

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

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 22. Oktober 2024 über den am 10. Mai 2024 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 **X 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/1159/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

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

Dies ist eine gutachterliche Feststellung. Es handelt sich hierbei im Sinne der Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes¹ nicht um einen Bescheid.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen Folgendes vorgebracht:

Die Antragstellerin sei seit dem 00. November 2022 bei der Antragsgegnerin als Lagerarbeiterin beschäftigt gewesen. Am 00. April 2023 habe sie ihren Vorgesetzten, Y, per WhatsApp über ihre Schwangerschaft informiert. Sie habe am selben Tag arbeiten müssen. Kurz vor Dienstende sei Y zu ihr gekommen und habe ihr ein Dokument in Deutsch vorgelegt und habe sie gebeten, dieses zu unterschreiben. Sie spreche Somali, ihr Deutsch und Englisch sei nicht ausreichend, um den Inhalt des Dokuments lesen und verstehen zu können. Y habe ihr nicht erklärt, was der Inhalt des Dokumentes sei. Nachdem sie unterzeichnet habe, habe Y gesagt, dass es sich bei dem Dokument um eine Kündigung handle und dass ihr Arbeitsvertrag nun aufgelöst sei. Ihr Arbeitsverhältnis habe mit dem 00. Mai 2023 geendet. Die Antragstellerin sei völlig überfordert gewesen. Sie habe auch keine Kopie des Dokuments erhalten.

¹ Vgl. zB VfSlg. 19.321.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten **Stellungnahme** vom 17. Juli 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:

Die Antragstellerin sei als Dienstnehmerin bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen. Am 00. April 2023 in der Früh habe sie eine lautstarke Auseinandersetzung mit einer weiteren Dienstnehmerin gehabt, wobei auch grobe Ehrenbeleidigungen gefallen seien - hierzu gebe es auch drei Zeugen. Da die Antragsgegnerin und ihr Auftraggeber solch ein Verhalten nicht dulden würden, hätte sie die Antragstellerin am nächsten Morgen über Ihre Entlassung informiert. Da sie um eine einvernehmliche Lösung gebeten habe, damit sie nicht finanziell schlechter da stehe, sei es zu einer einvernehmlichen Auflösung mit 14 Tage Kündigungsfrist gekommen. Die Antragstellerin habe dann jedoch nachweislich nach Unterzeichnen der einvernehmlichen Kündigung über Ihre Schwangerschaft mittels Bestätigung eines Arztes informiert. Diese sei nachweislich nach der Auseinandersetzung am 00. April 2023 erstellt und verschickt worden. Damit habe sie es so darstellen wollen, als ob die Antragsgegnerin die Antragstellerin nicht wegen der Auseinandersetzung, sondern aufgrund ihrer Schwangerschaft gekündigt hätte, was gar nicht möglich gewesen sei, da diese über die Schwangerschaft erst nach der Auseinandersetzung sowie der einvernehmlichen Auflösung erfahren 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 vom 23. September 2024 und des informierten Vertreters der Antragsgegnerin Y vom 23. September 2024. Als weitere Auskunftsperson wurde B am 23. September 2024 befragt. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf den Dienstvertrag unterfertigt am 00. November 2022, die einvernehmliche Kündigung unterfertigt am 00. April 2023, sowie die Whatsapp Nachricht vom 00. April 2023 um 10:21 Uhr.

BEGRÜNDUNG²

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl I Nr 66/2004 idGF, lautet:

„§ 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 (...)

² Im weiteren Verlauf werden (akademische) Titel nicht weiter angeführt.

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 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.³

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 diskriminierenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Schwangerschaft, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem **Sachverhalt** aus:

Die Antragstellerin ist seit dem 00. November 2022 bei der Antragsgegnerin als Lagerarbeiterin beschäftigt gewesen. Am 00. April 2023 morgens kam es zu einem Streit zwischen der Antragstellerin und einer Arbeitskollegin, C. Aufgrund der Heftigkeit der Auseinandersetzung wurde beiden Mitarbeiterinnen mitgeteilt, dass sie gekündigt werden. Beide baten um eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses, welche am folgenden Tag, dem 00. April 2023 unterzeichnet wurde. Am gleichen Tag um 10:21 Uhr sendete die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten, Y, per WhatsApp den Nachweis über ihre Schwangerschaft. Die Mitteilung der Schwangerschaft erfolgte erst nach der Unterfertigung der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

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** durch die **Antragsgegnerin** vor.

