

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/520/23 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 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die B (in Folge: Erstantragsgegnerin) und wegen Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 und Z 2 GIBG durch Herrn C (in Folge: Zweitantragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013 erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin auf Grund des Alters bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie mangelnde Abhilfe bei Belästigung

liegen vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund des Alters durch den Zweitantragsgegner

liegt vor.

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin von 1997 bis zur Kündigung durch die Erstantragsgegnerin mit Schreiben vom 2023 als Bankangestellte bei dieser beschäftigt gewesen sei.

Im Sommer 2022 habe es einen Geschäftsleiterwechsel gegeben und bereits im Spätsommer bzw. Herbst 2022 seien zwei Kollegen (Alter: 54 und 57 Jahre) gekündigt worden. Sie selbst sei im Abfertigungssystem alt und habe noch einen „alten“ Dienstvertrag, wie auch die gekündigten Kollegen. Folgende Aussagen seien ihr gegenüber getätigt worden:

In einer Besprechung mit 6 männlichen Kollegen habe der Zweitantragsgegner zu ihr gemeint: *„Du kannst nichts, kennst dich nicht aus und deine Abteilung kann gleich geschlossen werden.“* Sie solle keine Mails mehr schreiben, das solle der junge Kollege machen.

Bei einem Telefonat mit dem Zweitantragsgegner habe sie dessen Worte wiederholen müssen — *„Der Kunde erhält ein Angebot“*. Erst als sie diese Worte wiederholt habe, sei das Gespräch beendet gewesen. Sie habe sich dann beim Obmann beschwert und auf Hilfe gehofft. Die Reaktion des Zweitantragsgegners sei gewesen, dass Anrufe beim Obmann nicht akzeptiert und toleriert würden. Sollte dies nochmal passieren, würde es Konsequenzen geben.

Im April 2023 habe es einen Termin mit Herrn D und dem Zweitantragsgegner gegeben, bei dem ihr mitgeteilt worden sei, dass für sie im bisherigen Team kein Platz mehr sei und sie versetzt werde. Es sei bereits ein neuer Kollege statt ihr eingestellt worden, den sie einschulen solle. Sie habe den Eindruck gehabt, dass eine Kündigung durch sie angestrebt worden sei und sie somit ihre Abfertigungsansprüche verlieren würde. Außerdem habe sie sich anhören müssen, dass aufgrund der „alten“ Mitarbeiter, die natürlich aufgrund der langen Betriebszugehörigkeit ein dementsprechendes Einkommen hätten, den jungen Kollegen kein angemessenes Gehalt gezahlt werden könne.

Ergänzend wurde vorgebracht, dass im Zuge des Geschäftsleiterwechsels die Agenden der Geschäftsleitung auf den Zweitantragsgegner, Herrn D und Herrn E aufgeteilt worden seien. Zusammen mit dem gesamten Privatkundensektor sei auch das Y in den Zuständigkeitsbereich von Herrn D gefallen. Es sei immer wieder gesagt worden *„weil ihr Alten so viel verdient, können wir den jungen Mitarbeitern nicht so viel bezahlen“*. So seien bereits im Spätsommer bzw. Herbst 2022 zwei Personen, Herr F (57 Jahre alt) und Frau G (54 Jahre alt), gekündigt worden, bei denen ebenfalls das mit dem fortgeschrittenen Dienstalter verbundene höhere Entgelt eine gewichtige Rolle gespielt habe.

