jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2017/12/6 GBK II/281/15

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 06.12.2017

Norm

§17 Abs1 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Alter

Diskriminierungstatbestand

Belästigung auf Grund des Alters bei der Beendigung

Text

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/281/15 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GlBG durch Firma B (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

l i e g t n i c h t v o r.

VORBRINGEN

Im Antrag und in dessen nachfolgender Ergänzung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller von 2002 bis zur Kündigung im Jahr 2015 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Am 30.10.2015 sei die Arbeitgeberkündigung ausgesprochen worden seines hohen Alters (60 Jahre) und seiner langjährigen Dienstdauer, weswegen er dem Unternehmen zu teuer geworden sei. Aufgrund eines Fehlers im Vorverfahren sei die Kündigung für rechtsunwirksam erklärt und neuerlich am 27.11.2015 ausgesprochen worden. Bereits Anfang Oktober 2015 seien ihm zwei neue junge Arbeitskollegen zur Seite gestellt worden, die er einschulen habe müssen. Schon zu diesem Zeitpunkt habe er Angst vor einer drohenden Kündigung gehabt, da die neuen Arbeitnehmer für seine Tätigkeit eingestellt worden seien.

Der Antragsteller sei ausgebildeter Maschinenbautechniker und bei der Antragsgegnerin als Einsteller in der Dreherei beschäftigt gewesen. Der Betriebsratsvorsitzende der Antragsgegnerin, Herr C, habe gegenüber der AK ... angegeben, dass er unter Druck der Antragsgegnerin dieser Kündigung zugestimmt habe, da nicht nur er, sondern auch seine Frau und andere Verwandte im Unternehmen beschäftigt seien.

Es sei festzuhalten, dass der Antragsteller 13 Jahre im Unternehmen der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen und niemals mit Beschwerden über seine Arbeitseinstellung konfrontiert worden sei - so wären seine Leistungen sogar zwei Mal durch Gehaltserhöhungen honoriert worden.

Der seitens der Antragsgegnerin ins Treffen geführten mangelnde fachliche Befähigung des Antragstellers wird entgegengehalten, dass sich dieser mit jeder in seinem Arbeitsbereich angewandten Technologie sowie mit jeder eingesetzten Maschine exzellent auskenne. Lediglich an der im Sommer 2015 angeschafften Maschine der Marke X sei er nicht mehr eingeschult worden. Herr D, Facharbeiter in der Dreherei, verfüge zudem über wesentlich weniger Kenntnisse, d.h. er könne nicht die eingesetzten Spezialmaschinen von Y und Z einstellen.

Nicht zuletzt habe ja die Antragsgegnerin den Antragsteller auch angewiesen, jene beiden jüngeren Mitarbeiter einzuschulen, die ihn in weiterer Folge ersetzen sollten. Wenn nun die Antragsgegnerin nun behaupte, dass einer dieser ca. 25 Jahre alten Mitarbeiter nicht in der Dreherei, sondern in der Abteilung Werkzeugbau eingesetzt sei, sei ihr entgegenzuhalten, dass Herr E erst in der Dreherei beschäftigt gewesen und erst nach Einbringung der Anfechtungsklage durch den Antragsteller in die Abteilung Werkzeugbau versetzt worden sei. Herr F, der zweite der beiden, sei nach wie vor in der Dreherei tätig. Der Antragsteller sei wesentlich besser als die beiden jungen Mitarbeiter qualifiziert. Der Grund für die Kündigung sei im Alter des Antragstellers zu finden, da er im Vergleich zu den jüngeren Mitarbeitern wesentlich teurer sei. Während sich sein Stundenlohn auf 16,25 Euro belaufe, belaufe sich jener der jüngeren Kollegen auf rund 12,00 Euro. Darüber hinaus sei festzuhalten, dass die Antragsgegnerin im Herbst 2015 mehrere Mitarbeiter mit einem Lebensalter von über 50 gekündigt habe.

