

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**  
**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/474/22 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A vom 10.2.2022 (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung gemäß § 17 Abs. 1 Z 4 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 der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner

liegt vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung durch den Antragsgegner

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von ... bis ... beim Antragsgegner als ... beschäftigt gewesen sei.

Ein befristeter Arbeitsvertrag von ... bis ... sei vereinbart worden, wobei für die Befristung kein Grund genannt worden sei. Vielmehr würden bei Einstellung befristete Arbeitsverhältnisse mit der Option der Verlängerung abgeschlossen werden.

Sowohl nach Ablauf des Probemonats als auch im weiteren Verlauf der Beschäftigung sei ihr wiederholt mitgeteilt worden, dass der Arbeitgeber mit ihrer Arbeitsleistung sehr zufrieden

sei. Am ... sei ihr wider Erwarten mitgeteilt worden, dass das Dienstverhältnis nicht verlängert werde. Es seien hierfür budgetäre Gründe vorgebracht worden, wobei diese nicht nachvollziehbar seien, da neue MitarbeiterInnen in ihrer Funktion weiterhin aufgenommen worden seien.

Infolgedessen habe am ... ein Abschiedsgespräch mit der Projektleitung des Projekts X stattgefunden, in welchem sie ihre Vermutung, dass die Nichtfortsetzung des Dienstverhältnisses im Zusammenhang mit ihrer früheren politischen Funktion und Weltanschauung stehe, thematisiert habe. Ihre damalige Projektleiterin habe ihre Vermutung nicht abgewiesen, vielmehr habe sie ihr erklärt, dass das Unternehmen ein in der Öffentlichkeit Stehendes sei.

Die Gleichbehandlungsanwältin erstattete dazu ein ergänzendes Vorbringen:

Die Antragstellerin sei eine ausgebildete Psychologin und als Beraterin für arbeitssuchende Personen tätig gewesen. Ihrer Wahrnehmung nach sei es üblich gewesen, dass im Unternehmen alle neuen Dienstverträge zunächst befristet abgeschlossen worden und bei zufriedenstellender Arbeitsleistung grundsätzlich in Unbefristete umgewandelt worden seien. Ihre Vorgesetzte, die Leiterin des Projekts X, Frau C, habe immer wieder eine sehr hohe Zufriedenheit mit der Arbeitsleistung, der Einstellung und dem Engagement der Antragstellerin bei der Betreuung der KlientInnen geäußert.

Auch die Stellvertreterin der Projektleiterin, Frau... , habe ihr bereits kurz nach dem Probemonat ihre vollste Zufriedenheit kommuniziert. In ihrem Team sei die Antragstellerin bestens integriert gewesen, habe sich wohlfühlt, es habe keinerlei Konflikte untereinander gegeben. Sie sei sehr überrascht und enttäuscht gewesen, als ihr am ... von Frau ... mitgeteilt worden sei, dass ihr Dienstvertrag nicht über den ... hinaus verlängert werden würde, dies aus budgetären Gründen.

Die Antragstellerin habe diese Mitteilung zwar zur Kenntnis genommen, die Begründung sei ihr jedoch nicht glaubhaft erschienen. Es habe im Frühjahr ... wiederholt Personalaufstockungen gegeben, mindestens 5 Personen seien nach ihr konkret für das Projekt X neu eingestellt worden.

Zudem habe ihr das Unternehmen mehrere Ausbildungen finanziert, darunter die kostenintensive Weiterbildung zur Case-Managerin. Nicht zuletzt sei auch im Verlauf ihrer Tätigkeit das KlientInnenkontingent sukzessive aufgestockt worden.

Am ... habe das Abschlussgespräch mit Frau C stattgefunden, die zum Ausdruck gebracht habe, dass sie persönlich es sehr schade finde, dass die Antragstellerin gehe, die Entscheidung sei jedoch nicht bei ihr gelegen. Sie habe neuerlich betont, dass die Antragstellerin eine vom gesamten Team geschätzte Top-Mitarbeiterin gewesen sei und sie ihr Ausscheiden sehr bedaure.

Da Frau C budgetäre Gründe mit keinem Wort erwähnt habe und die Antragstellerin in der Zwischenzeit Anlass zur Annahme gewonnen hatte, dass die Nichtverlängerung ihres Vertrags in Wahrheit mit einer kurzen früheren politischen Tätigkeit ihrerseits in Zusammenhang stehe, habe sie Frau C auf diese Vermutung angesprochen, da es ihr wichtig gewesen sei, die aus ihrer Sicht wahren Hintergründe für die Nichtverlängerung zu verstehen und auch transparent im Abschlussgespräch offenzulegen.

Frau C habe zwar nicht ausdrücklich den Zusammenhang mit der früheren politischen Funktion der Antragstellerin als Jugendsprecherin der Y-Partei im Nationalratswahlkampf ... bestätigt, dies aber auch keineswegs in Abrede gestellt und sich vor allem nicht verwundert oder überrascht über die von Frau A geäußerte Vermutung gezeigt. Insbesondere seien von ihr nicht neuerlich budgetäre Gründe als Grund für die Nichtverlängerung genannt worden. Die GAW habe ein Interventionsschreiben an den Antragsgegner gerichtet, der neben Kürzungen innerhalb des Projekts X auch RückkehrerInnen aus Bildungs- und Elternkarenzen einzuplanen ins Treffen geführt habe.

Die Vermutung der Diskriminierung aufgrund der Religion und/oder der Weltanschauung ergebe sich nach Ansicht der Anwältin für die Gleichbehandlung aus den folgenden Erwägungen:

Im Geltungsbereich des GIBG seien mit „Weltanschauung“ areligiöse Weltanschauungen gemeint, während religiöse Weltanschauungen mit dem Begriff „Religion“ abgedeckt werden. Beide Begriffe seien jedoch eng miteinander verbunden. So umfasse der Begriff „Weltanschauung“ als Sammelbezeichnung alle (a)religiösen, ideologischen und politischen Leitauffassungen, Deutungen und persönlichen Überzeugungen (GP XXII, 307 der Beilagen, Regierungsvorlage – Materialien, S 15). Aus dem GIBG ergebe sich somit das Verbot, Stellen, Tätigkeiten und Aufgaben nur Personen mit erwünschter politischer oder ideologischer Auffassung vorzubehalten und andere Personen aufgrund nicht geteilter politischer Auffassungen auszuschließen.

Daher liege eine Diskriminierung auch dann vor, wenn ein befristet abgeschlossenes Arbeitsverhältnis deswegen nicht in ein unbefristetes übergehe, weil der Arbeitgeber während der Befristung von einer – wenn auch nur vermeintlichen - politischen, (a)religiösen oder ideologischen Haltung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin Kenntnis erlange, die ihm missfalle, sodass die Verlängerung des Arbeitsverhältnisses wegen Eigenschaften, Aussagen oder Verhaltensweisen, die mit einer solchen – vermeintlichen - Überzeugung verbunden seien, trotz fachlicher Eignung und Qualifikation nicht zustande komme.