Es sei für die Antragstellerin offensichtlich gewesen, dass es nur eine Frage der Zeit sei bis auch sie gekündigt werde. So hätten der Zweitantragsgegner und Herr D durch ihre Aussagen und Verhaltensweisen begonnen, für die Antragstellerin eine einschüchternde und entwürdigende Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Weiters sei sie angewiesen worden, einen neuen jüngeren Mitarbeiter in die bislang von ihr ausgeführte Tätigkeit der Kundenbetreuung einzuschulen. Auf Anraten der Arbeiterkammer habe sie begonnen ein Mobbing-Tagebuch zu führen: Bei einer Besprechung im September 2022, in Anwesenheit von 6 männlichen Kollegen habe der Zweitantragsgegner zu ihr gemeint, dass *sie nichts könne, sich nicht auskenne und auch ihre Abteilung gleich geschlossen werden könne. Sie solle keine Mails mehr schreiben, das solle der junge Kollege machen.* Die Antragstellerin habe sich durch die süffisante und erniedrigende Sprache des Zweitantragsgegners zutiefst entwürdigt gefühlt. Sie habe in ihrer mehr als 30 Jahre dauernden beruflichen Tätigkeit bei der B bereits unzählige Geschäftsleiterwechsel erlebt und noch nie seien ihre Arbeit bzw die von ihr verfassten E-Mails derart kritisiert und für schlecht befunden worden. Nach einer Beschwerde beim Obmann J habe dieser sie am 3.11.2022 angerufen und ihr mitgeteilt, zwar das Gespräch mit dem Zweitantragsgegner geführt zu haben - dieser sei jetzt aber *böse* auf sie, weil sie - anstatt mit ihm zuerst zu sprechen - den Obmann informiert habe. Der Ablauf sei nicht richtig gewesen. In Folge sei sie auch vom Zweitantragsgegner darauf hingewiesen worden, dass Anrufe beim Obmann nicht akzeptiert und toleriert würden und - sollte dies nochmal vorkommen - es Konsequenzen geben würde. Bei einem Zielvereinbarungsgespräch im Dezember 2022 habe die Antragstellerin einen inhaltlichen Einwand aufgrund aktueller Entwicklungen vorgebracht. Daraufhin habe Herr D zu ihr gemeint, dass - wenn er höre, dass vor den Kollegen die Ziele nicht vertreten würden - in einem anderen Ton mit ihr gesprochen und auch hier Konsequenzen folgen würden. Im April 2023 sei ein Termin zwischen der Antragstellerin und Herrn D vereinbart gewesen. Die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt bereits seit Februar im Krankenstand gewesen, habe aber gerne wieder arbeiten wollen. Es sei ihr mitgeteilt worden, dass für sie in ihrem bisherigen Team kein Platz mehr sei und sie zur Filiale am ... versetzt werde. Intern gelte diese Filiale als eine Art Abstellgleis für unliebsame Personen oder solche, die gekündigt werden sollen. Es sei bereits ein neuer Kollege statt ihr eingestellt worden und unter anderem habe sie diesen Kollegen dann einschulen sollen. Sie habe den Eindruck gehabt, dass eine Kündigung durch sie selbst angestrebt worden sei, damit sie ihre Abfertigungsansprüche verlieren würde. Die psychisch äußerst belastende Situation

habe schließlich zu einem Burnout der Antragstellerin geführt. Die Vermutung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund des Alters ergebe sich nach Ansicht des Anwalts für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt aus folgenden Überlegungen: Bezugnehmend auf ihr Alter hätten sich die beiden Geschäftsleiter immer wieder über die Antragstellerin lustig gemacht und diese in Anwesenheit anderer Mitarbeiter verspottet, in dem sie sich ua auch an verbreiteten Vorurteilen gegenüber älteren Personen bedient hätten. Aussagen in größerer und ausschließlich männlicher Runde, wonach die Antragstellerin nicht fähig sei, E-Mails zu schreiben und dies lieber ein jüngerer Kollege übernehmen solle oder hartnäckiges Gelächter, während sie zu einem Arbeitsthema präsentiert habe, seien nicht nur geeignet gewesen, sie in ihrer Würde zu verletzen, sondern hätten dies auch getan. Das stetige Kritisieren ihrer Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit dem mehrmaligen Nachfragen, ob sie denn noch glaube, dass es Sinn machen würde, hier weiter zu arbeiten, hätten die Antragstellerin nachhaltig eingeschüchtert und ihr das Gefühl vermittelt aufgrund ihres Alters als nicht mehr geeignet bzw. gewollt angesehen zu werden. Durch diese als Belästigung zu qualifizierenden Verhaltensweisen sei für die Antragstellerin ein äußerst belastendes Arbeitsumfeld geschaffen worden, welches sich auch auf ihre psychische Verfassung und Gesundheit entsprechend ausgewirkt habe. Die Antragstellerin habe ein ihrem fortgeschrittenen Dienstalter entsprechendes Gehalt bezogen. Wider Erwarten und der Strategie der Antragsgegnerin habe die Antragstellerin - statt auf eine einvernehmliche Kündigung einzusteigen - sich an die Gleichbehandlungsanwaltschaft gewendet und in Folge den Antrag auf Einleitung eines Verfahrens bei der Gleichbehandlungskommission eingebracht. Wenige Tage nachdem die Geschäftsleitung von der Gleichbehandlungskommission über die Ingangsetzung des Verfahrens informiert und um eine Stellungnahme ersucht worden sei, habe diese ein schriftliches Kündigungsschreiben an die Antragstellerin verschickt, womit es auch zu einer Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG gekommen sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass zum Vorwurf, dass die Erstantragsgegnerin notwendige Einsparungen über die Kündigung dienstälterer – und damit höher verdienender – Dienstnehmerinnen und