In den beiden Stellungnahmen der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass es unzutreffend sei, dass die Kündigung des Antragstellers aufgrund seines Alters erfolgt sei. Die Kündigung sei vielmehr aufgrund personenbezogener Gründe erfolgt, die insbesondere im Zusammenhang mit der mangelnden fachlichen Befähigung des Antragstellers im Speziellen und seiner Arbeitseinstellung im Generellen zu finden seien. Ferner sei unrichtig, dass zwei jüngere Mitarbeiter als Ersatz für den Antragsteller aufgenommen worden seien. Herr F arbeite in der Abteilung „Werkzeugbau", während der Antragsteller in der Abteilung „Dreherei" — und somit ebenfalls in einer anderen Abteilung — beschäftigt gewesen sei.

Das Arbeitsverhältnis mit Herrn E sei außerdem lediglich zur Abdeckung von saisonalen Spitzen befristet abgeschlossen worden.

Die Kündigung habe aus formalen Gründen neuerlich ausgesprochen werden müssen, der Betriebsrat habe der beabsichtigten Kündigung einstimmig zugestimmt. Die Behauptung, wonach seitens der Antragsgegnerin Druck auf den Betriebsratsvorsitzenden oder eines seiner im Betrieb beschäftigten Familienmitglieder ausgeübt worden sei, sei unrichtig und werde entschieden zurückgewiesen.

Im Betrieb der Antragsgegnerin am Standort in ... arbeiten ca. 145 Mitarbeiter (Angestellte und Arbeiter), wovon ca. 30% älter als 50 Jahre seien. Darüber hinaus seien über 11% der aktiven Mitarbeiter bereits 20 Dienstjahre oder länger im Betrieb der Antragsgegnerin beschäftigt.

Der Antragsteller habe außer den kollektivvertraglichen Lohnerhöhungen zweimal eine außerordentliche Lohnerhöhung erhalten, wobei die letzte Lohnerhöhung im Jahr 2008 und somit bereits sieben Jahre vor Ausspruch der Kündigung erfolgt sei. Seither habe er keine außerordentliche Lohnerhöhung mehr bekommen, weil dies aufgrund seiner Leistung bzw. aufgrund seiner Arbeitseinstellung und seines Verhaltens gerade nicht zu vertreten gewesen sei.

Der Antragsteller verfüge insbesondere auf den „moderneren" NC bzw. CNC gesteuerten Bearbeitungsmaschinen trotz mehrerer Schulungen (zB auf den Maschinen der Marke „Y" und „Z") nicht über die erforderlichen Kenntnisse. Das Programmieren dieser Maschinen habe ihm große Schwierigkeiten bereitet, weshalb er — im Vergleich zu anderen Maschineneinstellern — deutlich mehr Zeit benötigt habe. Aufgrund seiner mangelnden Kenntnisse sei der Antragsteller oft nicht in der Lage gewesen, die Programmierung in einer angemessenen Zeit (während der Arbeitszeit in seiner Schicht) abzuschließen — obwohl dies möglich gewesen wäre — weshalb andere Mitarbeiter die Programme fertigstellen hätten müssen. Aufgrund dieser vom Antragsteller verschuldeten Verzögerungen sei es wiederholt zu Problemen in der Weiterverarbeitung von Teilen und somit auch zu Lieferverzögerungen gekommen.

Der Antragsteller habe sogar bei bereits bestehenden Programmen große Schwierigkeiten beim Setup der Maschine bzw. beim sogenannten „Einfahren der Teile" bis zum fertigen Teil gehabt und sei aus diesen Gründen auf der im Sommer 2015 neu angeschafften Bearbeitungsmaschine der Marke „X" nicht eingeschult worden.

Er verfüge lediglich auf den „älteren" bzw. konventionellen Bearbeitungsmaschinen, die über eine mechanische Steuerung verfügen, über hinreichende Kenntnisse. Deshalb seien sowohl Herr F als auch Herr E vom Antragsteller auf diesen Maschinen eingeschult worden.

