

Gbk 2020/2/19 GBK II/352/18

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.02.2020

Norm

§17 Abs1 Z7 GIBG

Diskriminierungsgrund

Weltanschauung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/352/18 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 der Weltanschauung bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch B (in Folge: Antragsgegner) 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 der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

l i e g t v o r.

VORBRINGEN

I m Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller ab 2.11.2017 beim Antragsgegner als Angestellter auf Basis einer 20-Stunden-Arbeitswoche teilzeitbeschäftigt gewesen war. Das Dienstverhältnis sei dergestalt abgeschlossen worden, dass der erste Arbeitsmonat als Probemonat gegolten und das Dienstverhältnis selbst bis 31.1.2018 befristet gewesen sei. Dabei sei vereinbart worden, dass es „automatisch“ in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergehe.

Der Antragsteller studiere Politikwissenschaften, habe das Studium bereits mit einem Bachelor abgeschlossen und befinde sich im Masterstudium, was der Grund für die Teilzeitbeschäftigung gewesen sei. Er sei ein politisch vielseitig interessierter Mensch, der sich auch politisch engagiere und Mitglied einer politischen Partei sei, wobei er dort in der Jugendorganisation organisiert sei.

Von dieser politischen Organisation sei gemeinsam mit anderen Bezirksorganisationen der politischen Partei eine Verteilaktion mit dem Namen „Y“ durchgeführt worden. Bei dieser Aktion sei eine Printversion der Online-Blogs „...“ verteilt worden.

Nach dieser Verteilaktion auf der Z Straße sei der Antragsteller zu einem Gespräch mit seinem übergeordneten Vorsitzenden, Herrn C, und einer Mitarbeiterin der Personalabteilung, Frau D, gebeten worden.

Bei dieser Gelegenheit seien ihm Vorhaltungen über seine Teilnahme an dieser Verteilaktion gemacht und er auch darauf hingewiesen worden, dass er dem Antragsgegner nicht schaden dürfe. Er sei dezidiert auf seine Tätigkeit für die politische Partei und auch auf die Tatsache angesprochen worden, dass es einzelne Personen in der politischen Partei gäbe, die bereits den Antragsgegner „angegriffen“ hätten.

Der Antragsteller habe mehrmals versichert, dass er den Antragsgegner bis dato nicht angegriffen habe, dies auch in Zukunft nicht plane und es sich hier um eine politische Aktion gehandelt habe, die nicht gegen den Antragsgegner gerichtet gewesen wäre.

In der Folge habe der Antragsteller eine Mitteilung des Dienstgebers erhalten, dass sein Dienstverhältnis mit Fristablauf 31.1.2018 enden werde.

Ihm seien keinerlei Vorwürfe wegen schlechter Erledigung seiner Tätigkeiten gemacht und es sei auch in keiner Weise erwähnt worden, dass man sich andere Arbeitsleistungen von ihm erwartet habe. Vielmehr sei der Dienstgeber immer vollstens mit seinen Leistungen zufrieden gewesen.

Dazu sei auch noch zu erwähnen, dass der Antragsteller vor diesem Dienstverhältnis bereits zwei Mal in den Ferien als Praktikant beim Antragsgegner gearbeitet habe.

Das gegenständliche Dienstverhältnis sei so zustande gekommen, dass er von seiner direkten Vorgesetzten, die ihn ja als verlässlichen Praktikanten gekannt habe, angesprochen worden sei, ob er Interesse an diesem Job habe.

Er habe diese Tätigkeit sehr gerne ausgeübt und sich auch mit dem gesamten Team und allen Vorgesetzten (bis zu dieser politischen Zurechtweisung) hervorragend verstanden. Diese Halbtagsstätigkeit sei für ihn eine Voraussetzung gewesen, sein Studium vollenden zu können und sei er auch nicht in der Lage gewesen, eine Ganztagsstätigkeit anzunehmen, da dies mit dem Masterstudium nicht kompatibel sei.

Seitens des Dienstgebers sei als Begründung für die Nichtfortsetzung des Dienstverhältnisses eine Umstrukturierung angegeben worden. Diese finde allerdings beim Antragsgegner nicht statt. Es würden auch keine Arbeitsplätze reduziert, schon gar nicht werde der Arbeitsplatz des Antragstellers wegrationalisiert - vielmehr sei dieser Arbeitsplatz wiederum zur Nachbesetzung ausgeschrieben worden.

