegnerin vom 15. März 2001 bis 31. März 2022, sohin mehr als zwanzig Jahre hindurch, beschäftigt gewesen. Vom 15. März 2001 bis 31. August 2002 als Buchhalterlehrling, anschließend vom 1. September 2003 bis 18. Mai 2015 als Buchhalterin und Lohnverrechnerin. Ab 18. Mai 2015 habe sie die Leitung des Finanz- und Rechnungswesens sowie die Leitung der Personalführung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses per

---

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

31. März 2022 innegehabt. Das Gehalt der Antragstellerin für eine Normalarbeitszeit von 35 Wochenstunden habe zuletzt EUR 5.227,25 brutto betragen, hinzu seien noch die Sonderzahlungen und Prämien gekommen. Es sei zur Anwendung des Angestelltengesetzes und des Kollektivvertrags für das Metallgewerbe gekommen. Die im Jahr 1982 geborene und verheiratete Antragstellerin habe drei Kinder im Alter von (im Antragszeitpunkt) neun, elf und vierzehn Jahren. Familienintern habe der Ehegatte und Kindesvater weitgehende Kinderbetreuungsaufgaben übernommen, sodass die Antragstellerin möglichst umfangreich ihrer Leitungsfunktion bei der Antragsgegnerin nachkommen habe können. Die Antragstellerin habe die ihr anvertrauten Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin stets gewissenhaft und zur Zufriedenheit der Geschäftsleitung erledigt. Der zuständige Geschäftsführer der Antragsgegnerin sei hierbei DI Dr. Y gewesen, mit dem die Antragstellerin eng zusammengearbeitet habe. Die Führungsriege sei männerdominiert gewesen. Die Antragstellerin sei als Frau in einer Leitungsfunktion eine regelrechte Ausnahme gewesen. Damit sei einhergegangen, dass die Antragstellerin in ihrer Eigenschaft als Frau über die Jahre hinweg vielfach skeptisch beäugt worden sei. Zu spüren habe die Antragstellerin verschiedenste Vorurteile gegenüber Frauen, vor allem bei Auslandsreisen zu Konzerngesellschaften und innerbetrieblichen Klausuren, bekommen. Wortwörtlich seien subtile Äußerungen wie zum Beispiel, „Ah, die Rabenmutter ist da!“ oder „Frauen in der Führungsebene sind unerwünscht, weil sie ja nur die Männer ablenken“, gekommen. Des Weiteren habe es Vorkommnisse dahingehend gegeben, dass die Antragstellerin bei Begrüßungen in größerer Runde, in der sie die einzige Frau gewesen sei, bewusst beim Handschlag übergangen und auch sonst ignoriert worden sei, indem man ihr etwa bei Besprechungen keinen Kaffee angeboten habe, den übrigen männlichen Teilnehmern allerdings schon. Für die Antragstellerin seien derartige Situationen höchst befremdlich und beklemmend gewesen, sie habe das aber hinuntergeschluckt und habe sich nicht beirren lassen wollen. Die Situationen seien für die mitunter vorherrschende Unternehmenskultur innerhalb der Antragsgegnerin sowie für dessen Frauenbild in einer gewissen Weise freilich bezeichnend gewesen. DI Dr. Y sei all das aufgrund von anlassbezogenen Berichten der Antragstellerin bekannt gewesen, er habe aber darüber hinweggesehen und habe das gekonnt abgetan. Im November 2021 habe für die Antragstellerin der Gipfel der Kränkung als Frau erreicht: Anlässlich eines mit DI Dr. Y geführten Mitarbeitergesprächs vom 24. November 2021 habe dieser die Antragstellerin darüber in Kenntnis gesetzt, dass die Antragstellerin von ihrer Leitungsfunktion, also der Leitung des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Leitung der Personalführung, zurücktreten möge, weil in dieser Leitungsfunktion künftig ein Mann gewünscht wäre. Die Antragstellerin solle inhaltlich zwar unverändert dieselben Tätigkeiten wie bisher verrichten und ungeschmälert weiterhin ihre Bezüge erhalten, allerdings gelte es, dass die Funktion als solche von einem Mann formal besetzt sei, der bei Dienstreisen, Klausuren und Konferenzen nach Außen auftrete. Gleichermäßen habe es von DI Dr. Y geheißen, die Antragstellerin könne das entweder akzep-