Die GAW gehe aufgrund folgender Anhaltspunkte davon aus, dass das Dienstverhältnis der Antragstellerin zwar formal befristet, aber auf Umwandlung in ein unbefristetes angelegt gewesen sei:

- Die Stellenausschreibung vom ... habe keinerlei Hinweis darauf enthalten, dass die Position, auf die sie sich beworben habe und für die sie eingestellt worden sei, lediglich befristet besetzt werden solle.
- Insbesondere habe weder die Stellenausschreibung noch der Dienstvertrag einen Hinweis darauf enthalten, dass die Antragstellerin (lediglich) als Karenzvertretung und deshalb befristet für die Dauer dieser Vertretung eingesetzt werden solle.
- Dass sie wegen Vertretung einer karenzierten Person einen nur für die Dauer der Karenz befristeten Dienstvertrag erhalten habe, sei weder vor dem Abschluss des Vertrags noch während der Dauer des Dienstverhältnisses jemals erwähnt worden.
- Nach der Einstellung der Antragstellerin seien noch ca. fünf weitere Personen für das Projekt X neu eingestellt worden. Dies lasse auf einen entsprechenden Arbeitsanfall schließen, zumal auch das KundInnenkontingent erhöht worden sei.
- Mehrere Stellenausschreibungen für genau die von ihr innegehabte Stelle, von denen die erste bereits am ... veröffentlicht worden sei, seien ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Position der Antragstellerin offenkundig noch vorhanden sei und so rasch wie möglich neu nachbesetzt werden solle.
- Die ihr vom Antragsgegner finanzierte Ausbildung zur Case Managerin sei regulär über das Dienstverhältnis hinaus, nämlich bis April ... , vorgesehen gewesen.

Befristete Fördervereinbarungen mit dem ... dürften nicht dazu führen, dass wegen solcher befristeter Fördervereinbarungen auch Arbeitsverhältnisse nur befristet abgeschlossen werden und somit das Unternehmerrisiko auf ArbeitnehmerInnenseite

ausgelagert werde. Dies gelte für Kettenarbeitsverhältnisse ebenso wie für ein einmaliges befristetes Arbeitsverhältnis, das mit dem Argument einer zeitlich begrenzten ...-Förderung erst gar nicht ein weiteres Mal verlängert werde. Die dazu ergangene ständige Judikatur des OGH – noch dazu bezogen auf Trägereinrichtungen aus dem Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, wie es auch der Antragsgegner sei – sei völlig eindeutig: OGH 20.3.2015, 9 ObA 118/14i; OGH 25.4.2018, 9 ObA4/18f; siehe auch EuGH 26.2.2015, C238/14, sowie EuGH 3.7.2014, C-362/13 u.a., worin der EuGH den missbräuchlichen Einsatz befristeter Arbeitsverhältnisse in gewissen Branchen anprangere. Insbesondere wenn in Wahrheit eine dauerhafte Tätigkeit gegeben sei wie im hier vorliegenden Fall, worauf u.a. die Stellenausschreibungen vom Jänner und März ... hinweise, sei es unzulässig, Verträge nur befristet abzuschließen oder – wie hier – nach der Befristung nicht unbefristet zu verlängern, weil damit der wichtige Zweck des Arbeitnehmerschutzes durch die Schaffung fester Beschäftigungsverhältnisse unterlaufen werde.

Die Argumente des Antragsgegners, warum das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin nicht verlängert werden habe können, sei somit wenig glaubhaft, in sich widersprüchlich oder sogar von der Judikatur des OGH als unzulässig qualifiziert. Somit sei das Vorliegen eines anderen – wahren - Grundes wahrscheinlich, der durch die vorgebrachten Begründungen verschleiert werden solle, weil er mit einem diskriminierenden Motiv verbunden sei.

Die Antragstellerin sei als Beraterin für arbeitssuchende Personen beschäftigt gewesen. Weder aus der Stellenausschreibung noch aus dem Dienstvertrag ergebe sich, dass für diese Tätigkeit oder wegen der Rahmenbedingungen ihrer Ausübung bestimmte religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Haltungen oder Zugehörigkeiten vorausgesetzt seien; ebenso wenig seien bestimmte religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Haltungen oder Zugehörigkeiten per se hinderlich für die Ausübung dieser Tätigkeit. Ausschlaggebend seien die auch im Anforderungsprofil geforderten fachlichen und persönlichen Kompetenzen. In der Ausschreibung werde ein wertschätzender und verbindlicher Umgang mit den TeilnehmerInnen verlangt. In keiner Weise sei bisher behauptet worden, dass die Antragstellerin dieser Anforderung nicht entsprochen hätte. Die Antragstellerin habe Anhaltspunkte dafür gewonnen, dass die Nichtverlängerung ihres Vertrags in Wahrheit mit einer kurzen früheren politischen Tätigkeit ihrerseits in

Zusammenhang gestanden sei. Sie sei im Alter von ca. 20 Jahren Mitglied einer ... und zur Finanzierung ihres Studiums als ... bei der Y-Partei geringfügig beschäftigt gewesen, die ihr während des Nationalratswahlkampfes ... angeboten habe, als Jugendkandidatin für die Partei auch öffentlich aufzutreten.

Sie habe zum damaligen Zeitpunkt über keinerlei politische Vorerfahrungen verfügt noch habe sie nach der Nationalratswahl ... , bei der die Y-PARTEI den Einzug ins Parlament nicht erreicht habe, weitere Funktionen ausgeübt.

Während des Wahlkampfes habe ein „Z“-Redakteur mit ihr ein Interview geführt, in dem sie entsprechend dem Programm ihrer Partei dezidiert Werte der ... Lehre und Tradition, etwa die Kritik an der Fristenlösung oder an der Ehe für Homosexuelle, vertreten habe. Der Redakteur habe diese Ansichten als extremistisch hingestellt und ihre Aussagen in bewusst polarisierender Weise wiedergegeben.

Der Antragsgegner bekenne sich ausdrücklich zu einer .... verpflichteten Politik. Diese politische Tradition habe bekanntlich zahlreiche Auffassungsunterschiede im Menschen- und Gesellschaftsbild im Vergleich zu einer ... Partei wie der Y-PARTEI.

Die GAW gehe daher von der Vermutung des Vorliegens einer Diskriminierung aufgrund der Religion und/oder der Weltanschauung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus, da dieses – obwohl auf die Umwandlung in ein unbefristetes angelegt – tatsächlich nicht umgewandelt bzw verlängert worden sei.

Eine Diskriminierung bei der Aus- und Weiterbildung aufgrund der Religion und/oder der Weltanschauung werde darin erblickt, dass der Antragsgegnerin zunächst die Ausbildung zur Case Managerin ermöglicht und vom Antragsgegner finanziert worden sei.

Diese Ausbildung habe den Zweck gehabt ihre fachlichen Kompetenzen als Beraterin für arbeitssuchende Personen zu erweitern und sie für den Antragsgegner noch umfassender einsetzbar zu machen. Die Ausbildung sei über die Dauer der Befristung hinaus mit weiteren Kurseinheiten im Jahr ... festgelegt gewesen.

In der schriftlichen Stellungnahme des **Antragsgegners** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass angemerkt werde, dass die zitierte Judikatur sich – wie die GAW richtig vorbringe – auf „unzulässige Kettenarbeitsverträge“ beziehe. Im gegenständlichen Fall könne von einem Kettenarbeitsvertrag keine Rede sein. Es liege auch kein vergleichbarer Sachverhalt vor.

