

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**

**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/340/17 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg gemäß § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, wegen mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie wegen Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch die Firma B (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen behaupteter Belästigung auf Grund des Alters gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn C (in Folge: Zweitantragsgegner), Frau D (in Folge: Drittantragsgegnerin) und Frau E (in Folge: Viertantragsgegnerin) 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 Belästigung der Antragstellerin auf Grund des Alters durch die Dritt- und die Viertantragsgegnerin

liegt vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund des Alters durch den Zweitantragsgegner

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, mangelnde Abhilfe bei Belästigung durch die Dritt- und die Viertantragsgegnerin sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch Erstantragsgegnerin

liegen nicht vor.

## VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 12.09.2005 bis 09.08.2017 bei der Antragsgegnerin als Verkäuferin beschäftigt gewesen sei. Sie sei 56 Jahre alt und sechs Jahre als stellvertretende Filialleitung eingesetzt gewesen. Von April 2014 bis März 2015 sei sie aufgrund der Karenzierung einer Filialleitung als interimistische Filialleitung am Standort X eingesetzt gewesen. Als die entsprechende Stelle zur Ausschreibung gekommen sei und sie sich darum bemüht habe, sei ihr vom Zweitantragsgegner mitgeteilt worden, dass sie nicht ausreichend qualifiziert wäre.

Zu diesem Zeitpunkt habe sie allerdings nicht nur schon über faktische Leitungserfahrung im Unternehmen (sechs Jahre Stellvertretung & ein Jahr Filialleitung) verfügt, sondern habe auch den Abschluss einer Handelsschule vorzuweisen. Statt ihr sei die damals ca. 35-jährige Drittantragsgegnerin Filialleiterin geworden.

In der Folge sei ihre Stundenverpflichtung von ursprünglich 35 Wochenstunden auf lediglich 20 Wochenstunden reduziert worden, was nicht ihrem Wunsch entsprochen habe, sondern auf Initiative des Unternehmens erfolgt sei. Diese Änderungen hätten zu monatlichen Gehaltseinbußen in Höhe von etwa € 1300,- brutto geführt. Zumindest sei ihr zu diesem Zeitpunkt noch die stellvertretende Filialleitung geblieben und so habe sie eine geringe Bonuszahlung von monatlich rund € 100,- erhalten. Doch auch dieser Posten sei ihr im September 2016 durch die Drittantragsgegnerin entzogen worden.

Im Zuge dessen habe sie sich mit allgemeinen Vorurteilen und einer unsachlichen und schlechteren Behandlung konfrontiert gesehen, die auf ihr Alter und die damit verbundenen Personalkosten für das Unternehmen Bezug genommen hätten.

So sei ihre Degradierung durch die Drittantragsgegnerin mit ihrer angeblich nachlassenden Leistungsfähigkeit und Fehlern in Arbeitsabläufen begründet worden, obwohl sie wesentlich erfahrener und geübter als ihre Kolleginnen gewesen sei und keinesfalls mehr Fehler als diese gemacht hätte. Dennoch seien ausschließlich ihre Arbeitsabläufe von der Filialleiterin und nun auch von der neuen stellvertretenden Filialleiterin, der Viertantragsgegnerin, besonders überwacht sowie an besonderen Leistungsmaßstäben gemessen worden.

Diese neue Situation habe sich für sie aufgrund ihrer langen Diensterfahrung als sehr unangenehm gestaltet. So hätten sie der Zweit- und die Drittantragsgegnerin sie auf einem Monitor im Büroraum beobachtet und ihr danach vorgeworfen, dass sie anhand ihrer Körperhaltung und Mundbewegung erkennen hätten können, dass sie KundInnen nicht grüße

und nicht hilfsbereit sei. Dass dies nicht der Wahrheit entsprochen habe, habe sie beiden Vorgesetzten im Gespräch über diesen Vorwurf auch unmissverständlich mitgeteilt.

Auch nachfolgend hielten ihr die 37-jährige Filialleiterin und die ca. 35-jährige stellvertretende Filialleiterin vor allem im Zeitraum von Mitte 2015 bis Mitte 2017 wiederholt vor, dass ihre Leistungen nachgelassen hätten und dies mit ihrem Alter zusammenhänge. Beide Vorgesetzten hätten dies mit ihrer Einschätzung, dass „man mit dem Alter einfach langsamer werde“ begründet.

Es sei ihr von ihrer Kollegin F mitgeteilt worden, dass beide Vorgesetzten auch hinter ihrem Rücken Witze über sie machten, die auf ihr Alter Bezug nähmen.

Dahingehende offene und versteckte Belästigungen habe sie als würdverletzend und respektlos empfunden, weshalb sie sich aufgrund ihres Alters immer mehr aus dem Team gedrängt gefühlt habe.

Die Atmosphäre im Betrieb sei für ältere ArbeitnehmerInnen generell unangenehm gewesen. Seit dem Beginn ihrer Beschäftigung in der Filiale auf der X im Jahr 2014 seien in dieser durchschnittlich lediglich ein bis zwei ArbeitnehmerInnen über 40 Lebensjahren beschäftigt gewesen und über einige Jahre sei sie die einzige Arbeitnehmerin mit einem Alter von über 50 Jahren gewesen.

Gegen die Belästigungen aufgrund ihres Alters durch die Filialleiterin und die stellvertretende Filialleiterin sowie die zunehmend benachteiligenden Arbeitsbedingungen habe sie in einem Telefonat mit dem Prokuristen Herrn G im September 2017 um Abhilfe und um Versetzung in eine andere Filiale gebeten.

In der Folge habe der Zweitantragsgegner Anfang Oktober 2016 lediglich eine 15- oder 12-Stunden-Stelle in seiner Filiale angeboten, was einer verschlechternden Versetzung entsprochen hätte, da die Sicherung eines ausreichenden Einkommens in diesem Stundenumfang für sie unmöglich gewesen sei. Er habe ihr in Aussicht gestellt, sie zu kündigen, sollte ihr keine dieser Optionen zusagen.

Am 02.08.2017 sei schließlich die „Personalsprecherin“ Frau H auf sie zugekommen und habe sich erkundigt, wie es ihr im Unternehmen allgemein ginge und wie lange sie noch zur Pension warten müsse. Dabei habe ihr Frau H gesagt, dass sie nun alle älteren ArbeitnehmerInnen besuchen würde. Um der belastenden Situation zu entkommen, äußerte sie der Personalsprecherin gegenüber den Wunsch, in Altersteilzeit wechseln zu wollen. Dahingehend habe sie von der Personalsprecherin jedoch die Auskunft erhalten, dass dies bei der Antragsgegnerin erst nach einer 15-jährigen Betriebszugehörigkeit möglich sei.

Sie könne nicht ausschließen, dass ihr Alter, die damit verbundenen Personalkosten sowie ihr Versuch, sich gegen die erfolgten Benachteiligungen zu wehren, bei der nachfolgenden Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses am 09.08.2017 eine Rolle gespielt hätten.

In der ersten gemeinsamen **Stellungnahme** der **AntragsgegnerInnen** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Vorwürfe der unsachlich schlechteren Behandlung und altersbedingten Belästigungen jeglicher Grundlage entbehren und die Situation und Lage im Arbeitsverhältnis so unrichtig darstellen, dass dies in keiner Weise hinnehmbar sei.

Es sei nämlich im Gegenteil die Antragstellerin, die vor allem in den letzten Jahren ihrerseits gegenüber Kolleginnen und Vorgesetzten mit unangemessenen Äußerungen und abschätzigen Bemerkungen gefallen sei, Vorgesetzte und Kolleginnen respektlos behandelt habe und für ein unverträgliches Arbeitsklima gesorgt habe.

Darüber hinaus seien weder ein Mindestmaß an Pflichtbewusstsein noch irgendeine Form von Teamfähigkeit bei der Antragstellerin vorhanden. Deren Pflichtverletzungen bezüglich der Arbeitsleistungen beschränkten sich zudem nicht auf allgemein mangelhafte Leistungen, sondern seien bis hin zu wiederholtem Ignorieren von Arbeitsanweisungen gegangen.

Die Dritt- und die Viertantragsgegnerin hätten ihr Bestes versucht, um den Filialbetrieb ordnungsgemäß aufrecht zu erhalten. In diesem Zusammenhang sei natürlich von allen MitarbeiterInnen gleichermaßen die pflichtgemäße Erfüllung der dienstvertraglich vereinbarten Aufgaben verlangt worden. Allfällige Fehler und Pflichtverletzungen seien bei allen MitarbeiterInnen gleichermaßen sanktioniert worden.

Nochmals betont werde, dass der Umgang der Vorgesetzten mit der Antragstellerin sachlich und persönlich einwandfrei war und auf diese sogar außerordentlich Rücksicht genommen worden sei.