tieren oder es stünden ihr alle Türen offen, was eine kryptische Andeutung auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen sei. All das habe die Antragstellerin nicht nachvollziehen können, die Antragstellerin habe sich in ihrer Rolle als Frau zutiefst gekränkt gefühlt. Es sei der Antragstellerin nämlich unerfindlich gewesen, warum sie mit ihren stets verdienstvollen Tätigkeiten für die Antragsgegnerin in den Hintergrund rücken sollte, nur weil sie eine Frau sei. Das Mitarbeitergespräch zwischen DI Dr. Y und der Antragstellerin habe damit geendet, dass sich die Antragstellerin über das Ansinnen der Antragsgegnerin hinsichtlich der besagten Umbesetzung Gedanken machen würde, zumal die Antragstellerin nicht sogleich unverrichteter Dinge aus einer Emotion heraus gegenüber DI Dr. Y ihren Protest ausdrücken habe wollen. Am nächsten Tag, am 25. November 2021, habe die Antragstellerin DI Dr. Y mitgeteilt, von ihrer Leitungsfunktion nicht, und zwar auch nicht formhalber, zurücktreten zu wollen. Die Antragstellerin habe gegenüber DI Dr. Y ebenfalls zum Ausdruck gebracht, eine frauenfeindliche Degradierung aufgrund des Geschlechtes nicht akzeptieren zu wollen. Die Reaktion der Antragsgegnerin sei daraufhin gewesen, dass die Antragsgegnerin mit einem vom 25. November 2021 datierten Schreiben gegenüber der Antragstellerin die Kündigung des Dienstverhältnisses zum 31. März 2022 ausgesprochen habe. Nach dem Empfinden der Antragstellerin sei diese Kündigung nichts anderes als eine Vergeltungsmaßnahme dafür gewesen, dass sich die Antragstellerin gegen die aus frauendiskriminierenden Motiven heraus beabsichtigte Degradierung von ihrer Leitungsfunktion zur Wehr gesetzt habe. Dies lässt sich auch allein aus dem zeitlichen Ablauf zwanglos herleiten, weil es keine sonstige berücksichtigungswürdige Veranlassung für eine Kündigung gegeben haben kann. Die Antragstellerin habe die Kündigung mittels Schreibens der Antragsgegnerin vom 25. November 2021 gegen sich gelten lassen und habe von der grundsätzlichen Möglichkeit, die Kündigung aus frauendiskriminierenden und verpönten Motiven anzufechten, keinen Gebrauch gemacht. Für die Antragstellerin wäre eine Weiterarbeit im Unternehmen der Antragsgegnerin aufgrund der Vorkommnisse und der jüngsten Herabwürdigung nicht mehr vorstellbar gewesen. Das Dienstverhältnis zwischen der Antragsgegnerin und der Antragstellerin sei daher mit Ablauf des 31. März 2022 als endgültig beendet anzusehen. Für die Antragstellerin sei die Situation und der geradezu erniedrigende Umgang höchst belastend gewesen, was sich überdies in gesundheitlichen Beschwerden widerspiegelt habe. Die Antragstellerin leide an einer Depression, posttraumatischen Belastungsstörung, Erschöpfungszuständen und Durchschlafstörungen. Sie sei aktuell arbeitslos beziehungsweise wegen Arbeitsunfähigkeit im Krankenstand.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der rechtsfreundlichen Vertretung der Antrags-

gegnerin übermittelten **Stellungnahme** vom 9. Juni 2022 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen zusammengefasst wie folgt entgegen:

Die Ausführungen der Antragstellerin seien in weiten Teilen unzutreffend, in wesentlichen Teilen sogar frei erfunden. Richtig sei, dass es sich bei der Antragsgegnerin um ein Unternehmen der Z – Gruppe handelt, die ihre Zentrale in Stadt1, Deutschland habe. Die Antragsgegnerin sei auf die Produktion und den Handel von ... spezialisiert. Das Unternehmen sei Weltmarktführer im Bereich der ... sowie High-Tech-Anbieter von innovativen Produkten im Bereich der ...-technik. Die Gruppe zähle weltweit 25 Tochtergesellschaften und habe zahlreiche internationale Vertretungen. Die Antragstellerin sei etwas mehr als zwei Jahrzehnte bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen und habe einen Gutteil ihres bisherigen Berufslebens bei der Antragsgegnerin verbracht; zunächst als Lehrling in der Buchhaltung und seit 2015 als Leiterin des Finanz- und Rechnungswesens, sowie der Personalführung. Die Zusammenarbeit sei bis November 2021 sehr gut verlaufen. Entgegen ihren nunmehrigen Ausführungen, habe es in der Vergangenheit auch keine Beschwerden der Antragstellerin über die bei der Antragsgegnerin, oder in deren Muttergesellschaft (angeblich) „vorherrschende frauenfeindliche Unternehmenskultur, über „Skepsis, oder Vorurteile“ gegenüber Frauen, oder gar Schilderungen, dass man sie als Frau bei Treffen bewusst „ignoriert oder übergangen hätte“ gegeben. Dem Geschäftsführer der Antragsgegnerin, DI Dr. Y, seien diese „höchst befremdlichen und beklemmenden Situationen“ folglich weder bekannt gewesen, noch habe er daher „darüber hinwegsehen“, oder sie „gekonnt abtun“ können. Die diesbezüglichen Ausführungen der Antragstellerin seien vielmehr frei erfunden. Die Berücksichtigung ethischer Grundsätze sei für die Z-Gruppe als Familienunternehmen beim unternehmerischen Handeln und im Umgang im Unternehmen ein selbstverständlicher Teil der Unternehmensphilosophie. Dies sei nicht nur ein plakativer, vor sich her getragener Marketingslogan, sondern ernst gemeinter Leitspruch und täglich gelebte Praxis. Die Muttergesellschaft der Antragsgegnerin habe sich bereits im Jahr 2010 durch Unterzeichnung des „Code of Conduct“ ... zur Einhaltung ethischer Grundsätze verpflichtet, der sich an international geltenden Vereinbarungen wie unter anderem der „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen orientiere sowie nach den Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Grundsätzen der Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung. Darüber hinaus habe sich die Antragsgegnerin durch Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet, allen Mitarbeitenden Wertschätzung entgegenzubringen, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Nicht umsonst sei die Antragsgegnerin in Deutschland vielfach ausgezeichnete Arbeitgeberin („Leading Employer“, „Top Arbeitgeber“, „Bester Ausbildungsbetrieb“ etc.). Der „Code of Conduct“ und die „Charta“ seien auch bei der Antragsgegnerin verpflichtender Inhalt und Grundlage der