Die Antragstellerin habe einen befristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen. Da dieser nicht verlängert worden sei, habe das Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf geendet. Wäre das Arbeitsverhältnis „verlängert“ worden, läge ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor. Durch einmalige Befristung – aus welchen Gründen immer – werde weder der Arbeitnehmerschutz durch Schaffung fester Beschäftigungsverhältnisse unterlaufen noch liege „missbräuchlicher Einsatz eines befristeten Arbeitsverhältnisses“ vor. Die einmalige Befristung eines Arbeitsverhältnisses sei auch niemals generell als „unzulässig qualifiziert“ worden.

Die Insistenz der Antragstellerin mache es bedauerlicher Weise erforderlich, auch auf in der Person der Antragstellerin liegende Gründe einzugehen, die in Zusammenhalt mit den bereits gegenüber der GAW thematisierten wirtschaftlichen Gründen zur Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin geführt hatten, und die der Antragsgegner lieber nicht thematisiert hätte.

Es sei im Unternehmen üblich, MitarbeiterInnen durch Lob zu motivieren und sofern erforderlich konstruktiv zu kritisieren, diese aber nur, wenn unbedingt erforderlich mit unüberwindbaren Schwächen und das Arbeitsverhältnis beeinträchtigenden Verhaltensweisen zu konfrontieren. Insbesondere in Fällen, in denen Arbeitsverhältnisse nicht verlängert oder Kündigungen ausgesprochen werden, werde häufig ausschließlich mit – natürlich auch tatsächlich vorliegenden – wirtschaftlichen Erfordernissen argumentiert. In der Person einer ArbeitnehmerIn gelegene Umstände würden dann argumentativ außer Acht gelassen werden, wenn die jeweiligen Vorgesetzten zur Ansicht kämen, dass eine Besprechung dieser Punkte nicht zielführend für die Weiterentwicklung der ArbeitnehmerIn und/oder die Fortführung des Arbeitsverhältnisses wäre, sondern die ArbeitnehmerIn nur kränken oder verärgern würde. Ziel sei während des Arbeitsverhältnisses so viel wie möglich zu motivieren aber so wenig wie möglich zu kränken. Bei Arbeitsverhältnissen, die beendet werden würden, solle ebenso nicht gekränkt aber vor allem auch nicht eskaliert werden. In Sinne dieses Führungsstiles würden üblicherweise auch sehr gute Dienstzeugnisse ausgestellt werden, sofern die Fähigkeiten einer ArbeitnehmerIn dies rechtfertigen.

Angemerkt werde hierzu, dass das sogenannte „Erschwernisverbot“ in diesem Bereich dazu geführt habe, dass ein überwiegender Teil der ausgestellten Dienstzeugnisse „sehr gut“ sei, weshalb aus dem vorliegenden Dienstzeugnis nur bedingt Schlüsse gezogen werden könnten. Hierbei sei auch zu bedenken, dass schließlich der Umstand, dass ein/e ArbeitnehmerIn im Unternehmen keine gänzlich zufriedenstellenden Leistungen erbringe, noch lange nicht

bedeute, dass diese/r ArbeitnehmerIn nicht für ein anderes Unternehmen – durchaus auch in der gleichen Branche – sehr gut geeignet sein könne.

Die Fachkompetenz der Antragstellerin sei gut, ihre Vermittlungsquote sei gut durchschnittlich gewesen. Im Sinne obigen Führungsstiles habe auch das Online-Meeting am ... stattgefunden, in welchem die Antragstellerin wertschätzend und ohne auf persönliche Gründe einzugehen mitgeteilt worden sei, dass das befristete Arbeitsverhältnis durch Zeitablauf enden werde.

Die Antragstellerin habe im Zuge der von ihr eigeninitiativ angestrebten „Besuche“ bei ihren Vorgesetzten während ihres Krankenstandes im Dezember ... aktiv und ohne Anlass die Vermutung in den Raum gestellt, dass die „Nichtverlängerung“ ihres Arbeitsverhältnisses mit einem „alten Internetartikel“ in Verbindung stehe. Offenbar sei der Antragstellerin daran gelegen, dieses Thema anlässlich der Gespräche aufs Tapet zu bringen, um dem Antragsgegner im Nachhinein – durch die Anfertigung und Vorlage von „Gesprächsprotokollen“ - unterstellen zu können, sie infolge ihrer Weltanschauung diskriminiert zu haben.

Entgegen den „Wahrnehmungen“ der Antragstellerin würden befristete Dienstverhältnisse beim Antragsgegner nicht „grundsätzlich“ verlängert werden. Rund um das hier relevante Jahresende 2021 endeten 6 von 16 befristeten Dienstverhältnissen, das sind 37,5% der bis zu diesem Zeitpunkt befristeten Verträge, durch Zeitablauf.

Der Antragsgegner lebe mit wirtschaftlichen Gegebenheiten. Er könne im Sinne des von ihm zu tragenden Unternehmerrisikos nur eine solche Anzahl von ArbeitnehmerInnen beschäftigen, die auf Basis der Zahlungen der Fördergeber, wie diese für das jeweilige Folgejahr zu erwarten sind, wirtschaftlich darstellbar seien.

Bekannt gewesen sei, dass rund um den Jahreswechsel ... sechs ArbeitnehmerInnen der „X“ aus Eltern- oder Bildungskarenz zurückkehren würden. Es sei dem Antragsgegner daher wirtschaftlich schlicht unmöglich gewesen, sämtliche in diesem Zeitraum auslaufenden befristeten Verträge in unbefristete Verträge zu „verlängern“.

Der Antragsgegner sehe sich aufgrund des Verhaltens (und Vorbringens) der Antragstellerin gezwungen, exemplarisch Gründe, die in deren Person gelegen seien und die ursächlich dafür, dass das Arbeitsverhältnis zu den Arbeitsverhältnissen, welche nicht verlängert worden seien, zu zählen gewesen sei, zu benennen:



Am ... habe die Antragstellerin am Case-Management-Lehrgang teilgenommen, obwohl sie sich bereits krank gefühlt und auch „Erkältungssymptome“ aufgewiesen habe. Einen PCR-Test habe sie nicht gemacht, obwohl es seit langem eine Empfehlung gegeben habe, „Gurgel-Tests“ zu machen, und den MitarbeiterInnen sogar die Möglichkeit eröffnet worden sei, diese Tests im Sekretariat abzugeben. Am ... abends habe ein Antigen-Test ein positives Corona-Testergebnis ergeben, welches später durch einen PCR-Test bestätigt worden sei.

Im Unternehmen habe zum damaligen Zeitpunkt sowohl die mündliche als auch schriftliche, im „Präventions- sowie Schutzkonzept“ enthaltene ausdrückliche Anweisung bestanden, mit Krankheitssymptomen nicht am Arbeitsplatz zu erscheinen, um Covid-19-Ansteckungen von zu vermeiden. Der Verstoß der Antragstellerin gegen diese – eigentlich selbstverständlichen - Maßnahmen wiege in Anbetracht der Zielgruppe der „X“ besonders schwer, da zur Zielgruppe ausschließlich Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen zählten, sodass der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen daher auch zu einer COVID-19-Risikogruppe gezählt habe. Nachdem festgestellt worden sei, dass die Antragstellerin gegen diese Richtlinien verstoßen habe, sei wertvolle Zeit vergangen, da trotz eindringlicher Befragung im Rahmen der Kontaktnachverfolgung die TeilnehmerInnen des Case-Management-Lehrganges nicht als Kontaktpersonen angegeben habe.