Auch die Behauptung der Antragstellerin, erfahrener und geübter als ihre Kolleginnen gewesen zu sein, sei unrichtig. Auch hier sei das genaue Gegenteil der Fall. Sie habe selbst beispielsweise geäußert, gewisse Arbeiten nicht erledigen zu können. Daraufhin seien ihr andere - ihrer Leistungsfähigkeit entsprechende - Tätigkeiten übertragen worden, was in den meisten Fällen sogar eine Bevorzugung gegenüber den anderen MitarbeiterInnen dargestellt hätte.

Trotzdem habe die Antragstellerin laufend und weiterhin Pflichtverletzungen zu verantworten gehabt. Der Ausspruch von Verwarnungen an diese sei daher unumgänglich gewesen, wobei

ausdrücklich festgehalten werde, dass sämtliche Ermahnungen und Anweisungen stets sachlich gerechtfertigt gewesen seien und in keinerlei Zusammenhang mit ihrem Alter gestanden seien.

Es seien weder vom Zweit-, noch von der Dritt- und der Viertantragsgegnerin irgendwelche negativen Äußerungen bezugnehmend auf das Alter der Antragstellerin getätigt worden. Sollte deren Alter im laufenden Arbeitsprozess bzw. in der Kommunikation in irgendeiner Form Thema gewesen sein, dann nur in der Hinsicht, dass auf die von ihr teilweise selbst angesprochene altersbedingte Leistungsminderungen in positiver Weise Rücksicht genommen worden sei.

Völlig unrichtig sei auch die Behauptung, dass die AntragsgegnerInnen altersbezogene Kommentare, Belästigungen oder Witze gemacht hätten oder auch die Behauptung, dass bei der Antragstellerin andere unsachliche Maßstäbe in der Beurteilung der Arbeitsleistung (Stichwort: „Beobachtung über den Monitor“) stattgefunden hätten.

Der Antragstellerin sei lediglich als Übergangslösung die interimistische Leitung der Filiale X übertragen worden, da die vorherige Filialeitung unvorhersehbar nicht mehr zur Verfügung gestanden sei. Diese Tatsache sei der Antragstellerin zum damaligen Zeitpunkt natürlich bewusst gewesen.

Nach dem Bewerbungsprozess für die vakante Stelle sei die am besten geeignete Kandidatin, die Drittantragsgegnerin, mit der Leitungsfunktion beauftragt worden. Diese habe sich bereits in zwei anderen Verkaufsstellen des Unternehmens als Filialeiterin erfolgreich bewährt. Sie sei daher für die Position fachlich weit besser geeignet gewesen.

Im Zusammenhang mit der ausdrücklich nur vorübergehenden Führung der Filiale sei auch die Stundenreduktion von 30 auf 20 Wochenstunden zu sehen. Die Antragstellerin habe darüber Bescheid gewusst, dass allein zur Überbrückung eines Personalengpasses ihre Normalarbeitszeit vorübergehend auf 30 Wochenstunden erhöht worden sei.

Nachdem die Drittantragsgegnerin die Leitung der Filiale schlussendlich übernommen habe, sei die zuvor erfolgte Erhöhung der Wochenarbeitszeit der Antragstellerin wieder vereinbarungsgemäß rückgängig gemacht worden.

Die Antragstellerin sei bezüglich ihres Fehlverhaltens leider immer sehr uneinsichtig gewesen und habe ihre persönlichen und fachlichen Fähigkeiten auch nicht richtig einschätzen können. Richtig sei, dass sie gegenüber dem Verkaufsleiter Herrn G den Wunsch auf Versetzung geäußert habe. Die Antragstellerin verkenne jedoch, dass sie weder einen Rechtsanspruch

darauf gehabt hätte in einer anderen Filiale eingesetzt zu werden, noch ein Anspruch darauf bestanden hätte, Stundenerhöhungen oder gewünschte Beförderungen durchzusetzen. Es sei ohnedies alles unternommen worden, um ihr das Arbeitsleben so angenehm wie möglich zu gestalten.

Eine Stelle in einer anderen Filiale habe ihr nur mit einer Wochenarbeitszeit von maximal 15 Stunden angeboten werden können, da die Personalsituation nichts Anderes zugelassen habe. Dass sie dieses Angebot ausgeschlagen habe, möge zwar verständlich sein, könne jedoch niemals eine Altersdiskriminierung darstellen.

Insbesondere der Zweitantragsgegner verwehre sich ausdrücklich gegen die Behauptung, dass eine Kündigung im Zusammenhang mit der Annahme oder Nicht-Annahme eines Versetzungsangebotes in Aussicht gestellt worden sei. Diese Darstellung sei ebenfalls vollkommen aus der Luft gegriffen und daher unrichtig.

Ebenso entschieden bestritten werde die nunmehr vorgebrachte Behauptung, dass das Alter der Antragstellerin auch bei der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Rolle gespielt haben soll. Zusätzlich zum fortdauernden Fehlverhalten, welches bereits ausführlich beschrieben wurde, sei schlussendlich zu Tage gekommen, dass die Antragstellerin sich in massivster Weise über Arbeitsanweisungen und Richtlinien hinwegsetzte und in nachweislich über 200 (!) Fällen Warenverkaufs- und Umtauschvorgänge fingiert und manipuliert habe.

Gegenüber der Antragstellerin sei sehr lange immer wieder Nachsicht geübt worden. Diese dann hervorgekommenen schwersten Verfehlungen seien als Entlassungsgründe zu qualifizieren und hätten daher jedwede Weiterbeschäftigung unzumutbar gemacht. Die Schwere dieser Pflichtverletzungen habe dann sogar die Antragstellerin selbst eingesehen und eingestanden, worauf sie der (wiederum als letztmaliges Entgegenkommen zu wertenden) angebotenen einvernehmlichen Auflösung zugestimmt habe.

Zum Thema Altersteilzeit hätte der Antragstellerin - die ja auch rechtsfreundlich vertreten werde - bekannt sein müssen, dass keinerlei Rechtsanspruch auf Gewährung von Altersteilzeit bestehe. Es werde unternehmensseitig allen MitarbeiterInnen, die die festgelegten sachlich gerechtfertigten Kriterien erfüllen, der Abschluss einer Altersteilzeitvereinbarung angeboten. Eine Ungleichbehandlung würde nur dann vorliegen, wenn der Antragstellerin trotz Vorliegen der festgelegten Voraussetzungen, von der Altersteilzeit ausgeschlossen werden würde. Diese habe aber die für alle MitarbeiterInnen geltenden Kriterien gerade nicht erfüllt. Daraus eine Altersdiskriminierung abzuleiten, sei nicht nachvollziehbar. Im Übrigen habe die

Antragstellerin gegenüber den Vorgesetzten oder gegenüber dem Dienstgeber niemals den Wunsch auf Gewährung von Altersteilzeit geäußert, sodass eine Diskriminierung durch die Erstantragsgegnerin schon allein aus diesem Grund auszuschließen sei.

Abschließend wurde nochmals darauf hingewiesen, dass seitens der Erstantragsgegnerin allgemein darauf Bedacht genommen werde, langjährig dienende MitarbeiterInnen vor Benachteiligungen zu schützen. Es werde auf im Einzelfall vorhandene verminderte Leistungsfähigkeiten bewusst Rücksicht genommen und gleichzeitig werde die Erfahrung langjährig im Unternehmen arbeitender MitarbeiterInnen geschätzt und genutzt. Dies alles sei Ausdruck der grundsätzlichen Unternehmensphilosophie und finde auch in der Umsetzung von Projekten ihren Niederschlag.

Ergänzend wurde in einer **weiteren gemeinsamen Stellungnahme** von den **AntragsgegnerInnen** u.a. vorgebracht, dass der diskriminierungsfreie Umgang mit den MitarbeiterInnen ist Grundsatz der Unternehmensphilosophie und im sog. „B-ABC“ im ‚Verhaltenskodex Gleiche Chancen‘ schriftlich festgehalten sei. Sämtliche MitarbeiterInnen und Vorgesetzte seien angewiesen, gegen alle Formen von Ungleichbehandlung entschieden aufzutreten. Allen MitarbeiterInnen werde der Verhaltenskodex zur Kenntnis gebracht und alle MitarbeiterInnen seien angewiesen, diese Verhaltensregeln streng einzuhalten und zu beherzigen.