Zusammenarbeit im Unternehmen und mit Kunden/innen. Die Ereignisse, die zur Auflösung des Dienstverhältnisses geführt hätten, seien daher auch nicht darauf zurückzuführen, dass man bei der Antragsgegnerin oder deren Muttergesellschaft die Leistungen von Frauen generell oder die der Antragstellerin im Speziellen geringgeschätzt hätte. Der von der Antragstellerin so bezeichnete „Gipfel der Kränkung“ sei schlicht die Folge einer grundlegenden Reorganisation auf internationaler Ebene, die auch Auswirkungen auf Österreich gehabt habe. Als familiengeführtes Unternehmen sei die Z – Gruppe trotz der mittlerweile erreichten Größe nach wie vor sehr „zentralistisch“ geführt worden. Das sei nicht mehr als zeitgemäß empfunden worden. Im Herbst 2021 habe man sich daher auf Gruppenebene entschieden, von dieser zentralistischen Struktur abzugehen und eine moderne Matrixstruktur, nach Fachbereichen und Regionen gegliedert zu implementieren. Für den Finanzbereich habe dies bedeutet, dass die Konsolidierung der relevanten Zahlen nicht mehr am Stammsitz in Stadt1, sondern dezentral in den Ländern erfolgen sollte. Dazu habe aber auch das „Controlling“ gestärkt werden müssen. Österreich und CEE sollten in der neuen Matrix einen Konsolidierungskreis bilden, dem — wie in den anderen Regionen auch — ein/e Leiterin „Finanz & Controlling CEE“ mit direkter Berichtspflicht an das Stammhaus vorstehen sollte. Die Position der Antragstellerin sollte inhaltlich und formell als „Leiterin Finanz und Personalverrechnung“ für Österreich (weitgehend) gleichbleiben. Sie hätte im Rahmen der Matrixstruktur mit der/dem Leiter/in „Finanz & Controlling CEE“ lediglich eine/n neue/n Fachvorgesetzten auf der zusätzlich eingezogenen Regionalebene erhalten und ihre formell in der Vergangenheit gegebene, tatsächlich bislang aber ohnehin nur peripher wahrgenommene Zuständigkeit für CEE verloren. Ihr Gehalt hätte sich nicht geändert. Mit der Suche nach einem/r geeigneten Kandidaten/in für die neu geschaffene Position sei die X GmbH, eine von der Antragsgegnerin bereits in der Vergangenheit wiederholt beauftragte Personalvermittlung, betraut worden. Es sei dabei aber entgegen den Ausführungen der Antragstellerin lediglich die fachlich erforderliche Qualifikation nicht aber das Geschlecht (oder die Ethnie, die sexuelle Orientierung oder sonst etwas) von der Antragsgegnerin vorgegeben worden. Dass die Position letztlich mit einem Mann besetzt worden sei, liege daran, dass sich auf die Position nur Männer beworben hätten. Der Antragstellerin sei diese Position insofern erst gar nicht angeboten worden, weil es ihr am erforderlichen, vertieften Fachwissen für internationales Controlling mangle und nach der neuen Struktur mit dieser Funktion auch umfangreiche Reisen und Aufenthalte bei den Landesgesellschaften vor Ort in CEE erforderlich seien, die die Antragstellerin in der Vergangenheit nach Möglichkeit gemieden habe. Die Antragstellerin spreche auch nicht verhandlungssicher Englisch. Diese Implementierung der neuen Matrixstruktur und deren Konsequenzen für ihre Position sei der Antragsgegnerin im Rahmen des Mitarbeitergesprächs am 24. November 2021 mitgeteilt worden. Die Antragstellerin sei beim Gespräch am 24. November 2021 weder aufgefordert „zurückzutreten, weil in dieser Leitungsfunktion zukünftig ein Mann gewünscht sei“, noch sei ihr mitgeteilt worden, dass sie weiterhin alle Tätigkeiten wie bisher wahrnehmen solle, es aber