Der anschließende neuerliche Krankenstand der Antragstellerin ab ... habe auch bereits zu Beschwerde von KundInnen geführt, so sei auch von einer durch die Antragstellerin betreuten Kundin ein Wechsel der für sie zuständigen Beraterin verlangt worden.

Die Antragstellerin sei auch in der Durchsetzung ihrer eigenen Wünsche übermäßig insistent gewesen, was bspw. bei der Vergabe von Stellplätzen für PKW dazu geführt habe, dass die hierfür zuständigen KollegInnen über ihr Verhalten zumindest „erstaunt“ gewesen seien, was zu ungewöhnlichen Nachfragen via E-Mail geführt habe. Im Rahmen eines kollegialen und wertschätzenden Umganges unter KollegInnen sei die von der Antragstellerin an den Tag gelegte Verhaltensweise, mehrfach täglich Dinge einzufordern, zumindest unpassend erschienen.

Im konkreten Fall habe sie das Angebot eines PKW-Stellplatzes zuerst nicht annehmen wollen, dann aber mehrmals täglich nachgefragt und weitere Preisverhandlungen (die im Interesse der ArbeitnehmerInnen bereits geführt worden seien) über den – extern von dritter Seite angemieteten – Stellplatz gefordert.

Im Sommer ... sei es zu einem schwerwiegenden Problem betreffend eine diverse MitarbeiterIn von B gekommen. Seitens der Projektleitung sei kommuniziert worden, dass geplant sei, dass diese diverse MitarbeiterIn gemeinsam mit der Antragstellerin ein Büro beziehen solle. Die diverse MitarbeiterIn sei daraufhin an ihre Projektleiterinnen herangetreten und habe berichtet, sie fühle sich bei dem Gedanken, mit der Antragstellerin ein Büro teilen zu müssen, nicht wohl. Auf Nachfrage habe sie ihren Vorgesetzten erläutert, dass sie eine unangenehme Erfahrung in einem Seminar gemacht habe, als sie im Gespräch ihre Lebenspartnerin erwähnt habe, woraufhin sich das Verhalten der Antragstellerin ihr gegenüber schlagartig verschlechtert habe. Sie habe sich von der Antragstellerin diskriminiert und schlecht behandelt gefühlt. Seitens der Projektleitung habe daher eine neue Einteilung vorgenommen werden müssen.

Bei den Vorgesetzten sei zwischenzeitig das Gefühl entstanden, dass die Antragstellerin für die Tätigkeit beim Antragsgegner nicht zu 100% geeignet gewesen sei. Von einer Diskriminierung infolge der Weltanschauung könne keine Rede sein. Der angesprochene Artikel sei für die Entscheidung, das Dienstverhältnis der Antragstellerin nicht zu „verlängern“, unwesentlich gewesen, habe jedenfalls nicht als Grund für die Entscheidung der „Nichtverlängerung“ gedient. Vielmehr habe die Antragstellerin offenbar versucht, durch die proaktive Führung von Gesprächen während ihres Krankenstandes, in welchen sie selbst den gegenständlichen Artikel ins Spiel gebracht habe, und der Anfertigung sehr detaillierter „Gesprächsprotokolle“ über den Inhalt dieser Gespräche, einen Diskriminierungstatbestand zu schaffen.

#### BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** schilderte, sich retrospektiv nicht daran zu erinnern, dass die Befristung des Arbeitsvertrages beim Bewerbungsgespräch Thema gewesen sei, sie sei in Folge davon ausgegangen, dass es sich dabei – aus ihren Erfahrungswerten - um eine reine Formalität handle, habe dieses Thema aber innerbetrieblich gegenüber dem Antragsgegner nicht angesprochen.

Indizien dafür seitens des Antragsgegners sei zunächst das äußerst positive Mitarbeiter-Gespräch nach dem ersten Monat gewesen. Man habe ihr damals signalisiert, dass man mit ihr sehr zufrieden sei – die positiven Rückmeldungen hätten sich dann gehäuft.

Es sei dann zu einer Kontingentaufstockung gekommen – man habe mehr KlientInnen betreuen müssen. Sie habe sich jedoch bemüht, ihre schon davor erbrachte Leistung im selben Ausmaß weiterzubringen, aus den erhaltenen Rückmeldungen im Lauf des Jahres habe aus ihrer Sicht nichts gegen eine Vertragsverlängerung gesprochen.

Sie habe aktiv nicht nach einer Verlängerung gefragt, weil ihr durch den Austausch mit anderen Personen bekannt gewesen sei, dass die Verlängerungsgespräche gegen Ende der Befristung stattfinden würden. Aktiv habe sie zur Verlängerung nicht mit dem Antragsgegner das Gespräch gesucht, später im Herbst habe sie eine Einladung zu einem Gespräch gehalten. Es sei immer sehr viel zu tun gewesen, sie sah keine Indikation, das Thema zu hinterfragen. Mit den Vorgesetzten C und D habe sie täglich und viel zu tun gehabt. Die Berichtslegung habe einen großen Teilbereich ihrer Tätigkeit ausgemacht, es habe wöchentliche Teamsitzungen gegeben – mit den Vorgesetzten habe sie sich aus ihrer Sicht gut verstanden.

Ihre politische Tätigkeit, die Jahre zurückgelegen sei, sei nie Thema gewesen – erst nach Bekanntwerden der Nichtverlängerung habe sie erfahren, dass dies ein Thema sein könnte. Ihre Weltanschauung sei nie Thema gewesen.

Sie gab an, dass es sich durch das Gespräch der Nichtverlängerung im Oktober ergeben habe, sie sei informiert worden, dass aus budgetären Gründen der Vertrag nicht verlängert werde. In Folge habe sie eine Kollegin kontaktiert und darüber in Kenntnis gesetzt - in diesem Telefonat habe diese Kollegin angedeutet, *„dass sie glaube, dass ihr die Gründe bekannt seien“* bzw. *„sie sich vorstellen könne, warum es nicht zur Verlängerung gekommen sei“*.

So habe sie erfahren, dass die Nichtverlängerung mit ihrer damaligen Tätigkeit in Verbindung stehen könnte. Auf ihr Hinterfragen der Aussagen der genannten Kollegin habe diese mitgeteilt, dass „der Artikel“ mehreren Personen aus dem Team bekannt sei. Es habe sich um einen ... in „Z“ erschienenen Artikel gehandelt.

Zum Zeitpunkt ihres Arbeitsbeginns beim Antragsgegner sei der Z-Artikel bereits anonymisiert gewesen, ihre Initialien wären aber sichtbar gewesen. Aus den Suchmaschinen sei der Artikel später entnommen worden, allerdings sei der Artikel später bei der Suche mit ihrem Namen aufgeschienen. Sie wisse aber nicht, ob der Antragsgegner recherchiert habe oder ob dies nur auf die Neugier der Kollegenschaft zurückzuführen gewesen sei, in dem Telefonat mit der Kollegin habe sie den Eindruck gewonnen, dass dies über eine „Google-Suchaktion“ gefunden worden sei. Diesen Artikel habe sie so nie freigegeben und er sei auch lange vor ihrer Tätigkeit beim Antragsgegner entstanden. Wie schnell der Artikel damals gefunden werden habe

können, sei von der Suchmaschine abhängig gewesen. Letztlich habe Google den Artikel löschen lassen.