Der Antragsteller sei ganz offenkundig aufgrund seiner weltanschaulichen und parteipolitischen Orientierung diskriminiert worden durch die Verweigerung der Fortsetzung des Dienstverhältnisses über die Befristung hinaus.

In einem Gedächtnisprotokoll vom 21.12.2017 hielt der Antragsteller Details zu dem oben erwähnten Gespräch mit C und D fest.

C habe ihn befragt, um welche Aktion es sich dabei gehandelt habe und er habe ihm diese wie oben angeführt beschrieben. Daraufhin sei er darauf hingewiesen worden, dass er auch in seiner Freizeit kein den Antragsgegner schädigendes Verhalten betreiben dürfte. Er habe gesagt, dass er dies nie, in keiner Form getan hätte und auch bei dieser Aktion der Antragsgegner nicht Thema gewesen sei und mit keinem Buchstaben in dem von ihm verteilten Heft vorkomme.

Außerdem sei er darauf hingewiesen worden, dass politische Meinungen in Bezug auf Parteipolitik den Antragsgegner in keiner Form schädigen dürften und er folglich an solchen als Mitarbeiter des Antragsgegners auch nicht teilnehmen dürfe/solle.

Er habe in diesem Gespräch darauf hingewiesen, dass es ihm sehr unangenehm sei und er auch nicht wisse, warum er sich (ohne Verdacht) rechtfertigen müsse.

Die Vorgangsweise, dass er ohne Anfangsverdacht zu einem Gespräch mit dem Chef seiner Vorgesetzten inkl. Anwesenheit einer Mitarbeiterin der Personalabteilung musste, sei dem Sachverhalt aus seiner Sicht in keiner Weise angemessen gewesen.

Für ihn habe sich das Gespräch wie ein Einschüchterungsversuch angefühlt, einerseits weil beiden Personen in keiner Weise bekannt war, was verteilt worden sei, er dies von Anfang an klar dargelegt habe und das Gespräch trotzdem nach seinem Gefühl länger als notwendig gedauert habe und er auch immer dargelegt habe, dass er den

Antragsgegner nie geschädigt habe, seine Arbeit auch in keinerlei Gegensatz zu seiner parteipolitischen Aktivität stehe und er trotzdem mehrmals darauf hingewiesen worden sei, dass er den Antragsgegner öffentlich auch in seiner Freizeit nicht kritisieren dürfe.

In der Stellungnahme des Antragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass zum Gespräch vom 21.12.2017 festzuhalten sei, dass der Leiter des Bereichs „X“, Herr Mag. C, von einem Mitarbeiter informiert worden sei, dass vom Antragsteller auf der Z Straße „irgendwelche“ Flyer verteilt worden seien.

In diesem Zusammenhang sei zunächst festzuhalten, dass es sich beim Antragsgegner um eine „quasi-öffentliche“ Institution handle und insofern auch stets im Fokus des Allgemeininteresses bzw. des politischen Interesses stehe. Vor diesem Hintergrund sei es für ihn naturgemäß von wesentlichem Interesse, dass MitarbeiterInnen ihn in der Öffentlichkeit angemessen repräsentieren und keinerlei Handlungen setzen, die dessen Leitlinien massiv zuwiderlaufen.

Da man seitens des Antragsgegners im vorliegenden Fall nicht darüber im Bilde gewesen sei, welche Flyer von diesem verteilt worden seien und auch sonst keine Hintergrundinformationen zu dieser Verteilungsaktion gehabt hätte, wäre der Antragsteller am 21.12.2017 zu einem Gespräch mit dem Bereichsleiter Mag. C sowie der stellvertretenden Leiterin der Personalabteilung, Mag. D, gebeten worden. Dieses Gespräch habe einzig und allein der Informationsbeschaffung gedient — man habe lediglich abklären wollen, welche Flyer vom Antragsteller verteilt worden seien. Es habe schlichtweg sichergestellt werden sollen, dass es sich hierbei um keine den Interessen des Antragsgegners widerstrebenden Inhalte (bspw. Flyer einer extremistischen oder rechtsextremen Organisation) gehandelt habe.

Von Mag. C und Mag. D wären im gegenständlichen Gespräch somit dementsprechende Fragen gestellt und nähere Informationen eingeholt worden. Dem Antragsteller sei umfassend erklärt worden, dass der Antragsgegner es bei „Verteilungsaktionen“ von MitarbeiterInnen grundsätzlich als seine Pflicht ansehe, im Rahmen eines aufklärenden, unvoreingenommenen Gesprächs diesbezüglich nähere Informationen einzuholen. Auch sei der Antragsteller von Mag. D — rein informativ — über die Treuepflichten eines Dienstnehmers aufgeklärt worden.