Dienstnehmer zu erzielen beabsichte, auszuführen sei, dass das diesbezügliche Zitat im Antrag bzw. dessen Ergänzung *„weils ihr Alten soviel verdient, können wir den jungen Mitarbeitern nicht so viel bezahlen“* niemandem konkret zugeschrieben werden habe können und die beiden Geschäftsleiter eine solche oder ähnliche Bemerkung niemals getätigt hätten. Herr F sei entlassen worden und mit Frau G habe sich die Erstantragsgegnerin einvernehmlich auf die Beendigung des Dienstverhältnisses geeinigt. Unmittelbar nach der Beendigung des Dienstverhältnisses habe Frau G eine neue Beschäftigung angetreten. Der Vorwurf, dass die zuvor Genannten gekündigt worden seien, wobei *„ebenfalls das mit dem fortgeschrittenen Dienstalter verbundene höhere Entgelt eine gewichtige Rolle spielte“*, sei daher schon deshalb nicht haltbar, weil die Antragsgegnerin die genannten Personen nicht gekündigt habe. Die allgemeine Personalstruktur der Antragsgegnerin stelle sich so dar, dass von den etwas mehr als 70 Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern rund 20 über 50 Jahre alt seien. Der Frauenanteil unter den Beschäftigten betrage mehr als 70 Prozent, alle Bankstellen würden von Frauen geleitet werden und auch ältere Dienstnehmerinnen seien in Schlüsselpositionen der Bank beschäftigt. Es sei nicht richtig, dass die Antragstellerin ihren eigenen Nachfolger aufbauen habe sollen. Herr ... sei zu einem Zeitpunkt eingestellt worden, zu dem sich die Antragstellerin bereits im Krankenstand befunden habe. Außerdem verfüge Herr ... über ausreichende Berufserfahrung – er habe zuletzt bei einer anderen Bank eine Prokura innegehabt –, weshalb eine Einschulung durch die Antragstellerin schon aus diesem Grund zweifellos nicht notwendig gewesen sei. Im Dezember 2022 habe die Antragstellerin gemeinsam mit einer Kollegin, Frau K, einen Workshop zum Thema Wohnbaufinanzierung vorbereitet. Die Präsentation habe vor den in diesem Bereich tätigen Mitarbeitern sowie den Bereichsleitern und den Geschäftsleitern stattgefunden. Aus der aktiven Involvierung der Antragstellerin in aktuelle Projekte und der Betrauung mit diversen Zusatzaufgaben sei abzuleiten, dass es keinerlei Pläne hinsichtlich einer – wie auch immer begründeten – Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin gegeben habe. Vielmehr sehe die Antragsgegnerin in den Handlungen der Antragstellerin – insbesondere im Führen eines *„Mobbingtagebuchs“* – die zielgerichtete Vorbereitung der Geltendmachung von – freilich ungerechtfertigten – Ansprüchen nach etwaiger Beendigung des Dienstverhältnisses. Im April 2023 – die Antragstellerin sei zu diesem Zeitpunkt schon länger im Krankenstand gewesen – habe die Antragstellerin Herrn D angerufen und um Hilfe gebeten. Dieser habe gemeint, dass ein Gespräch erst stattfinden solle, wenn es der Antragstellerin besser gehe. Richtig sei, dass

