jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2023/12/12 GBK I/1179/23

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.12.2023

Norm

§3 Z7 GlBG

1. GlBG § 3 heute
2. GlBG § 3 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 107/2013
3. GlBG § 3 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2013

Diskriminierungsgrund

Geschlecht

Diskriminierungstatbestand

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat I der GleichbehandlungskommissionSenat römisch eins der Gleichbehandlungskommission

Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzPrüfungsergebnis gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

(BGBl Nr 108/1979 idgF)Bundesgesetzblatt Nr 108 aus 1979, idgF)

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 12. Dezember 2023 über den am 10. August 2023 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG (BGBl I Nr 66/2004 idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz iVm § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl II Nr 396/2004 idgF), zu GZ GBK I/1179/23, zu folgendemDer Senat römisch eins der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 12. Dezember 2023 über den am 10. August 2023 eingelangten Antrag von A (Antragstellerin) betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GlBG Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 2004, idgF) durch die Z GmbH (Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz in Verbindung mit Paragraph 11, der Gleichbehandlungskommissions-GO Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr 396 aus 2004, idgF), zu GZ GBK I/1179/23, zu folgendem

PRÜFUNGSERGEBNIS:

A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GlBG durch die Z GmbH diskriminiert worden.A ist nicht aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GlBG durch die Z 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 von 25. Juli bis 31. Juli 2023 bei der Antragsgegnerin als Paketzustellerin beschäftigt gewesen.

Sie habe sich am Samstag, den 29. Juli 2023, ordnungsgemäß bei ihrer Arbeitgeberin krankgemeldet, weil sie erbrochen habe und wie gewünscht am Sonntag, den 30. Juli 2023, rechtzeitig gemeldet, dass sie auch am Montag, den 31. Juli 2023, krankheitsbedingt nicht kommen könne. Die Antragsgegnerin habe ihr daraufhin mitgeteilt, dass der Montag als freier Tag eingetragen werde und sie sich wegen Dienstag noch melden solle.

Am 31. Juli 2023 habe sie der Arbeitgeberin ordnungsgemäß ihre Schwangerschaft gemeldet, woraufhin diese sofort das Arbeitsverhältnis beendet und eine rückwirkende Auflösung in der Probezeit mit 29. Juli 2023 behauptet habe. Eine derartige Beendigung habe aber nie stattgefunden und sei weder mündlich noch schriftlich ausgesprochen worden.

Hingegen sei das Arbeitsverhältnis per WhatsApp offensichtlich aufgrund ihrer Schwangerschaftsmeldung am 31. Juli 2023 von der Arbeitgeberin beendet worden. Zwei Nachrichten vom 29. Juli 2023, in denen die Antragsgegnerin ihr mitgeteilt habe, dass sie am Montag einen freien Tag habe und dies am Dienstag nicht funktionieren werde, seien von der Antragsgegnerin nachträglich gelöscht worden, sodass diese nicht mehr auf WhatsApp verfügbar seien.

In der auf Ersuchen des Senates I der GBK von der Antragsgegnerin übermitteltenStellungnahme vom 11. September 2023 bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe, soweit die Richtigkeit nicht außer Streit gestellt wurde, und trat ihnen im Wesentlichen wie folgt entgegen:In der auf Ersuchen des Senates römisch eins der GBK von der Antragsgegnerin übermittelten Stellungnahme vom 11. September 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 bei der Antragsgegnerin ordnungsgemäß seit 25. Juli 2023 angemeldet gewesen.

Da die Touren in den Sommermonaten weniger seien, werden alle Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen in der Probezeit genau geprüft. Die Dispodienste, welche keine Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen kündigen, etc. haben am Samstag, den 29. Juli 2023, die telefonische Krankmeldung entgegengenommen und um weitere Rückmeldung bezüglich der Folgetage gebeten.

Nachdem die Disposition die Meldung an den Abteilungsleiter weitergegeben gehabt habe (Y, zuständig für Personalplanung), habe Y der Antragstellerin telefonisch erklärt, dass die Antragsgegnerin sie leider in der Probezeit abmelden müsse – ohne weitere Bekanntgabe von Gründen. Es sei vereinbart worden, dass am Montag das Equipment retour gegeben werde.

Am Montag habe die Antragsgegnerin dann die Bestätigung der Schwangerschaft erhalten.