(sinngemäß) erforderlich sei, „dass die Funktion als solche formal von einem Mann besetzt sei, der bei Dienstreisen, Klausuren und Konferenzen nach außen auftrete“. Das sei - nicht einmal gut - erfunden. Der Antragstellerin seien beim Gespräch am 24. November 2021 vielmehr die neue Struktur und ihre Rolle dargelegt und mitgeteilt, dass für die „Leitung Finanz & Controlling CEE“ ein neuer Mitarbeiter als Bereichsleiter eingestellt worden sei, dem sie als Leiterin Österreich zukünftig berichten werde. Die Antragstellerin sei sichtlich getroffen gewesen, dass sie in der neuen Struktur einen (fachlichen) Vorgesetzten erhalten werde und habe sich Bedenkzeit erbeten. Sie müsse sich überlegen, ob sie unter diesen Voraussetzungen weiter für die Antragsgegnerin tätig sein wolle. Zwei Stunden später habe sie dann Herrn Dr. Y mitgeteilt, dass sie das Unternehmen verlassen möchte. Erst als die Gespräche über eine einvernehmliche Auflösung an den unterschiedlichen (finanziellen) Vorstellungen gescheitert seien, habe die Antragstellerin dem Geschäftsführer in dem von ihr zum Mitarbeitergespräch erstellten Protokoll plötzlich „Frauenfeindlichkeit“ vorgeworfen. Da die Antragstellerin bereits dargelegt habe, die neue Struktur abzulehnen und das Unternehmen verlassen zu wollen, die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses aber mangels Einigung über die Bedingungen gescheitert seien, habe die Antragsgegnerin die Kündigung ausgesprochen. In rechtlicher Hinsicht folge daraus: Eine „weniger günstige Behandlung“ der Antragstellerin liege nicht vor; weder im Hinblick darauf, dass sie bei der neu geschaffenen Position „Leitung Finanz & Controlling CEE“ nicht berücksichtigt worden sei, noch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses: Für die „Regionalleitung CEE“ fehle es der Antragstellerin nicht nur an der Qualifikation im internationalen Controlling, sondern auch an der Bereitschaft, (viel) Zeit vor Ort in den osteuropäischen Ländern zu verbringen. Das habe nichts damit zu tun, dass es sich bei der Antragstellerin um eine Frau und beim neuen Leiter „Finanz & Controlling“ (zufällig) um einen Mann handle. Der neue Leiter „Finanz & Controlling CEE“, Herr W, verfüge über eine HAK-Matura und habe den ersten Abschnitt eines Betriebswirtschaftsstudiums absolviert. Er habe aber insbesondere eine umfassende praktische Erfahrung in jenen Bereichen, die die Antragstellerin so nicht abdecken hätte können. So habe Herr W bei einem direkten Mitbewerber mit Tochtergesellschaften in Osteuropa bereits eine ganz ähnliche Position bekleidet und sei dort als Leiter der Abteilung Finanzen/Controlling/IT u.a. mit der Bilanzierung nach ..., dem Reporting an die Konzernzentrale in Deutschland und dem täglichen ...-Reporting an die Geschäftsführung befasst gewesen. Unmittelbar vor Antritt seiner Tätigkeit für die Antragsgegnerin sei er als CFO der österreichischen Tochtergesellschaft eines internationalen Konzerns ebenfalls für die Rohbilanzierung, das Controlling und monatliche Reporting an die Konzernzentrale und das Cash-Flow & Liquiditätsmanagement zuständig gewesen. Er spreche darüber hinaus verhandlungssicher Englisch. Auch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses liege keine Diskriminierung vor: Nicht die Antragsgegnerin, sondern die Antragstellerin habe die Entscheidung getroffen, in der vorgesehenen Struktur nicht weiter für die Antragsgegnerin tätig sein zu wollen. Es sei auch keine spontan von der Antragstellerin getroffene Entscheidung