Der Inhalt des Artikels sei vielseitig gewesen, es sei auch um die ... Auffassung der Y-Partei zu Homosexualität gegangen. Sie habe damals lediglich die weltanschauliche Konzeption der ... bzw. der Partei dargelegt. Sie sei damals Jugendkandidatin der Y-PARTEI bei der Wahl ... gewesen.

Beim Gespräch im Oktober ... betreffend die Nichtverlängerung des Vertrages seien budgetäre Gründe angegeben worden, das Gespräch habe nicht einmal drei Minuten gedauert. Auf ihre Nachfrage und die erfolgte Personalaufstockung seit ihrer Einstellung habe man ihr geantwortet, dass die neu Hinzugekommenen „projektübergreifend“ arbeiten würden und daher Priorität hätten. Das habe sie – obwohl dies aus ihrer Sicht nicht ganz stimmen habe können – damals nicht mehr hinterfragt, sondern nur nach Fortführung ihrer Case-Management-Ausbildung gefragt, es sei damals mit dem Hinweis auf die Selbsttragung der weiteren Kosten freigestellt worden.

Damals hätten noch 5 Termine bei der Ausbildung gefehlt. Sie sei dann auf Grund einer Covid-Erkrankung im Krankenstand gewesen, im November hätte sie die Ausbildung fortsetzen können. Bei der Ausbildung sei keine Zielgruppe definiert gewesen.

Zum Thema PKW-Stellplatz gab sie an, dass sie im vormaligen Betriebssitz einen Stellplatz angemietet habe – im Zuge der Übersiedlung in die V sei der Preis für einen Stellplatz um einiges höher gewesen, was im Hinblick auf die Leistbarkeit für sie noch zu bedenken gewesen sei - was sie auch dem Antragsgegner mit der Bitte um Aufnahme in die Liste, falls der Preis noch verhandelt werden könne, mitgeteilt habe. Letztlich habe sie im Hinblick auf ihre lange Anreise schließlich doch um einen fixen Stellplatz ersucht, letztlich habe sie einen Parkplatz um ca. 100 € angemietet.

Zum Thema „diverse Mitarbeiterin“ gab sie an, dass sie dieser Vorwurf völlig überrascht habe, da sie weder von einem Problem erfahren habe noch darauf angesprochen worden sei – es sei ihr bis heute kein Name bekannt.

Sie könne sich vorstellen, um wen es sich handeln könne – diese Kollegin habe ihr damals von ihrer Partnerschaft erzählt, was für sie ein Indiz für eine Vertrauensbasis gewesen sei. Sie hätten ihrer Erinnerung nach ein sehr nettes Gespräch in einer Mittagspause geführt. Sie sei dieser Kollegin dankbar dafür gewesen, dass diese Intimitäten mit ihr geteilt habe. Sie erinnere sich sehr positiv daran, dass die Kollegin ihr von ihrer Lebensgefährtin und einer sich

festigenden Beziehung erzählt habe. Davor habe sie mit dieser Kollegin keinen näheren Kontakt gehabt. Sie seien danach nicht allzu oft gemeinsam auf Pause gewesen, weil sie diese Kollegin als sehr zurückgezogen erlebt habe.

Auf Vorhalt, warum diese Mitarbeiterin nicht mit ihr das Büro habe teilen wollen, gab sie an, darauf davor nie angesprochen worden zu sein. Später habe sie dann mit Frau E das Zimmer geteilt.

Zum Thema Krankenstand/Case-Management-Lehrgang und der Vorgabe, bei einem Krankheitsgefühl zu Hause zu bleiben, meinte sie, dass sie nicht mit Krankheitssymptomen in die Arbeit gegangen sei, sondern nur leichte Kopfschmerzen gehabt habe, was bei ihr bei größerer Arbeitsbelastung öfters vorkäme.

Damals habe es die Absprache gegeben, an einem der beiden Tage einen Covid-Test vorzulegen – damals habe sie darum gebeten, den Test am zweiten Tag vorlegen zu können. Sie selbst sei damals von Kopfschmerzen ausgegangen. Es sei in der Folge niemand erkrankt, weil sie am zweiten Tag zu Hause geblieben sei, da sich ihre gesundheitliche Lage über Nacht verschlechtert habe.

In Folge ihrer Genesung habe sie mit Frau D ein Gespräch geführt, in dem ihr mitgeteilt worden sei, dass sie 3x/Woche einen negativen Test vorzulegen hätte. Auf ihren damaligen Einspruch sei auf den 3x-igen Test bestanden worden, was sie als sehr kränkend erlebt habe. Das habe nur für sie gegolten, die anderen Personen seien damals geimpft gewesen, es habe aber noch keine genesene Person gegeben. Sie selbst sei damals noch nicht geimpft gewesen.

Zur Angabe von Kontaktpersonen gab sie an, dass sie damals jeden Kontakt angegeben habe, den sie ermitteln habe können – sie habe ausdrücklich die Seminarleiterin des damaligen Kurses kontaktiert mit der Bitte, den TeilnehmerInnen die Covid-Erkrankung bekannt zu geben. Bei der Behörde habe sie die Seminarleiterin als Kontaktperson angegeben.

Vom Thema Weltanschauung habe sie im Oktober erfahren, sie habe dazu nicht mit den Vorgesetzten das Gespräch gesucht, weil sie damals nur eine Vermutung gehabt habe und sich ihr gesundheitlicher Zustand damals sehr verschlechtert habe, sie habe Long-Covid-Symptome entwickelt.

Beim Abschlussgespräch habe sie im Dezember diese Vermutung thematisiert – dieses Gespräch habe ca. 20 Minuten gedauert. Diesbezüglich verwies die Antragstellerin dann auf ihr Gedächtnisprotokoll. Frau C sei damals ihr gegenüber sehr wertschätzend gewesen.

Auf ihre geäußerte Vermutung hin sei für sie bezeichnend gewesen, dass Frau C „zu keinem Zeitpunkt verneint habe“. Sie selbst habe immer wieder Hinweise auf den Artikel und ihre politische Tätigkeit gegeben, es sei zu keinem Zeitpunkt von Frau C eine Nachfrage, was sie denn eigentlich meine, gekommen, sondern nur ein Kopfnicken.

Ihre Antwort sei etwa gewesen, dass sie „nun einmal nicht die alleinige Entscheidung treffen könne“. Es habe aber keine Verneinung hinsichtlich der von ihr geäußerten Vermutungen gegeben, was für sie sehr bezeichnend sei.

Ein weiteres verdichtendes Indiz in diese Richtung sei für sie das Gespräch mit der Projektassistentin Frau F gewesen, die gemeint habe, dass es ihr sehr leidtäte, dass sie gehe und sie sich „*darum kümmern solle, dass dieser Artikel wegkomme*“.

Diese beiden Punkte seien für sie ein starkes Indiz, dass der Artikel maßgeblich für die Nichtverlängerung gewesen sei.