Allerdings habe es auch bei den konventionellen Maschinen immer wieder Probleme mit Teilen gegeben, die auf Maschinen produziert worden seien, die vom Antragsteller eingestellt worden seien. Er habe beispielsweise mehrmals eigenmächtig Änderungen an den Einstellungen vorgenommen, sodass die gefertigten Teile von den technischen Teilzeichnungen abwichen seien. Aus den oben genannten Gründen habe es mehrmals Beanstandungen und zahlreiche Diskussionen zwischen dem Antragsteller, seinen Kollegen, seinem Vorgesetzten, den Mitarbeitern der Qualitätskontrolle und der Produktionsleitung gegeben und der Antragsteller sei deshalb auch mündlich verwarnt worden.

Weiters sei es unrichtig, dass Herr D über wesentlich weniger Kenntnisse als der Antragsteller verfüge. Herr F sei in der Zwischenzeit nicht mehr im Unternehmen der Antragstellerin beschäftigt und habe von Anfang an in der Abteilung „Werkzeugbau" gearbeitet. Herr E sei in der Zwischenzeit in ein unbefristetes Dienstverhältnis übernommen worden, weil er sich aufgrund seiner hervorragenden Leistungen und Kenntnisse besonders ausgezeichnet habe.

Außerdem sei ebenso unrichtig, dass im Herbst 2015 weitere Mitarbeiter „altersbedingt" gekündigt worden seien.

Die Tatsache, dass innerhalb des vergangenen Jahres fünf Mitarbeiter bei der Antragsgegnerin eingestellt worden seien, die mehr als 50 Jahre Lebenserfahrung haben (drei davon sind sogar älter als 55 Jahre), und dass am 1.9.2016 ein weiterer Mitarbeiter, der älter als 55 Jahre sei, zu arbeiten begonnen habe, sei ein hinreichender Beleg dafür, dass bei der Antragsgegnerin MitarbeiterInnen „mit 50+" nicht nur willkommen seien, sondern aufgrund der Lebens- und Berufserfahrung einen wichtigen Beitrag für den Erfolg des Unternehmens darstellen.

Aus den oben genannten Gründen sei – so die Antragsgegnerin – eindeutig nachvollziehbar, dass die Kündigung des Antragstellers ausschließlich aus personenbezogenen, nicht jedoch im Alter des Antragstellers zu findenden Gründen erfolgt sei.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass er eine Maschinenbau-HTL in ... absolviert habe, ohne Nostrifizierung sei er dann ab 1984 für 16 Jahre bei ... beschäftigt gewesen. Ab 2002 habe er bei der Antragsgegnerin als „Einsteller“ in der Dreherei als Facharbeiter gearbeitet. Es habe zwei Schichten gegeben, er und Herr D seien in einer Schicht tätig gewesen. Ihre Aufgaben seien die Reparatur sowie die Einstellung der Maschinen auf neue Produkte gewesen. In den Maschinen seien Messingteile für Heizungen bearbeitet worden. Auf Frage nach den modernen CNC-Maschinen führte er aus, dass 2006 neue Maschinen gekommen seien, für die er leider keine Schulung bekommen habe.

Alle vier Facharbeiter hätten die Maschinen programmieren müssen. Auch er selbst habe diese programmiert; dabei er habe Unterlagen gebraucht, weil es „tausend Befehle“ gegeben habe.

Auf Vorhalt, dass es wegen seiner mangelnden Kenntnisse Verzögerungen gegeben habe, führte er aus, dass aus verschiedenen Gründen die Arbeit teilweise zur anderen Schicht geschoben worden sei, beispielsweise hätten die Werkzeuge nicht gepasst. Aus seiner Sicht habe das Programmieren immer perfekt funktioniert.