Als im Zuge des Gesprächs sodann bekannt geworden sei, dass der Antragsteller Mitglied der politischen Partei sei und gedruckte Auszüge aus dem Online-Magazin „Kontrast“, welches vom Parlamentsklub der politischen Partei herausgegeben werde, verteile, sei dem Antragsteller von Mag. C ausdrücklich mitgeteilt worden, dass der Antragsgegner der Mitgliedschaft des Antragstellers bei der politischen Partei völlig neutral gegenüberstehe. Entgegen den Behauptungen des Antragstellers wären im gegenständlichen Gespräch somit keine „Vorhaltungen“ bezüglich seiner Mitgliedschaft bei der politischen Partei per se bzw. der Verteilungsaktion gemacht worden.

Dass bei dem Gespräch eine Mitarbeiterin der Personalabteilung anwesend gewesen sei, entspreche im Übrigen der gängigen Vorgehensweise, da bei Gesprächen mit MitarbeiterInnen stets der/die zuständige Team- oder BereichsleiterIn und eine Vertreterin der Personalabteilung anwesend sein sollen. Der Anwesenheit der Mitarbeiterin aus der Personalabteilung könne sohin keinerlei Bewertung der Sachlage beigemessen werden, da es sich hierbei um etabliertes Standardprozedere gehandelt habe.

Am 15.01.2018 sei dem Antragsteller mitgeteilt worden, dass sein Dienstverhältnis mit Ablauf der Befristung (31.01.2018) ende. Grund für die Nichtverlängerung der Befristung des Dienstverhältnisses bzw. die Nichtumwandlung in ein unbefristetes Dienstverhältnis wären Strukturierungsmaßnahmen gewesen, die auch aus budgetären Gründen vorzunehmen gewesen wären.

So bestehe bspw. im Bereich seit Dezember 2017 ein Aufnahmestopp hinsichtlich jener Personalstellen, die zur Erfüllung der gesetzlichen Aufträge des Antragsgegners nicht unbedingt notwendig seien.

Neben dem Aufnahmestopp wären allerdings auch weitere konkrete Einsparmaßnahmen im Personalbereich notwendig gewesen. Aufgrund der — noch immer bestehenden — budgetären Ungewissheiten sei der Antragsgegner gezwungen, Personal einzusparen und die dadurch frei gewordenen Stellen intern nachzubetzen bzw. Arbeitsplätze durch interne Umstrukturierungen im Personalbereich „umzuschichten“. Um Kündigungen von Dienstverhältnissen mit schon länger beim Antragsgegner beschäftigten MitarbeiterInnen zu vermeiden, werden seitens des Antragsgegners grundsätzlich befristete Dienstverhältnisse, die in der Regel erst mit kürzlich angestellten MitarbeiterInnen eingegangen worden seien, mit Ablauf der Befristung beendet. Dies entspreche einer gängigen Vorgehensweise bei notwendigen finanziellen bzw. personellen Einsparungen in der Arbeits- bzw. Wirtschaftswelt.

Im Hinblick auf das Dienstverhältnis zum Antragsteller sei festzuhalten, dass mit 01.02.2018 eine Mitarbeiterin aus ihrer Karenz im Beschäftigungsausmaß von 15 Stunden zurückgekommen sei; diese langjährige, erfahrene und äußerst zuverlässige Mitarbeiterin habe im Wesentlichen den gleichen Aufgabenbereich wie der Antragsteller gehabt.

Für den Antragsgegner sei es im Lichte der Budgetunsicherheiten allerdings nicht tragbar, zwei Teilzeitkräfte, die im Grunde den gleichen Aufgabenbereich abdecken, zu beschäftigen. Im Übrigen sei Ende Dezember 2017/Anfang 2018 auch evident geworden, dass der Arbeitsaufwand im Aufgabenbereich des Antragstellers nicht so hoch sei, als dass die Beschäftigung von zwei Teilzeitkräften notwendig wäre. Daher habe sich der Antragsgegner — entsprechend der oben genannten Usance — dafür entschieden, das befristete Dienstverhältnis mit dem Antragsteller auslaufen zu lassen und die ehemals karenzierte Mitarbeiterin zu „behalten“.