Zu laufendem Missachten von Anweisungen, Pflichtverletzungen und mangelhaften Leistungen der Antragstellerin sei auszuführen:

a) Selbst unerfahrenere MitarbeiterInnen hätten ihr standardisierte Routinearbeiten, die zu den Hauptaufgabengebieten einer Verkäuferin zählen, entweder erklären oder falsche Arbeiten der Antragstellerin richtigstellen müssen. Im Folgenden wurden beispielhaft zwei derartige Arbeitsvorgänge genannt, nämlich die Saisonumstellung und das Nachsortieren der Ware: Bei der Saisonumstellung werde die Ware nach expliziten Vorgaben und Plänen im Verkaufsraum platziert und präsentiert. Die Vorgaben regeln, welche Ware zu welchem Zeitpunkt wohin (in welche Regale) sortiert werden müsse. Beispielsweise werde bei der Saisonumstellung Ende Winter die Frühjahrs-/Sommerware im vorderen Geschäftsbereich präsentiert bzw. die „alte“ Ware durch die Frühjahrskollektion sukzessive ersetzt. Diese Arbeiten konnte oder wollte die Antragstellerin nicht einmal ansatzweise richtig umsetzen. Weiters müsse laufend die Ware nach Anlieferungen in den Regalen im Verkaufsraum untergebracht werden und die verkaufte Ware nachsortiert werden (sog. „Ziehen“ der

Ware). Die Neuware müsse nach genauen Vorgaben („Sortierablauf“) nach Marke, Modell und Artikelnummer in die Regale geräumt werden. Diese Tätigkeiten werden laufend, mehrmals pro Woche ausgeführt und werden selbst von unerfahrenen VerkäuferInnen beherrscht. Die Antragstellerin konnte oder wollte auch diesen Aufgabenbereich trotz langjähriger betrieblicher Erfahrung nicht ordnungsgemäß ausführen, sodass die übrigen MitarbeiterInnen immer wieder die von ihr falsch einsortierte Ware umschichten mussten. Dies bedeutete auch einen immensen zusätzlichen Arbeitsaufwand.

b) Sie habe auch in den seltensten Fällen dabei mitgeholfen, für ein ordnungsgemäßes Erscheinungsbild der Filiale und die ordnungsgemäße Präsentation der Ware zu sorgen (sog. „Optik“). Gemeint sei hier das Zurückstellen der von KundInnen zu Probierzwecken aus den Regalen genommenen Schuhschachteln, das ordnungsgemäße Hinstellen der ausgestellten Schuhe, die ordnungsgemäße Präsentation der Taschen, Wegwerfen von liegen gebliebenem Papier und Unrat etc.. Die Antragstellerin habe sich - entgegen aller Anweisungen und Vorgaben - anstatt im Verkaufsraum zumeist im Lager aufgehalten. Welche Tätigkeiten sie dort verrichtete, sei nicht mehr nachvollziehbar, jedenfalls seien dies keine angeordneten oder notwendigen Arbeiten gewesen. Vor allem in ihrer einstigen Funktion als Stellvertretung hätte sie so weit wie möglich im Verkaufsraum anwesend sein müssen, um einen Überblick über die zu erledigenden Tätigkeiten zu haben. Dieser Überblick über laufende Arbeiten und die Gewichtung nach Prioritäten fehlte bei der Antragstellerin vollkommen. Lieferungen wären oft tagelang nicht bearbeitet worden, im Verkaufsraum habe Unordnung geherrscht, KundInnen hätten nicht ordnungsgemäß bedient werden können, es habe im Allgemeinen ein vollkommenes Chaos geherrscht - dies auch zu Zeiten oder an Tagen mit schwächerer Kundenfrequenz. Der Antragstellerin sei deshalb sogar ein ständiger Assistent sowie aushilfsweise zusätzliches Personal aus anderen Filialen zur Seite gestellt worden.

c) Die Antragstellerin habe allgemein laufend Anweisungen missachtet, auftragene Arbeiten entweder gar nicht oder nur völlig unzureichend oder auch komplett falsch erledigt. Die nicht vorhandene Eigeninitiative sowie der mangelnde Teamgeist seien hier nur am Rande erwähnt.

d) Sie habe keinerlei aktiven Pflegemittelverkauf (Schuhcremes, Imprägniersprays, Schuheinlagen) betrieben, wie dies von allen MitarbeiterInnen gleichermaßen gefordert werde. Stattdessen habe sie nur dann, wenn sie bemerkte, dass ein Kunde selbst ein

Pflegemittel kaufen bzw dieses bereits bezahlen wollte, von einer Kollegin den Kassivorgang „übernommen“, um so ihre persönlichen Pflegemittelverkäufe und die diesbezüglichen Zielvorgaben (4% des täglichen Warenumsatzes) in diesem Bereich mit zumindest fragwürdigen Mitteln zu steigern.

Zum persönlichen Fehlverhalten und fehlender Führungsqualifikation sei auszuführen, dass sie bei der Erstellung des Wocheneinsatzplanes (vereinbarte Arbeitszeiten für den folgenden Monat) zu beachtenden Vorgaben im Hinblick auf die Einhaltung des Personalkostenbudgets und die wöchentliche Normalarbeitszeit der MitarbeiterInnen - trotz mehrmaliger Ermahnungen - nicht eingehalten habe.

MitarbeiterInnen wären entgegen aller Anweisungen oftmals über neun Stunden pro Tag eingesetzt oder auch zu immenser Mehrarbeit verpflichtet worden. Sie habe es u.a. auch völlig an einer angemessenen und normalen Kommunikation mangeln lassen. Auf Fragen von MitarbeiterInnen und KollegInnen bezüglich der Art und Weise zu erledigender Arbeiten oder Mithilfe bei der Arbeit habe die Antragstellerin entweder gar keine Auskunft oder zumeist nur als Antwort gegeben, dass sie „alles nicht interessiert“. Bezüglich ihres Fehlverhaltens und der mangelnden fachlichen Kommunikation sei die Antragstellerin bereits im Jahr 2014 von der damals verantwortlichen Filialleitung schriftlich ermahnt worden.

Zur Auflösung des Dienstverhältnisses sei es wegen der zu Tage getretenen Manipulationen beim Pflegemittelverkauf gekommen, die schlussendlich der Auslöser für die Beendigung des Dienstverhältnisses gewesen wären: Die Antragstellerin habe eine fiktive Kundenkarte, die keiner realen Person zuordenbar sei, angelegt. Daraufhin habe sie in unzähligen Fällen über einen langen Zeitraum hinweg mithilfe dieser fiktiven Kundenkarte Pflegemittel verkauft und diesen Pflegemittelverkauf auf ihre Personalnummer gebucht. Kurz darauf habe sie dann das Pflegemittel „umgetauscht“, diesen Rückgabe-/Umtauschvorgang aber auf eine nicht vergebene (und daher ebenfalls fiktive) Verkäuferinnen-Nummer 77 gebucht. Zusätzlich habe sie auf den für die jeweiligen Umtausch- bzw. Rückgabevorgänge erforderlichen Belegen die Unterschrift der „KundInnen“ gefälscht (diese waren ja ebenfalls nicht existent). Aufgrund dieser Manipulationen schienen in den Tagesauswertungen des Kassensystems Pflegemittelverkäufe der Antragstellerin auf, da sie bei der Rückgabe der Pflegemittel nicht ihre Personalnummer, sondern die eben nicht vergebene Verkäuferinnen-Nummer 77 in der Kassa eingab. Sie habe so ihren persönlichen Pflegemittelverkauf „steigern“ und die (für alle MitarbeiterInnen gleichermaßen geltenden Zielvorgaben) unberechtigterweise erfüllen oder

diesen näher kommen können. Tatsächlich seien diese Pflegemittel jedoch nie verkauft worden.

Die Beendigung des Dienstverhältnisses sei daraufhin durch einvernehmliche Auflösung erfolgt. Zusammenfassend sei Folgendes festzuhalten: Die Antragstellerin habe andauernde fortwährende Pflichtverletzungen, Mangelleistungen, schwerwiegende Verfehlungen im persönlichen Verhalten gegenüber Vorgesetzten und MitarbeiterInnen und fehlende Teamfähigkeit und Einsatzbereitschaft zu verantworten gehabt und sei niemals benachteiligt, beleidigt oder diskriminierend behandelt worden.- im Gegenteil: sie selbst hatte (zusätzlich zu den übrigen Pflichtverletzungen) beleidigende Äußerungen und benachteiligende Handlungen zu verantworten.

In einer **Erwiderung** darauf brachte die **Antragstellerin** u.a. vor, dass – nachdem die Drittantragsgegnerin Filialleiterin geworden sei - ihr immer mehr Fehler vorgehalten und mit ihr Kritikgespräche geführt, in denen ihre nachlassende Leistung und ihr Alter ein Thema wären.

#### BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** gab ergänzend an, dass die Probleme in den letzten beiden Jahren ihrer Berufstätigkeit entstanden seien, davor sei es unproblematisch gewesen. Sie habe zwei Filialleiter gehabt, die mit ihrem Alter kein Problem gehabt hätten. Das Stundenausmaß ihrer Beschäftigung sei unterschiedlich gewesen. Vor der interimistischen Filialleitung in X mit 30 h sei sie im Umfang von 20 h beschäftigt gewesen. Diese sei zustande gekommen, weil sie gefragt worden sei, ob sie sich dies zutraue, davor sei sie vier Jahre die Vertretung der Filialleiterin in der Z-City gewesen. In der Filiale in X habe es ein „Tohuwabohu“ gegeben, weil davor eine Tageslosung verschwunden gewesen sei und Filialleitung und Stellvertretung freigestellt worden seien. Sie habe dann die Stellvertretung und die interimistische Leitung übernommen. Entweder sei in ihrer Abwesenheit Personal aus einer anderen Filiale gekommen oder der Zweitantragsgegner sei eingesprungen. Damals habe es keine Diskriminierungshandlungen im Zusammenhang mit dem Alter gegeben.

Im Mai 2015 sei dann die Drittantragsgegnerin gekommen, da habe sie dann gespürt, dass sie die Arbeitsleistung nicht schaffe. Diese habe ihr auch ins Gesicht gesagt, dass sie zu alt sei, das vorgegebene Tagespensum zu schaffen. Erläuternd gab sie an, dass es darum gegangen wäre,

dass man das Geschäft nicht optimal in Ordnung – bezogen auf Abschlussarbeiten wie Schuhe wegräumen etc. - halten könne. Man habe dies darauf zurückgeführt, dass man dies nicht schaffen könne, wenn man 56 Jahre alt sei. Sie vertrete die Meinung, dass dies sehr wohl gehe. Die Frage, ob der Vorwurf gegen die Drittantragsgegnerin sei, dass diese mehrmals geäußert habe, dass sie die Leistung nicht bringe, weil sie zu alt sei, bejahte sie. Diese habe sie sukzessive abschätzig und würdelos behandelt, sie habe allen neuen und auch bestehenden MitarbeiterInnen gegenüber immer wieder gesagt, dass sie alt, zu alt für diesen Beruf sei bzw., warum sie diesen Beruf noch ausübe. Diese Gespräche seien auch hinter ihrem Rücken geführt worden, während sie nicht in der Filiale gewesen sei. Ferner habe sie sie „aufs Gröbste“ beleidigt, auf Nachfrage gab sie an, „dies nicht so sagen zu können“, weil sie ja nicht Zeugin gewesen sei. Frau F könne dazu Angaben machen. „Weiß der Himmel“, was die Drittantragsgegnerin alles gesagt habe.

Auf Frage, ob sie sich erklären könne, warum die Drittantragsgegnerin „einen Pick“ auf sie habe, verwies sie auf einen Ladendiebstahl im Frühjahr 2015 und einer nachfolgenden Gerichtsverhandlung mit der Drittantragsgegnerin und deren Lebensgefährten in ... dazu. Sie selbst habe „dort die Wahrheit gesagt, obwohl sie gewusst habe, dass es gegen sie losgehen könne“. Der Lebensgefährte sei danach als Lügner dagestanden – sie habe dann gewusst, dass es ihr in der Arbeit nicht gut gehen werde, was dann auch so gekommen sei. Auf Nachfrage nach dem relevanten Vorfall meinte sie, dass sie bei selbigem gar nicht dabei gewesen sei, die Drittantragsgegnerin habe sie ersucht, ihr dabei zu helfen, den Sachverhalt der Polizei zu erklären, weil sie sich besser ausdrücken könnte.

Zum Thema „jüngere Filialleiterin“ gab sie an, dass die Stelle ausgeschrieben worden sei - dann sei ihr vom Zweitantragsgegner gesagt worden, dass sie nicht in der Lage sei, diese Tätigkeit auszuführen. Sie könne es nicht.

Auf Frage nach „Verwarnungen“ verwies die Antragstellerin auf die Protokolle der Kritikgespräche. Die Eskalation sei auf die neue Filialleitung zurückzuführen.

Sie selbst sei zunächst erste, dann zweite Stellvertretung der Filialleitung gewesen, später gar nichts mehr. Die Frage, ob dabei auf das Alter oder das zu-langsam-Sein Bezug genommen wurde, bejahte sie, sie schließe „das eine beim anderen nicht aus“. Wenn man das Tagespensum nicht bewältigt und unterschwellig zu hören bekomme, dass das Alter halt schon da sei, dann sei das so. Im Juli 2016 sei ein Mystery-Shopper gekommen, es habe einen Bericht gegeben – später habe sich herausgestellt, dass das nicht sie gewesen sei. Es seien so unterschwellige Sachen gewesen – immer, wenn etwas passiert sei, sei sie es gewesen.

Sie sei auch über den Monitor beobachtet worden – man habe ihr vorgeworfen, dass sie sehr unfreundlich gewesen sei. Damals habe es keinen Betriebsrat, sondern nur eine „Personalsprecherin“ gegeben.

Zur Frage nach Belästigungshandlungen durch die Viertantragsgegnerin gab sie an, dass diese „wie ein Sprachrohr“ gewesen sei. Sie müsse nacharbeiten, weil die Antragstellerin „alt“ sei, weil sie etwas nicht mehr sehe oder könne. Weil sie sich nicht mehr bücken habe können, um Papierln aufzuheben. Diese habe zur Drittantragsgegnerin gemeint, dass „sie schon wieder etwas nicht können habe, weil sie sich nicht bücken kann“ – solche Sachen.

Zum Zweittragsgegner befragt meinte sie, dass sie im Frühjahr 2015 bereits die Filiale verlassen habe wollen, um in die Z-City zurückzukehren. Dieser habe gemeint, dass „es schon werde“, man werde jemanden finden, der sie entlaste. Als dann die ganzen Unterstellungen und Beleidigungen gekommen seien, habe sie den Zweittragsgegner mit ihrem Wunsch konfrontiert, ihr sei dann versprochen worden, dass eine Filiale mit 20 h gefunden werde. Das Angebot sei aber schlussendlich im Umfang von 12 – 15 h gewesen und zwar am ...-Platz, wo dieser selbst Filialleiter sei. Da habe sie gefürchtet, „vom Regen in die Traufe“ zu kommen, das sei für sie keine Lösung gewesen.

Auf Nachfrage nach der konkreten Belästigungshandlung führte sie an, dass der Zweittragsgegner ihr einfach nichts mehr geglaubt habe, sondern gemeint habe, wenn die Drittantragsgegnerin etwas sage – z.B., dass sie KundInnen nicht grüße – dies wohl stimmen werde.

Auf Frage, ob sie ihn mit den auf ihr Alter bezogenen Aussagen der Drittantragsgegnerin und der Vierttragsgegnerin konfrontiert und um Abhilfe ersucht habe, gab sie an, dass es ihr Anliegen gewesen sei, von dort wegzukommen. Sie gab an, ihm gesagt zu haben, dass sie wegen ihres Alters schlecht behandelt werde. Auf Frage, ob ihr erinnerlich sei, dass sie dies konkret ihm gegenüber geltend gemacht habe, meinte sie, dass sie um Abhilfe gebeten habe. Die nochmalige Nachfrage, ob sie gesagt habe, dass dies mit ihrem Alter zu tun hätte, kann sie nicht beantworten. Sie wisse noch genau, dass sie eines Tages auch Herrn G angerufen habe, weil sie das Gefühl hatte, dass ihr der Zweittragsgegner sowieso nicht glaube. Sie habe Herrn G „ein bissl was erklärt“ und Herr G habe ihr versprochen, dass er sich das Ganze anhöre und anschau und ihr weiterhelfen würde. Der Zweittragsgegner habe gemeint, vielleicht sei es besser, wenn ein verjüngtes Team käme und sie weniger Verantwortung hätte... - vielleicht sei dies die Lösung. Auf Nachfrage meinte sie, dass sie dann nur Verkäuferin sei und die jüngeren die

Leitungsfunktionen übernehmen zu ihrer Entlastung. Die Frage, ob man sie entlastet habe wollen, verneinte sie.

Zum Thema Altersteilzeit befragt gab sie an, dass sie nicht 15 Jahre bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen sei.

Auf Frage gab sie an, dass die „Personalsprecherin“ zu ihr gekommen sei, ob sie mit ihr reden könne, da sich sowohl die Dritt- als auch die Viertantragsgegnerin beschwert hätten, was sie mit ihr machen sollten, da sie das Ganze nicht schaffe. Sie sei perplex gewesen, da zu ihr direkt niemand etwas gesagt habe. „Gewisse Sachen“ seien ihr ja nicht ins Gesicht gesagt worden, sondern von hinten herumgekommen.

Sie hielt fest im Nachhinein erfahren zu haben, dass die Kritikgespräche nur gemeinsam mit Frau H hätten geführt werden und sie auch nicht gleich unterschreiben hätte dürfen.

Obwohl die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht geltend gemacht worden sei, gab sie zu den Umständen, die dazu geführt hätten, an, dass auf die Nummer 77 die Umtäusche gebucht worden sei, das habe es schon vor ihrer Zeit gegeben. Es habe einen immensen Druck gegeben, eine bestimmte Prozentzahl zu erreichen, da es sonst Schwierigkeiten mit dem Zweitantragsgegner gebe. Es habe sich um eine gängige Praxis gehandelt, die von allen praktiziert worden sei.