Zur Behauptung, dass er eigenmächtige Änderungen vorgenommen habe, gab er an, dass er dies nicht glaube, gemeinsam mit der Qualitätskontrolle seien diese Teile vermessen worden. Falls etwas nicht gepasst habe, sei dies sofort korrigiert worden, daher stimme die Darstellung der Antragsgegnerin diesbezüglich nicht.

Auf Frage, ob es Gespräche über seine Arbeitsleistung gegeben habe, meinte der Antragsteller, dass es solche nicht gegeben habe. Ein einziges Gespräch habe es zum Thema Produktionsverluste gegeben, es sei diskutiert worden, dass Werkzeuge schlecht gemacht seien. Über seine Arbeitsleistung sei nie diskutiert worden.

Zur Frage nach seiner Behauptung, dass die Mitarbeiter F und E gekommen seien, um ihn zu ersetzen und er diese eingeschult habe, gab er an, dass er diese auf den mechanisch gesteuerten Maschinen und den CNC-Maschinen eingeschult habe. Er habe dies als Hinweis verstanden, dass man die beiden habe nehmen wollen, weil sie billiger als

er selbst gewesen seien.

Auf Frage, warum er seine Kündigung auf sein Alter zurückführe, meinte der Antragsteller, dass einerseits die Einstellung der beiden jüngeren Arbeiter darauf hinweise. Er habe schon zuvor bemerkt, dass etwas nicht stimme. Damals wären gar nicht zwei neue MitarbeiterInnen gebraucht worden, daher habe es die Angst gegeben, dass jemand vom Team gekündigt werde. Auch ältere Damen aus der Produktion seien gekündigt und jüngere aufgenommen worden.

Herr G habe ihm gegenüber die erste Kündigung ausgesprochen - Grund sei keiner angegeben worden. Auf Nachfrage habe dieser gemeint, er müsste „den Chef" fragen, was er jedoch nicht getan habe. Bis zur zweiten Kündigung habe er gearbeitet, auch die zweite Kündigung sei nicht begründet worden.

Der Vertreter der Antragsgegnerin, Herr Mag. H, gab bei seiner Befragung an, seit 2006 im Unternehmen und nunmehr in mehreren Gesellschaften der ... in geschäftsführenden Funktionen tätig zu sein. Das Unternehmen sei in den letzten Jahren gewachsen und werde straff geführt. Es würden laufend Investitionen getätigt – es gebe daher sowohl „alte" konventionelle Maschinen als auch moderne, die üblicherweise CNC1-gesteuert seien.

Es habe in den letzten Jahren eine Verlagerung von CNC-Maschinen in die Betriebsstätte in .... gegeben. Im Jahr 2015 habe es die X-Maschine schon gegeben, in ... sei keine neue CNC-Maschine angeschafft worden.

Zur Frage nach dem Aufwand des Einstellens führte Mag. H aus, dass es auch bei konventionellen Maschinen Probleme gegeben habe - neu sei für ihn, dass die Einsteller die Programmierungen nicht selbst gemacht hätten.

Ein anderer Mitarbeiter, Herr I habe auf Grund seiner langjährigen Berufserfahrung sehr viel Erfahrung mit verschiedenen Maschinen und könne diese auch programmieren. Wenn „Not am Mann" war, sei er zu Rate gezogen worden, um den Einstellern behilflich zu sein. In dessen Abteilung seien auch die zur Einstellung notwendigen Werkzeuge konstruiert worden.

Angeblich sei auch der Antragsteller bei der Schulung im Jahr 2008 ursächlich für den Spindelbruch bei der abgebrochenen Schulung gewesen, nur gebe es die damals beteiligten Leute im Unternehmen nicht mehr. Danach habe es keine Schulung mehr auf diesem Gerät gegeben, weil die betroffenen Mitarbeiter auch ohne diese zurechtgekommen seien.

Bei den CNC-Maschinen gebe es artverwandte, damit ähnle sich die Programmierungsweise. Herr D sei mit der Programmierung der CNC-Maschinen nicht so vertraut gewesen und er wurde daher im Wesentlichen auf den konventionellen Maschinen eingesetzt. Es habe immer wieder Diskussionen gegeben, weil der Antragsteller in vorhandene Einstellungen eingegriffen habe.