Entgegen den Ausführungen des Antragstellers sei sein Arbeitsplatz in weiterer Folge auch nicht zur Nachbesetzung ausgeschrieben worden. Mit der ausgeschriebenen Stelle sei zum einen eine Vollzeitkraft mit mehrjähriger Berufserfahrung im Ausmaß von 40 Stunden gesucht worden und diese Ausschreibung sei zum anderen bereits Anfang November online gestellt worden. Insofern handle es sich dabei keinesfalls um eine Nachbesetzung des Arbeitsplatzes des Antragstellers.

Schließlich sei noch anzumerken, dass der Antragsgegner mit der Arbeitsleistung des Antragstellers — wie dem Dienstzeugnis - grundsätzlich zufrieden gewesen sei. Bedauerlicherweise sei es für den Antragsgegner aus wirtschaftlichen Gründen jedoch nicht möglich, den Antragsteller weiterhin zu beschäftigen und das Dienstverhältnis habe daher mit Ablauf der vertraglich festgesetzten Befristung beendet werden müssen. Die Behauptungen des Antragstellers, dass Dienstverhältnis sei aufgrund einer politischen Gesinnung gelöst worden, entbehren jeglicher Grundlage und werde dezidiert abgewiesen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

In der gemeinsamen Befragung des Antragstellers und der beiden VertreterInnen der Antragsgegnerin, Mag. C und Mag.a E, erläuterte der Antragsteller, dass er schon drei Mal im Sommer beim Antragsgegner als Praktikant gearbeitet habe, dass man mit seiner Arbeit stets zufrieden gewesen sei und ihn nach dem dritten Praktikum im Sommer 2017 gefragt habe, ob er Interesse habe Teilzeit beim Antragsgegner zu arbeiten. Im Oktober sei ihm gesagt worden, es sei eine Stelle für zwanzig Stunden frei. Das habe ihm gepasst, da er noch studiert habe.

Er sei zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden und dann habe das Dienstverhältnis begonnen. Es sei ihm von Anfang an so kommuniziert worden, dass die dreimonatige Befristung Standard sei, das werde bei jedem so gemacht, aber es sei Usus, dass es dann in ein unbefristetes Dienstverhältnis übergehe, darüber solle er sich keine Sorgen machen, dass er nicht verlängert werde. Sein Aufgabenbereich sei Datenmanagement gewesen, kein Projekt, sondern ein fortlaufender Arbeitsbereich, bei dem Behörden Daten zur Verfügung gestellt werden.

Seine politische Orientierung sei nicht offen bekannt gewesen, es sei jedoch bis zu dem Vorfall nie ein Thema gewesen. Seine Aufgaben und Pflichten seien ihm laut Arbeitsvertrag bewusst gewesen, es habe jedoch keine Unterweisung zu einem Verhaltenskodex gegeben. Das Betriebsklima sei mit den KollegInnen leger gewesen, politische Einstellung sei unter KollegInnen kein großes Thema gewesen. Man habe gewusst, woher die Leute gekommen seien, die auf den oberen Etagen sitzen.

Das Gespräch am 21.12.2017 sei für ihn überraschend gewesen. Er habe gedacht, es werde darum gehen, ob er vierzig Stunden arbeiten wolle, weil das zuvor am Gang schon einmal Thema gewesen sei. Es sei stets so gesprochen worden, als ob die Verlängerung automatisch sei. Die Nichtverlängerung sei nie Thema gewesen. In dem Bereich sei mehr Arbeit angefallen nicht weniger. Er sei überrascht gewesen Herrn C im Büro anzutreffen, da er sonst nie Kontakt mit ihm hatte, sondern alles über Frau F – seine unmittelbare Vorgesetzte - gelaufen sei.

Er sei gleich zu Beginn des Gespräches gefragt worden, was er gestern auf der Z Straße gemacht habe. Er habe gesagt, er habe bei einer Verteilaktion der politischen Partei teilgenommen. Es sei eine gedruckte Version des Kontrast-Blog vom Parlamentsklub der politischen Partei verteilt worden. Da sei ihm gesagt worden, dass die Geschäftsführung und die Personalabteilung ihn darauf hinweisen, dass er den Antragsgegner nicht schädigen dürfe. Er habe das in Abrede gestellt, er habe diesen nie geschädigt, die Broschüre habe auch nichts mit dem Antragsgegner zu tun gehabt, es sei sehr seltsam gewesen. Er sei darauf hingewiesen worden, dass es in der politischen Partei - ... - Personen gebe, die den Antragsgegner kritisieren. Er habe gesagt, er kenne weder die Personen noch wisse er, wie die Kritik geäußert worden

sei und es habe mit ihm nichts zu tun, denn er habe das nie gemacht. Er habe darauf hingewiesen, dass er den Antragsgegner nie privat noch politisch kritisiert habe. Das Gespräch sei ihm unangenehm gewesen. Er sei relativ neu gewesen und dann von Geschäftsführer und Personalabteilung konfrontiert worden mit etwas, wo er sich rechtfertigen habe müssen, ohne dass er etwas getan habe. Er habe es als Einschüchterungsversuch empfunden. Er habe am Nachmittag das Gedächtnisprotokoll gemacht.