gewesen. Sie habe sich vielmehr ausdrücklich Bedenkzeit erbeten. Die Antragstellerin stehe auch heute offensichtlich noch zu dieser Entscheidung, würde sie doch ansonsten in ihrem Antrag nicht ausdrücklich nochmals darauf hinweisen, dass für sie „eine Weiterarbeit im Unternehmen der Antragsgegnerin aufgrund der Vorkommnisse und der jüngsten Herabwürdigung nicht mehr vorstellbar gewesen" wäre. Dass letztlich die Antragsgegnerin das Dienstverhältnis gekündigt habe und nicht die Antragstellerin, sei ausschließlich daran gelegen, dass die von der Antragstellerin angestrebte einvernehmliche Beendigung gescheitert sei. Natürlich hätte man die Situation auf die Spitze treiben können: Auf der einen Seite eine Dienstnehmerin, die sich durch eine Strukturänderung in ihrer Position, wie sie sage, herabgewürdigt empfinde und daher auch offen bekundet, nicht mehr für das Unternehmen arbeiten zu wollen, aber im Rahmen einer Beendigung finanzielle Zugeständnisse haben wolle, dort eine Dienstgeberin, die aus Prinzip nicht kündige, weil die Beendigung ja letztlich nicht ihr Bestreben gewesen sei. Alleine davon hätte weder die Antragstellerin, noch die Antragsgegnerin etwas gehabt, erst recht nicht, wenn man bedenke, dass die Antragstellerin eine Führungsposition innegehabt habe. Die Antragsgegnerin wäre aber auch hier nicht anders vorgegangen, wenn es sich um einen Mann gehandelt hätte.

## 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 Geschäftsführer DI Dr. Y (informierter Vertreter der Antragsgegnerin) vom 11. September 2023. Als weitere Auskunftspersonen wurden Dr. V und U am 11. September 2023 sowie T und R ... am 24. Oktober 2023 befragt.

## BEGRÜNDUNG<sup>2</sup>

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

*„§ 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*

*[...]*

*5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen, [...]"*

*7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“*

---

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

*„§13. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 12 gilt sinngemäß.“*

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 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, die Antragstellerin sei aufgrund ihres Geschlechtes nicht für die ausgeschriebene Stelle „Leiter/in „Finanz & Controlling CEE“ im Oktober 2021, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin war bei der Antragsgegnerin vom 15. März 2001 bis 31. März 2022, sohin mehr als zwanzig Jahre hindurch, beschäftigt. Vom 15. März 2001 bis 31. August 2002 war sie als Buchhalterlehrling, anschließend vom 1. September 2003 bis 18. Mai 2015 als Buchhalterin und Lohnverrechnerin tätig. Ab 18. Mai 2015 übernahm die Antragstellerin die Leitung des Finanz- und Rechnungswesens sowie die Leitung der Personalführung bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. März 2022.

---

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



In der Stellenausschreibung der Antragsgegnerin der Personalvermittlungsfirma wurde ein/e Leiter/in für Finanz und Personal gesucht. Eine interne Stellenausschreibung gab es nicht. Es gab keinen Hinweis, dass diese Leitungsfunktion den Bereich CEE betreffen würde, und war somit nicht Teil des Anforderungsprofils. Eingestellt wurde W. Mittlerweile gibt es eine neue Leitung mit S. Die fachliche Kompetenz der Antragstellerin für den Bereich „Finanz Österreich“ wurde nicht angezweifelt. Man teilte der Antragstellerin am 24. November 2021 in einem Mitarbeiter/innengespräch mit, dass es einen neuen Bereichsleiter für CEE mit W geben wird. Sie soll jedoch weiterhin für den Bereich Österreich zuständig bleiben. Die Antragstellerin hatte sich Bedenkzeit erbeten, ob sie unter diesen Bedingungen weiterarbeiten könnte. Die Antragstellerin hat dies für sich abgelehnt. Ihre Entscheidung hat sie dem Geschäftsführer Y mitgeteilt und hat um eine einvernehmliche Auflösung gebeten.

Zum Procedere des Bewerbungsverfahrens ist festzuhalten, dass das Vorhandensein von Führungserfahrung im engeren Sinn nicht Teil des Anforderungsprofils der Stellenausschreibung war, auch wurde nach außen nicht der Schwerpunkt in der Berufserfahrung im CEE Raum gelegt.

Die Antragstellerin absolvierte ihre Lehre zur Buchhalterin bei der Antragsgegnerin, danach war sie 13 Jahre als Buchhalterin unter anderem unter der Leitung von R. Ab 18. Mai 2015 wurde die Antragstellerin nach dem Abgang von R die des Finanz- und Rechnungswesens sowie der Personalführung. Diese Position hatte sie bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses per 31. März 2022 inne. Es gab in dieser Zeit keine bekannten Beschwerden über die Arbeitsleistung der Antragstellerin.

Am 21. November 2020 teilte Geschäftsführer Y der Antragstellerin mündlich mit, dass man eine neue Führungsebene eingezogen hat. Das Unternehmen wird eine Matrixorganisation einführen und entsprechend umstrukturiert. Im Vorfeld wurde die Antragstellerin in diese Neuorganisation nicht einbezogen. Über ihrer derzeitigen Position wird eine neue Führungsebene mit W besetzt. Es wird künftig einen Bereichsleiter für CEE geben, den sie zu berichten hat. W verfügte zu dem Zeitpunkt seiner Bewerbung für diese Stelle über eine mehrjährige Berufserfahrung im Rechnungswesen und Mitarbeiter/innenführung. Er war unter anderem im CEE Raum tätig.