Zur Qualität der Arbeit des Antragstellers wurde ausgeführt, dass dieser nach seinem Wissensstand keine Programmierungen von CNC-Maschinen vorgenommen habe. Der Einsteller müsse Programme aufrufen, die richtigen Werkzeuge einbauen und Einstellungen nachjustieren.

Zu den Behauptungen, dass die Werkzeuge alt und kaputt gewesen wären, sei festzuhalten, dass dies in den Zuständigkeitsbereich des Einstellers falle. Der Antragsteller habe nicht mehr funktionsfähige Werkzeuge eingespannt, damit Qualitätsprobleme verursacht und den Produktionsprozess verzögert. Eine Dokumentation dazu könne er nicht vorlegen, in der letzten Zeit sei es aber immer öfter passiert.

Wenn es seitens der Qualitätskontrolle Probleme gegeben habe, habe der Antragsteller die Schuld nicht bei sich gesucht, sondern auf die verschlissenen Werkzeuge oder andere Personen geschoben.

Probleme, die der Antragsteller beim Einstellen gehabt hätte, hätten von den anderen Kollegen und Herrn Simmel schnell gelöst werden können.

Zum Thema „nicht geführte Gespräche" sei festzuhalten, dass es in der Firma eine open-door-policy gebe, sowohl der Geschäftsführer, Herr J, als auch er selbst gehen durch die Produktion, die Mitarbeiter kämen auch laufend ins Büro, wenn diese ein Anliegen hätten. Auch seitens der Geschäftsleitung rede man mit den Mitarbeitern, wenn es Probleme gebe.

Dem Antragsteller seien auch die Qualitätsprobleme seiner Arbeit bekannt gewesen, der Produktionsleiter G sei damals auch für das Personal verantwortlich gewesen. Herr G habe Herrn J von Problemen verständigt, der dann die Kündigung unterschrieben habe, bei der ersten Kündigung sei die Information des Betriebsrates unterblieben.

Üblicherweise spreche der unmittelbare Vorgesetzte die Kündigung aus. Auch der Vorgänger des Produktionsleiters G, Herr K, habe kommuniziert, dass es Probleme mit der Einstellung des Antragstellers gebe. Er habe die Kündigung jedoch nicht durchgezogen, weil er diesem eine Chance geben habe wollen.

Eine mündliche Verwarnung sei ca. ein halbes Jahr vor Ausspruch der Kündigung ausgesprochen worden, weil der Antragsteller Probleme im Zusammenhang mit einem Roboter seiner Meinung nach nicht zu verantworten gehabt habe. Er habe die Schuld auf einen Kollegen geschoben, der aber auf diesen Maschinen gar nicht gearbeitet habe. Insgesamt habe der Antragsteller die Arbeit nicht zur Zufriedenheit der Antragsgegnerin ausgeführt und dies habe dazu geführt, dass die Produktion gestanden sei.

Die Frage nach dem die Kündigung auslösenden Anlass wurde sinngemäß dahingehend beantwortet, dass es den einen konkreten auslösenden Vorfall, der die Kündigungsentscheidung ausgelöst habe, nicht gegeben habe - die neu eingestellten Mitarbeiter seien zu kurz im Unternehmen gewesen, um dahingehend beurteilt werden zu können, ob sie sich bewähren.

Es habe mit dem Antragsteller Probleme gegeben, auch der Betriebsrat habe mit ihm gesprochen und er habe gemeint, dass er sich bessern werde. Es habe sich aber nichts geändert – eine Kündigung erfolge nicht „aus Lust und Laune“. Im Herbst 2015 sei die Kündigungsentscheidung gefallen.

Zum Zeitpunkt der Kündigung des Antragstellers seien auch andere Personen, u.a. solche mit längeren Krankenständen, gekündigt worden, allerdings seien auch Personen eingestellt worden, die älter als 50 gewesen seien.