Mit Frau F sei der Artikel davor nie Thema gewesen – sie vermute aber eine sehr gute Intention von Frau F, als diese von sich aus den Artikel erwähnt habe. Das sei für sie selbst damals sehr überraschend gewesen.

Auch im Stelleninserat sei kein Hinweis auf eine Befristung enthalten gewesen, es sei ihr auch nicht gesagt worden, dass sie als Karenzvertretung eingestellt worden sei. Ferner sei sie auch bereit gewesen, projektübergreifend tätig zu sein. Der – sehr kostenintensive - Case-Management-Lehrgang hätte sich bis ca. Mai ... erstreckt. Auch die Bewilligung dieser Ausbildungsmaßnahme sei für sie ein Indiz gewesen, dass der Antragsgegner sie behalten wolle, da auch das Kontingent sehr limitiert gewesen sei.

Auf Frage, warum sie mit Kolleginnen über die Verlängerungsgespräche gesprochen habe, meinte sie, dass es im Jahreslauf eine sehr strukturierte Vorgangsweise gegeben habe – insofern sei das für sie - bezogen auf eine Zeitskala - relevant gewesen. Man habe sich auch mehr inhaltlich-qualitativ unterhalten, beispielsweise die in dem Gespräch behandelten Themen. Man habe auch mit Kolleginnen betreffend deren (Nicht)Verlängerungen „mitgefiebert“, es habe also keinen Zweifel oder eine Sorge ihrerseits gegeben, dass sie es schaffen würde. „Erfahrungswerte“ habe sie auf „persönliche Gespräche“ bezogen.

Wann genau sie sich mit Kolleginnen ausgetauscht habe, beantwortete sie mit dem Hinweis, dass dies mehrheitlich vor ihrem Krankenstand gewesen sein müsse. Während des Krankenstandes sei sie „sehr bedient“ gewesen.

An den genauen Text der „Einladung“ könne sie sich nicht erinnern, es sei aber klar gewesen, dass es sich um dieses Gespräch handeln müsse.

Den Namen der Kollegin, die ihr den Hinweis gegeben habe, dass der Artikel innerbetrieblich bekannt sei, wollte sie nicht nennen. Es sei ihr jedoch damals nicht mitgeteilt worden, welche Personen konkret von dem genannten Artikel wissen würden.

Die Frage, ob sie sich vorstellen könne, warum die „diverse Kollegin“ von dem Gespräch mit ihr in der Mittagspause ihrem Dienstgeber berichtet habe, verneinte sie, weil sie selbst eine sehr positive Konnotation zu dem Gesprächsverlauf habe. Sie sei für einen sehr wertschätzenden Austausch in der Kollegenschaft bekannt gewesen.

Soweit ihr bekannt sei, sei sie die Einzige gewesen, die sich 3x/Woche habe testen müssen.

Auf Frage nach dem ersten nach Auflösung verfassten Schreiben an den Antragsgegner erläuterte sie, dass es sich hierbei um ein *von der AK verfasstes* Schreiben handle, das aus dem kurzen Erstberatungsgespräch resultiert sei. In weiterer Folge sei dies im Schreiben umformuliert worden.

Frau C habe sie im letzten Gespräch nicht mitgeteilt, wo sie sich bewerben werde. Im Anschluss daran habe es das Gespräch mit Frau F gegeben, an das sie sich gut erinnern könne.

Die Vertreterin des Antragsgegners Frau **Mag.<sup>a</sup> G** gab an, dass sie Geschäftsstellenleiterin für 270 MitarbeiterInnen sei und zwischen ihr und der Antragstellerin noch zwei Hierarchieebenen – Projekt- und Bereichsleitung - gewesen seien. Über Personalauswahl entscheide Projekt- und Bereichsleitung – sie selbst könne nur einen allfälligen Einspruch erheben, trage aber die Letztverantwortung.

Zur Ausschreibung befragt gab sie an, dass ausschließlich befristete Förder-Verträge mit ... für jeweils ein Jahr existierten, diese würden verlängert, vergrößert und verkleinert werden – man sei sehr abhängig vom Arbeitsmarkt.

Die von der Antragstellerin angesprochene „Aufstockung“ habe sich auf die „Aktion H“ bezogen, für die der Antragsgegner zusätzliche Beratungsstunden und Beratungsbedarf erhalten habe.

Danach erfolge in der Regel eine Wiederbeauftragung, die MitarbeiterInnen, die zunächst alle befristet aufgenommenen Mitarbeiterinnen würden danach unbefristete Verträge erhalten.

Grundsätzlich sei die Weiterbeschäftigung natürlich ein Anliegen, die sehr früh bewilligte Case-Management-Ausbildung erfolge, weil es am Markt keine „fertigen“ BeraterInnen gebe,

sondern diese erst ausgebildet werden müssten. Es erfolge eine lange Einschulung. Das Ende des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin tue ihr auch leid.

Die genannte Ausbildung erstreckte sich über eineinhalb Jahre, jedes Jahr starte man mit einem Lehrgang. Die Teilnahme erfolge unabhängig von der Befristung des Arbeitsvertrages. Eine Teilnahme werde vom Antragsgegner bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses finanziert – dies habe auch für die Antragstellerin gegolten, nur die späteren Module hätte diese selbst bezahlen müssen, was von dieser sinngemäß bestätigt worden sei.

Auf Frage nach der konkreten Ausschreibung von März ... und dem Auslaufen von Befristungen gab sie an, dass dies der Normalität entspreche. Die Entscheidung über (Nicht)Verlängerungen erfolge im Dezember.

Auf Frage nach den Nichtverlängerungsgründen im Fall der Antragstellerin meinte sie, dass ihr bei 270 MitarbeiterInnen bei der Antragstellerin sinngemäß eine Aussage betreffend die Übersiedlung des Antragsgegners („*sehr kompliziert*“) in Erinnerung geblieben sei, ferner die Antragstellerin habe auch noch auf einer Bestätigung für ein Parkpickerl insistiert. Ferner arbeite man mit einer vulnerablen Zielgruppe bei X, weswegen die Covid-Prävention ganz wesentlich gewesen sei. Der Gurgeltest sei sehr wesentlich gewesen, alle hätten drei Mal/Woche testen müssen – auch da sei der Name der Antragstellerin gefallen, weil diese entgegen den Anweisungen keinen PCR-, sondern einen Antigentest im Vorfeld der Ausbildung vorgelegt hätte, was ein schwerer Regelverstoß gewesen sei. Das sei schon ausschlaggebend gewesen, die Nicht-Impfung der Antragstellerin habe keine Rolle gespielt, weil viele MitarbeiterInnen nicht geimpft gewesen seien. Das sei ihrer Erinnerung nach eine Entscheidungsgrundlage gewesen.

Die allfällige Erörterung des Regelverstoßes sei Sache der Projektleitung gewesen. Ein dazu protokolliertes Gespräch sei ihr nicht bekannt.

Zum Vorfall mit der diversen Mitarbeiterin befragt, meinte sie, dass sie selbst davon erst spät erfahren habe – sie glaube, dass die betroffene Mitarbeiterin erst viel später zum Antragsgegner gekommen sei. Erzählt habe sie es erst viel später – wenn zwei Personen nicht miteinander im Zimmer sitzen wollen, suche man nach anderen Lösungen. Für die Frage der Nichtverlängerung des Vertrages der Antragstellerin sei dies nicht relevant gewesen, weil sie selbst damals diese Information nicht gehabt hätte.