Die Nachfrage, ob Herr C gewusst habe, dass es eine Aktion der politischen Partei gewesen sei, bejahte der Antragsteller, da er ihm ja zu Beginn gesagt habe, es sei eine Aktion der politischen Partei gewesen. Das Gespräch habe trotzdem länger gedauert.

Nach den Weihnachtsfeiertagen Anfang Jänner habe er sich gedacht, er hätte den Vertrag dann gerne schriftlich. Er habe mündlich mehrfach bei Frau F nachgefragt. Nach der dritten Nachfrage habe sie gesagt, er solle sich direkt an die Personalabteilung wenden. Die Personalabteilung habe ihm mitgeteilt, dass dieser Vertrag nicht verlängert werde. Es habe noch ein vier-Augen-Gespräch mit der Teamleiterin Frau F gegeben, da habe sie gesagt, es gebe Umstrukturierungen, der Bereich werde anders organisiert. Davon habe aber niemand in der Abteilung gewusst. Das Gespräch sei seltsam gewesen, er halte die Umstrukturierung für eine Ausrede.

Auf Nachfrage gab er an, dass er nichts von einer Karenzvertretung gewusst habe und davon nie die Rede gewesen sei. Es sei nie gesagt worden, dass seine Stelle eine Karenzvertretung sei. Es sei in Teamsitzungen gesagt worden, dass man den Bereich, in dem er gearbeitet habe, aufwerten wolle, dass man da mehr Personen zur Verfügung brauche, und es sei danach seine Stelle für vierzig Stunden ausgeschrieben worden.

Auf Nachfrage, worin konkret er die Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung erblicke, brachte der Antragsteller vor, dass es quasi abgemacht gewesen sei, dass der Vertrag verlängert werde und er aufgrund seiner politischen Tätigkeit zu einem Gespräch gebeten worden sei, das er als Einschüchterungsversuch wahrgenommen habe, und in Folge sei sein Arbeitsvertrag nicht verlängert worden. Auf Nachfrage gab er an, dass es darum gegangen sei, dass er Mitglied der politischen Partei sei. Es sei nicht darum gegangen, ob er einer Antragsgegner-kritischen Strömung angehöre, er habe darauf hingewiesen, dass er dessen Kritiker nicht kenne. Es sei nur darum gegangen, dass er in der politischen Partei sei. Die Führung des Antragsgegners sei ...-nahe und die hätten einfach nicht gewollt, dass da jemand drinnen sitze, der bei der politischen Partei sei. Es sei rein darum gegangen, dass er in der politischen Partei sei und er vorsorglich entfernt worden sei.

Herr Mag. C führte aus, dass eine Befristung tatsächlich eine Befristung sei, es sei um eine verantwortungsvolle Stelle gegangen, innerhalb der drei Monate lerne man die Person kennen und man schaue sie sich in der Zeit sehr genau an. Der Arbeitsplatz sei für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geeignet gewesen. Es gebe keinen Verhaltenskodex. Diversität sei beim Antragsgegner sehr wichtig - es sei sein persönlicher Focus, er habe vielseitige Qualifikationen im Diversity-Bereich, weshalb er auch die Stelle beim Antragsgegner bekommen habe. Diversität werde in der Mitarbeiterführung sehr wichtig genommen.