Der als Auskunftsperson befragte Betriebsratsvorsitzende Herr C berichtete, dass ihn im Herbst 2014 Geschäftsführer Dr. J darauf angesprochen habe, dass er mit dem Antragsteller reden solle, damit sich dieser „von der Leistung her ein bisschen benehmen solle“. Dessen Leistung habe nicht gestimmt.

Er hätte als Kollege mit dem Antragsteller reden sollen und sei selbst bei der Instandhaltung beschäftigt. Es habe eine Beschwerde wegen der Leistung gegeben, er habe gerüchteweise mitbekommen, dass es Probleme beim „Umrüsten“ gegeben habe, auch beim Schichtwechsel habe der Antragsteller die Dinge einfach gelassen.

Er habe dann mit diesem gesprochen, damit dieser seine Leistung verbessere – eine Kündigung sei damals noch nicht im Raum gestanden. Im Sommer 2015 habe er angeregt, dem Antragsteller vor einer Kündigung zumindest eine Verwarnung zu erteilen. Dabei habe er von Herrn G erfahren, dass es bereits eine mündliche Verwarnung gegeben habe, den Anlass kenne er nicht.

Die Frage, warum der Betriebsrat der Kündigung - entgegen der betriebsüblichen Praxis - zugestimmt habe, wurde mit dem Hinweis auf viele Beschwerden und der Aussage, dass die „Geschäftsleitung den Antragsteller nicht mehr im Betrieb sehen wolle“, weil es so viele Beschwerden gegeben habe, beantwortet.

Das als Auskunftsperson befragte ehemalige Betriebsratsmitglied Herr L führte aus, dass er von der Geschäftsleitung erfahren habe, dass die Probleme wegen der Leistung des Antragstellers bestanden hätten, dieser habe zu langsam gearbeitet.

Er habe mit dem Antragsteller darüber jedoch gar nicht geredet. Auch andere Leute hätten gesagt, dass der Antragsteller zu langsam sei, es sei schwierig, mit ihm zusammenzuarbeiten.

Er selbst sei Vorarbeiter gewesen und habe „überall“ gearbeitet. Aus seiner Sicht sei der Antragsteller als Mitarbeiter „mittel“ gewesen.

Zur Kündigung führte er aus, dass der Produktionsleiter G den Antragsteller verwarnt habe, weil dieser zu langsam sei, der Betriebsrat habe der Kündigung dann zugestimmt.

Bereits ein Jahr vor der tatsächlichen Kündigung habe Herr C mit dem „Chef“ darüber gesprochen, den Antragsteller nicht zu kündigen, damit er sich wieder erhole. Er gehe davon aus, dass die Leistung des Antragstellers der Kündigungsgrund gewesen sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stu?tzt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen und die mündlichen Befragungen des Antragstellers, des Vertreters der Antragsgegnerin und der beiden (ehemaligen) Betriebsratsmitglieder.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

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

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

....

7. bei der Beendigung Arbeitsverhältnisses.

...

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich."

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes eine „Bescheinigung" des behaupteten nach dem GlBG verbotenen Motivs, 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren Alter indizieren, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs 2 oder 20 GlBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendemSachverhalt aus, der auf Basis der schriftlichen Stellungnahmen und der Befragung der oben genannten Auskunftspersonen auf Grund der darzulegenden Erwägungen festgestellt wurde:

Der Antragsteller war nach übereinstimmendem Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin von 2002 bis zur ArbeitgeberInnen-Kündigung mit 20.11.2015 bei der Antragsgegnerin als Einsteller in der Dreherei beschäftigt.

Zeitnah zur Kündigung des Antragstellers sind zwei junge Mitarbeiter (E und F) aufgenommen, vom Antragsteller eingeschult und andere ältere MitarbeiterInnen gekündigt worden.

Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung bzw. der Arbeitseinstellung des Antragstellers waren zumindest ein Jahr vor Ausspruch der Kündigung dem Betriebsrat bekannt, der diesbezüglich auch mit dem Antragsteller gesprochen hat. Insofern geht der Senat davon aus, dass – entgegen seiner Behauptung – der Antragsteller von der seitens der Antragsgegnerin bestehenden Unzufriedenheit mit seiner Arbeitsleistung in Kenntnis gesetzt worden war.

Als Probleme betreffend dessen Arbeitsleistung wurden mangelnde Fähigkeiten des Antragstellers zur für die Antragsgegnerin zufriedenstellenden Handhabung der CNC-Maschinen als auch der Bedienung der konventionellen Maschinen identifiziert. Dies wurde auch durch Aussagen des Betriebsratsvorsitzenden sowie eines damaligen

Betriebsratsmitgliedes betreffend ihm in diesem Zusammenhang bekannt gewordenen Beschwerden anderer MitarbeiterInnen bestätigt worden ist. Zweitere Auskunftsperson wurde übrigens vom Antragsteller beantragt.

Die Beschwerde betreffend die Arbeitseinstellung des Antragstellers bezog sich auf das Abschieben von Verantwortung für Fehler auf einen Kollegen, der jedoch an der in Rede stehenden Maschine gar nicht gearbeitet hatte, weswegen der Antragsteller ca. ein halbes Jahr vor der Kündigung verwarnt worden ist.

Die Darstellung des Antragstellers, dass das Programmieren der Maschinen bei ihm immer perfekt funktioniert habe, Probleme nur durch ihm zur Verfügung gestellte schlechte Werkzeuge entstanden seien und mit ihm seitens der Firma nie über seine Arbeitsleistung gesprochen, sondern nur einmal das Thema der aus seiner Sicht schlecht gemachten Werkzeuge behandelt worden sei, erscheint dem Senat im Hinblick auf die Aussagen des Vertreters der Antragsgegnerin und des Betriebsratsvorsitzenden und im Hinblick auf die vorangegangene lange Beschäftigung des Antragstellers bei der Antragsgegnerin schon aus der Lebenserfahrung nicht nachvollziehbar. Eine betriebswirtschaftlich agierende Arbeitgeberin mit langjährigen erfahrenen MitarbeiterInnen führt in der weitaus überwiegenden Anzahl von Problemsituationen schon aus rein wirtschaftlichen Gründen zunächst Gespräche zur Verbesserung einer für sie nicht zufriedenstellenden Situation und kündigt die betroffenen Personen - allein schon im Hinblick auf den innerbetrieblich dadurch entstehenden Aufwand der Einschulung neuer MitarbeiterInnen – üblicherweise nicht sofort.

Glaubwürdig erscheint dem Senat hingegen die Darstellung der vom Firmenvertreter und dem Betriebsratsvorsitzenden geschilderten Performanceprobleme des Antragstellers, die – nachdem offenbar keine Besserung trotz entsprechender Aufforderung des Betriebsratsvorsitzenden an diesen – letztlich zur Kündigung geführt haben, auch wenn dem Senat seitens des Firmenvertreters nicht dargelegt werden konnte, was genau für die Antragsgegnerin letztlich der Anlass zur Entscheidung, die Kündigung tatsächlich auszusprechen, gewesen war.

Im Hinblick auf die Aussage des Firmenvertreters, dass bereits der Vorgänger des Produktionsleiters G, welcher die Kündigung initiiert habe, der Geschäftsleitung Probleme betreffend die Arbeitseinstellung des Antragstellers kommuniziert habe, erscheint es dem Senat jedoch als hinreichend erwiesen, dass bereits seit längerem gröbere Performanceprobleme des Antragstellers bestanden und diese zur Kündigungsentscheidung geführt haben.