Die Möglichkeit zur Bewerbung auf diese Position gab es intern nicht. Die Antragstellerin hat von dem genauen Plan der Umstrukturierung der Antragsgegnerin weg von einer zentralistischen Struktur hin zu einer Matrixorganisation erst erfahren, als alles bereits abgeschlossen war. Konkretere Information hinsichtlich der Umsetzung zur Implementierung einer solchen Matrixorganisation wurde der Antragstellerin weder mitgeteilt noch in die Überlegungen einbezogen.

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

1. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen**, gemäß **§ 3 Z 5 GIBG** vor.

Der Begriff beruflicher Aufstieg ist weit auszulegen. Dies bezieht sich sowohl auf den zeitlichen Rahmen, in dem Aufstiegsdiskriminierungen in Betracht kommen, als auch auf die Verhaltensweisen, die unter den Aufstiegsbegriff fallen können. Erfasst sind nicht nur Benachteiligungen aufgrund des Geschlechtes bei der rechtlich verbindlichen Entscheidung über den Aufstieg, sondern auch diesem Rechtsakt „vorgelagerte“ Verhaltensweisen.<sup>4</sup> Der Tatbestand des § 3 Z 5 GIBG umfasst somit alle Maßnahmen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die mit dem laufenden Beschäftigungsverhältnis des/der betroffenen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin zusammenhängen und die Weiterentwicklung im beruflichen Fortkommen beeinflussen. Aber nicht nur Verhaltensweisen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, die diese positive Entwicklung begünstigen, sondern auch solche, die den Entwicklungsprozess erschweren, verzögern oder überhaupt verhindern, fallen darunter.<sup>5</sup>

Dem OGH dürfte es beim Begriff des beruflichen Aufstiegs um eine kontinuierliche Weiterentwicklung eines Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin im Rahmen derselben „Tätigkeits-schiene“ gehen.<sup>6</sup>

Gegenständlich wurde der Antragstellerin gar keine Gelegenheit zur Bewerbung der neu installierten Bereichsleitung „Rechnungswesen und Personal CEE“ bei der Antragsgegnerin ermöglicht.

Die Antragstellerin konnte nach Ansicht des Senates durch ihre Ausführungen glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen. Ihre Schilderungen von der Besetzung der Bereichsleitung im Oktober und November 2021 ließen im Hinblick auf ihren für die Stelle einschlägigen Werdegang und ihre – auch vonseiten des informierten Vertreters der Antragsgegnerin unbestrittenen – sehr guten Leistungen im Bereich des Rechnungswesens bei der Antragsgegnerin, darauf schließen, dass die Antragstellerin aufgrund ihres Geschlechtes beim beruflichen Aufstieg von der Antragsgegnerin benachteiligt wurde. Kritik an ihre Leistungen lagen während ihrer Zeit als Leiterin für Rechnungswesen und Personalführung nicht vor.

Daher verlagerte sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin.

---

<sup>4</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 100.

<sup>5</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 106.

<sup>6</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 107.

Hinsichtlich der Stellenbesetzung im November 2021 war die Begründung für die Wahl von W aus dem schriftlichen Vorbringen und den Befragungen der Auskunftspersonen, einschließlich den Geschäftsführen Y und V als informierte Vertreter der Antragsgegnerin, ambivalent. Einerseits wurde die mehrjährige Berufserfahrung von W im Raum CEE betont und andererseits wurde der Antragstellerin Unterstützung zugesagt, sie weiterhin als Führungskraft nur für Österreich unter der Leitung der neuen Führungskraft W behalten zu wollen.

Damit wurde der Antragstellerin der Anschein vermittelt, dass ihre Arbeit geschätzt wurde, aber man sie nicht weiterhin als Spitzenkraft in der neu eingezogenen Führungsebene sah. Es war bis zur Einführung der neuen Matrixorganisation für die Antragstellerin nicht erkennbar, dass man mit ihrer Arbeit für den Raum CEE nicht zufrieden gewesen wäre. Die Bilanzen und Konsolidierungen wurden in ihrem Tätigkeitsbereich erstellt und die entsprechend für gute Leistungen zu gewährenden Boni-Zahlungen wurden der Antragstellerin und ihrem unterstehenden Personal gewährt.

Aus dem Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin sowie den Aussagen der befragten Auskunftspersonen, Frau R, Frau U sowie Geschäftsführer Y ist für den erkennenden Senat nicht nachvollziehbar, wieso man der Antragstellerin bei der Neuausrichtung des Unternehmens nicht die Möglichkeit eingeräumt hat, die Bereichsleitung im CEE Raum sowie den Bereich Österreich in der Buchhaltung zu übernehmen. Eine Übernahme der Position war quasi „aufgelegt“ für die Antragstellerin. Sie hat ihre Berufslaufbahn im Unternehmen begonnen und hatte jahrelang bereits diese Position inne. Sie war stets eine loyale und engagierte Mitarbeiterin. Dies wurde ihr sowohl von ihrer Vorgängerin, Frau R, unter der die Antragstellerin lange gearbeitet hat, als auch von einer ihrer Mitarbeiterinnen, Frau U, als auch vom Vorgesetzten der Antragstellerin, Geschäftsführer Y attestiert. Daher wurden ihr die Gratifikationen stets ausbezahlt. Dass man mit ihrer Arbeit im Bereich CEE nicht zufrieden gewesen sei, wurde nicht entsprechend kommuniziert. Da die Antragsgegnerin ein wirtschaftlich und auf Gewinn orientiertes Unternehmen ist, ist nicht davon auszugehen, dass man jahrelang eine Führungskraft behält und Boni auszahlt, wenn ihre Arbeit in einem Bereich mangelhaft wäre.