Am ... habe es ein Symposium zum Thema „Werte...“ gegeben. Dieses Symposium sei von einer Interessensgemeinschaft mit einer Flyer-Aktion gestört worden. Die Veranstaltung sei durch einen Polizei Einsatz „befreit“ worden. Daher sei man zu jener Zeit für Flyer-Aktionen sensibilisiert gewesen. Man habe gewusst, dass die Verknüpfung von Sprache und Werten im Sprachbereich auch GegnerInnen habe. Ein Mitarbeiter sei dann auf ihn zugekommen und habe ihm erzählt, dass der Antragsteller Flyer verteilt habe. Da er sensibilisiert gewesen sei, habe er die Personalabteilung gebeten – das sei ein Standardprozess – den Antragsteller zu dem Gespräch einzuladen. Der Antragsteller sei in sein Büro gebeten worden und er habe ihn gefragt, ob er Flyer verteilt habe und welche Flyer. Eine Mitarbeiterin der Personalabteilung sei dabei gewesen. Er habe das Gespräch anders wahrgenommen als es der Antragsteller geschildert habe. Dieser habe sich sehr schnell „auf den Schlipps getreten gefühlt“. Er habe gleich am Anfang gesagt, es sei eine Flyer-Aktion für den Parlamentsklub der politischen Partei, er sei Mitglied der politischen Partei, er sei Österreichischer Staatsbürger und das sei sein gutes Recht. Er habe eher wahrgenommen, dass er die frontale Breitseite abbekommen habe. So sei sein Eindruck gewesen. Er habe dann nach dem Inhalt der Flyer gefragt und ob der Antragsgegner vorkomme - da habe der Antragsteller gesagt, er kenne den Inhalt nicht so genau. Er habe darauf noch echauffierter reagiert. Danach sei das Gespräch kaum mehr einlenkbar gewesen, weil der Antragsteller geglaubt habe, er steige ihm wegen der Flyer-Aktion auf die Füße, was nicht der Fall gewesen sei, weil die Flyer-Aktion

vom Parlamentsklub der politischen Partei ausgegangen sei. Als er gesagt habe, die politische Partei stehe dahinter, da sei das für ihn okay gewesen. Es stecke keine radikale Partei dahinter, also sei das „gegessen“ gewesen. Die Frage sei damit erledigt gewesen.

Die Nachfrage, ob solche Gespräche öfter vorkommen, verneinte er. Es sei das erste und einzige Gespräch dieser Art gewesen.

Auf Nachfrage nach der Umstrukturierung gab er an, man würde immer von einer Jahresfinanzierung ausgehen. Umstrukturierungsgespräche hätten im Jänner stattgefunden. Zu diesem Zeitpunkt habe er wirklich nicht gewusst, wie sich der Antragsgegner im kommenden Jahr weiter finanzieren werde. Dann habe er Konsequenzen ziehen müssen. Er habe sich das genau angeschaut, habe gesehen, dass eine Mitarbeiterin Ende Jänner mit 15 Stunden aus der Karenz zurückkomme. Er habe die Mitarbeiterliste durchgeschaut und gesehen, dass alle anderen MitarbeiterInnen unbefristet seien. Der Antragsteller sei der letzte Mitarbeiter gewesen, der gekommen sei und er habe noch eine Befristung gehabt. Es sei aus rein wirtschaftlichen Gründen gewesen, sich dafür zu entscheiden, das befristete Dienstverhältnis nicht in ein unbefristetes Dienstverhältnis überzuführen. Das Aufgabenvolumen sei gleichgeblieben, aber er habe sich nach der Decke strecken müssen. Die Stelle sei nie nachbesetzt worden sei. Das Inserat sei online gewesen, aber die Stelle sei nicht nachbesetzt worden. Die Arbeit sei umverteilt worden.

Auf Nachfrage erläuterte Mag.a E, dass die Kollegin, mit der der Antragsteller sich die Stelle geteilt habe, schon vorher dagewesen sei, sie habe weiterhin ihre Aufgaben wahrgenommen. Als dessen Befristung ausgelaufen sei, sei zum gleichen Zeitpunkt die Mitarbeiterin aus der Karenz zurückgekommen und habe seine Agenden übernommen. Es sei noch ein Inserat geschaltet gewesen, aber diese Stelle sei nie besetzt worden.

Mag. C gab an, er sei für 250 MitarbeiterInnen zuständig. Es komme häufiger vor, dass Befristungen nicht verlängert werden. Besonders auch bei ...

komme das vor, wenn jemand nicht so auftrete, wie man sich das wünsche, werde die Befristung einfach nicht verlängert. Er könne jedoch keine Zahlen nennen. Zum Budget könne er keine detaillierten Angaben machen, er führe Gespräche mit seinem Vorgesetzten und wisse nur, wieviel Geld er für welchen Zeitraum zur Verfügung habe. In diesem Jahr sei es aufgrund der Regierungsbildung unsicher gewesen. Man habe nicht gewusst, wann Geld komme und wieviel. Er habe es nicht gewusst.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners und dessen Befragung sowie die Befragung der beiden VertreterInnen des Antragsgegners.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rechtsprechung zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der 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 sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [Klicka] = DRdA 2010/11, 137 [Eichinger]; vgl auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend Weberndorfer, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Ulrich/Rippatha, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die Antragstellerin ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren.

Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier Weltanschauung) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Begriff „Weltanschauung“ ist auf europarechtlicher Ebene nicht definiert und eng mit dem Begriff „Religion“ verbunden. Er dient als Sammelbezeichnung für alle religiösen, ideologischen, politischen, uä. Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen sowie zur Deutung des persönlichen und gemeinschaftlichen Standortes für das individuelle Lebensverständnis.

In dem in den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des GIBG verwendeten Zusammenhang sind mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, da religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Weltanschauungen sind keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsauffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen. Sofern Weltanschauungen Vollständigkeit anstreben, gehören dazu Menschen- und Weltbilder, Wert-, Lebens- und Moralanschauungen (vgl. Brockhaus – die Enzyklopädie, 20., überarbeitete und aktualisierte Auflage).

Die Behauptung des Antragstellers, als eine einer politischen Partei zurechenbare Person auf Grund seiner Weltanschauung durch das Auslaufenlassen des befristeten Arbeitsverhältnisses und die Nicht-Umwandlung desselbigen in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis schlechter als andere MitarbeiterInnen des Antragsgegners behandelt worden zu sein, ist somit im Lichte des Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG zu überprüfen gewesen, zumal auch der VWGH mit Erkenntnis vom 15.5.2015, GZ 2012/12/0013, zum Ausdruck gebracht hat, „dass politische Überzeugungen, soweit sie sich nicht auf Einzelfragen beschränken, „Weltanschauungen“ im innerstaatlichen Verständnis darstellen und somit auf Grund dieser Gesetzesbestimmung (Anmerkung: § 13 B-GIBG) Diskriminierungen wegen der Zugehörigkeit zur sozialdemokratischen Gesinnungsgemeinschaft bzw. dem Fehlen einer solchen“ verboten sind.

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

...

bei der Beendigung des 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.“

Aus Sicht des Senates hat sich nach Befragung der oben genannten Auskunftspersonen folgendes Bild ergeben:

Der Antragsteller war bis zur Nichtverlängerung seines befristeten Arbeitsverhältnisses beim Antragsgegner - wie sich aus übereinstimmenden Aussagen von Antragsgegner und Antragsteller ergab - zur Zufriedenheit des Antragsgegners tätig.

Hinsichtlich der entgegen der ursprünglichen Intention beider Seiten erfolgten Nichtverlängerung des Arbeitsvertrags divergieren die Angaben über den dafür maßgeblichen Grund, wobei der Antragsteller die mit ihm in Folge seines Engagements für die politische Partei erfolgte Unterredung vom ... betreffend die Flyer-Verteil-Aktion als maßgeblich für die spätere Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ins Treffen führte und der Vertreter des Antragsgegners, Herr Mag. C, dafür ausschließlich aus wirtschaftlichen Gründen vorzunehmende Einsparungsmaßnahmen als Grund angeführt hat.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass sowohl der Antragsteller als auch der Vertreter des Antragsgegners dem Senat persönlich integer und in ihrer persönlichen Sicht der Darstellung der Ereignisse glaubwürdig erschienen sind.

Der erkennende Senat sah sich daher nunmehr mit der Frage konfrontiert, ob - neben der seitens des Vertreters des Antragsgegners erwähnten, im Jänner 2018 unklaren budgetären Situation des Antragsgegners- das Thema der politischen Zuordenbarkeit des Antragstellers zu einer politischen Partei bei der Entscheidung des Antragsgegners, dessen eigentlich auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angelegtes befristetes Arbeitsverhältnis nicht zu verlängern, eine Rolle gespielt hat oder nicht.

Eine von einem/r ArbeitgeberIn gewählte Handlung bzw. Unterlassung kann durchwegs von mehreren für ihn/sie maßgeblichen Entscheidungsgründen getragen sein. In einem solchen Fall liegt eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes bereits dann vor, wenn eine der für eine Entscheidung maßgeblichen Determinanten (für sich isoliert betrachtet) im Ergebnis eine Diskriminierung im Sinne des Gesetzes zu bewirken geeignet ist. Spielen mehrere Motive eine Rolle (sogenanntes „Motivbündel“), so genügt es, wenn das geschützte Merkmal bzw. damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich ist.