Da seitens der Antragsgegnerin durch die Vorlage von Unterlagen belegt nachgewiesen wurde, dass diese in branchenüberdurchschnittlichem Ausmaß ältere ArbeitnehmerInnen beschäftigt und nach Aussage des ehemaligen Betriebsratsmitglieds L jene zeitnah zum Antragsteller ebenfalls gekündigten älteren Arbeitnehmerinnen überdies längere Krankenstände vorzuweisen gehabt hätten, konnte der Senat keine Hinweise für die strukturelle Kündigung älterer ArbeitnehmerInnen durch die Antragsgegnerin erkennen.

Die Aussagen des Vertreters der Antragsgegnerin und des Betriebsratsvorsitzenden zum Thema „Performance des Antragstellers“ waren für den Senat – gerade im Hinblick auf dessen langjährige Beschäftigung und die branchenüberdurchschnittliche Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen glaubwürdiger als die Behauptungen des Antragstellers, dass mit seiner Arbeit alles gepasst habe und die Beendigung des Dienstverhältnisses daher nur auf Grund seines Lebensalters von damals 60 Jahren erfolgt sei.

Insofern hat der Antragsteller dem Senat seine Behauptung, dass sein Alter von 60 Jahren der Kündigungsgrund gewesen sei, nicht in ausreichendem Ausmaß glaubhaft gemacht.

Dieser Sachverhalt war vom Senat im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu prüfen.

In rechtlicher Hinsicht ist somit folgendes abzuleiten:

Hinsichtlich der geltend gemachten Diskriminierung bei derBeendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Alters ergibt sich aus dem Vorbringen des Antragstellers außer dessen nicht näher substantiierter Vermutung, dass dies der Grund für seine Kündigung gewesen sein müsse, weil zwei jüngere Mitarbeiter eingestellt worden seien, kein weiterer Bezug zu seinem Alter.

Ein solcher wurde auch in seiner Aussage nicht weiter erhärtet. Damit ist es dem Antragsteller nicht im Sinne des § 26 Abs 12 GlBG nicht gelungen den Diskriminierungstatbestand im Sinne einer gewissen Wahrscheinlichkeit glaubhaft zu machen.

Und selbst wenn dies der Fall sein sollte, dann erscheint es nach Abwägung aller Umstände dem Senat wahrscheinlicher, dass ein anderes von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachtes Motiv ausschlaggebend war: Die Darstellung der Antragsgegnerin, dass Performance-Probleme des Antragstellers und nicht dessen Alter ausschlaggebend für die Kündigungsentscheidung gewesen waren, wurde nämlich durch die Aussagen der beiden (ehemaligen) Betriebsratsmitglieder gestützt, von denen eines vom Antragsteller selbst beantragt wurde. Auch der Umstand der Einschulung der jüngeren Mitarbeiter E und F wurde im Hinblick auf die bereits davor evidenten Performance-Probleme nicht als Indiz für eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses angesehen.

Daher war nach Ansicht des Senates jedenfalls ein anderes Motiv als das Alter des Antragstellers für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend:

Auf Grund der für den Senat glaubhaft geschilderten vergeblichen Bemühungen des Betriebsratsvorsitzenden C, den Antragsteller zu einer Verbesserung seiner Arbeitsleistung zu motivieren in Verbindung mit der der Arbeitsatmosphäre nicht zuträglichen Verhaltensweise, die Schuld für eigenes Fehlverhalten auf einen Kollegen abzuschieben, ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass es wahrscheinlicher ist, dass die Kombination dieser beiden Umstände schließlich zur Auflösung des Dienstverhältnisses des Antragstellers geführt hat.

Gemäß den Beweismaßregeln des GlBG ist es der Antragsgegnerin daher gelungen zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass diese beiden Faktoren und nicht das Alter des Antragstellers für die Kündigung ausschlaggebend gewesen sind.

Der Senat ist somit zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund des Alters durch die Antragsgegnerin vorliegt.

1 Computerised Numerical Control – rechnergestützte numerische Steuerung, ein elektronisches Verfahren zur Steuerung von Werkzeugmaschinen.

Zuletzt aktualisiert am

15.02.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at