Die Antragsgegnerin bedauere, dass es so gelaufen sei, und betone, dass sie ein sehr familienfreundlicher Betrieb sei und zurzeit drei Frauen in Mutterschutz habe.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat I der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die WhatsApp Kommunikationen der Antragstellerin und der Disposition „...“ (Zeitraum 29. bis 31. Juli 2023 bzw. nicht zuordenbares Datum), das E-Mail von Y an X vom 29. Juli 2023 betreffend die Abmeldung der Antragstellerin, die Abmeldung der Antragstellerin per 29. Juli 2023 (eingelangt bei der ... Krankenkassa am 1. August 2023), eine Statistik der Ein- und Austritte im Zeitraum Jänner bis Oktober 2023 sowie Screenshots von Mails betreffend Auflösungen in der Probezeit (Zeitraum 5. bis 14. Juli und 19. bis 21. August 2023).Der Senat römisch eins der GBK stützt seine Erkenntnis auf das schriftliche Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin. Des Weiteren bezieht sich der Senat in seiner Entscheidungsfindung auf die WhatsApp Kommunikationen der Antragstellerin und der Disposition „...“ (Zeitraum 29. bis 31. Juli 2023 bzw. nicht zuordenbares Datum), das E-Mail von Y an römisch zehn vom 29. Juli 2023 betreffend die Abmeldung der Antragstellerin, die Abmeldung der Antragstellerin per 29. Juli 2023 (eingelangt bei der ... Krankenkassa am 1. August 2023), eine Statistik der Ein- und Austritte im Zeitraum Jänner bis Oktober 2023 sowie Screenshots von Mails betreffend Auflösungen in der Probezeit (Zeitraum 5. bis 14. Juli und 19. bis 21. August 2023).

BEGRÜNDUNG2

Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl I Nr 66/2004 idgF, lautet:Die im vorliegenden Fall maßgebliche Bestimmung des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 66 aus 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

[...]

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 GlBG 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 dagegen3

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, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft in der Probezeit aufgelöst worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:Der Senat römisch eins der GBK führte zwecks Überprüfung des Vorwurfes, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Bekanntgabe ihrer Schwangerschaft in der Probezeit aufgelöst worden, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des GBK/GAW-Gesetzes durch und geht von folgendem Sachverhalt aus:

Die Antragstellerin war von 25. Juli bis 31. Juli 2023 bei der Antragsgegnerin als Paketzustel-lerin beschäftigt.

Die Antragstellerin meldete sich am Samstag, den 29. Juli 2023, um 9:57 Uhr per WhatsApp bei ihrer Ansprechperson in der Disposition krank, da sie während des Dienstes erbrochen hatte. Sie wurde daraufhin gebeten, am Sonntag bekanntzugeben, ob sie am Montag arbeiten oder in Krankenstand gehen werde. Die Antragstellerin bat am Folgetag, am Montag keinen Dienst zugeteilt zu bekommen, da sie zum Arzt gehen werde. Am Montag, den 31. Juli 2023, wurde die Antragstellerin von dem Mitarbeiter/der Mitarbeiterin der Disposition ersucht, so bald wie möglich anzurufen. Die Antragstellerin übermittelte daraufhin die Schwangerschaftsbestätigung. In der nachfolgenden Nachricht wurde die Antragstellerin gefragt, wann sie ihr Arbeitsequipment zurückbringe, und auf ein Telefonat vom Samstag verwiesen, in dem die Abmeldung in der Probezeit besprochen worden sei.

In der Folge wurde die Antragstellerin von einem weiteren Mitarbeiter der Antragsgegnerin per WhatsApp um einen Rückruf bezüglich des firmeneigenen Equipments gebeten. Im Zuge des Gesprächsverlaufs hielt er fest, dass sämtliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Probezeit abgebaut worden seien, da die Touren über den Sommer stark zurückgegangen seien.