Wenn man tatsächlich Verbesserungspotential im Bereich CEE bei der Konsolidierung erforderlich gehalten hat, hätte man ihr zumindest die Chance einräumen müssen, sich hier durch entsprechende Schulungsmaßnahmen (z.B. spezielle Rechnungslegungskurse bzw. Sprachkurse) weiterentwickeln zu können. Der Antragstellerin wurde dergleichen weder angeboten noch kommuniziert, derartige Weiterbildungsmaßnahmen zu machen. Von der Antragsgegnerseite wurde in der Stellungnahme als auch im Verfahren durch die Aussagen von Geschäftsführer Y und V auf diese Mängel hingewiesen. Es wurde dies der Antragstellerin weder mitgeteilt, und dadurch auch keine Gelegenheit eingeräumt, allfällige Mängel zu beseitigen. So musste die Antragstellerin ihren Nachfolger noch einschulen und eine längere Zeit inhaltlich

begleiten und weiter die Abschlüsse für die Antragsgegnerin erstellen. Sie wurde von der Antragsgegnerin darum ersucht und die Antragstellerin hat dies auch erledigt. Davon, dass da die Bilanzen und Abschlüsse nicht in Ordnung gewesen wären, ist nicht auszugehen. Es wurde von der Antragsgegnerin nichts Entsprechendes vorgebracht.

Der Vorwurf der Antragstellerin, dass sie ihre bisherige Arbeit unter einer männlichen Leitung wie bisher abzuliefern habe und nun eine männlichen Vorgesetzten habe, der das jetzt nach außen statt ihrer Person repräsentieren sollte, ist für den Senat I der GBK sehr glaubwürdig. Die Antragstellerin war in der Österreich Niederlassung die einzige weibliche Führungskraft und wurde beispielsweise von den anderen Führungskräften nicht ernst genommen. Geschäftsführer V und Geschäftsführer Y haben die Antragstellerin, so wurde dies von beiden ausgesagt, weder über die Planung und Umsetzung der Umstrukturierung der Antragsgegnerin informiert, noch in diese eingebunden. Es ist ungewöhnlich, dass langjährige, loyale Mitarbeitende in Führungsverantwortung bei einer derartigen Neuorientierung nicht eingebunden werden. Es spricht viel dafür, dass die Antragsgegnerin immer noch sehr männerdominiert agiert, in dem etwa weibliche Führungskräfte in strategische Überlegungen nicht eingebunden werden.

Die Frage, ob die Antragsgegnerin im Zuge der Beweislast ausreichend Belege dafür vorbringen konnte, dass das Geschlecht kein Grund für das nicht Anbieten der Beförderung zur Bereichsleitung eine Diskriminierung im Sinne des GIBG darstellt, ist zu verneinen. Wie oben dargestellt, liegt keine Rechtfertigung vor, wieso man der Antragstellerin nicht die Möglichkeit und Chance eingeräumt hat, diese Position einzunehmen. Der Senat gelangte zu der Überzeugung, dass die Besetzung der Bereichsleitung mit W nicht dem GIBG entspricht.

Es ist festzuhalten, dass das durchgeführte Ermittlungsverfahren für den Senat erkennen ließ, dass potenziell diskriminierende Strukturen bzw. Hemmungen, Frauen in Führungspositionen zu entwickeln, bei der Antragsgegnerin bestehen. Mangelnde Transparenz und Nachprüfbarkeit bei Besetzungsprozessen macht diese Vorgänge auch für zukünftige Diskriminierungsvorwürfe anfällig.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin nicht gelungen ist zu beweisen, dass dem männlichen Bewerber im Oktober und November 2021 aufgrund sachlicher Kriterien der Vorzug bei der Besetzung der Bereichsleitung für CEE gegeben worden ist, sodass der Senat eine Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg der Antragstellerin als gegeben ansieht.

2. Es liegt **eine Diskriminierung** aufgrund **des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses** in concreto **durch eine Verletzung des Benachteiligungsverbot**es gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** iVm **§ 13 GIBG** vor.