Ob mit der Antragstellerin darüber das Gespräch gesucht worden sei, wisse sie nicht. Es gebe aber eine Gleichbehandlungs- und eine Diversitätsbeauftragte, es gebe auch Gespräche und



Konsequenzen – Verwarnungen und Beendigungen - für Personen, die diskriminieren. Die Mitarbeiterin habe aber anonym bleiben wollen, weshalb man nicht agieren habe können.

Die Weltanschauung der Antragstellerin sei ihr selbst nicht bekannt gewesen, Kenntnis habe sie davon im Schreiben der GAW erlangt – auch über den genannten Artikel, der unter den MitarbeiterInnen geteilt worden sein dürfte.

Es sei nicht einfach geeignete BeraterInnen zu finden – der Markt sei eng. Man brauche auch das Okay des Auftraggebers. Das Team sei ein sehr buntes Team mit vielen Muttersprachen und religiösen Überzeugungen, die sie selbst nicht alle teile – aber das gehöre dazu.

Die Ausschreibung im März habe die größte Beratungseinrichtung „I“ betroffen, die vergrößert worden sei. Der Unterschied zu X sei die jeweilige Zielgruppe und die Beratungsdauer und –intensität. Die Qualifikationen seien unterschiedlich – bei X sei viel Wissen um Gesundheit notwendig und sei schwieriger und intensiver, während „I“ mehr auf Vermittlung ausgerichtet sei.

Im Jahr ... sei eine Vergrößerung der Beratungseinrichtung um 80% erfolgt – viele Neubeginnende Personen würden aber trotzdem erkennen, dass diese ganz spezielle Tätigkeit „nicht die ihre“ sei.

Befristungen gebe es zwischen 12 und 18 Monaten, beim Bewerbungsgespräch seien Befristungen deshalb kein Thema, weil sich dann weniger Personen bewerben würden. Es handle sich um einen Wettbewerb, der Markt sei eng geworden, man wolle Leute ja auch auf Dauer anstellen. Am Markt stünden jedoch immer Projektbefristungen dahinter, davon hänge es ab, es sei ein „Rauf und Runter“. Man lebe in diesem Spannungsfeld, habe aber eine gewisse Größe, weshalb man das Thema der Befristungen der Projekte auch abfangen könne.

Auf Frage nach der ersten Begründung des Antragsgegners mit „KarenzrückkehrerInnen“ gab sie an, dass es eine große Herausforderung sei, dies zu managen. Das Budget sei im September zu erstellen, diese Personen seien für das kommende Jahr hineinzurechnen, es gebe einen Budget-Deckel.

Die Erwähnung einer Befristung bei einem Bewerbungsgespräch sei aus ihrer Sicht demotivierend, man würde die Personen verlieren.

Zur Anmerkung der GAW betreffend das vorgelegte E-Mail betreffend die „Parkplatz-Sache“ der Antragstellerin räumte sie ein, dass der dortige Tonfall unpassend und auch von ihr nicht gewollt sei, es gebe aber ein Führungsteam, in dem man sich um die Probleme der

MitarbeiterInnen kümmern müsse – aber man habe dies der Antragstellerin natürlich nicht rückmelden wollen.

Man wolle eine positive Beendigung des Arbeitsverhältnisses, weswegen man im Auflösungsgespräch positive Rückmeldungen gebe – das „Warum“ sei aus taktischen Gründen dort nicht Thema, das tue niemandem gut. Sie bedauere es daher sehr, dass die Antragstellerin von diesem E-Mail erfahren habe.

Es hätten schriftliche Vorgaben zur Covid-Prävention existiert.

Die von ihr heute genannten Beendigungsgründe stünden nicht in Widerspruch zum Thema der KarenzrückkehrerInnen – warum es die Antragstellerin getroffen habe, sei eine andere Sache.

Hätte sie von der politischen Tätigkeit der Antragstellerin gewusst, wäre dies kein Problem gewesen. Die Entscheidung über die Nichtverlängerung der Antragstellerin sei im September gefallen.

Abschließend führte sie aus, dass aus ihrer Sicht negative Rückmeldungen nach dem Entschluss der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses an ArbeitnehmerInnen nicht mehr sinnvoll seien.

Die als Auskunftsperson befragte ehemalige Mitarbeiterin des Antragsgegners, **Frau E**, gab an, dass sie ca. vier Jahre beschäftigt gewesen und im Dezember ... ausgestiegen sei. Sie sei Beraterin in unbefristetem Arbeitsverhältnis gewesen und einige Monate die Zimmerkollegin der Antragstellerin gewesen.

Sie habe mit der Antragstellerin viel kommuniziert und diese als kompetent und verlässlich wahrgenommen, diese sei sehr weltoffen gewesen – man habe über viele Themen gesprochen, über die lange zurückliegende Tätigkeit der Antragstellerin habe sie mit dieser nicht gesprochen, davon habe sie danach erfahren.

Das befristete Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei zwischen ihnen nicht Thema gewesen, nach der Kündigung habe man im Team gesprochen, warum die Kündigung passiert sei – sie könne sich jetzt nicht genau erinnern, da habe ihr die Antragstellerin dann erzählt, dass sie nicht verlängert worden sei, was sie selbst nicht verstehen habe können. Dann habe ihr die Antragstellerin ihre Vermutung über den Grund der Kündigung mitgeteilt, im Team sei ein paar Tage danach auch so geredet worden – als Grund sei die „Annahme der Diskriminierung der einen Kollegin“ gewesen, an Genaueres erinnere sie sich nicht mehr.

Es habe „mit diesem Diskriminierungsfall“ etwas gegeben – sie könne sich aber nicht genau erinnern, sie habe sich auch nicht einmischen wollen. Es sei darum gegangen, dass die Antragstellerin angeblich eine lesbische Kollegin - so in etwa, Genauer wisse sie nicht.

Die Antragstellerin habe damals ihr gegenüber vermutet, dass das der Grund für ihre Kündigung sein könnte. Auch im Team habe sich das so herumgesprochen. Sie selbst habe nie den Eindruck gehabt, dass die Antragstellerin irgendwie „ungut“ zu dieser Kollegin gewesen sei.

Sie habe dann von der Antragstellerin selbst erfahren, dass diese früher einer Partei angehört habe. Was genau der Vorwurf gegenüber der genannten Kollegin gewesen sei, wisse sie nicht. Die Antragstellerin habe sich bemüht, ihre Arbeit gut zu machen, zu den anderen Kolleginnen sei sie offen und herzlich gewesen. Sie sei gut im Team integriert gewesen – deshalb habe sie es nicht verstanden.

Die Umwandlung von befristeten in unbefristete Verträge sei „eigentlich schon“ üblich gewesen, es sei bei ihr ja auch so gewesen.

Das „mit der Partei“ habe ihr die Antragstellerin nach der Kündigung auch erzählt, das habe sie ja nicht gewusst. Genaueres – ob die Firma recherchiert habe – wisse sie nicht.

Die Covid-Regelungen seien streng gewesen, wie oft sie testen habe müssen, wisse sie nicht mehr genau.

Zum Case-Management-Lehrgang befragt, gab sie an, dass auch Personen mit befristetem Arbeitsverhältnis hätten die Ausbildung bekommen.