Es ist daher ohne Relevanz, dass ein anderer einer spezifischen Handlung oder Unterlassung zu Grunde gelegter Entscheidungsgrund für sich allein geeignet ist, diese zu rechtfertigen (siehe dazu OGH 8 ObA 8/09y, 1 Ob 189/09i). Das Erfordernis des Zusammenhangs darf dabei, um den Zweck des Gesetzes zu wahren, Diskriminierungen wegen eines geschützten Merkmals hintanzuhalten, nicht zu eng gesehen.

Bei der Befragung hat der Vertreter des Antragsgegners die im Jänner 2018 aus seiner Sicht bestehende unsichere finanzielle Perspektive zwar nachvollziehbar dargestellt, hat allerdings außer der Nichtverlängerung des 20-Stunden-Jobs des Antragstellers in Verbindung mit einer diesem gegenüber davor nicht thematisierten Karenzrückkehrerin keinerlei sonstigen finanziellen Einsparungsspielraum vor dem Senat thematisiert. Nun erschien dem Senat allerdings die Strategie, die unklare finanzielle Situation allein durch Einsparung eines 20-Stunden-Jobs merklich zu verbessern, nicht sehr überzeugend, wenn grundsätzlich auch einem/r ArbeitgeberIn zuzugestehen ist, bei der Evaluierung von bestehendem Einsparungspotential alle möglichen Optionen zu prüfen bzw. sich dann auch nur für einzelne Maßnahmen zu entscheiden.

Allerdings hat sich durch das vom Antragsteller überzeugend als für ihn sehr unangenehm geschilderte Gespräch vom ... in Verbindung mit dessen dabei thematisierter Nähe zu einer konkreten politischen Partei in Verbindung mit der zeitlichen Nähe zur Nichtverlängerung von dessen Arbeitsvertrag im Jänner 2018 eine bei objektiver Betrachtung hinterfragenswürdig erscheinende Optik ergeben, zumal es auch dem erkennenden Senat nicht fremd ist, dass in Österreich in vielen „staatsnahen“ Bereichen eine Art „politische Zuordnung“ von dort tätigen Personen existiert und der weitere Einfluss dieser Zuordnung auf innerbetriebliche Entscheidungen somit einer in der Arbeitswelt aufzufindenden Lebensrealität durchaus entspricht.

Darüber hinaus deutet aus Sicht des Senates der Umstand, dass das verfahrensgegenständliche Gespräch durch die Teilnahme des übergeordneten Vorgesetzten doch ein offizieller Charakter innewohnte, darauf hin, dass der konkreten außerbetrieblichen Tätigkeit des Antragstellers Bedeutung zugemessen wurde.

So gestand der Vertreter des Antragsgegners auch zu, dass das Gespräch das erste und einzige dieser Art gewesen sei. Außerbetriebliche Tätigkeiten der MitarbeiterInnen sind demnach offenbar nicht Thema eines Gesprächs in einem derart offiziellen Rahmen.

Folgt man den Beweismaßregeln des GIBG, konnte der Antragsteller dem Senat somit durch die zeitliche Nähe von Gespräch am ...und Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses glaubhaft machen, dass die Nichtverlängerung des Vertrags durch dessen thematisierte Nähe zu einer konkreten politischen Partei zumindest maßgeblich mitverursacht worden ist. Der Vertreter des Antragsgegners konnte dem Senat jedoch nicht in diesen überzeugender Weise darlegen, dass dieser Punkt überhaupt keine Rolle gespielt hat und für ihn ausschließlich wirtschaftliche Erwägungen - vor allem im Hinblick auf das monetär wohl nicht übermäßig ins Gewicht fallende Einsparungspotential eines 20-Stunden-SachbearbeiterInnen-Jobs - für die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses des Antragstellers ausschlaggebend gewesen waren.

In rechtlicher Hinsicht ist dazu auszuführen:

Der Antragsteller mit deklarierte Nähe zu einer politischen Partei wurde durch die Nichtverlängerung seines befristeten Arbeitsvertrages entgegen der ursprünglich seitens beider Vertragsparteien bestehenden Absicht und im Hinblick auf die seitens des Antragsgegners mit seiner Arbeitsleistung bestehende Zufriedenheit in einer vergleichbaren Situation schlechter gestellt als andere Personen ohne eine solche deklarierte Nähe zu dieser Partei.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner zu bejahen.

Vorschlag:

Dem Antragsgegner wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes vorgeschlagen.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat schriftlich über die Umsetzung des Vorschlags zu berichten.

Zuletzt aktualisiert am

14.04.2020

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at