Bereits am Samstag, den 29. Juli 2023, wurde X, Mitarbeiterin in der Buchhaltung, von Y, dem Teamleiter der Disposition, um 14:59 Uhr per E-Mail informiert, dass am Samstag der letzte Arbeitstag der Antragstellerin gewesen und sie in der Probezeit abzumelden sei. Die Meldung der Auflösung per 29. Juli 2023 erfolgte am 1. August 2023 an die ... Krankenkassa. Zwischen dem 28. und dem 31. Juli 2023 wurde das Arbeitsverhältnis von sechs weiteren Fahrern beendet. Im Juli 2023 gab es insgesamt 37 Eintritte und 73 Austritte im Unternehmen. Bereits am Samstag, den 29. Juli 2023, wurde römisch zehn, Mitarbeiterin in der Buchhaltung, von Y, dem Teamleiter der Disposition, um 14:59 Uhr per E-Mail informiert, dass am Samstag der letzte Arbeitstag der Antragstellerin gewesen und sie in der Probezeit abzumelden sei. Die Meldung der Auflösung per 29. Juli 2023 erfolgte am 1. August 2023 an die ... Krankenkassa. Zwischen dem 28. und dem 31. Juli 2023 wurde das Arbeitsverhältnis von sechs weiteren Fahrern beendet. Im Juli 2023 gab es insgesamt 37 Eintritte und 73 Austritte im Unternehmen.

Nicht festgestellt werden konnte, dass Y der Antragstellerin am 29. Juli 2023 im Zuge eines Telefonats mündlich die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mitgeteilt hat.

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 GlBG vor.Es liegt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 3, Ziffer 7, GlBG vor.

Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" im § 3 Z 7 GlBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GlBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.4Der Begriff der „Beendigung des Arbeitsverhältnisses" im Paragraph 3, Ziffer 7, GlBG ist nicht auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses oder eine bestimmte Art der Beendigung beschränkt und ist daher weit zu verstehen. Vom Geltungsbereich des GlBG sind somit auch Probearbeitsverhältnisse und befristete Arbeitsverhältnisse erfasst.4

Die Prüfung durch den Senat beschränkte sich auf die Klärung der Frage, ob die Antragstellerin durch die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses in der Probezeit aufgrund ihres Geschlechtes diskriminiert worden ist.

Die Überprüfung erfolgte im Rahmen eines Aktenverfahrens auf Grundlage der schriftlichen Eingaben der Antragstellerin und der Antragsgegnerin.

Generell gilt, dass es sich bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit um eine einseitige Willenserklärung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin oder des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin handelt. Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Zugang der schriftlichen oder mündlichen Auflösungserklärung.

Für die Beurteilung des gegenständlichen Sachverhaltes nach dem GlBG ist es hingegen irrelevant, wann der Antragstellerin die Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses mitgeteilt wurde. Ausschlaggebend für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes ist, dass die Entscheidung eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, nach der Bekanntgabe einer Schwangerschaft getroffen wird und nicht ausschließlich sachliche Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorliegen.

Die Antragsgegnerin konnte nachweisen, dass der Teamleiter der Disposition bereits am 29. Juli 2023 – und somit zeitnahe zur Krankmeldung der Antragstellerin und zwei Tage vor der Bekanntgabe der Schwangerschaft – die Buchhaltung beauftragt hat, die Antragstellerin abzumelden.

Aus den weiteren, von der Antragsgegnerin vorgelegten, Unterlagen geht zudem eine regelmäßig hohe Fluktuation der Fahrer/Fahrerinnen in der Probezeit hervor.

Im konkreten Fall ergaben sich für den Senat keine Anhaltspunkte, dass das Geschlecht (die Schwangerschaft) der Antragstellerin eine Rolle gespielt hat, das Arbeitsverhältnis somit aufgrund eines geschützten Merkmals beendet worden wäre.

Der Senat gelangte in der Gesamtschau vielmehr zu dem Schluss, dass andere Gründe, die nicht unter den Schutz des GlBG fallen, für die Entscheidung der Antragsgegnerin ausschlaggebend waren, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin nicht weiter fortzusetzen.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 12 Abs 12 GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses der Antragstellerin ausschlaggebend waren.Im Hinblick auf die Beweislastregeln des Paragraph 12, Absatz 12, GlBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es der Antragsgegnerin gelungen ist zu beweisen, dass ausschließlich sachliche Motive für die Auflösung des Probearbeitsverhältnisses der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

Wien, 12. Dezember 2023

Dr.in Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBKVorsitzende des Senates römisch eins der GBK

1 Vgl. zB VfSlg. 19.321.

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

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

4 Vgl. Hopf/Mayr/Eichinger/Erler, GlBG2 (2021) § 3 Rz 137.

Zuletzt aktualisiert am

05.07.2024

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at