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 ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GIBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.<sup>7</sup>

Ob im Einzelfall eine Benachteiligung nach § 13 GIBG vorliegt, ist nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. Es reicht daher nicht aus, dass ein bestimmtes Verhalten des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin von dem betroffenen Arbeitnehmer bzw. der betroffenen Arbeitnehmerin subjektiv als benachteiligend empfunden wird. Das Gesetz sieht für eine Beschwerde iSd § 13 GIBG keine bestimmte Form vor. Diese kann daher schriftlich oder mündlich bzw. ausdrücklich oder konkludent vorgebracht werden. Auch in Bezug auf den Inhalt einer Beschwerde werden wegen des Zwecks des Benachteiligungsverbots „als Maßnahme zur Verstärkung des Schutzes vor Diskriminierungen“ keine hohen Anforderungen zu stellen sein. Es sollte genügen, wenn dadurch auf eine konkrete (vermutete) Diskriminierung aufmerksam gemacht und Abhilfe dagegen verlangt wird. Der Normtatbestand erfasst jedenfalls Beschwerden, der/die vermutlich diskriminierte Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin selbst – in eigener Sache – innerhalb des Unternehmens (bzw. Betriebes) ihres Arbeitgebers/ihrer Arbeitgeberin erheben. Daneben ist die Regelung aber auch bei Beschwerden, die nicht von den diskriminierten Arbeitnehmern/Arbeitnehmerinnen selbst – sondern ohne deren Eigeninitiative – von anderen Personen (z.B. von Arbeitskollegen/Arbeitskolleginnen) oder von betrieblichen Interessenvertretungsorganen (insb. vom Betriebsrat) im Interesse der Betroffenen – also für diese – vorgebracht werden, anwendbar.

Die Antragstellerin hat vorgebracht, dass sie auf Grund ihrer Beschwerde über die Nichtberücksichtigung einer Beförderung keine einvernehmliche Auflösung erhalten hätte, obwohl sie eine langjährige und sehr gute Mitarbeiterin war. Vielmehr ist die ganze Situation eskaliert und völlig aus dem Ruder gelaufen. Nachdem die Antragstellerin ihren Unmut über die Umstände im Zuge der Neustrukturierung im internen System der Antragsgegnerin schriftlich und digital festgehalten hat, wobei dieser Eintrag laut Angaben der Antragstellerin und Antragsgegnerin sich auch nicht mehr entfernen ließ, kam es zu der Kündigung der Antragstellerin vor ihren Arbeitskollegen/innen. Dieser Umstand ist in der Gesamtschau betrachtet sehr demütigend und diskriminierend für die Antragstellerin gewesen. Die Antragstellerin hat in ihrer Aussage festgehalten, dass die Umstände des Beendigungsvorganges für den Geschäftsführer selbst nicht in Ordnung waren, und er sich dafür auch bei ihr entschuldigt habe. Geschäftsführer Y konnte dies bestätigen. Er meinte in seiner Aussage, dass die Antragstellerin bei ihrem Vorschlag für eine einvernehmliche Lösung zu viel verlangt hätte, so dass man keine Einigung

---

<sup>7</sup> Vgl. *Hopf/Mayr/Eichinger/Erler*, GIBG<sup>2</sup> (2021) § 3 Rz 137.

erzielen konnte. Die Forderung der Antragstellerin war noch ein halbes Jahr im Unternehmen zu bleiben und die doppelte Abfertigung zu erhalten. Die Gegenseite hätte sich 3 oder 4 Gehälter zusätzlich vorstellen können. Die Antragstellerin verneinte in ihrer Befragung, dass man ihr ein solches Angebot vorgelegt habe. Es konnte von der Antragsgegnerin keine schriftlichen Unterlagen zu Einigungsversuchen vorgelegt werden. Es ist sehr befremdlich für den Senat I der GBK, dass man derart mit einer langjährigen und sehr engagierten Mitarbeiterin umgeht. Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihr vorgebrachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

#### VORSCHLAG

Gemäß **§ 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz** hat der Senat, wenn er der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin oder in Fällen in Zusammenhang mit einer sonstigen Diskriminierung in der Arbeitswelt dem/der für die Diskriminierung Verantwortlichen schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes zu übermitteln und ihn/sie aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden. Für die Umsetzung des Vorschlags ist eine Frist von zwei Monaten zu setzen. Wird einem Auftrag nach Abs 3 nicht entsprochen, kann gemäß **§ 12 Abs 4 GBK/GAW-Gesetz** jede der im jeweiligen Senat vertretenen Interessensvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht oder Zivilgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen.

Da der Senat I der GBK zur Auffassung gelangt ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, wird der **Antragsgegnerin, Z GmbH**, gemäß § 12 Abs 3 GBK/GAW-Gesetz aufgefordert, die Diskriminierung zu beenden, und werden folgende **Vorschläge zur Verwirklichung des Gleichbehandlungsgebotes** erteilt:

**Leistung eines angemessenen Schadenersatzes,**

Wien, 24. Oktober 2023

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

Vorsitzende des Senates I der GBK