Zum Thema lesbische Kolleginnen habe sie nur von der Antragstellerin etwas gehört – im Team habe es sich schon herumgesprochen.

Sie bestätigte die Angaben der Antragstellerin dahingehend, dass im Lauf des Jahres ... ca. 9 – 10 Personen nach ihr neu eingetreten seien, auch nach der Kündigung der Antragstellerin seien neue MitarbeiterInnen angestellt worden.

Von der angeblichen Diskriminierung der lesbischen Kollegin habe sie erstmals nach der Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin gehört.

Das Arbeitsklima unter den BeraterInnen sei gut gewesen – die Antragstellerin habe sie als offene und beliebte Mitarbeiterin wahrgenommen, „kompliziert“ habe sie auf sie nicht gewirkt. Die Antragstellerin habe ein „offenes Ohr“ für andere Kolleginnen gehabt.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin, des Antragsgegners und die oben angeführten Aussagen der vom Senat dazu angehörten Auskunftspersonen.

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 bei Antragseinbringung vom Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp 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 *ZellKomm*<sup>3</sup> [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 Antragsteller bzw. 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 die 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 Antragsgegner oder der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

## 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*

*[...]*

*4. bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung,*

*[...]*

*7. 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.“*

*„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person*

[...]

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird

[...]

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.“

„§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

§ 26 gilt sinngemäß.“

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG 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 – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des Antragstellers oder der Antragstellerin sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** zwischen der *Beendigung des Arbeitsverhältnisses* bzw. den von ihm oder ihr empfundenen Schlechterstellungen bei den *Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen* und dessen oder deren *Weltanschauung* herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Es hat sich auf Grund der Aussagen aller angehörten Auskunftspersonen der Eindruck ergeben, dass die **Arbeitsleistung** der Antragstellerin vom Antragsgegner geschätzt wurde. Auch gab die Antragsgegnervertreterin bei der Befragung an, dass geeignetes Personal schwer zu finden sei und dieses erst vom Antragsgegner „ausgebildet“ werden müsse.

Vor diesem Hintergrund und der im Verfahren ebenfalls thematisierten Neuaufnahme von Personen nach Eintreten der Antragstellerin ist es aus Sicht des Senates **nicht nachvollziehbar**, warum man „aus budgetären Gründen“ – auch eingedenk des beim Antragsgegner auf Grund dessen Größe vorhandenen, ebenfalls thematisierten personellen „Spielraums“ das Arbeitsverhältnis der – als Psychologin jedenfalls gut qualifizierten – Antragstellerin nicht verlängert hat.

Seitens der Antragsgegnervertreterin wurde bei der Befragung in diesem Zusammenhang auch angegeben, dass zunächst alle MitarbeiterInnen **befristet** aufgenommen werden würden und in weiterer Folge dann **unbefristete Arbeitsverträge** erhielten. Die Weiterbeschäftigung sei dem Unternehmen u.a. auch deshalb ein Anliegen, da die MitarbeiterInnen selbst ausgebildet (Case-Management-Ausbildung) und eingeschult werden müssten, da es nahezu kein „fertigen“ BeraterInnen am Markt gebe.

Der vom Antragsgegner relevierte Antigen-Test (statt PCR-Test) in Verbindung mit dem Krankenstand am zweiten Seminartag erscheint dem Senat im Hinblick auf eine Nichtverlängerung zwar grundsätzlich relevant, zur Gesamtgewichtung der Gründe der Nichtverlängerung des Arbeitsvertrages ist in diesem Punkt jedoch auf die später angeführten Erwägungen zum *Motivbündel* zu verweisen.

Die relevierte „Kompliziertheit“ der Antragstellerin beim Thema „Parkplatz“ konnte diesfalls – auch im Hinblick auf die einmalige Relevanz dieses Themas – wohl kaum als gewichtiger Grund gegen eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses ins Treffen geführt werden.

Die angeblich vorgebrachte, jedoch der Antragstellerin während ihrer Beschäftigungsdauer nicht zur Kenntnis gelangte Beschwerde einer diversen Mitarbeiterin kann wohl keine relevante Rolle bei der Entscheidung über die Verlängerung des Arbeitsvertrages gespielt haben. Nach Angaben der Vertreterin, welche im Übrigen im Widerspruch zur schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin standen, sei diese Beschwerde erst später, also *nach* Entscheidung im September thematisiert worden.

Bei einer **Gesamtbeurteilung** der dazu getroffenen Aussagen ist für den Senat der Eindruck entstanden, dass der Aspekt der **vormaligen politischen Tätigkeit** der Antragstellerin – zum Ausdruck gekommen in dem im Betrieb kursierenden „Z“-Artikel betreffend die Antragstellerin – bei der Entscheidung der Antragsgegnerin über die Verlängerung des Arbeitsvertrages durchaus **eine Rolle** gespielt hat.

Für das Vorliegen einer Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung reicht es zu deren Bejahung bereits aus, wenn dieser Grund im Rahmen des „**Motivbündels**“ eine Rolle gespielt hat. Das Vorliegen anderer, ebenfalls mitausschlaggebender Motive kann einen Arbeitgeber daher vom Vorwurf einer diskriminierenden Behandlung nicht entlasten, da den Realitäten der Arbeitswelt folgend davon auszugehen ist, dass unter Umständen auch *mehrere Motive* („Motivbündel“) eine Rolle spielen können.



Gemäß den gestuften Beweislastregeln des GIBG ist es der Antragstellerin daher gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass der von ihr behauptete Grund der Weltanschauung für die Nichtverlängerung ihres befristeten Arbeitsvertrages zumindest **mitausschlaggebendes** Kriterium gewesen ist.

Im Hinblick auf die Beweislastregeln des § 26 Abs. 12 GIBG gelangte der Senat daher zu der Ansicht, dass es dem Antragsgegner nicht gelungen ist zu beweisen, dass **ausschließlich** die ins Treffen geführten budgetäre Motive bzw. die Verletzung der innerbetrieblichen Covid-Regeln für die Entscheidung der Nichtverlängerung des befristeten Vertrags der Antragstellerin ausschlaggebend waren.

Es ist daher davon auszugehen, dass die – *auf Grund des „Z“-Artikels unterstellte* – Weltanschauung der Antragstellerin *(mit)entscheidungsrelevant* für die Nichtverlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses gewesen ist. Es liegt somit im Rahmen des **Motivbündels** eine Diskriminierung der Antragstellerin **auf Grund der Weltanschauung** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch den Antragsgegner vor.

Beim ebenfalls vorgebrachten Punkt der Diskriminierung der Antragstellerin bei Maßnahmen der **Aus- und Weiterbildung** konnte der Senat hingegen auf Grund der Aussage der Antragsgegnervertreterin, dass die Antragstellerin bis Ende des Arbeitsverhältnisses die Kurse auf Kosten des Antragsgängers besuchen hätte können und dies von der Antragstellerin auch bestätigt wurde, **keine Diskriminierung aufgrund der Weltanschauung** erkennen.

#### Vorschlag:

Dem Antragsgegner wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung dieses Prüfungsergebnisses ist dem Senat schriftlich zu berichten, ob diesem Vorschlag seitens der Antragsgegnerin Folge geleistet wurde.