Eine andere Dame habe dies auch gemacht und sei in der Firma geblieben - ihr Fehler sei gewesen, die „Einvernehmliche“ unterschrieben zu haben. Auf Grund ihrer Panik vor einer Strafanzeige habe sie diese unterschrieben, obwohl sie auf eine Kündigung plädieren hätte sollen. Sie habe da gesehen, was sie „jetzt mit diesem Alter machen“ solle. Da sei ihr bewusstgeworden, wie alt sie sei. Davor sei ihr nicht bewusst gewesen, wie alt sie sei, es sei in der Firma auch Thema gewesen, dass sie – wenn Jüngere weggegangen seien – gesagt habe, dass dies schön sei, weil sie jung seien, aber es sei ein offenes Geheimnis gewesen, dass sie selbst gar nicht weggehen könne. Wo solle sie hingehen und wer nehme sie – da sei ihr dann gekommen, dass sie bald vor der Pensionierung stehe. Die Kolleginnen hätten auch gewusst, dass „sie Panik schiebe“. Wenn man das jeden Tag zu hören bekäme, werde man „ein bissl anders“.

Auf Nachfrage nach konkreten Situationen, in denen sie von der Dritt- und der Viertantragsgegnerin belästigt worden sei, gab sie an, dass - wenn sehr viel los gewesen sei – sei sie am nächsten Tag sehr stark kritisiert worden, dass beispielsweise nur der vordere Teil des Geschäfts in Ordnung gebracht worden sei. Bei ihr hätte halt komplett das ganze Geschäft in Ordnung sein müssen, was an einem starken Tag nicht zu schaffen gewesen sei. Dass die Mistkübel übergehen und so was. Banalitäten seien dies gewesen – sie habe das von ihren zehn

Jahren in der Z-City so nicht gekannt, dort habe man sich gegenseitig geholfen. Es habe nur ein Hickhack gegeben, man habe gespürt, dass es mit der Zeit eskalieren werde und nicht gut gehen könne. Jedes Fuzzerl habe dann bei ihr gestört, das sei ihr gesagt worden – weil sie es ja nicht mehr gesehen habe. Es sei subtil gewesen.

Die Nachfrage, ob ihr zum Zweitantragsgegner noch Belästigungshandlungen einfielen, blieb unbeantwortet. Sie gab an, dass dieser sie auch auf dem Monitor beobachtet hätte und sie dann „angegangen“ sei. Ob dabei auf ihr Alter Bezug genommen worden sei, könne sie nicht mehr sagen.

**Herr G als Vertreter der Geschäftsleitung der Antragsgegnerin** meinte, dass er 2014 nach Österreich gekommen sei und die Situation vorgefunden habe, dass die vormalige Filialleitung wegen der verschwundenen Tageslosung unter Druck geraten war. Damals sei in der Filiale Not am Mann gewesen, weshalb der Zweitantragsgegner die einzige Stellvertretung, die noch da gewesen sei, zur Tagesverantwortlichen/interimistischen Filialleitung bestellt hätte. So habe er die Filiale X kennen gelernt.

Die Filialleitung sei dann ausgeschieden worden, die vormalige Leiterin habe nicht zurückkehren wollen, daher sei eine Leitung gesucht worden. Er sei als Verkaufsleiter für 180 Filialen zuständig, die Drittantragsgegnerin sei dann gefunden worden. An der Auswahl sei er nicht beteiligt gewesen, sie habe davor eine kleinere Filiale geleitet. Diese habe sich dann ihr Team aufgebaut, dies sei für ihn ein ganz normaler Vorgang gewesen.

Auf Frage nach Problemwahrnehmungen betreffend die Antragstellerin gab er an, dass er die Protokolle der Kritikgespräche bekommen, die Frequenz der Kritikgespräche mit ihr sei „einmalig“ in Österreich.

Auf Frage, warum nicht die Kündigung erfolgt sei, meinte er, dass man viel für langjährige MitarbeiterInnen, die ein gewisses Alter erreicht hätten, tue. Dies sei dokumentiert, Filialen würden finanziell unterstützt, wenn er es wisse. Es gebe Sonderbudgets für solche Filialen, damit ältere MitarbeiterInnen nicht mehr jeden Tag Ware nach oben „ziehen“ oder auf Leitern klettern müssten. Im Falle der Antragstellerin sei niemand an ihn herangetreten.

Über die Kritikprotokolle werde gelegentlich mit dem Zweitantragsgegner geredet, er verfolge diesbezüglich keine straffe Handlungsweise. Bei der Antragstellerin habe man „es durchgehen lassen“. Diese sei dann auf ihn zugekommen, sie würde es in der Filiale nicht mehr aushalten, es habe auch ein Telefonat gegeben, in dem er ihr versprochen habe, eine Lösung zu suchen. Es

habe damals keinen Bezug auf ihr Alter, sondern nur auf die schlechte Stimmung in der Filiale gegeben.

Die Chemie zwischen der Drittantragsgegnerin und ihr habe nicht gestimmt, obwohl sie dies so nicht ausdrücklich gesagt habe. Dass ihn eine Mitarbeiterin direkt anspreche, passiere sehr selten. Man habe sich aber durch die häufigen Besuche vom Sehen gekannt.

Budgetär habe sich einfach nur die Filiale am ....platz ergeben. Das habe sie abgelehnt, weil dort weniger Stunden verfügbar gewesen waren und es ihr „eh gut gehe“. Damit sei für ihn der Fall beendet gewesen bis zum Vorfall mit der Pflege-Manipulation.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gab er an, dass die interne Revision bemerkt habe, dass es äußerst ungewöhnlich sei, dass ausschließlich Pflegeprodukte binnen weniger Minuten als Reklamationen zurückgenommen würden. Der Verkauf sei erfolgt, damit der Prozentsatz hinaufgehe. Fiktiv sei es kostenneutral, illegalerweise steige der Pflegemittelumsatz.

Es habe in ... einen weiteren Fall von Umsatzmanipulation gegeben, der dortige Mitarbeiter sei fristlos entlassen worden.

Die **Drittantragsgegnerin** schilderte dem Senat, dass sie zunächst in Y Filialeiterin gewesen und dann nach X gekommen sei. Auf Frage nach der Zusammenarbeit mit der Antragstellerin als Stellvertreterin meinte sie, dass es zweitweise gut funktioniert habe, es gebe dann wieder unterschiedliche Einschätzungen von Schwerpunkten in der Firma.

Ein Thema sei das Bunkern von Ware im Lager gewesen, auch sei die Antragstellerin teilweise im Lager gewesen und sei nicht herausgekommen, wenn KollegInnen Hilfe gebraucht hätten.

Auf Frage nach den Kritikgesprächen und dem Umstand, dass die Sache mit dem Lager dort nicht erwähnt wäre, gab sie an, dass dies auch ein Thema gewesen sei.

Die MitarbeiterInnen seien oft nicht zurechtgekommen, es sei „arbeitstechnisch“ nichts weitergegangen, es sei auch im Lager nicht viel passiert.

Es habe Komplikationen und Meinungsverschiedenheiten betreffend Tagesabläufe gegeben, man habe versucht, es immer zu lösen. Sie habe auch Frau H angerufen, weil die Antragstellerin mit der Viertantragsgegnerin massive Probleme gehabt habe, die sie selbst nicht lösen habe können. Dann sei wieder eine Zeit lang alles okay gewesen, dann habe sie Frau H ein zweites Mal angerufen, weil sie gemerkt habe, dass die Zusammenarbeit nicht funktioniere.

Dass die Antragstellerin aus der Filiale habe weg wollen, habe sie erst im Nachhinein erfahren. Sie habe aber mit Frau H geredet und diese ersucht, einmal mit ihr zu reden, da sie nicht wisse, ob diese sich wohlfühle.

Die Kritikgespräche habe sie mit der Antragstellerin geführt, teilweise seien auch andere Personen dabei gewesen. Sie selbst sehe ein Kritikgespräch nicht als etwas „ganz Schlechtes“, sie möchte nur, dass der Gesprächsinhalt festgehalten werde. Sie wisse, dass sie diese in die Zentrale schicken müsse. Sie habe die Antragstellerin auch öfters gefragt, wie sie diese unterstützen könne.

Wenn wenig zu tun sei, möchte sie, dass die MitarbeiterInnen pünktlich heimgehen, es gehe auch ums Budget, damit die Einteilung zusätzlicher Personen bei stressigen Arbeiten möglich werde. Die Frage, ob sie der Antragstellerin gegenüber jemals deren Lebensalter erwähnt habe, verneinte sie. Auf Frage, ob sie deren Alter mit Kolleginnen besprochen habe, meinte sie, dass sie ihr die leichtere Arbeit gegeben habe.

Zur Frage nach dem Diebstahl und dem Gerichtsverfahren ... gab sie sich überrascht, als sie mit der Darstellung der Antragstellerin, dass es seit diesem Zeitpunkt eine Verstimmung zwischen ihnen gegeben habe, konfrontiert wurde. An die Darstellung, dass ihr Lebensgefährte den Dieb gestellt habe, könne sie sich nicht erinnern, da er ja damals mit ihrem Kind da gewesen sei. Eine Verhandlung in ... habe es gegeben, die dortige Befragung hätte einzeln stattgefunden.

Zur angeblichen Beobachtung der Antragstellerin am Monitor gab sie an, dass dies ein Zufall gewesen sei. Normalerweise gehe sie ins Raucherzimmer, an besagtem Tag habe sie im Büro gegessen und gesehen, dass diese kassiert habe – sie schaue gelegentlich auf den Monitor, aber sie beobachte keinen. Ob der Zweitantragsgegner dabei gewesen sei, wisse sie nicht mehr, man könne auch nicht viel beobachten, da der Monitor sekundenmäßig auf eine andere Position umspringen.

Da einige Arbeiten halt nicht so erledigt gewesen wäre, habe man die Antragstellerin von der Stellvertretung entlastet. Die Altersstruktur des Teams bestehe aus einer demnächst 50-jährigen Mitarbeiterin, die neun Personen seien zwischen 18 und 50. Der Großteil sei zwischen 35 und 40. Auf Frage, warum sie sich für die Viertantragsgegnerin als neue Stellvertreterin entschieden habe, wurde damit beantwortet, dass diese davor noch nicht Stellvertreterin in einer anderen Filiale gewesen sei, sie aber damals zweite Stellvertretung in der Filiale gewesen sei, als sie selbst gekommen sei. Die oben genannte 49-Jährige Mitarbeiterin sei seit 20 Jahren im Unternehmen und sei nunmehr zweite Stellvertretung.

Die **Viertantragsgegnerin** schilderte dem Senat, dass die Zeit der interimistischen Leitung sei etwas schwierig gewesen sei, viel Arbeit sei stehen geblieben oder nicht gemacht worden sei. Auf Frage nach ihrer Zusammenarbeit mit der Antragstellerin gab sie an, dass diese nicht immer gut

gewesen sei, sie hätten sich nie richtig verstanden. Was genau die Probleme gewesen seien, könne sie nicht sagen, es sei lange her, es seien viele Themen gewesen. Es habe mit ihr auch „gute Themen“ gegeben, es sei nicht alles schlecht gewesen. Diese habe ihr auch viel geholfen, sie habe mit ihr über Themen reden könne, die sie mit ihrem Mann nicht besprechen habe können.

Sie habe dann die erste Stellvertretung übernommen, um etwas von der Arbeit von der Antragstellerin abzunehmen. Es sei so gewesen, dass viel verlangt worden sei. Sie habe damals auch mit ihr gesprochen, da sie nicht gleich die erste Stellvertretung übernehmen habe wollen, sie habe mit ihr reden wollen, ob es für diese Okay sei – nicht, dass es dann wieder „Krieg“ gebe. Es habe dann ein Gespräch gegeben, in dem sie die Antragstellerin gefragt habe, ob es für sie okay sei - diese habe gesagt, dass es für sie okay und besser sei, ihr wäre es lieber, nicht die erste Vertretung zu sein.

Deren Alter bzw. eine eingeschränkte Leistungsfähigkeit auf Grund des Alters sei nie Thema gewesen. Das Alter sei mit der Antragstellerin nicht Thema gewesen.

Der Vorsitzende konfrontierte sie mit der Darstellung der Antragstellerin, dass diese von ihr belästigt worden sei, weil sie alt sei. Dazu erwiderte sie, dass sie aus einem Dorf stamme, wo man Leute respektieren müsse – sie habe die Antragstellerin immer respektiert, egal wie alt diese sei. Das Alter spiele keine Rolle. Es habe zwar die Situation gegeben, dass in der Früh alle zusammen gelacht hätten („*Wir sind auch alt*“), manchmal, wenn sie in der Früh müde gewesen seien.

Das Thema sei gewesen, dass sie sich alt fühlen würden, wenn sie in der Früh müde gewesen seien. Wenn das Geschäft dann geöffnet worden sei, sei alles vergessen gewesen. Das sei alles gewesen, was das Alter in Gesprächen betroffen hätte.

Der **Zweittragsgegner** meinte bei seiner Befragung, die Personalentscheidung über die Filialleitung werde im Zusammenwirken mit Herrn G getroffen. Kritikgespräche mit der Antragstellerin habe es schon von seiner Vorgängerin und der Vorgängerin der Drittantragsgegnerin gegeben, es handle sich um das Gespräch vom 14.6.2014.

Diese habe er selbst eingesetzt - die Antragstellerin habe er nicht als Filialleiterin genommen, weil sie es aus seiner Sicht nicht gut gemacht habe. Er habe ihr auch erklärt, dass es zunächst eine Notsituation in X gegeben habe, als die Filialleitung und die Vertretungen ausgefallen seien. Da habe sie die interimistische Leitung bekommen, es sei darum gegangen, dass der Laden auf- und zugesperrt werde. Weil man nicht zufrieden gewesen sei, habe man die Antragstellerin auch nicht allein dort gelassen, sondern ihr sei ein Assistent beigegeben worden, der aus seinem Sonderbudget bezahlt worden sei. Auch aus ganz ... seien Filialleiter zur Aushilfe gekommen. Er

selbst habe beispielsweise begonnen, das Lager „einzuziehen“, weil man nicht mehr ins Lager hineingekommen sei. Es sei ums Tagesgeschäft gegangen, das aus seiner Sicht mangelhaft abgewickelt worden sei.

Nachdem es mit der Drittantragsgegnerin, die in X ausgeholfen habe, gut geklappt habe, sei man an diese herangetreten mit der Frage, ob diese die Filialleitung auf Dauer übernehmen wolle. Er sei als Bezirksfilialleiter für fünf Filialen zuständig – wenn er jemanden hätte, der gut sei, würde er diese Person – egal wie alt diese sei – einsetzen, weil er „sich ja nicht ins eigenen Fleisch schneide“.

Wenn die Antragstellerin einen guten Job gemacht hätte, wäre sie Filialleiterin geworden, er müsse die Entscheidung ja gegenüber der Geschäftsleitung verantworten. Die Stundenanzahl der Antragstellerin sei dann reduziert worden, weil die interimistische Leitung weggefallen sei.

Hinsichtlich ihres Veränderungswunsches sei diese direkt an Herrn G herangetreten, der ihn angerufen habe mit der Frage, ob man etwas machen könne. Er habe ihr dann eine Versetzung in die Filiale am ...platz angeboten, Voraussetzung sei gewesen, dass es aus Budgetgründen eine größere Filiale habe sein müssen. Es wäre dort mit 15 Stunden möglich gewesen, die Prämie wäre dort höher gewesen.

Die Antragstellerin habe sich nie beschwert, dass ihr Alter Thema sei und sich die Kolleginnen über ihre mangelnde Leistungsfähigkeit lustig machen würden - das habe er erst gehört, als der Schriftsatz vor zwei Jahren gekommen sei. Das Alter sei aus seiner Wahrnehmung kein Thema gewesen.

Auf Frage nach dem Entzug der Stellvertretung und den Verwarnungen der Antragstellerin meinte er, dass diese Dinge nicht in Ordnung gewesen seien, die Arbeitsleistung sei nicht in Ordnung gewesen.

Auf Frage, warum die Antragstellerin nicht schon vor der einvernehmlichen Lösung gekündigt worden sei, gab er an, dass die Themen der Verwarnungen unterschiedlich gewesen seien, möglicherweise sei man zu gutmütig gewesen. Nach den Erkenntnissen der Revision habe es dann keinen Spielraum mehr gegeben.

Das Alter sei ihm gegenüber seitens der Antragstellerin kein Thema gewesen. Für ihn sei die mangelnde Leistung Thema gewesen. Während der interimistischen Filialleitung sei sein Thema hauptsächlich jenes der Organisation gewesen.

Auf Frage, ob er der Antragstellerin erklärt habe, warum sie nicht Filialleiterin geworden sei, führte er aus, dass er den Vergleich mit einem Haus herangezogen habe – in jener Zeit, als die Filiale unbesetzt gewesen sei, sei wichtig gewesen, „dass eine Plane über dem Dach liege, man

habe mit vielen Dingen gelebt“. Bei der „Einrichtung des Hauses“ fehle es jedoch an den organisatorischen Dingen – an Personalführung und Personalentwicklung.