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

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

den Fallkonstellationen zählen neben Benachteiligungen wegen allfälliger Betreuungspflichten oder das Anknüpfen an den Familienstand auch Benachteiligungen von Frauen wegen (der Möglichkeit) einer Schwangerschaft.⁴

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. Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses wegen einer Schwangerschaft handelt es sich um eine unmittelbare Diskriminierung iSd Gleichbehandlungsrichtlinie.⁵

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.

Die Antragstellerin brachte vor, dass sie am 00. April 2023 ihren Vorgesetzten per Whatsapp-Nachricht über ihre Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt habe und ihr am gleichen Tag die einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur Unterschrift vorgelegt worden sei.

Die Antragstellerin konnte somit nach Ansicht des Senats glaubhaft den Anschein einer Diskriminierung darlegen, weshalb sich die Beweislast auf die Antragsgegnerin verlagerte.

Der Antragsgegnerin gelang es, den Senat zu überzeugen, dass sie im vorliegenden Fall zum Zeitpunkt, als die Entscheidung für die (ursprüngliche, mündliche) Kündigung – am 00. April 2023 – gefallen war, noch nichts von der Schwangerschaft der Antragstellerin gewusst hatte. Der Senat war davon überzeugt, dass ein von der Schwangerschaft unabhängiges Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses entscheidend war.

In der mündlichen Befragung gab es übereinstimmende Aussagen darüber, dass am 00. April 2023 ein heftiger Streit zwischen der Antragstellerin und einer Arbeitskollegin während der Arbeitszeit in den Arbeitsräumlichkeiten stattgefunden hatte, in Folge dessen gegenüber beider am Streit beteiligter Arbeitnehmerinnen die Kündigung ausgesprochen worden sei.

Der Vertreter der Antragsgegnerin brachte in der mündlichen Befragung vor, dass ein solches Verhalten untragbar sei und auch seitens des Auftraggebers nicht geduldet werde, weshalb beide Damen noch am gleichen Tag über ihre Kündigung informiert worden seien. Der Bitte beider Damen, die Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses umzuwandeln – aufgrund einer drohenden Sperre des AMS – sei nachgekommen worden. Diese sei am folgenden Tag zur Unterzeichnung vorgelegt worden. Danach habe die Antragstellerin ihre Schwangerschaft bekanntgegeben.

⁴ Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 3 Rz 2.

⁵ Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GIBG² (2021) § 3 Rz 140.

Der Vertreter der Antragsgegnerin konnte den Sachverhalt schlüssig argumentieren und vermochte den Senat zu überzeugen, dass er zum Zeitpunkt der Kündigung nichts von der Schwangerschaft wusste und die Schwangerschaft nicht der Grund für die Kündigung gewesen ist. Es erscheint dem Senat lebensnahe und nachvollziehbar, dass die Antragsgegnerin bei Bekanntwerden des heftigen Streites unverzüglich Konsequenzen gezogen hat. Dies deckt sich auch mit der Aussage der Antragstellerin, wonach unmittelbar nach dem Streit jemand bei dem Arbeitgeber angerufen habe. Zudem bekräftigte eine Arbeitskollegin der Antragstellerin, B, die Darstellung der Antragsgegnerin durch ihre Aussage, dass die Antragstellerin die Schwangerschaftsbestätigung nach der Kündigung geschickt habe. Der Senat konnte keinen Grund erkennen, an der Aussage der Auskunftsperson zu zweifeln, zumal diese selbst zwischenzeitlich aus persönlichen Gründen aus dem Unternehmen ausgeschieden ist.

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 ausschließlich sachliche Motive für die Kündigung ausschlaggebend waren. Einen Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Schwangerschaft konnte der Senat in diesem Fall nicht herstellen.

Wien, 22. Oktober 2024

Dr.ⁱⁿ Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK