

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/475/25 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau Mag.^a A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung sowie auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die B-GmbH (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie durch Belästigung auf Grund der Weltanschauung sowie auf Grund des Alters durch Frau Dr.ⁱⁿ C (in Folge: Zweitantragsgegnerin) und Frau Mag.^a D (in Folge: Drittantragsgegnerin) gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG (in Folge: Zweitantragsgegnerin) 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/ erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung sowie auf Grund des Alters beim beruflichen Aufstieg, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der Weltanschauung sowie auf Grund des Alters durch die Zweit- und die Drittantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Mangelnde Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin

liegt mangels festgestellter Belästigung nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin ab ... bei der Erstantragsgegnerin als Key-Account-Managerin beschäftigt gewesen sei und sich am ... im

Zuge der Umstrukturierung intern als „E“ und auch als „F“ jeweils für Gebiet N beworben habe, da sie flexibel und bereit für Veränderungen sei. Die Diskriminierung und die Belästigung sei von der neuen Geschäftsführerin, der Zweitantragsgegnerin, ausgegangen, welche offiziell seit ... im Betrieb sei und voreilig über Mitarbeiter urteile.

Die Handlungen und Angriffe auf ihre Person erstreckten sich seit Ende Juni ..., wo die Zweitantragsgegnerin vorab schon anwesend gewesen sei. Am ersten Abend habe man sich gut mit ihr unterhalten. In diesem Gespräch habe sie selbst die Zweitantragsgegnerin gefragt, wie alt diese sei. Daraufhin habe die Zweitantragsgegnerin ihr etwas schnippisch geantwortet: „Fragst du das alles auch deine ...?“ Daraufhin habe sie selbst geantwortet: „Ja, die kenne ich schon lange und von denen weiß ich vieles“.

Bereits da habe sie bemerkt, dass der Zweitantragsgegnerin diese Frage unangenehm gewesen sei und da hätte bereits die Belästigung in Form von Mobbing gegen sie begonnen.

Die Zweitantragsgegnerin habe sie dies gleich am nächsten Morgen bei ihrer Gebietspräsentation vor den KollegInnen spüren lassen, indem sie sie mehrmals vor den Anwesenden im Raum herabwürdigend und beschämend kritisiert habe, ob sie denn wisse, was in ihrem Job zu tun sei. Dabei sei es vorrangig um zugesagte Veranstaltungen durch den früheren Geschäftsführer gegangen, welche aber erst im Herbst/Winter ... stattgefunden hätten.

Diese diskriminierende Haltung habe sich bereits bei der nächsten Tagung in ... fortgesetzt, wo die Zweitantragsgegnerin sie noch eindringlicher in Form von Einschüchterungen, Entwürdigungen und Demütigungen schikaniert habe.

Am ... habe die Präsentation der neuen Struktur der Erstantragsgegnerin für alle Mitarbeiter im Büro ... stattgefunden. Am ... habe sie selbst Gelegenheit gehabt, mehr über ihre zukünftige Verwendung im Betrieb zu erfahren.

Im Gespräch mit der Zweitantragsgegnerin habe sie zur Antwort bekommen, „dass sie sie in der neuen Struktur nicht mehr sehe“. Auf ihre Nachfrage sei lediglich die Antwort gekommen, dass sie „nicht ausreichend performe, zu wenig motiviert sei“ und sie hätte noch eine andere Möglichkeit im Auge und habe eine einvernehmliche Auflösung angesprochen.

Auch hier habe sie wiederum das Gefühl gehabt gemobbt zu werden, da sie die einzige Mitarbeiterin gewesen sei, der eine einvernehmliche Auflösung in Aussicht gestellt worden sei. Mit diesem Gespräch am ... und dessen herabwürdigendem Ablauf habe sie sich mehr und mehr hinausgemobbt, in ihrer Würde beeinträchtigt und verzweifelt gefühlt und nach und

nach starke Schlafstörungen und Existenzängste entwickelt, welche bereits ihre Gesundheit geschädigt hätten.

Sie habe am ... eine Woche Bedenkzeit erhalten und am ... sei der Anruf der Drittantragsgegnerin gekommen, ob sie bereit wäre, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen.

Dieses Vorgehen - ohne Zahlen, Daten und Fakten zu nennen - habe sie als sehr herabwürdigend, verletzend, schikanierend erlebt und sehe dies in einer persönlichen Kränkung der Zweitantragsgegnerin begründet.

Sie habe ihr auch in weiterer Folge keine Chance auf eine der beiden Stellen im Gebiet N gegeben, für die sie sich beworben habe, wo sie bereits seit mehr als sieben Jahren gute Kundenkontakte aufgebaut und Umsätze generiert habe und auch wohne. Dies habe sich wiederum beim persönlichen MS-Teams-Call am ... bestätigt, bei welchem ihr die Stelle W angeboten worden sei. Die Entscheidung sei unter anderem aufgrund ihres Alters gefallen (zwei ältere Kolleginnen seien vorgezogen worden, obwohl sie selbst eine höhere Qualifikation und längere Dienstzugehörigkeit habe). Die Gleichbehandlung der ArbeitnehmerInnen sei völlig ignoriert worden.

In all den Gesprächen im Zuge der Umstrukturierung sei ihre Person und auch ihre bisherige Arbeitsleistung von mehr als 7 Jahren kontinuierlich durch verbale einschüchternde, feindselige und beleidigende Anmerkungen gemindert, entwürdigt und gedemütigt worden. Am ... habe sie per Mailnachricht u.a. oben Angeführtes mitgeteilt, dass sie dieser in Aussicht gestellten Position nicht zustimme und auch den dafür in Aussicht gestellten Gehaltsunterschied.

Daraufhin habe sie in einer Mailnachricht die übergeordnete HR-Verantwortliche H am ... um Hilfe gebeten. Bis kurz vor Büroschluss am ... sei keinerlei Rückmeldung gekommen und folglich habe sie sich gezwungen gesehen, das Dienstverhältnis aufgrund von kontinuierlichem Mobbing und Diskriminierung über einen Zeitraum von mehr als 6 Monaten von ihrer Seite zu kündigen. Sie habe die letzten Monate all die Handlungen und Verbalisierungen seitens der Zweit- und der Drittantragsgegnerin als vehementen Angriff und Schikane ihrer Person erlebt.

Auf Ersuchen des Senates um nähere Konkretisierung der von ihr behaupteten Diskriminierung gab sie zu unten angeführten, vom Senat vorgegebenen Themenbereichen Folgendes an:

- *Alter (47 Jahre):* Sie habe weniger Erfahrung als die anderen 2 Außendienst(AD)-Kolleginnen im beruflichen Agieren sowie im Umgang mit den internen KollegInnen und den Zielgruppen. Die Art und Weise, wie unprofessionell ihrerseits vorgegangen werde, zeige wie unerfahren und unbedarft sie die Y-industrie und deren Auftrag sehe.
- *Weltanschauung („humanistische Weltanschauung“):* Ihre offene und direkte Art sich auszudrücken sowohl im Innendienst als auch im Außendienst. Die Wichtigkeit, dass jeder seine Meinung frei äußern dürfe und nicht gleich darauf vorverurteilt, schubladiert, abgestempelt und hierfür schikaniert werde. Sie habe sich mehrmals offen im Unternehmen für korrekte Arbeitsweisen und Abläufe wie, dass die Verantwortung bei Fehlverhalten auch zu übernehmen und nicht abzuputzen, etc..., ausgesprochen.
- *negative Auswirkungen ihres Alters und ihre „Weltanschauung“ bei den Bewerbungen, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:* Sie sei im Vorfeld schon durch ihre offenen humanistischen Äußerungen wie Meinungsfreiheit, sich einzusetzen für Gleichberechtigung aller ArbeitnehmerInnen und Achten der Würde aufgefallen. Oftmals sei sie auch durch ihr forsches, direktes Auftreten gegenüber der Zweitantragsgegnerin wahrgenommen worden, was ihr als ungestümes und auf ihr noch nicht so erfahrenes und jüngeres Alter betreffend ihre älteren Kolleginnen, die dann deshalb auch den Vorzug für diese neuen Stellen bekommen hätten, zurückzuführen sei.
- *Belästigende Handlungen im Zusammenhang mit ihrem Alter und ihrer Weltanschauung:* Wie bereits oben ausführlich beschrieben sei sie aufgrund dieser beiden Haltungen (Alter & humanistische Einstellung) bei Tagungen öffentlich vor allen KollegInnen bloßgestellt, schikaniert und in ihrer Würde verletzt worden, dass sich ihre AD-Kolleginnen gefragt hätten, wie sie das alles aushalte. Vermeintliche Fehler bei Gebietspräsentationen seien offen vor allen aufgezeigt und gerügt seitens der GF gerügt worden. Beim persönlichen Meeting hätten sie die Zweit- und die Drittantragsgegnerin in ihrer Würde massiv verletzt, indem sie sie pauschal verurteilt hätten, sie sei nicht fähig in Zukunft eine anspruchsvollere Tätigkeit in der Firma zu übernehmen, da sie nicht von ihrer Einstellung und Anforderungen her qualifiziert wäre, jedoch ohne konkrete Gründe & Beispiele zu nennen. Angeschüttet von beiden, mit welchem Desinteresse sie diesen Job, ohne jegliche Motivation bisher gemacht

habe, eigentlich nicht die entsprechenden Anforderungen hätte. Sie hätten sie offensichtlich spüren lassen, dass man sie nicht mehr weiterbeschäftigen wollen.

- *Zur behaupteten mangelnden Abhilfe im Zusammenhang den Belästigungen seitens der Arbeitgeberin:* Über 6 Monate sei sie in ihrer Würde in persönlichen Gesprächen und Meetings, verletzt und schikaniert worden. Am ... habe dann das Meeting das Fass zum Überlaufen gebracht, in dem sie ihr systematisch eine unangenehme Tätigkeit zugeteilt hätten. Beide Damen hätten gewusst, dass sie einen 5-jährigen Sohn habe und dies für sie auch wegen der Reisetätigkeit schon nicht umzusetzen gewesen wäre. Des Weiteren habe man ihr einen Vorgesetzten zuteilen wollen, der selbst von sich behauptet habe, keinerlei Expertise auf dem Fachgebiet der E und auch kaum Erfahrungen bzw. überhaupt keine im ...bereich zu haben. Beide hätten gewusst, dass dann diese fehlenden Kompetenzen dieses Vorgesetzten im Fachgebiet und X-bereich nur durch arbeitsrechtliche Weisungen seinerseits zu kompensieren gewesen wäre, da er ihre Expertise und Erfahrungen im ...bereich benötigen würde um nach oben hin entsprechend glaubwürdig berichten zu können.

In der schriftlichen Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragsgegnerin zu einem Konzern gehöre, dessen Zentrale sich in ... befinde. Die Erstantragsgegnerin sei für den Vertrieb in ... zuständig. Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Erstantragsgegnerin sei im Laufe der Zeit immer mehr auf den Bereich „F“, somit auf Y-Produkte zur Behandlung von..., verlagert worden.

Die Antragstellerin, geboren 1974, sei seit dem ... bis Ende Jänner ... bei der Antragsgegnerin als „Key-Account-Managerin X“ im Außendienst beschäftigt und für die Region „K“ zuständig gewesen.

Vorab sei festzuhalten, dass sich sowohl die Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin und (in Personalunion) Zweitantragsgegnerin als auch die Drittantragsgegnerin - beide selbst Mütter - den Herausforderungen, die die Erziehung von Kindern mit sich bringe, durchaus bewusst seien.

Im Rahmen der Änderung der Organisationsstruktur der Antragsgegnerin hätte die Antragstellerin ab 1. Februar 2022 als Manager auf dem Gebiet der E tätig werden sollen. Mit dieser Position wäre auch eine Gehaltserhöhung von mehr als 6% gegenüber dem bisherigen Grundgehalt verbunden gewesen.

Die Antragstellerin habe die ihr angebotene neue Funktion jedoch nicht angetreten, da sie mit Schreiben vom ... ihre Kündigung erklärt habe. Das Dienstverhältnis habe daher durch Kündigung seitens der Antragstellerin zum ... geendet, die Antragstellerin habe die ihr angebotene Position nie angetreten.

Die Antragstellerin sei nunmehr der Ansicht, dass sie insbesondere in Bezug auf ihren beruflichen Aufstieg und im Zusammenhang mit der Beendigung ihres Dienstverhältnisses diskriminiert worden sei. Den nachfolgenden Ausführungen sei vorzuschicken, dass die Antragstellerin in keinerlei Hinsicht diskriminiert worden sei.

Mit ... sei die Organisationsstruktur der Antragsgegnerin grundlegend geändert und nach produktspezifischen „Business-Units“ (= Geschäftsfeldern) neu gegliedert worden. Seit ... gebe es nun die Business-Units „E“ und die (mehr im Fokus stehende) „F“. Diese umfassende Änderung der Struktur habe alle im Bereich des Vertriebes tätigen Mitarbeiter betroffen.

Im Zuge dieser umfassenden Strukturänderung hätten alle Dienstnehmer der Antragsgegnerin die Möglichkeit gehabt, sich auf alle neu ausgeschriebenen Stellen zu bewerben. So haben sich nicht nur die Antragstellerin, sondern eine Vielzahl von Mitarbeitern auf Positionen in der neuen Struktur beworben. Es sei daher festzuhalten, dass nicht nur die Antragstellerin, sondern beinahe alle im Bereich des Vertriebes tätigen Mitarbeiter ein Bewerbungsverfahren für die neuen Funktionen in der neuen Struktur zu absolvieren gehabt hätten.

Der gesamte Bewerbungsprozess sei durch ein externes Unternehmen - nämlich die Z – begleitet worden. Die Besetzung aller neuen Stellen sei somit ausschließlich auf der Grundlage eines objektiven Bewerbungsverfahrens erfolgt.

Im Juni ... sowie im September ... hätten Tagungen stattgefunden. Gegenstand dieser Tagungen sei unter anderem die Erörterung der aktuellen Leistungen des Unternehmens gewesen. Darüber hinaus seien von den einzelnen Außendienstmitarbeitern – darunter auch von der Antragstellerin – individuelle Gebietspräsentationen durchgeführt und ein Überblick über die Bestellungen und Umsätze der von ihnen betreuten ... gegeben worden. Ebenso seien die geplanten Fortbildungsveranstaltungen für ... im jeweiligen Gebiet vorgestellt worden.

Während sich alle anderen Mitarbeiter auf die Bereiche „E“ und „F“ konzentriert hätten, was auch dem Produkt-Schwerpunkt des Unternehmens entspräche, habe die Antragstellerin den Schwerpunkt ihrer Fortbildungsveranstaltungen auf die „“ und das „“ gelegt.

Die Antragstellerin sei bei den beiden Tagungen in keiner Weise herabgesetzt oder kritisiert worden. Ebenso wenig habe die Zweitantragsgegnerin die die Antragstellerin eingeschüchtert, erniedrigt oder beleidigt.

Die Antragstellerin sei lediglich gefragt worden, warum keine ... Veranstaltungen geplant seien. Das Stellen von rein fachspezifischen Fragen im Zusammenhang mit Präsentationen könne in keiner Weise als Diskriminierung, Herabsetzung oder Beleidigung angesehen werden.

Am ... sei die Antragstellerin – so wie alle anderen Dienstnehmer – offiziell über die neue Struktur informiert worden. Am darauffolgenden Tag hätten Einzelgespräche mit allen Dienstnehmern, so auch mit der Antragstellerin, stattgefunden.

Anlässlich des Gesprächs vom ... sei mit der Antragstellerin – aufgrund des vollständigen Wegfalls ihrer Funktion als „Managerin“ – auch die Möglichkeit einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses erörtert worden. Da sich die Antragstellerin aber um eine Stelle als „I-Manager“ bewerben habe wollen, sei sie selbstverständlich in den strukturierten Bewerbungsprozess aufgenommen worden.

In der Folge habe sich die Antragstellerin auf die Funktion eines „I-Manager“ sowohl für den Bereich der F, als auch für den Bereich E beworben. Diese beiden Funktionen hätten jeweils für unterschiedliche geografische Gebiete bestanden, die F jeweils für die Gebiete „W“, „N“ und „S“, die E zusätzlich für ein weiteres Gebiet „O“.

Das Bewerbungsverfahren habe ergeben, dass der Antragstellerin für die von ihr primär angestrebte Stelle im Bereich der F noch wesentliche Kompetenzen gefehlt hätten, insbesondere die Fähigkeit zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten im Sinne des Interpretierens und Präsentierens von wissenschaftlichen Studien.

Weiters hätte die Antragstellerin auch sogenannte „Launch-Kompetenzen“ (detaillierte Kenntnisse über die Markteinführung neuer Produkte) benötigt, die bei ihr noch nicht vorhanden gewesen wären. Im Vergleich zu anderen Bewerberinnen für die oben genannten Positionen habe die Antragstellerin daher fachliche Defizite aufgewiesen.

Es sei darauf hinzuweisen, dass drei andere weibliche Mitarbeiterinnen, Frau L, Frau M und Frau N beim Assessment der ... jeweils 6 von 10 Punkten erreicht hätten, wohingegen die Antragstellerin nur 5 Punkte erreicht habe.

Die Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens seien am ... ausführlich mit der Antragstellerin besprochen worden, wobei dieses Gespräch von beiden Seiten in einem sehr ruhigen Tonfall

geführt worden sei. Die Antragstellerin habe in diesem Gespräch bestätigt, dass sie einige Teile des Stärken- und Entwicklungsfelder-Feedbacks gut nachvollziehen könne.

Die Vergabe der jeweiligen Betreuungsgebiete sei auf Basis der Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens erfolgt, sodass die bestgereihten Bewerber auch ihre Wünsche zur geografischen Lage des betreuten Gebiets äußern hätten können.

Die Antragstellerin habe sich - wie bereits erwähnt - vor allem für das Gebiet „N“ interessiert. Da sich im Gebiet „N“ auch die großen ... befinden, wäre es auch bei der Übernahme dieses Gebiets zu einer entsprechenden Reisetätigkeit (von ca. ... km) der Antragstellerin (wie auch bisher) gekommen. Auch die Übernahme des von der Antragstellerin gewünschten Gebietes N hätte daher zu laufenden Reisetätigkeiten und zu einer einfachen Reisstrecke von mehr als ... Kilometer geführt.

Am Ende des Gespräches sei der Antragstellerin – auf der Grundlage der Ergebnisse des Bewerbungsverfahrens – mitgeteilt worden, dass die Antragsgegnerin ihr eine „M“-Funktion im Bereich der „E“ für das Betreuungsgebiet „W“ anbieten könne. Diese Funktion wäre mit einer Gehaltserhöhung von mehr als 6 % gegenüber dem Jahresgrundgehalt ... verbunden gewesen.

Geografisch hätte dieses Gebiet – neben den der Antragstellerin bereits zuvor übertragenen Schwerpunktgebieten ... – auch ... umfasst, wobei die Zweitantragsgegnerin bereits bei diesem Gespräch ausdrücklich darauf hingewiesen habe, dass insbesondere die Betreuung von ... in Zukunft weitgehend über Video-Konferenzen erfolgen werde und ein persönlicher Besuch in Vorarlberg nur alle zwei Monate erforderlich sein werde, auch ein Besuch in ... wäre nur zweimal pro Monat erforderlich gewesen. Hierzu habe die Antragstellerin angemerkt, dass sie angesichts der weiteren Bewerbungen durchaus damit gerechnet habe, dass es „*eher W*“ werde. Abschließend sei nochmals zu betonen, dass dieses Gespräch von beiden Seiten in einem sehr ruhigen und emotionsfreien Klima geführt worden sei.

Dennoch habe die Antragstellerin ... ein überaus emotionales Schreiben an die Antragsgegnerin übermittelt, in dem auch nicht nachvollziehbare Vorwürfe gegenüber der Zweit- und der Drittantragsgegnerin erhoben worden seien. In der Folge sei seitens der Antragstellerin die Kündigung des Dienstverhältnisses ausgesprochen worden.

Im vorliegenden Fall werfe die Antragstellerin der Erstantragsgegnerin eine Diskriminierung wegen ihrer „*Weltanschauung*“ sowie wegen ihres „*jüngeren Alters*“ vor. In ihrem Email vom ... habe die Antragstellerin angegeben, dass sie aufgrund ihrer „*Weltanschauung*“

diskriminiert worden sei, und zwar wegen ihrer „*offenen und direkten Art*“ sowie ihrer „*offenen humanistischen Äußerungen*“. Die Antragstellerin habe weiters angegeben, dass ihre Weltanschauung auf der Gleichheit aller Arbeitnehmern und der Achtung der Würde beruhe. Diese - mehr als nur allgemeinen - Ausführungen seien in keiner Weise geeignet, eine Diskriminierung aufgrund der „*Weltanschauung*“ darzulegen.

Wie der Oberste Gerichtshof bereits mehrfach ausgeführt habe, sei der Begriff der „*Weltanschauung*“ eng mit dem Begriff der „*Religion*“ verbunden und als Sammelbezeichnung für alle ideologischen, politischen und ähnlichen Leitauffassungen vom Leben und von der Welt als einem Sinnganzen zu verstehen (OGH vom 24. Februar 2009, 9 ObA 122/07t). Weltanschauungen seien keine wissenschaftlichen Systeme, sondern Deutungsuffassungen in der Form persönlicher Überzeugungen von der Grundstruktur, Modalität und Funktion des Weltganzen (vgl. dazu zuletzt OGH vom 25. November 2021, 9 ObA 130/21i).

Im Sinne dieser Definition habe der Oberste Gerichtshof betont, dass kritische Auffassungen eines Arbeitnehmers über die derzeitige Asylgesetzgebung und Praxis ebenso wenig als Weltanschauung qualifiziert werden können wie eine punktuelle Kritik eines Arbeitnehmers an personellen Missständen oder der Führung von Gerichtsprozessen. Auch eine erkennbar kritische Haltung zu Covid-19-Bestimmungen begründe keine „*Weltanschauung*“.

Darüber hinaus werde auch eine Diskriminierung wegen des Alters geltend gemacht, da die Antragstellerin aufgrund ihres jüngeren Alters die neuen Stellen nicht erhalten hätte. Die Antragstellerin verkenne jedoch, dass die Besetzung aller neuen Stellen ausschließlich auf der Grundlage eines objektiven Bewerbungsverfahrens (begleitet durch externe Unternehmen) entschieden worden sei. Schließlich habe die Antragstellerin nach Abschluss des gesamten Bewerbungsverfahrens im Vergleich zu ihren „*älteren*“ Kolleginnen deutlich weniger Punkte erreicht.

Die Besetzung der neuen Stellen sei ausschließlich auf der Grundlage der Fähigkeiten und der erbrachten Leistungen und nicht auf der Grundlage des Alters erfolgt. Warum sich die Antragstellerin auf eine Diskriminierung aufgrund ihres jüngeren Alters im Vergleich zu ihren älteren Kolleginnen berufe, sei nicht nachvollziehbar.

Es müsse nicht gesondert erörtert werden, dass dem Schutzbedürfnis älterer Arbeitnehmer durch § 105 Abs 3b ArbVG ausdrücklich gesondert Rechnung getragen werde. Aufgrund dieser ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung sei der Umstand einer vieljährigen Beschäftigungszeit im Betrieb sowie des höheren Alters bei der Prüfung der Interessensbeeinträchtigung

besonders zu berücksichtigen. Das Gesetz verpflichte den Arbeitgeber daher, auf ältere Dienstnehmer besondere Rücksicht zu nehmen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** schilderte, dass sie ihre Weltanschauung als „humanistisch“ bezeichnen würde, sie habe neben einem ...-Studium auch soziale Praktika gemacht – Gerechtigkeit und Unvoreingenommenheit seien ihr wichtig, das Bewerbungsverfahren habe sie nicht so erlebt. Die Zweitantragsgegnerin habe ihr – obwohl sie am zweitlängsten im Betrieb gewesen sei und gute Zahlen gehabt habe – nicht wirklich eine Chance gegeben. Sie glaube, dass sie der Zweitantragsgegnerin „zu menschlich“ gewesen sei, diese sei „mehr kapitalistisch“.

Auf Frage, ob sie glaube, deswegen im Unternehmen schlechter behandelt worden zu sein, gab sie an, dass sie beim ersten Aufeinandertreffen mit der Zweitantragsgegnerin diese freundlich nach ihrem Alter gefragt habe, da diese schon so viele Jahre in der Y-Branche tätig sei - da habe sie dann die schnippische Gegenfrage erhalten, „ob sie ihre ... das auch fragen würde“ – dann habe sie gemerkt, dass sie wohl einen wunden Punkt bei der Zweitantragsgegnerin getroffen habe.

Ab damals sei die „Anti-Sympathie“ losgegangen – das meine sie mit „Weltanschauung“. Sie glaube, dass sie der Zweitantragsgegnerin „zu offen“ gewesen sei bzw. nicht „in deren Raster“ gepasst habe. Sie glaube, dass ihre direkte Frage nach dem Alter die Eitelkeit der Zweitantragsgegnerin getroffen habe. Das habe sie gleich am nächsten Tag und in den folgenden Meetings zu spüren bekommen.

Die Frage habe sie in einem entspannten Umfeld gestellt, als es um das Thema „Frauen in der Führung“ gegangen sei und sie selbst die Zweitantragsgegnerin auf knapp über Vierzig eingeschätzt habe. Sie habe sich nicht wirklich viel bei der Frage gedacht, es sei jedoch nicht gescheit und für sie „der Start dieses Martyriums“ gewesen. Sie sei von der Zweitantragsgegnerin Monate später wiederholt herabgewürdigt worden.

Sie selbst sei 48 Jahre alt, die Altersdiskriminierung mache sie geltend, da die Kolleginnen lebensälter (52 und 55 Jahre) als sie und auch länger in der Y-Branche wären, aber weniger lang in der Firma gewesen seien. Sie selbst sei der Zweitantragsgegnerin zu wenig lang in der Branche tätig gewesen.

Auf Frage nach der von ihr behaupteten Diskriminierung beim beruflichen Aufstieg nach ihrer besseren Eignung gegenüber Frau N meinte sie, dass sie im „Gebiet N“ wohne – sie habe sich für beide vakanten Positionen im Gebiet N beworben, weil sie in ... wohne. Sie kenne die Zielgruppe E/F, diese habe sie auch schon besucht in... . Frau N – auch eine Außendienstmitarbeiterin - wohne in ..., sei weder im ...-dienst gewesen und habe auch keine E/F-Kontakte in ... gehabt. Sie selbst sei hingegen eingearbeitet gewesen und habe gute Umsätze erzielt und schon Beziehungen aufgebaut gehabt.

Frau L sei für ... zuständig gewesen, sie sei gleich wie sie selbst Key-Account-Managerin gewesen. Frau N habe die F-Stelle bekommen, Frau L den E-Bereich.

Frau L erachte sie von der Qualifikation her im Wesentlichen gleich - sie selbst habe sich für zwei Stellen beworben, weil sie unbedingt „N“ habe behalten wollen. Ihre eigene Priorität wäre die F gewesen.

Auf Frage, was aus ihrer Sicht das Motiv für die Erstantragsgegnerin gewesen sei, die 52-jährige Frau N für die in Rede stehende Position F auszuwählen, meinte sie, dass *„man es ihr nicht geben habe wollen, weil die Zweitantragsgegnerin sie seit der Frage nach dem Alter ständig erniedrigt habe“*, auch vor Zeugen, dahingehend, dass sie *„... nicht unterscheiden könne“*.

Die Zweitantragsgegnerin habe sie loswerden wollen. Sie sei die einzige gewesen, der eine einvernehmliche Auflösung angeboten worden sei, in Anwesenheit der Drittantragsgegnerin sei zu ihr gesagt worden: *„Ich sehe dich in der neuen Struktur nicht mehr“*.

Sie habe bereits im Juni gespürt, dass sie für die Zweitantragsgegnerin „unerwünscht“ sei und diese „sie gehasst“ habe. Kollegen hätten sie selbst darauf angesprochen, dass die Zweitantragsgegnerin sie „bloßgestellt und gedemütigt“ habe.

Auf Frage nach dem Grund für dieses Verhalten meinte sie, dass dies mit ihrer Frage nach deren Alter in Zusammenhang stehe. Die Zweitantragsgegnerin habe ihre Frage damals mit „45“ beantwortet.

Es sei „blöd gelaufen“ und habe ihr in Folge größere gesundheitliche Probleme bereitet – sie habe nicht verstanden, wie man so etwas machen könne. Die Zweitantragsgegnerin sei bekannt für „schubladisieren“ – man dann habe keine Chance mehr. Sie habe nicht gedacht, dass ihr so etwas im Berufsleben passiere.

Betriebsrat habe es keinen gegeben, man habe dann aber einen Betriebsrat gegründet.

Auch ihr Vorgesetzter sei von der Zweitantragsgegnerin degradiert worden – es sei klar gewesen, dass es Reibungen geben würde, da für 14 Außendienstler 11 Positionen vorgesehen gewesen seien – man habe gezittert, wen es erwischen werde.

Sie habe die Stelle W als Letzte zugesprochen bekommen, da habe sie von den beiden Kolleginnen L und N schon von deren Bestellungen gewusst. Die Geschäftsführerin habe ferner gewusst, dass sie – wenn sie ... als Chef vorgesetzt bekäme – „es nicht lange machen würde“. Es sei die halbe Firma ausgewechselt worden.

Auf die Behauptung in der Stellungnahme, dass man ihr auf Grund fehlender Launch-Erfahrung den Bereich F nicht gegeben habe, meinte sie, dass sie schon vor der Ära der neuen Geschäftsführerin Produkte gelauncht habe, was diese jedoch gar nicht wisse, sondern nur sage, „*du bist zu blöd für das Produkt*“.

Auf Frage nach der Behauptung der Erstantragsgegnerin, dass ihr die Qualifikation zum selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten fehlen würde, gab sie an, dass sie im Studium, das sie im 2. Bildungsweg absolviert habe, eine 100-seitige Diplomarbeit verfasst habe. Daher glaube sie, wissenschaftliches Arbeiten schon gelernt zu haben.

Die meisten der anderen Außendienstler hätten kein abgeschlossenes Studium vorzuweisen. Wissenschaftliches Arbeiten finde in diesem Zusammenhang durch das Abstrahieren von Fakten aus Studien statt – das mache jedoch eigentlich das Marketing.

Für den von ihr gewünschten Job N sei die Gehaltshöhe nie besprochen worden, erst zum Schluss seien die Gehälter für die freien Positionen bekannt geworden.

Zum Vorhalt, dass für die Stelle W sei laut Stellungnahme der Erstantragsgegnerin nur ein zweimonatlicher Besuch in ... erforderlich sei, gab sie an, dass dies „schöngeredet“ werde, nach Innsbruck würde sie viel länger als nach ... fahren. Die Besuche würden ständige Nächtigungen erfordern – davor habe sie jeden Abend nach Hause fahren können. Es wäre für sie mit Kind nicht umsetzbar gewesen.

Eine Remote-Betreuung sei in einem komplett neuen Gebiet, in dem die Leute sie nicht kennen würden, nicht möglich – es handle sich um „Beziehungsmanagement“, man müsse die Leute erst kennenlernen und danach müssten diese dann für „remote“ auch bereit sein. Es werde auch nach Corona nicht mehr gewünscht – die Leute würden auf Kongresse fahren und face-to-face-Besuche erhalten wollen. Es handle sich daher um „Schönrederei“ – auch wenn es gelegentlich funktioniere, käme damit kein Umsatz zusammen, da Außendienstjobs face-to-face-Kontakte seien.

Zu ihrer Kündigung gab sie an, dass sie von der Verlautbarung am Donnerstag davor so perplex gewesen sei, weil sie es der Zweitantragsgegnerin nicht zugetraut habe, dass ihr diese tatsächlich W geben würde. Sie sei damals auch gesundheitlich am Ende gewesen – sie habe gewusst, dass sie gehen müsse.

Sie habe auch Frau H angeschrieben, die sich jedoch erst später gemeldet habe – es habe sich niemand der Sache angenommen. Auf Nachfrage dazu meinte sie, „als sie am Freitag geschrieben habe, dass sie den Job nicht annehme und am Montag gekündigt habe“.

Auf Nachfrage gab sie an, dass die Reisezeiten für sie gegen den Job W gesprochen hätten.

Bereits im Oktober wäre von der Drittantragsgegnerin die Frage nach einer Auflösung ihres Dienstverhältnisses gekommen, was sie damals abgelehnt habe. Es habe ihr im Jänner „so gereicht“, sie habe dann gekündigt, weil sie es nicht mehr ausgehalten habe.

Zum Belästigungsvorwurf befragt gab sie an, dass die mittlerweile nicht mehr beschäftigte Drittantragsgegnerin einige Jahre im Unternehmen gewesen sei. Sie sei die rechte Hand der Geschäftsführerin gewesen, sie sei die ausführende Person gewesen. Der Anruf am Freitag mit der Frage „Was ist jetzt?“ – das habe sie als belästigend empfunden, es sei alles so „defizitär formuliert“ gewesen.

Auf Frage nach dem Zusammenhang mit ihrer Weltanschauung oder ihrem Alter bzw. warum die Drittantragsgegnerin dies aus ihrer Sicht gemacht habe, wird mit dem Hinweis auf deren ausführende Rolle beantwortet. Die Frage nach einem Zusammenhang mit ihrem Alter oder ihrer Weltanschauung wurde sinngemäß verneint.

Innerbetrieblich habe sie gegenüber der Arbeitgeberin nicht thematisiert, dass sie das Verhalten der Drittantragsgegnerin als herabwürdigend empfunden habe.

Nach der Kündigung habe sie mit Frau H alles besprochen, die Drittantragsgegnerin habe sie dann im Februar angerufen, um die Übergabe betroffen habe – da habe diese am Schluss des Gespräches gefragt, ob es noch „etwas sie persönlich Betreffendes zu sagen gebe“, was sie jedoch nicht getan habe.

Zur Frage, was konkret sie von der Zweitantragsgegnerin als belästigend empfunden habe, meinte sie, dass diese sie am ... gefragt habe, ob sie „zwischen ... unterscheiden könne“, da die Neuausrichtung in Richtung E gegangen sei.

Es habe immer einen Strategiewechsel gegeben. Es sei davor jedoch die Unterstützung einer Veranstaltung von ... mit ihrem vormaligen Vorgesetzten akkordiert worden, die konkrete Veranstaltung sei zwar im Jänner/Feber ... geplant worden, habe aber erst im Dezember ...

stattgefunden. Da habe dann die Zweitantragsgegnerin sofort eingehakt, ob sie nicht wisse, was ... sei – ob sie sich sicher sei, was sie tue, so, als ob *„sie nicht alle Tassen im Schrank hätte“*. Sie sei von Kolleginnen am Folgetag aus das unprofessionelle Verhalten der Zweitantragsgegnerin angesprochen worden – es habe sich dann bei einer Gebietspräsentation in Ehrenhausen nochmals wiederholt. Damals sei dann die Frage, ob sie es „noch immer nicht verstanden habe“ gemeinsam mit der Aussage, dass *„sie nicht fähig sei, die Unternehmensstrategie umzusetzen“* gekommen – coram publico.

Dann später sei die Aussage gekommen, dass die Zweitantragsgegnerin „sie nicht mehr in der neuen Struktur sehe“, auf Nachfrage sei gekommen, dass „sie nicht ausreichend performe und zu wenig motiviert sei“. Dies sei quasi als „Killerrhetorik“ gekommen.

Auf Nachfrage nach dem Zusammenhang mit ihrem Alter meinte sie, dass sie selbst noch nicht so viele Arbeitsjahre in der Y-Branche zugebracht habe wie die Zweitantragsgegnerin.

Auf den Zusammenhang des Verhaltens der Zweitantragsgegnerin mit ihrer Weltanschauung befragt meinte sie, dass sie wohl sehr verschiedene Weltanschauungen gehabt hätten. Sie glaube, dass die Zweitantragsgegnerin „mit ihrem Typ nichts anfangen habe können, sie habe von ihr nichts gehalten“.

Auf den Hinweis, dass man sich „manchmal einfach nicht riechen könne“ meinte sie: *„Nein, überhaupt nicht – wir haben uns beim Smalltalk gut unterhalten“*.

Sie habe vor der Kündigung nie explizit innerbetrieblich thematisiert, dass die Zweitantragsgegnerin sie herabwürdigte oder schlecht behandle.

Viele Leute seien auf sie zugekommen und hätten sie auf das Verhalten der Zweitantragsgegnerin angesprochen, so habe sich auch ihr vormaliger Chef dahingehend ausgesprochen, dass sie für die Stelle geeignet sei.

Als die Zweitantragsgegnerin neu eingetreten sei, sei noch nicht von Umstrukturierung die Rede gewesen.

Die Frage, ob ihre humanistische Werthaltung sie an der Erreichung ihrer Ziele gehindert habe, wird mit dem Hinweis, dass sie ihre Ziele immer erreicht habe, verneint. Sie sei ihrer Meinung nach für die Zweitantragsgegnerin „einfach unerwünscht“ gewesen, diese habe mit ihr einfach nicht mehr zusammenarbeiten wollen.

Auch zum „Impfthema“ – sie selbst sei anfangs nicht geimpft, aber immer getestet gewesen – habe es eine Aussage gegeben, *„dass es sich in ihr spieße, wenn die Mitarbeiter sich nicht*

impfen lassen. Sie habe schon schlaflose Nächte, weil sie schon die Klage in der Zeitung sehe, dass das Unternehmen nichts unternommen habe, und die ... Corona ins ... gebracht habe“.

Zum Schluss seien nur noch drei Personen nicht geimpft gewesen, die anderen seien mittlerweile geimpft – sie selbst auch – und hätten das Unternehmen nicht verlassen.

Die Position „E/F“ sei dann für € 80.000 ausgeschrieben worden, ihr habe man € 68.000 angeboten, das sei „lachhaft“ gewesen.

Die vor dem Senat in Personalunion auftretende **Vertreterin der Erstantragsgegnerin und Zweitantragsgegnerin** schilderte, dass sie sei seit Juli ... Geschäftsführerin der Erstantragsgegnerin sei, deren wichtigstes Produkt sei ein ... ,das für verschiedene Bereiche verabreicht werden könne. Zweiter Vertriebs-Schwerpunkt der Erstantragsgegnerin sei ... im Fachbereich F.

Die Antragstellerin sei ab 2014 im Unternehmen als Key-Account-Managerin in den Bundesländern ... tätig gewesen, dazu habe u.a. auch die Organisation von Fortbildungsveranstaltungen gezählt. Es habe 2021 eine vom Konzern vorgegebene Umstrukturierung gegeben, von welcher der gesamte Außendienst betroffen gewesen sei. Rollen seien weggefallen – neue Rollen seien entstanden.

Auf Frage nach dem Vorbringen der Antragstellerin, dass deren Frage nach ihrem Alter beim allerersten Zusammentreffen im Juni ... bei der Außendiensttagung vor Beginn der Geschäftsführer-Tätigkeit der Beginn des von der Antragstellerin wahrgenommenen herabwürdigenden Verhaltens durch sie gewesen sein soll, meinte die Zweitantragsgegnerin, dass sie sich zunächst an diese Frage gar nicht mehr erinnern habe können, bis sie darüber im Schriftverkehr gelesen habe.

Man sei nett in einer lockeren Atmosphäre zusammengesessen und habe nett – auch privat – geplaudert. Die Frage der Antragstellerin dürfte bei ihr nicht so gravierend „angekommen“ sein, weil sie sich aktiv nicht mehr daran erinnern habe können. Die ihr von der Antragstellerin zugeschriebene Antwort sei für sie „vorstellbar“, das entspräche ihrem Wesen. Letztlich seien die Antragstellerin und sie selbst circa gleichaltrig. Es habe sich einfach um einen netten und geselligen Abend gehandelt.

Am nächsten Tag habe es Gebietspräsentationen gegeben, begonnen habe es mit einer Präsentation des Außendienstleiters und den Schwerpunkten der nächsten Zeit. Klar sei damals gewesen, dass 50 % der Arbeitszeit in die E, 30 % in die F gehen sollten – sie selbst

habe bei jeder Präsentation Verständnisfragen gestellt – das sei ja der Sinn ihrer Teilnahme gewesen.

Die meisten Mitarbeiter hätten Fortbildungsveranstaltungen ... angeboten, bei der Antragstellerin sei ihr aufgefallen, dass diese hauptsächlich Fortbildungsveranstaltungen im Bereich ... geplant habe. Auf ihre Nachfrage dazu und die Bemerkung, dass dies abweichend von den Ausführungen des Außendienstleiters wäre, habe die Antragstellerin auf bereits eingegangene Verpflichtungen aus der Vergangenheit verwiesen. Sie habe zur Antragstellerin dann gemeint, dass sie davon ausgehe, dass auch deren Schwerpunkt künftig in den vom Außendienstleiter genannten Bereichen liegen werde - so, wie es die globale Strategie vorsehe.

Sie selbst sei damals wiederholt von anderen Personen auf die wertschätzende Atmosphäre angesprochen worden, man sei froh gewesen, dass sie da gewesen sei und großes Interesse an der Arbeit gezeigt habe.

Auf Frage nach dem Thema Weltanschauung der Antragstellerin gab sie an, dass es nichts bezüglich der Weltanschauung der Antragstellerin gegeben habe und sie selbst auch nicht wisse, was diese mit einer „humanistischen Weltanschauung“ meine. Sie selbst habe ein humanistisches Gymnasium besucht – insofern wäre dies dann nicht abweichend. Sie selbst habe mit der Antragstellerin nie ein Gespräch über Weltanschauungen geführt.

Auf den Hinweis aus der Befragung der Antragstellerin („*zu menschlich*“ versus „*kapitalistisch*“) meinte sie, dass sie versuche, immer die Balance zu finden zwischen dem, was Menschen brauchen – sie achte im Unternehmen besonders darauf, dass sich Leute wohl fühlen, gehe in ihrem Führungsstil auch auf individuelle Bedürfnisse ein. Dass ein Unternehmen gewinnorientiert sei, stehe außer Frage. Jede im Außendienst tätige Person habe Umsatzziele zu erreichen – hier kapitalistisches Denken abzustreiten, wäre also nicht ganz korrekt.

Zur Frage nach angeblichem „Bloßstellen“ der Antragstellerin führte sie aus, dass die Antragstellerin auf die nachfolgende Außendiensttagung im September Bezug genommen habe. Auch dort habe es wieder Gebietspräsentationen und Rückfragen ihrerseits dazu gegeben. Auch die Antragstellerin habe ihr Gebiet präsentiert – dort seien starke Umsatzrückgänge ersichtlich gewesen, die die Antragstellerin auf Corona und ... zurückgeführt habe, weswegen ... gegeben würden. Dies sei für sie selbst absolut schlüssig gewesen. Zur nachfolgenden Veranstaltungsplanung der Antragstellerin sei auszuführen, dass diese damals

hauptsächlich Veranstaltungen im Bereich ... geplant habe – und keine im Bereich E und F. Ihre Nachfrage, warum sie – im Hinblick auf die damals... – nicht Veranstaltungen im Bereich E und F veranstalten würde, wie es der Firmenstrategie entspräche, habe die Antragstellerin nicht beantworten können. Sie selbst habe versucht, der Antragstellerin zu helfen – um Bestellungen generieren zu können – aber die Antragstellerin habe keinen alternativen Veranstaltungsplan andenken können. Um zu vermeiden, dass es unangenehm werde, habe sie selbst dann gemeint, dies ein anderes Mal zu besprechen und zum nächsten Punkt der Agenda weiterzugehen. Ansonsten wisse sie nicht, worauf sich die Antragstellerin beziehen könnte.

Auf Frage nach dem gemeinsamen Gespräch mit der Drittantragsgegnerin und dem dabei von der Antragstellerin gewonnenen Eindruck, dass man sie „loswerden“ wolle und „man sie in Zukunft nicht mehr im Unternehmen sehe“ bzw. dem Angebot der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses, meinte sie, dass man ausführen müsse, was zwischenzeitlich passiert sei:

Im Oktober ... sei der Auftrag gekommen, in der ... Organisation eine Umstrukturierung durchzuführen. Ergebnis sei gewesen, dass es die Rolle der Key-Account-Manager nicht mehr geben solle, dafür sollte es die neue „gehobenere“ Rolle des „I-Managers“ geben – eine global definierte Rolle, die konzernweit auch ein Niveau der dort tätigen Personen erfordert habe – gefordert gewesen wäre wissenschaftlicheres Arbeiten und größeres Geschäftsverständnis. Dafür habe es ein vom Konzern vorgegebenes Auswahlverfahren gegeben, das jede Person, die sich für eine solche Rolle interessiert habe, habe durchführen müssen.

Im ... sei die Umstrukturierung und die damit verbundenen Konsequenzen den Mitarbeitern vorgestellt worden. Es habe nur mehr vier Außendienstmitarbeiter gegeben, was Auswirkungen auf die geographische Verteilung gehabt habe.

Dass eine Veränderung verunsichere, sei klar – deswegen habe es auch Gelegenheit zur Fragestellung gegeben, was jedoch nicht für alle Personen angenehm sei, weswegen man auch Einzelgespräche mit jeder Person angeboten habe. Auch mit der Antragstellerin habe ein solches Gespräch stattgefunden.

In diesem habe man die Antragstellerin gefragt, was deren Pläne für ihre berufliche Zukunft wären, nachdem ihre Rolle in der bestehenden Form wegfallen würde – und auch, ob diese eine einvernehmliche Auflösung in Erwägung gezogen habe. Die Antragstellerin habe nach der finanziellen Seite einer solchen gefragt, damals habe man aber nichts Derartiges vorbereitet

gehabt. Deswegen habe man der Antragstellerin signalisiert, dass man bei entsprechendem Interesse ihrerseits etwas vorbereiten und auf sie zukommen würde. Dann habe die Antragstellerin aber angedeutet, sich um die neu geschaffene Rolle bewerben zu wollen. Die Antragstellerin sei dann selbstverständlich in den Auswahlprozess aufgenommen worden.

Auf Nachfrage nach dem ihr zugeschriebenen Satz „*nicht mehr in der Struktur sehen*“ meinte sie, dass in diesem Gespräch wahrscheinlich schon gefallen sei, dass der bisherige Schwerpunkt der Antragstellerin und die geänderte Unternehmensstrategie Themen gewesen seien, dass man sich in Hinblick auf die Zukunft überlegen müsse, ob dies der richtige Weg sei. Es habe sich ja um kein „Anbieten“ gehandelt, sondern um die Nachfrage, wie die Antragstellerin sich dies vorstelle.

Die Schwerpunktentwicklung des Unternehmens habe sich im Laufe der Beschäftigungsdauer der Antragstellerin vom anfänglichen Schwerpunkt ... hin zu E und F gewandelt – was auch so kommuniziert worden sei. Das zeitliche und finanzielle Investment der Antragstellerin habe jedoch gezeigt, dass diese nicht den Schwerpunkt auf die Bereiche F und E lege.

Zu den weiteren Bewerbungen der Antragstellerin befragt gab sie an, dass sich diese um eine I-Manager-Rolle beworben habe - für alle sei der Bewerbungsprozess gleich gewesen.

Es sei klar gewesen, was erforderlich gewesen sei, um das Assessment zu bestehen – nach der objektiven Beurteilung sei klar gewesen, dass die Antragstellerin es nicht bestanden habe und somit die Konzernvorgaben nicht erfüllt habe – im Gegensatz zu den anderen Personen.

Sie selbst habe sich dann dafür eingesetzt, dass man der Antragstellerin trotzdem einen Job anbieten habe können. Es seien F und E zur Verfügung gestanden, bei der F sei es jedoch hauptsächlich um Produktneueinführungen gegangen, was sehr wissenschaftlich sei. Somit sei außer Diskussion gestanden, dies einer Mitarbeiterin anzubieten, die das Assessment nicht bestanden habe.

Die E hingegen wäre für sie argumentierbar gewesen, weil die Antragstellerin bereits in der E mehr gearbeitet habe und auch mit den gleichen Produkten weitergearbeitet hätte, um die Skills, die sie noch nicht erfüllt habe, weiter zu entwickeln.

Zum Thema „Geographische Entscheidung“ sei auszuführen, dass der Umsatzschwerpunkt klar in

Beim Gebiet E-W seien ... zusammengefasst gewesen – die Antragstellerin wohne in ... auch schon bis dahin betreut, weshalb es dort bereits bestehende Beziehungen ... gegeben habe.

Kontinuität sei ein wichtiger Bestandteil des Geschäfts. Daher habe man ihr dieses Gebiet W angeboten – der wichtigste Geschäftsbereich sei dort... , danach käme ... – dann... , ... sei vom Umsatzpotential her „nicht so stark“. Der Fokus wäre also ... gewesen – jene Gebiete, die die Antragstellerin ohnedies schon betreut habe.

Das sei in diesem Gespräch auch mehrmals unterstrichen worden und auch sei anerkannt worden, dass man in besuchen müsse, was gut planbar sei. Überdies könne man seit Corona viele Dinge auch remote machen – es sei explizit betont worden, dass man ... zu 100% remote betreuen könnte. In ... wäre ein persönlicher Besuch alle zwei Monate erforderlich – der Rest könne remote erledigt werden. Bei ... wäre dies nicht möglich gewesen. Daher wäre das unterbreitete Angebot an die Antragstellerin das „Logischste“ gewesen.

Die Antragstellerin habe niemals zu ihr gesagt, dass sie sich von ihr schlecht behandelt fühle – auch keine Beschwerde bei einer anderen Person sei ihr bekannt. Umso überraschender sei daher das nachfolgende E-Mail der Antragstellerin gewesen.

Sie selbst sei „wie vom Donner gerührt“ gewesen und habe sich nicht erklären könne, was passiert sei. Sie selbst strebe bei jeder Handlung danach, es möglichst fair und wertschätzend für alle zu machen, das motiviere auch Mitarbeiter. Sie sei daher schockiert gewesen, weil es für sie nicht nachvollziehbar gewesen sei.

Sie habe viele schlaflose Nächte damit verbracht, um die Antwort auf die Frage, warum die Antragstellerin sich von ihr diskriminiert fühle, zu finden. Sie wisse beim besten Willen nicht, was sie anders machen hätte können.

Die Antragstellerin habe dann selbst gekündigt – die Antragstellerin habe in jenem Gespräch gemeint, dass sie sich schon mit dem Gedanken angefreundet habe, dass „es W sein könnte“ – sie müsse dies mit ihrer Familie besprechen und würde dann Bescheid geben. Man sei im Guten auseinandergeschieden – das Gespräch sei wertschätzend gewesen.

Am ... sei das E-Mail mit der Information, dass sie mit der ihr angebotenen Stelle nicht einverstanden sei und dass sie sich im Bewerbungsprozess nicht respektvoll behandelt fühle, gekommen.

Am Sonntag habe die Antragstellerin dann ein E-Mail an die regionale HR-Chefin mit der Bitte um ein Gespräch geschickt und am Montag um 17.30 Uhr habe Frau H der Antragstellerin dann eine Einladung für dieses erbetene Gespräch geschickt. Um 17.36 Uhr sei dann deren Kündigung gekommen.

Sie selbst habe dann mit der Drittantragsgegnerin gesprochen um zu verstehen, was passiert sei und habe diese ersucht, die Antragstellerin anzurufen. Angeblich sei die Antwort der Antragstellerin dann auf die Frage, wo sie sich ungerecht behandelt fühle, gewesen, dass sie „*das nicht so genau wisse und länger darüber nachdenken müsse*“. Dann sei die Klage beim ASG eingebracht worden, die in allen drei Instanzen abgewiesen worden sei.

Zum Thema „Impfung“ gab sie an, dass dies im ganzen Bewerbungsprozess überhaupt kein Thema gewesen sei – dass im Y-Bereich über das Thema gesprochen werde, sei klar – ob sich jemand impfen lasse, sei eine persönliche Entscheidung.

Im Bewerbungsprozess hätten sich nur Frauen beworben. Zu Frau N sei auszuführen, dass diese auf Grund einer privaten Tragödie das Dienstverhältnis beendet habe, um Zeit für ihren Sohn zu haben. Das Alter der Mitbewerberinnen sei keine Entscheidungsgrundlage für die Jobs gehandelt.

Die **Drittantragsgegnerin** schilderte, dass sie zwei Jahre als Personalmanagerin im Unternehmen tätig gewesen und mit ... ausgeschieden zu sein. Sie habe Führungskräfte in allen Personalangelegenheiten unterstützt und sei auch Ansprechpartnerin für die Mitarbeiter/innen gewesen zu sein.

Zur Antragstellerin habe sie eine gute kollegiale Basis gehabt, es habe einen wertschätzenden Umgang in Gesprächen – sowohl beruflicher als auch privater („Hausbau und Kinder“) Natur - miteinander gegeben.

Die Antragstellerin sei damals in Elternteilzeit gewesen, der Stundenumfang danach sei u.a. Thema gewesen. Aus ihrer Sicht habe sie ein gutes Verhältnis zur Antragstellerin gehabt. Es habe auch keine Veränderung im Verhältnis zueinander im Laufe der Zeit gegeben.

Zum Thema Umstrukturierung befragt gab sie an, dass es beim damaligen Gespräch per Videokonferenz zunächst ein umfangreiches Feedback zu den einzelnen Prozessen im Bewerbungsverfahren und dem Assessment gegeben habe und dass über die Stärken und Schwächen der Antragstellerin gesprochen worden sei.

Das Gespräch sei aus ihrer Sicht sehr wertschätzend gewesen, das neue Jobprofil sei ja konzernseitig vorgegeben gewesen. Trotz des Ergebnisses – würde man den globalen Prozess befolgen, wäre eigentlich kein Jobangebot an die Antragstellerin möglich gewesen – habe man ihr die Möglichkeit eines I-Managers für die E für W angeboten und ihr auch erläutert, wie es zu diesem Entschluss gekommen sei.

Man habe der Antragstellerin auch die Vergabemodalitäten der anderen Gebiete aufgezeigt und gefragt, ob sie sich im Feedback wiederfinden könne. Die Antragstellerin habe angegeben, sich in einigen Aspekten durchaus wiederzufinden, sie habe sich auch bereits mit dem Thema „E-W“ auseinandergesetzt, da sich ja auch andere Kolleginnen beworben hätten und sie davon ausgegangen sei, dass es wahrscheinlich „W“ werden könnte.

Man habe der Antragstellerin Bedenkzeit angeboten, eine einvernehmliche Auflösung sei damals ihrer Erinnerung nach nicht Thema gewesen – allerdings davor, nachdem es im Oktober Informationen zur Umstrukturierungen und zu Auswirkungen auf die Belegschaft sowie neue Jobs und Bewerbungsverfahren dazu gegeben habe.

Danach habe man begonnen, auch Einzelgespräche zu führen. Damals habe man ihr damals das Feedback gegeben, dass es Bedenken hinsichtlich der Erfüllung des neuen Jobprofils durch die Antragstellerin gäbe – auch vor dem Hintergrund, dass davor der Vorgesetzte der Antragstellerin bereits mit dieser gesprochen habe, dass man mit der Performance nicht ganz zufrieden gewesen sei und die Arbeitsleistung der Antragstellerin abgefallen sei.

Dann sei gesagt worden, ob sie darüber nachdenken möchte, ob auch eine einvernehmliche Auflösung für sie in Frage käme. Insofern sei es kein Angebot, sondern eine Fragestellung gewesen. Die Antragstellerin habe dann nach einem konkreten Angebot gefragt, was damals verneint worden sei. Die Antragstellerin habe dann mitgeteilt, dass sie am Bewerbungsverfahren teilnehmen möchte, was auch passiert sei.

Sie habe die Antragstellerin nie herabwürdigend behandelt – sie habe sie nach dem E-Mail mit den Mobbingvorwürfen auch angerufen, sie habe der Antragstellerin gegenüber ihre Betroffenheit und ihre Bestürzung zum Ausdruck gebracht und dass diese Vorwürfe für sie ganz überraschend gekommen sei.

Auf ihr Ersuchen an die Antragstellerin um Feedback dazu habe diese gemeint, *„dass sie darüber erst einmal nachdenken müsse, sie könne das gar nicht so genau sagen“*. Es sei dann jedoch zu keinem weiteren Feedback mehr seitens der Antragstellerin gekommen, diese habe auch davor nie gesagt, dass sie sich von ihr oder der Zweitantragsgegnerin schlecht behandelt fühle. Auch von anderen Personen habe sie nie gehört, dass sich die Antragstellerin schlecht behandelt fühle.

Man habe der Antragstellerin auch eine Freistellung in der Kündigungsfrist angeboten, was diese jedoch ausdrücklich abgelehnt habe.

Zu ihrem eigenen Ausscheiden aus der Firma befragt gab sie an, aus privaten Gründen – der Umzug von ... , daraus resultierende Fahrzeit ins Büro ... und ein Jobangebot 7 Minuten von zu Hause – ausgeschieden zu sein.

Frau L (geb. 1966) und Frau N (geb. 1970) seien einige Jahre älter als die Antragstellerin.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

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

Eingangs ist generell 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*³ [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 bzw. das Alter*) 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*

[...]

5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,

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.“

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 im Antrag behaupteten

Schlechterstellung und dem glaubhaft gemachten Diskriminierungsgrund 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.

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

Ergänzend ist **allgemein** zur Verwirklichung des Tatbestandes der **Belästigung** im Sinne des § 21 GIBG darauf hinzuweisen, dass die **subjektive Unerwünschtheit** eines Verhaltens oder einer Aussage **für sich allein dafür noch nicht ausreichend** ist, sondern dass **zusätzlich** eine für einen außenstehenden Betrachter oder eine außenstehende Betrachterin **nachvollziehbare objektive Komponente** in Bezug auf die **Eignung** der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass noch nicht jede auf Grund der – unterschiedlich stark ausgeprägten – persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend“ empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GIBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Den nachstehenden Erwägungen ist vorzuschicken, dass der Senat von allen angehörten Personen den Eindruck gewonnen hat, dass diese die dem gegenständlichen Antrag zu Grunde liegenden Ereignisse rund um die Umstrukturierung der Erstantragsgegnerin aus ihrer eigenen Sichtweise jeweils glaubhaft geschildert haben und der Senat somit insgesamt ein nachvollziehbares und in sich stimmiges Gesamtbild der Vorgänge rund um diesen

innerbetrieblichen Prozess der Neuordnung der Organisation der Erstantragsgegnerin gewinnen konnte.

Betriebliche Umstrukturierungen – auch solche wie im vorliegenden Fall begleitet von externen Unternehmensberatungen – sind Teil des Wirtschaftslebens. Aus den sich daraus ergebenden personellen Veränderungen kann noch nicht *per se* auf eine dahinterstehende arbeitgeberseitige Diskriminierungsabsicht geschlossen werden, sondern es sind jeweils die konkreten Umstände des Einzelfalles zu prüfen und abzuwägen.

Im gegenständlichen Fall ist für den Senat evident geworden, dass der Antragstellerin selbst möglicherweise nicht hinreichend bewusste **Auffassungsunterschiede** über die Arbeitsleistung der Antragstellerin zwischen deren Selbsteinschätzung und der Einschätzung durch die Arbeitgeberin – etwa, dass davor der vormalige Vorgesetzte der Antragstellerin mit dieser gesprochen habe, dass man mit deren Performance nicht ganz zufrieden gewesen sei und ihre Arbeitsleistung abgefallen sei – der zentrale Punkt für die weiteren Ereignisse rund um die Neugestaltung der Firmenstruktur gewesen sind.

Die Antragstellerin hat dem Senat gegenüber zwar auf die von ihr erreichten Ziele und ihre gegenüber den Kolleginnen bestehende längere Firmenzugehörigkeit Bezug genommen, hat aber offenkundig die ihr seitens der Arbeitgeberin zu verstehenden Signale – zB in punkto ihrer Veranstaltungsplanung – entweder nicht hinreichend verstanden oder nicht zur Kenntnis nehmen wollen.

Die von der Antragstellerin **subjektiv wahrgenommene Bedrohung ihres Arbeitsverhältnisses** durch die von ihr selbst in einer Verkennung des Gesamtzusammenhangs ursächlich der Zweitantragsgegnerin ihr gegenüber *zugeschriebene, negative „Stimmungslage“* dürfte nach Würdigung aller dazu gehörten Aussagen jedoch nicht – wie von der Antragstellerin vermutet – in deren Frage nach dem Alter der Zweitantragsgegnerin, sondern vielmehr in ihrer eigenen, sich selbst wohl nicht gänzlich eingestandenen **Fehleinschätzung** der tatsächlichen Arbeitgeberzufriedenheit mit ihrer Performance begründet gewesen sein.

Das daraus resultierende und dem Senat geschilderte **Unbehagen** der Antragstellerin in Bezug auf ihr – von ihr selbst als „bedroht“ wahrgenommenes – Arbeitsverhältnis hat die Antragstellerin nach Einschätzung des Senates in weiterer Folge jedoch ausschließlich einseitig auf einen – *für einen objektiven Beobachter nicht nachvollziehbaren* – persönlichen „Revanchegedanken“ der Zweitantragsgegnerin ihr gegenüber wegen ihrer vermeintlich kränkenden Frage nach deren Alter zurückgeführt, ohne jedoch ihren eigenen, ihr auch verbal kommunizierten Anteil an der Unzufriedenheit ihrer Arbeitgeberin mitzubedenken.

Zu der aus Sicht der Antragstellerin resultierenden und im Antrag thematisierten „Mobbing-Situation“ ist festzuhalten, dass – wie oben ausgeführt – die GBK gesetzlich nicht dazu ermächtigt ist, sich mit Mobbing im Allgemeinen auseinanderzusetzen, sondern dass sich deren Prüfungsbefugnis ausschließlich auf die in § 17 GIBG genannten Gründen und damit **in Zusammenhang stehende Verhaltensweisen** beschränkt, wobei dieser Zusammenhang als erster Schritt von der Antragstellerin dem Senat gegenüber glaubhaft gemacht werden muss.

Legt man die dem gesamten Umstrukturierungsprozess zugrundeliegende – im Wirtschaftsleben häufig gewählte – Form der Begleitung durch eine Unternehmensberatung samt Assessment zu Grunde, wurde für den Senat deutlich, dass das Vorbringen der Erstantragsgegnerin – nämlich das schlechtere Abschneiden der Antragstellerin im Assessment gegenüber Kolleginnen – als tatsächlich maßgeblicher Grund für die weiteren Entwicklungen eher der Lebenserfahrung entspricht als die von der Antragstellerin vorgebrachte, nur auf ihren eigenen Mutmaßungen basierende „persönlich motivierte Verfolgung“ seitens der Zweitantragsgegnerin wegen der diese mutmaßlich kränkende Frage der Antragstellerin nach deren Alter.

Die Zweitantragsgegnerin konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass sie im Hinblick auf das schlechtere Abschneiden der Antragstellerin und die Neustrukturierung der Erstantragsgegnerin beim Assessment konzernintern **nur** die der Antragstellerin letztlich angebotene Stelle „W“ hätte durchbringen können – sie sich aber persönlich dennoch bemüht habe, das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin aufrecht zu erhalten.

Im Hinblick darauf konnte der Senat daher auch keine Indizien für die von der Antragstellerin gemutmaßten Racheambitionen der Zweitantragsgegnerin erkennen, zumal ferner davon auszugehen ist, dass eine langjährige Führungskraft mit der *per se nicht als kränkend einzustufenden Frage nach dem Lebensalter* in souveräner Weise umzugehen vermag und nicht allfällige persönliche Animositäten wegweisenden Neustrukturierungsprozessen kausal zu Grunde legt.

Der Senat ist zur Auffassung gelangt, dass ausschließlich die aus Sicht der Erstantragsgegnerin nicht ausreichend gegebene Performance der Antragstellerin – und nicht etwa persönliche Rachemotive seitens der Zweitantragsgegnerin – zur Unterbreitung des Angebots „W“ geführt hat und konnte daher in diesem Angebot auch keine die Antragstellerin im Sinne des GIBG benachteiligende Vorgangsweise seitens der Erstantragsgegnerin erkennen.

Gemäß der **Beweismaßverteilung** des GIBG muss die Antragstellerin zuerst dem Senat ihre Darstellung der Ereignisse sowie die diesen Ereignissen mutmaßlich zu Grunde liegenden diskriminierenden Gründe **Alter und Weltanschauung** glaubhaft machen, was der Antragstellerin im Hinblick auf die obigen Ausführungen jedoch nicht gelungen ist. Formal ist somit die Beweislast gar nicht auf die Antragsgegnerinnen übergegangen. Ungeachtet dessen ist dennoch festzuhalten, dass die inhaltliche Darstellung der Ereignisse sowohl der Zweit- als auch der Drittantragsgegnerin dem Senat lebensnah und betriebswirtschaftlich sinnvoll erschienen sind.

Die Antragstellerin selbst konnte hingegen die konkrete Nachfrage, inwiefern sie selbst einen **Zusammenhang** zwischen den Ereignissen und den von ihr in ihrem Antrag geltend gemachten Diskriminierungsgründen Alter und Weltanschauung herstelle, nicht schlüssig und objektiv nachvollziehbar darlegen.

Zu ihrer eigenen Weltanschauung befragt meinte die Antragstellerin, dass diese „humanistisch“ sei – ein wie immer gearteter Bezug zu den nachfolgenden Ereignissen konnte abseits der von ihr vermuteten Abneigung der Zweitantragsgegnerin nicht für einen außenstehenden Beobachter hinreichend nachvollziehbar dargelegt werden.

Rein subjektiv empfundene Motivvermutungen *allein* sind jedoch nicht zur Glaubhaftmachung einer behaupteten Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung geeignet.

Die Schilderungen der Zweit- und der Drittantragsgegnerin hat der Senat als lebensnah und glaubhaft – auch in Bezug auf die damit verbundene, sachlich-objektive und persönlich um die Antragstellerin bemühte Haltung – eingestuft, ein Zusammenhang mit dem Alter oder der Weltanschauung der Antragstellerin konnte dabei nicht erkannt werden.

Zu den einzelnen von der Antragstellerin beantragten Diskriminierungstatbeständen ist daher festzuhalten:

- Eine Diskriminierung bei der **Beendigung** des Arbeitsverhältnisses liegt nicht vor, da die Antragstellerin dieses selbst gekündigt hat.
- Eine Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg** ist zu verneinen, da die Erstantragsgegnerin glaubhaft dargelegt hat, dass die Performance der Antragstellerin *aus ihrer Sicht* dafür nicht ausreichend gewesen sei.
- Eine Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** war mangels Substrat des Vorbringens zu verneinen.
- Eine **Belästigung** der Antragstellerin durch die Zweit- und die Drittantragsgegnerin war ebenfalls mangels Substrat des diesbezüglichen Vorbringens zu verneinen. Zu verweisen ist in diesem Punkt insbesondere auf die obigen Ausführungen.
- Mangels des Vorliegens einer festgestellten Belästigung der Antragstellerin war daher auch die **mangelnde Abhilfe** seitens der Erstantragsgegnerin zu verneinen.

Insgesamt ist es daher der Antragstellerin nicht gelungen, dem Senat die von ihr behaupteten Diskriminierungen glaubhaft zu machen, weshalb das Vorliegen einer Diskriminierung in **allen** beantragten Punkten zu verneinen war.