**Frau F** schilderte dem Senat, dass sie von Anfang 2015 – Ende 2016 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Es sei eine chaotische Filiale gewesen, es habe kein Lob, aber Beschimpfungen gegeben und man sei angeschrien worden, wenn etwas nicht funktioniert habe. Am Anfang sei es jedoch relativ angenehm gewesen mit der Antragstellerin als Filialleitung, diese habe gut erklären können und auch Geduld gehabt. Man sei später unter der folgenden Leitung auch beleidigt worden, deshalb habe sie die Filiale verlassen.

Es habe Probleme beim Einschichten der Ware gegeben, wenn viel zu tun gewesen sei, habe das Team das „Einziehen“ hintangestellt, am nächsten Tag sei dann mehr zu tun gewesen. Überstunden seien nicht erwünscht gewesen.

Auf Frage nach ihrer Wahrnehmung, dass man der Antragstellerin vermittelt habe, dass diese nicht so leistungsfähig sei, weil sie alt sei, gab sie an, dass sie dies so mitbekommen habe und auch viele Diskussionen geführt habe, weil sie das nicht okay gefunden habe. Sie habe versucht, die Leute zum Nachdenken zu bringen, dass es nicht richtig sei, sich gegen jemanden „so zusammen zu tun“. Es sei jedoch schwierig gewesen, etwas direkt anzusprechen. Es sei immer alles hinter dem Rücken ... . Wenn die Antragstellerin etwas nicht richtig erledigt habe, habe es geheißen, sie sei zu alt, zu dumm – das habe sie als nicht in Ordnung empfunden und sei dabei regelmäßig ins Fettnäpfchen getreten.

Unter der Leitung der Drittantragsgegnerin sei es unruhiger und lauter gewesen, es habe jeder „sein Fett abbekommen“. Man sei oft angeschrien worden. Auch sie sei beleidigt worden, in der Art, ob sie zu dumm sei. Bestimmte Bezeichnungen seien bei ihr nicht erfolgt, die Antragstellerin sei zu alt und bekomme es nicht auf die Reihe – die Arbeitsweise könne niemand nachvollziehen, das liege am Alter. Dies habe sie selbst sehr oft gehört. Sie selbst habe „fristlos“ gekündigt, es sei um einen Konflikt im Zusammenhang mit Zuspätkommen wegen eines Kinderbetreuungsproblems gegangen. Andere hätten sich jedoch alles herausnehmen können. Auf die Frage, ob sie von Anfang an auf der „Shitliste“ gestanden sei, meinte sie, dass sie selbst recht ehrlich sei und die Dinge unverblümt anspreche, das sei dann ein Konfliktpunkt gewesen. Auch Frau K sei auf der Abschlusliste gestanden, weil sie Alleinerzieherin sei, es habe ein gesundheitliches Problem mit einem Kind gegeben, da habe es geheißen, dass diese immer wegen der Kinder weg sei, dass dies nicht sein könne und ob sich diese das nicht besser einrichten könne ... .

Auf Frage, wer konkret die Anspielungen auf das Alter gemacht habe, gab sie an, dass dies hauptsächlich die Viert- und die Drittantragsgegnerin gewesen seien.

Sie habe mitbekommen, dass beide genannten Frauen das Alter der Antragstellerin öfter angesprochen hätten, worauf sie selbst gemeint habe, dass dies unfair sei, weil diese schon lange ihren Job mache und schon wissen werde, was sie tue. Auch bei der Kasse erzählen könne sich jeder – das habe ihrer Meinung nach nichts mit dem Alter, sondern mit Sorgen oder Überarbeitung zu tun.

Die Atmosphäre sei nicht von allen MitarbeiterInnen „befeuert“, aber „gespürt“ worden, die Antragstellerin sei offenbar der „Störfaktor“ für die Filialleitung gewesen, was sie selbst bzw. der Lehrling nicht so empfunden hätten. Die Sache sei nicht zur Zufriedenheit der Filialleitung gewesen. Die Drittantragsgegnerin habe jedoch ein Problem damit gehabt, dies direkt anzusprechen, sie sei zunächst mit Kollegen nach hinten reden gegangen, bevor sie ihr (= Frau F) dies mitgeteilt habe, was sie maßlos störe.

Sie habe persönlich gehört, dass das Alter der Antragstellerin thematisiert worden sei. Die Dritt- und die Viertantragstellerin hätten sich darüber unterhalten, dass diese etwas schon wieder nicht erledigt habe, das liege sicher am Alter, der könne man es fünfmal sagen, die checke es einfach nicht, die sei schon zu alt ... .

Die Frage, ob sie Wahrnehmungen hätte, dass diese Äußerungen auch gegenüber der Antragstellerin selbst gefallen seien, verneinte sie. Als sie selbst solche Äußerungen gehört habe, sei die Antragstellerin nie dabei gewesen.

**Frau K** gab bei ihrer Befragung an, von August 2014 – Juni 2015 beschäftigt gewesen zu sein. Auf Frage nach ihrer Wahrnehmung, wie die Dritt- und die Viertantragsgegnerin die Antragstellerin behandelt hätten, meinte sie, dass der Anfang nicht so gut gewesen sei, dass es Sticheleien gegeben hätte. Auf Nachfrage gab sie an, dass sie nicht alles so mitbekommen hätte, da sie entweder jemanden nach hinten geholt und mit ihm geredet hätte, wenn diese Person herausgekommen sei, sei die Stimmung schon gekippt gewesen.

Es habe Vorwürfe an alle gegeben, was nicht passe. Sie selbst sei gegangen, weil es Differenzen bezüglich der plötzlichen Arbeitseinteilung an einem ursprünglichen freien Tag und einem Gespräch über die Beschwerde eines Lehrlings über sie an einem arbeitsreichen Samstag gegeben habe. Die Filialleiterin sei mit niemandem zufrieden gewesen.

Auf Frage, ob sie ein Gespräch der Dritt- und der Viertantragsgegnerin mit der Antragstellerin miterlebt habe, meinte sie, dass die Gespräche alle „hinten im Zimmer“ stattgefunden hätten.

Die Frage, ob sie je gehört habe, dass eine der beiden direkt zur Antragstellerin gemeint habe, dass diese zu alt für den Job sei, verneinte sie.

### PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin sowie der AntragsgegnerInnen, deren mündliche Befragungen sowie die Befragung der Auskunftspersonen F und K.

### BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

1. 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,*

*....*

*5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*

*6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,*

*....*

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

*...*

*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 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Bei einer Belästigung gilt demnach, dass es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

2. Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendem **Sachverhalt**, wobei erwogen wurde:

Die Antragstellerin war – das ist unstrittig – von 2005 bis 2017 bei der Erstantragsgegnerin als Verkäuferin, teilweise auch in Leitungsfunktion beschäftigt. Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es durch einvernehmliche Auflösung nach Manipulationen der Antragstellerin betreffend fingierte Umtäusche von Pflegemitteln gekommen.

Aus dem übereinstimmenden Vorbringen aller angehörten Auskunftspersonen hat sich für

den Senat ergeben, dass das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und der Dritt- und der Viertantragsgegnerin offenbar auf Grund mangelnder **persönlicher Kompatibilität** schwierig gewesen war und in der Folge zu gehäufter Kritik der Drittantragsgegnerin an der Antragstellerin geführt hat, was auch durch so genannte Kritikgespräche schriftlich dokumentiert wurde und sich auch in dem Herrn G und dem Zweittragsgegner geäußerten Veränderungswunsch der Antragstellerin abgebildet hat.

Auch wenn die Beurteilung der Arbeitsleistung der Antragstellerin nicht Aufgabe des erkennenden Senates war, hat sich doch im Verfahren der Eindruck – bestätigt vor allem durch die Aussagen des Zweittragsgegners – verdichtet, dass die Arbeitsleistung der Antragstellerin wohl objektiv und nicht etwa auf Grund von Vorurteilen wegen ihres Alters nicht zur Zufriedenheit der Erstantragsgegnerin gewesen war und aus diesem Grund – laut Zweittragsgegner – keine Beförderung der Antragstellerin zur Filialleiterin erfolgt ist. Ein Zusammenhang mit dem Alter der Antragstellerin konnte der Senat speziell in diesem Punkt nicht erkennen, zumal die durch die Persönlichkeit einer Person bedingte Arbeitsweise *im Regelfall* keinen (direkten) Konnex zu deren Lebensalter aufweist und der Zweittragsgegner durchaus glaubwürdig geschildert hat, dass aus seiner Sicht die Kompetenz der Antragstellerin zur Bewältigung des „Notfalles“ in der Xer Filiale, nicht aber als Dauerlösung ausgereicht hätte. Offenkundig wurde für den Senat auch, dass es im Hinblick auf die zu erbringende Arbeitsleistung der Antragstellerin Differenzen zwischen den drei Frauen gegeben hat, die – so hat sich dies auf Grund des durch die Befragung aller Auskunftspersonen gewonnenen Stimmungsbildes für den Senat ergeben – speziell seitens der Drittantragsgegnerin jedoch offenbar nie hinreichend deutlich gegenüber der Antragstellerin artikuliert worden sein dürften, sondern dass erstere sich durch „abwertendes Gerede hinter dem Rücken“ der Antragstellerin – vor allem mit der Viertantragsgegnerin – Luft über ihre mit der Antragstellerin bestehenden Unzufriedenheit gemacht hatte, was auch durch die Angaben der beiden Auskunftspersonen F und K bestätigt wurde.

Gleichzeitig haben beide Frauen jedoch angegeben, dass sie nie Zeuginnen gewesen wären, dass die Dritt- oder die Viertantragsgegnerin die Antragstellerin direkt auf ihr Alter in herabwürdigender Weise angesprochen hätten.

Die Aussagen von Dritt- und Viertantragsgegnerin, nie **direkt** das Alter der Antragstellerin dieser gegenüber in abwertender Weise thematisiert zu haben, hat der Senat – vor allem im

Hinblick auf den von der Dritt- und der Viertantragsgegnerin gewonnenen persönlichen Eindruck, der einen Hang zu eher nicht-konfrontativem Umgangs- und Kommunikationsformen doch deutlich erkennen ließ – als glaubwürdig erachtet.

Die Behauptung der Antragstellerin, dass Belästigungen auf Grund ihres Alters auch direkt ihr gegenüber der Fall gewesen sei, erschien dem Senat daher nicht überzeugend, zumal die Antragstellerin auch keine konkrete Situation schildern konnte und sich auf allgemeine Behauptungen dahingehend, dass dies passiert sei, zurückgezogen hat.

Der Senat ist somit zur Auffassung gelangt, dass jedenfalls **hinter dem Rücken der Antragstellerin** deren Alter von der Dritt- und der Viertantragsgegnerin in einer Weise negativ thematisiert worden ist mit dem Blick darauf und auch mit dem explizitem In-Kauf-nehmen, dass diese abwertenden Äußerungen der Antragstellerin über Kolleginnen jedenfalls indirekt durch „Zutragen“ auch zu Ohren gelangen werden.

Die übrigen von der Antragstellerin vorgebrachten, von ihr im Antrag behaupteten Diskriminierungen auf Grund ihres Alters durch die Erst- und den Zweitantragsgegner haben sich für den Senat durch die Befragung der Antragstellerin nicht hinreichend deutlich konkretisiert. Die nicht zufriedenstellende Leistung der Antragstellerin als Führungskraft wurde vom Vertreter der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner glaubwürdig und – durch die Kritikgespräche dokumentiert – auch nachvollziehbar geschildert, weshalb mangels faktisch zufriedenstellender Führungseignung der Antragstellerin keine Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg** erkannt werden konnte.

Hinsichtlich der behaupteten Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** war das dahingehende Vorbringen der Antragstellerin nicht konkret genug, um dem Senat eine solche überhaupt glaubhaft zu machen. Zur Stundenreduktion nach Ablöse als interimistische Filialleitung konnte seitens der Erstantragsgegnerin glaubwürdig dargestellt werden, dass das erhöhte und später reduzierte Stundenausmaß der Beschäftigung der Antragstellerin ausschließlich mit der Leitungsfunktion in Verbindung gestanden ist.

Auch hinsichtlich der behaupteten **mangelnden Abhilfe** bei Belästigung durch die Dritt- und

die Viertantragsgegnerin konnte die Antragstellerin dem Senat ihr diesbezüglich **hinreichend deutlich** in Bezug auf das Thema Alter konkretisiertes Ersuchen an Zweittragsgegner nicht glaubhaft machen. Der Senat ging diesfalls davon aus, dass die Antragstellerin ihm und Herrn G gegenüber zwar eine *allgemeine Unzufriedenheit* mit dem Arbeitsklima in der Filiale zum Ausdruck gebracht hat, dieses aber nicht für einen Dritten *erkennbar* deutlich genug mit dem Thema „Alter“ verknüpft hat, weswegen mangels entsprechendem Wissen der seitens der Erstantragsgegnerin zur Abhilfe gemäß § 21 GIBG verpflichteten Personen auch die Abhilfeverpflichtung des § 21 GIBG in diesem Punkt erst gar nicht ausgelöst werden konnte. Es fehlte somit an einer Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG.

3. In **rechtlicher Hinsicht** ist dazu auszuführen:

Es ist zu untersuchen, ob der Tatbestand der „**Belästigung**“ gemäß § 21 GIBG auch dann verwirklicht wird, wenn eine Person durch negatives „**Gerede hinter deren Rücken**“ in einer für sie herabwürdigender Weise mit ihrem fortgeschrittenen Alter konfrontiert wird.

Im Hinblick auf den telos des GIBG – die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt – ist § 21 GIBG weit auszulegen. Deshalb ist – *unter der Voraussetzung, dass eine Person davon ausgehen kann, dass ihre negativen Äußerungen über eine andere Person dieser mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Ohren gelangen werden* – somit auch bereits eine *indirekte* Bezugnahme durch abwertende Äußerungen auf einen den nach § 17 GIBG geschützten Grund (*hier das Alter der Antragstellerin*) als ausreichend anzusehen, um den Tatbestand der Belästigung zu verwirklichen, wenn die in Rede stehenden Personen davon ausgehen konnten oder dies gar bezweckt haben, dass dies dem Opfer ihrer abwertenden Bemerkungen auch zu Ohren gelangen wird.

Damit der Tatbestand der Belästigung erfüllt wird, muss gemäß den Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 GIBG die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt werden. Nach den Gesetzesmaterialien (307 BlgNR 22. GP 12) muss diese Verhaltensweise „schwerwiegend“ sein und setzt daher ein gewisses Mindestmaß an Intensität voraus. Ob die Würde einer Person beeinträchtigt ist, ist dabei nach einem objektiven Maßstab zu beurteilen. **Wiederholtes**

**abwertendes Gerede** hinter dem Rücken einer Person, dass dieser zugetragen wird, erfüllt nach Meinung des Senates jedenfalls diese geforderte Intensität.

Wesentliches Merkmal einer Belästigung ist weiters, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Ein für die betroffene Person unerwünschtes Verhalten liegt dann vor, wenn es gegen ihren Willen oder ohne ihr Einverständnis erfolgt. Die „Unerwünschtheit“ ist in diesem Zusammenhang subjektiv, d.h. bezogen auf die betroffene Person zu beurteilen und war im vorliegenden Fall zu bejahen. Ferner muss die inkriminierte Verhaltensweise ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Dass auch die **indirekte Konfrontation** mit hinter dem Rücken einer betroffenen Person abgegebenen *negativen Äußerungen* über ein vom GIBG geschütztes Merkmal dadurch, dass dieser Person die herabwürdigenden Äußerungen von KollegInnen „zugetragen“ werden, eine **Würdeverletzung** bezweckt und die Herstellung eines **demütigenden Arbeitsumfelds** darstellt, steht für den Senat außer Frage, da die Schaffung eines beleidigenden und demütigenden Arbeitsumfeldes iSd § 21 Abs. 2 GIBG durch derartiges „Gerede hinter dem Rücken“ auch ohne direkte Konfrontation der betroffenen Person im Hinblick auf die vom GIBG geschützte Eigenschaft geeignet ist, die davon betroffene Person in ihrem Handeln am Arbeitsplatz damit *maßgeblich und nachhaltig* zu verunsichern.

Daher waren die dem Senat von den Auskunftspersonen F und K glaubwürdig geschilderten **wiederholten**, negativ auf das Alter der Antragstellerin gemünzten **Äußerungen** der Dritt- und der Viertantragsgegnerin hinter deren Rücken dazu geeignet, **in ihrer Gesamtheit** als **Belästigung** im Sinne des § 21 GIBG qualifiziert zu werden und die Diskriminierung der Antragstellerin in diesem Punkt zu **bejahen**.

In allen anderen Punkten im Antrag geltend gemachten Punkten ist mangels ausreichender Glaubhaftmachung des Vorliegens einer **Diskriminierung** durch die Antragstellerin eine solche

ebenso zu **verneinen** wie die **Unterlassung der Abhilfeverpflichtung** betreffend die Diskriminierung durch die Dritt- und Viertantragsgegnerin.

Da demnach auch keine Geltendmachung der von der Antragstellerin behaupteten Diskriminierung auf Grund des Alters erfolgt ist, konnte daher **keine Verletzung des Benachteiligungsverbots** vor.

Vorschlag:

Der Dritt- und der Viertantragsgegnerin wird jeweils die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes für die Belästigung vorgeschlagen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass dieser bei einer gerichtlichen Geltendmachung durch die Antragstellerin gemäß § 26 Abs. 11 GIBG mindestens 1.000 € beträgt.

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