

Der Senat I der Gleichbehandlungskommission (GBK) gelangte am 17. März 2009 über den am 20. März 2007 von **Frau E** eingebrachten Antrag betreffend die Überprüfung einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und des Alters gemäß **§§ 3, 17 GIBG** ( BGBl. I Nr. 66/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008; alle weiteren, im Text verwendeten Gesetzeszitate beziehen sich auf diese Fassung) durch die **X AG** nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK-/GAW-Gesetz i.V.m. § 11 der Gleichbehandlungskommissions-GO (BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. I Nr. 98/2008), zu folgendem

Prüfungsergebnis:

- 1. Der Senat I der GBK gelangt zur Auffassung, dass Frau E nicht auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 3 Z 7 GIBG durch ihre Arbeitgeberin diskriminiert worden ist.**
- 2. Der Senat I der GBK kommt im Weiteren zur Ansicht, dass die übrigen im Antrag vorgebrachten Vorwürfe gemäß § 1 Abs. 2 iVm Abs. 3 GBK/GAW-G nicht unter das GIBG fallen. Somit ist eine Zuständigkeit des Senates I der GBK zur Überprüfung des restlichen Antrages nicht gegeben.**

Entscheidungsgründe:

Die Antragstellerin brachte in ihrem Antrag vor, seit 1.3.1992 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen zu sein. Nach dem Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung sei sie mit 15. 9. 2004 in die Freizeitphase der Alterszeit eingetreten. Folgende Vorwürfe wurden gegen die Antragstellerin vorgebracht und eine Diskriminierung nach dem GIBG aufgrund des Geschlechts und des Alters behauptet:

1. Die Antragstellerin habe ihre Altersteilzeit ändern wollen, um fünfzehn Dienstjahre bei der Antragsgegnerin (und damit eine besondere Abfertigung) zu erreichen. Dies sei jedoch von der Personalabteilung mit der Begründung abgelehnt worden, dass dies nicht mehr möglich wäre, da mit dem AMS der Altersteilzeitvertrag abgeschlossen wäre.

2. Daher unterstelle die Antragstellerin der ehemaligen Arbeitgeberin ein unkorrektes Vorgehen, da diese sie nicht darüber aufgeklärt habe, dass die Antragstellerin nicht die fünfzehn Dienstjahre erreichen würde. Der Betriebsrat sei nicht über ihr Ausscheiden informiert gewesen.
3. Als sie am 15.9.2004 in die Freizeitphase der Altersteilzeit übergegangen sei, habe man ihr die der Antragstellerin zustehenden Gutscheine sowie die aus einem Wettbewerb erarbeiteten Entgelte nicht ausbezahlen wollen. Erst nachdem die Antragstellerin nachdrücklich interveniert habe, habe die Antragsgegnerin ihr eine aliquote Bezahlung zukommen lassen.
4. Der zuständige Gebietsverantwortliche habe sich sehr unkooperativ und unfreundlich verhalten. Nach dessen Auskunft würde ihr nichts mehr zustehen. Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin sei mit 31.10.2006 beendet worden.
5. Ihr Arbeitskollege, Herr H, habe hingegen die volle Abfertigung erhalten, obwohl ihm (auch) zwei Monate auf zwanzig Dienstjahre gefehlt hätten.
6. Die Antragstellerin sei am 1.3.1992 bei der Antragsgegnerin in ein Arbeitsverhältnis eingetreten. Der Austritt sei am 31.10.2006 erfolgt.
7. Es hätten ihr vier Monate auf fünfzehn Dienstjahre bei der Antragsgegnerin gefehlt.
8. Die Höhe der entgangenen Abfertigung betrage in etwa € 9.000,-

Die Antragstellerin sei von der Antragsgegnerin und vom zuständigen Gebietsverantwortlichen bewusst hintergangen worden, um ihr nicht die vollständige Abfertigung ausbezahlen zu müssen. Ein Kulanzersuchen der Antragstellerin vom 21.11.2006 sei von der Direktorin abgelehnt worden. Diese Mitteilung habe die Antragstellerin über einen Telefonanruf der Zentralbetriebsrätin erhalten. Nachdem sie sich neuerlich am 31.1.2007 an die Antragsgegnerin gewandt habe, sei ihr durch die Personalabteilung am 9.2.2007 mitgeteilt worden, dass weitere Ansprüche nicht bestehen würden. Am 1.3.2007 habe sie nochmals in dieser Angelegenheit ein Schreiben an die Direktorin gerichtet, das bislang nicht beantwortet worden sei. Die Antragstellerin habe ihre Gehaltsabrechnungen durch die AK NÖ überprüfen lassen. Es sei so zu einer Nachzahlung in der Höhe von € 914,50 gekommen.

In der auf Ersuchen von Senat I der GBK übermittelten Stellungnahme der rechtsfreundlichen Vertretung der Antraggeberin bestritt diese die im Antrag vorgebrachten Vorwürfe und trat diesen wie folgt entgegen:

Die Altersteilzeitvereinbarung vom 1.8.2002 bis 31.10.2006 habe auf dem ausdrücklichen Wunsch der Antragstellerin beruht. Die Antragstellerin habe ihren Beendigungswunsch zum 31.10.2006 mit Förderungsbeschränkungen durch das AMS, sowie mit dem Umstand begründet, dass auf Grund der sich 2002 erst im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Pensionsreform das Anfallsalter für eine (vorzeitige) Alterspension hinaufgesetzt werden könnte. Ihren Wunsch habe die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten, dem niederösterreichischen Landesdirektor, auch per E-Mail mitgeteilt. Ursprünglich habe die Antragstellerin die Altersteilzeitvereinbarung erst mit 1.3.2007 beenden wollen. Da gem. § 27 Abs. 3 AIVG (BGBl. I Nr. 92/2000) ein Anspruch auf Altersteilzeit nicht gebühre, wenn ein gesetzlicher Pensionsanspruch bestehe und nach Auskunft der Pensionsversicherungsanstalt (PVA) der Angestellten die Antragstellerin einen Pensionsanspruch ab 1.11.2006 gehabt hätte, habe sie selbst im Wissen, dass sie die zusätzlichen gesetzlichen und kollektiven Abfertigungsansprüche ab 1.3.2007 verlieren werde, um die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses zum 31.10.2006 gebeten. In ihrem E-Mail vom 24.5.2002 sei deutlich erkennbar, dass die Antragstellerin sich bewusst gewesen sei, dass sie zum Erhalt einer zusätzlichen gesetzlichen und kollektiven Abfertigung nicht genügend Dienstjahre habe. Darin habe sie um aliquote Berechnung der Abfertigung gebeten. Die Antragsgegnerin sei der Bitte der Antragstellerin entgegen gekommen, und habe ihr eine freiwillige Abfertigung in Höhe eines Monatsgehalts zugesagt. Der Umstand, dass die Antragstellerin nach fünfzehn Dienstjahren eine erhöhte Abfertigung erhalten hätte und darauf bei Ausscheiden zum 30.10.2006 keinen Anspruch mehr habe, sei nicht nur ihr bekannt, sondern sei auch Teil der Gespräche über die Inanspruchnahme der Altersteilzeitvereinbarung gewesen. Der Betriebsrat sei über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert gewesen. Dasselbe gelte auch über den Abschluss von Altersteilzeitvereinbarungen. Das Recht der Antragstellerin, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, sei von der Antragsgegnerin nie in Frage gestellt worden. Im Weiteren werde festgehalten, dass die Antragstellerin sich niemals betreffend einer Änderung der Altersteilzeitvereinbarung an den Landesdirektor Niederösterreichs gewandt habe. Im Personalakt der Antragstellerin habe sich auch kein Hinweis

darüber gefunden, dass die Antragstellerin sich direkt an die Personalabteilung gewendet hätte.

Die Antragsgegnerin habe in der zuständigen Direktion Gutscheine an die Mitarbeiter/innen ausgelobt, die während eines Geschäftsjahres Kunden/innen akquiriert hätten. Diese Leistung sollte nur jenen Arbeitnehmern/innen gebühren, die das gesamte Geschäftsjahr bei der Antragsgegnerin tätig gewesen seien. Daher sei vorerst die Übergabe der Gutscheine im Wert von € 100,- bis € 200,- an die Antragstellerin unterblieben, weil sie während des Geschäftsjahres 2004 in die Ruhephase der Altersteilzeitvereinbarung gewechselt sei. Als der zuständige Gebietsverantwortliche von dritter Seite gehört habe, dass sich die Antragstellerin darüber beklagt habe, habe er ihr auf der Weihnachtsfeier neben den „Weihnachtsgutscheinen“ Gutscheine für den Kundenwettbewerb in der Gesamthöhe von € 165,- übergeben.

Außerdem behaupte die Antragstellerin, dass sie im Verhältnis zu ihrem männlichen Arbeitskollegen, Herrn H, diskriminiert worden sei. Herr H hätte im Gegensatz zu ihr eine ungekürzte Abfertigung erhalten, obwohl ihm ebenfalls die gesetzlichen Voraussetzungen gefehlt hätten. Dieser Vorwurf sei unrichtig. Herr H sei vom 1.11.1986 bis 30.10.2006 bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen. Auf Grund dieser zwanzig-jährigen Dienstzugehörigkeit habe er einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch in der Höhe von neun Monatsentgelten gehabt, die dieser auch erhalten habe.

Abschließend möchte die Antragsgegnerin noch auf den Vorwurf eingehen, dass die Antragsgegnerin der Antragstellerin bei der Endabrechnung ihrer Bezüge € 914,50,- unberechtigt vorenthalten habe, dies sei ebenfalls unwahr. Mit den von der Antragstellerin angesprochenen € 914,50,- sei das Bilanzgeld für das Kalenderjahr 2006 gemeint. Dieses Bilanzgeld werde für alle Arbeitnehmer/innen erst im Februar des Folgejahres fällig. Unter dem Jahr austretenden Arbeitnehmern/innen würde daher das Bilanzgeld zum selben Zeitpunkt ausgezahlt werden. Ein früherer Auszahlungstermin wäre auch gar nicht möglich, weil erst nach Abschluss der Bilanz nach einem Vorstandsbeschluss die Höhe des zur Verteilung stehenden Bilanzgeldes bekannt sei. Das Bilanzgeld sei daher mit 21.2.2007 zur Auszahlung gebracht worden. Da das Bilanzgeld nur aliquot für die Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr 2006 und nach Ende der Altersteilzeit ausbezahlt worden sei, sodass

die Lohnausgleichzahlung durch das AMS entfallen sei, habe sich der Bilanzgeldanspruch auf € 639,- verringert.

Das Verfahren vor der GBK ist vertraulich und wird nichtöffentlich durchgeführt. Das den Abschluss des Verfahrens bildende Prüfungsergebnis wird auf der Grundlage der im Verfahren vorgelegten Unterlagen und der in der mündlichen Befragung getätigten Aussagen der Auskunftspersonen erstellt. Auf Grund der Vertraulichkeit des Verfahrens werden die einzelnen Auskunftspersonen im Prüfungsergebnis nicht näher bezeichnet.

**Der Senat I der GBK hat erwogen:**

Nach Prüfung des vorliegenden Sachverhalts fällt nur der Vorwurf, dass Herr G im Gegensatz zur Antragstellerin bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses die volle Abfertigung erhalten habe, obwohl ihm zwei Monate auf die vollen zwanzig Dienstjahre gefehlt hätten, gemäß § 1 Abs. 2 iVm Abs. 3 GBK/GAW-G unter die Zuständigkeit des Senates I der GBK.

Die Zuständigkeit des Senates I der GBK zur Überprüfung der übrigen im Antrag genannten Vorwürfe ist nicht gegeben.

Ob der Tatbestand einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß **§ 3 Z 7 GIBG** durch die Antragsgegnerin verwirklicht worden ist, wird folgender Beurteilung unterzogen:

Das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 GIBG schließt eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis auf Grund des Geschlechts aus. Mit der Formulierung „im Zusammenhang“ ist auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses umfasst. Der Begriff „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ enthält weder eine Beschränkung auf eine bestimmte Art des Arbeitsverhältnisses noch auf eine bestimmte Art der Beendigung. Unter diese Bestimmung fällt daher die einseitige Beendigung, also auch jene durch Kündigung und Entlassung.

Im vorliegenden Fall wurde das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch das Ende der Altersteilzeitvereinbarung mit 31.10.2006 beendet.

Im § 12 Abs. 2 GIBG ist die Beweislastverteilung geregelt. Insoweit sich eine von einer Diskriminierung betroffene Person auf einen der diskriminierenden Tatbestände iSd §§ 3, 4, 6 oder 7 GIBG beruft, hat er/sie diesen glaubhaft zu machen. Dem/Der Antraggegner/in obliegt es dann bei der Berufung auf §§ 3 oder 4 GIBG zu beweisen, dass es Abwägung aller Umstände wahrscheinlich ist, dass ein anderes vom/von Antraggeber/-in glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzung für die auszuübende Tätigkeit ist oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne des § 5 Abs. 2 GIBG vorliegt.

Der Senat I der GBK sah sich bei der Beurteilung des Sachverhaltes mit teilweise widersprüchlichen Aussagen der beteiligten Personen konfrontiert. Die Antragstellerin hat während ihrer Befragung nochmals darauf verwiesen, dass ihr Kollege Herr H genau wie sie die Altersteilzeit vereinbart habe. Allerdings hätten Herrn H zwei Monate zur Vollendung von zwanzig Dienstjahren gefehlt. Nach Angaben der Antragstellerin sei ihr Kollege vom ehemaligen Gebietsverantwortlichen auf diesen Umstand aufmerksam gemacht worden. Daraufhin sei ein entsprechender Vertrag ausgearbeitet worden, der vorgesehen habe, dass sein Arbeitsverhältnis erst mit Erreichen der zwanzig Dienstjahre aufgelöst werde. Ihr Arbeitskollege habe deshalb im Gegensatz zur Antragstellerin keine Kürzung der Abfertigung erfahren.

Im Laufe des Verfahrens konnte festgestellt werden, dass die Antragstellerin und der genannte Kollege denselben Pensionsstichtag hatten. Ursprünglich wollte die Antragstellerin erst mit 1.3.2007 (d.h. mit 57 Jahren) in Pension gehen. Die Antragstellerin hat beim AMS und der PVA Erkundigungen hinsichtlich der Altersteilzeit eingeholt. Es ist ihr mitgeteilt worden, dass möglicherweise zum Stichtag ihrer Pensionierung eine andere Gesetzeslage gilt. Die Antragstellerin hat befürchtet, dass zum 1.3.2007 das Mindestpensionsalter auf 58 Jahre erhöht werde. In einem dem erkennenden Senat vorliegenden E-Mail nimmt die Antragstellerin deutlich auf ihre Befürchtungen Bezug. In diesem E-Mail hält die Antragstellerin fest, dass die Antragsgegnerin sie ab 1.11.2006 wieder einstellen und zum 1.3.2007 kündigen müsste. Da die Antragstellerin ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen wolle, habe sie der Antragsgegnerin vorgeschlagen, eine Aliquotierung ihrer Abfertigung vorzunehmen. Die Antragsgegnerin ist dem Vorschlag der Antragstellerin nachgekommen.

Die Antraggeberin konnte dem Senat I der GBK gegenüber glaubhaft machen, dass kein anderes Motiv für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vorgelegen ist, und es zu keiner unterschiedlichen Behandlung der Antragstellerin gekommen ist. Die Antragstellerin war über die damals geltende Rechtslage aufgeklärt. Es wurde sowohl von Arbeitgeber- als auch von Betriebsratsseite allen Mitarbeiter/innen die notwendigen Informationen zu den geltenden Rechtsvorschriften betreffend Pensionierungen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich hat sich die Antragstellerin beim AMS und der PVA über die Bestimmungen der Altersteilzeit informiert. Es war der Antragstellerin bewusst, dass sie nicht die vollen fünfzehn Dienstjahre erreichen wird. Die Antragstellerin hat diesen Umstand in einem an die Antragsgegnerin ergangenen E-Mail erwähnt. Trotzdem hat sie aus freien Stücken den früheren Zeitpunkt der Pensionierung gewählt.

Der Senat I der GBK hält fest, dass von Seiten der Antragsgegnerin keinerlei Druck auf die Antragstellerin ausgeübt worden ist, das Arbeitsverhältnis zu beenden und in Pension zu gehen. Auf Grund der guten Arbeitsleistungen der Antragstellerin hat die Antragsgegnerin ihr vielmehr freiwillig einen zusätzlich Monat zu ihrem gesetzlichen Abfertigungsanspruch gezahlt. Dem genannten Kollegen der Antragstellerin wurde kein zusätzliches Monatsentgelt zu seinem Abfertigungsanspruch bezahlt. Dass diesem zwei Monate auf sein zwanzig-jähriges Dienstjubiläum gefehlt hätten, und er auf diesen Umstand seitens des Gebietsverantwortlichen aufmerksam gemacht worden wäre, konnte vor Senat I der GBK nicht bestätigt werden. Die Antragsgegnerin hat nach Ansicht von Senat I der GBK als Arbeitgeberin keinerlei Pflichten verletzt.

Es liegt daher **keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts** bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gegenüber der Antragstellerin vor.

Wien, am 17. März 2009

Mag.<sup>a</sup> Eva Matt

Vorsitzende des Senates I der GBK