

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch B (in der 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, erkannt:

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

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde vorgebracht, dass der 56-jährige Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Zuckerbäcker in der Backstube beschäftigt gewesen und dann mündlich von Frau C mit der sinngemäßen Aussage, dass „er dort in seinem Alter nicht glücklich werden würde“ gekündigt worden sei. Sein Kollege sei um die 30 Jahre alt gewesen. Er vermute daher, dass die Kündigung auf Grund seines Alters erfolgt sei.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass das Arbeitsverhältnis des Antragsgegners nicht wegen dessen Alter, sondern wegen seiner nachlassenden Leistung nach der Probezeit und Problemen mit seinen Arbeitskollegen beendet worden sei.

Er habe sich bei der Antragsgegnerin ursprünglich als Thekenkraft beworben, diese Stelle sei jedoch bereits besetzt gewesen. Gerade auf Grund seines Alters, seiner

Erscheinung und seines persönlichen Auftretens – sehr kommunikativ und von offenem Wesen – habe sich Frau C entschlossen, ihn als Strudelbäcker zu beschäftigen, da er für sie die Person eines Strudelbäckers regelrecht verkörpert habe – eben *weil* er schon etwas älter als die übrigen Bewerber gewesen sei.

Da er kein ausgebildeter Bäcker, sondern lediglich Hobbykoch sei, sei er in die von ihm erwartete Tätigkeit eingeschult worden. Seine Aufgaben hätten das Backen sowie die Vorführung des Zubereitens von Strudel umfasst.

Wichtig sei für diese Tätigkeit, dass der Strudelbäcker die Zubereitung der Mehlspeisen gekonnt und publikumswirksam präsentieren könne. Frau C sei davon überzeugt gewesen, dass der Antragsteller einen „Strudelbäcker“ verkörperne und sei sich auch des Alters des Antragstellers völlig bewusst gewesen.

Nach Ablauf der 14-tägigen Probezeit habe sich jedoch bedauerlicherweise herausgestellt, dass sich sowohl seine Arbeitseinstellung als auch das Arbeitsklima mit seinen Kollegen immer mehr verschlechterte.

Auf Grund dieser Umstände habe sich die Antragsgegnerin dazu veranlasst gesehen, das Arbeitsverhältnis im Rahmen eines persönlichen Gespräches zu kündigen.

Bei diesem Gespräch – bei dem u.a. auch die Personalchefin Frau D anwesend gewesen sei, sei kein spezieller Grund genannt worden und auch – im Gegensatz zum Antragsvorbringen – keine Anspielung auf das Alter des Antragsgegners erfolgt.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung betreffend den Ablauf des Kündigungsgesprächs an, dass Frau C ihm gesagt habe, dass sie ihn kündigen müsse. Die explizite Frage, ob Frau C noch etwas gesagt habe, beantwortete der Antragsteller dahingehend, sich nicht mehr zu erinnern.

Die Vertreterin der Antragsgegnerin Frau C erläuterte dem Senat bei ihrer Befragung ergänzend, dass die Antragsgegnerin auf Grund des Auftretens des Antragstellers große Hoffnungen in diesen gesetzt habe, zumal sie auch jemanden gesucht habe, der vor Ort ihr erster Ansprechpartner sein könne.

Es habe sich dann aber herausgestellt, dass der Antragsteller zwar seine Tätigkeit als Strudelbäcker gut ausgeübt, aber Probleme im Team verursacht habe, da er – wenn es um die auch zu seinem Arbeitsbereich zählenden Reinigungstätigkeiten

gegangen sei – des Öfteren einfach verschwunden sei und daher ein anderes Teammitglied putzen habe müssen.

Dem im Antrag erhobenen Vorwurf, dass sie beim Kündigungsgespräch auf das Alter des Antragstellers Bezug genommen habe, widersprach sie vehement, da sie zu ihm gesagt habe, dass man „nicht glücklich miteinander werde, da es einfach nicht passe“.

Sein Alter wäre ja vielmehr ein für seine Aufnahme ausschlaggebender Grund gewesen, da für sie ein „Strudelbäcker“ durchaus auch ein älterer Herr sei und im Vorjahr ein 49-Jähriger als Strudelbäcker beschäftigt gewesen sei, der jetzt betriebsintern einen anderen Arbeitsplatz inne habe.

Die Auskunftsperson Frau F, die das Bewerbungsgespräch mit dem Antragsteller geführt hatte, schilderte dem Senat, dass man vom Erscheinungsbild des Antragstellers her überzeugt gewesen sei, dass dieser für die Tätigkeit des Strudelbäckers passe und dessen Alter „wirklich egal“ gewesen sei.

Die Personalchefin Frau D ergänzte, dass man es sehr bedauert habe, dass es mit dem Antragsteller nicht gepasst habe, der Antragsteller habe aber nur die Dinge gemacht, die er machen habe wollen und sich ums Putzen gedrückt.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu 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 eines 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Zur Befragung des Antragstellers ist festzuhalten, dass dieser sich trotz expliziter Nachfrage an die von ihm in seinem Antrag behauptete Diskriminierung nicht mehr erinnert hat.

Der Antragsteller konnte daher seine im Antrag erhobene Behauptung, auf Grund seines Alters von der Antragsgegnerin gekündigt worden zu sein, dem Senat gegenüber daher nicht glaubhaft machen.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte seitens der Antragsgegnerin jedoch glaubwürdig und nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe als das Alter – nämlich die Schwierigkeiten im Umgang zwischen dem Antragsteller und den Kollegen in der Backstube - für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgeblich waren.

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