Herr D es abgelehnt habe, dass bei diesem Gespräch auch Kollegen der Antragstellerin anwesend seien. Die schlussendlich beim Termin am 21.4.2023 von Herrn D und dem Zweitantragsgegner vorgeschlagene Lösung sei keinesfalls die Kündigung der Antragstellerin gewesen. Richtig sei, dass Herr D zum Gespräch am 21.4.2023 den Zweitantragsgegner hinzugezogen habe, was allerdings in keiner Weise kritikwürdig sei, da dieser auch bisher in die Sache – auch auf Wunsch des Obmanns nach einer Aussprache – involviert gewesen und Geschäftsleiter sei. In diesem Gespräch hätten die Geschäftsleiter der Antragstellerin einen Wechsel vom Y zu einer Tätigkeit in der Filiale ... angeboten. Die Filiale am ... sei ein besonders schöner und moderner Standort im ... Park. Die öffentliche Anbindung sei sehr gut und der Ortswechsel von X an den ... der Antragstellerin jedenfalls zumutbar. Inhaltlich habe man der Antragstellerin angeboten Privatkunden zu betreuen. Die Änderung des Arbeitsorts und des Aufgabenbereichs hätte zu keiner Gehaltsreduktion oder sonstiger Schlechterstellung geführt. Die Antragsgegnerin habe die Antragstellerin in diesem Gespräch also keinesfalls kündigen wollen, sondern einen Vorschlag für einen neuen Einsatzbereich der Antragstellerin gemacht. Die Tätigkeit in der Filiale am ... hätte den Vorteil (gehabt), dass der zeitliche Druck, den die Wohnraumfinanzierung mit sich bringe, in der neuen Tätigkeit deutlich gemildert gewesen wäre. Die Antragstellerin habe das Angebot eines Wechsels in die Filiale am ... abgelehnt und angegeben, ab Mai 2023 wieder zu arbeiten beginnen zu wollen. Im Juni 2023 habe die Antragstellerin ihrem Vorgesetzten Herrn H allerdings mitgeteilt, vor Jahresende 2023 nicht mehr wiederzukommen. Die Erstantragsgegnerin habe die Antragstellerin schlussendlich im August 2023 gekündigt, jedoch keinesfalls aus Gründen des Alters. Es hätten personenbezogene Gründe vorgelegen, wie insbesondere die Tatsache, dass der Antragstellerin für ihre bisherige Tätigkeit die Reaktionsschnelligkeit gefehlt und sie die – gleichwertige – Alternative in der Filiale am ... nicht angenommen habe. Eine Diskriminierung aufgrund des Alters liege nicht vor.

Zum Vorwurf der Belästigung sei auszuführen, dass es nicht der Praktik der Antragsgegnerin entspreche, Personen in „*fortgeschrittenem Dienstal*ter“ zu kündigen, auch hätten weder der Zweitantragsgegner noch Herr D die Antragstellerin einschüchternd oder herabwürdigend behandelt. Das von der Antragstellerin behauptete Gespräch im September 2022 habe nicht stattgefunden, der Zweitantragsgegner habe die ihm unterstellten Aussagen weder in diesem

vermeintlichen Gespräch noch sonst getätigt. Richtig sei, dass der Zweitantragsgegner nach mehreren erfolglosen Urgezen die Weisung, ein konkretes Angebot zu versenden, an die Antragstellerin erteilt habe. Vorauszuschicken sei, dass eine Verantwortlichkeit des Obmanns J jedenfalls ausscheide. Herr J habe schon dem Vorbringen der Antragstellerin nach keine diskriminierenden Handlungen gesetzt und lediglich eine Beschwerde der Antragstellerin über das Verhalten der Geschäftsleiter zur Kenntnis genommen. Nach der Satzung der Bank sei der Obmann für Personalfragen nicht zuständig. Der Vermittlungsversuch des Obmanns habe in der Empfehlung geendet, eine Aussprache zu führen. Die Antragstellerin habe diese Aussprache jedoch nie gesucht. Am 29.12.2022 habe Herr D noch einmal aktiv einen Schlichtungsversuch unternommen, indem er die Antragstellerin und eine weitere Mitarbeiterin zum Mittagessen eingeladen und den Zweitantragsgegner zugezogen habe. Das Mittagessen sei in angenehmer Atmosphäre verlaufen, der Vorfall sei nicht zur Sprache gekommen. Die Antragstellerin habe weder das Gespräch mit ihrem direkten Vorgesetzten noch mit dessen Vorgesetzten Herrn D gesucht, sondern sich an den für diese Fragen unzuständigen Obmann der Bank gewendet. Dennoch habe ihr niemand negative Konsequenzen wegen der Beschwerde angedroht. Der Vorwurf, die Erstantragsgegnerin habe die Antragstellerin in die Kündigung drängen wollen, damit diese ihren Abfertigungsanspruch verliere, sei völlig haltlos. Der Abfertigungsanspruch sei stets außer Frage gestanden. Die Kündigung des Dienstvertrags sei nachweislich vor Kenntnis der Erstantragsgegnerin vom Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission erfolgt. Das Kündigungsschreiben der Antragsgegnerin sei mit 24.8.2023 datiert, das Schreiben der Gleichbehandlungskommission sei zwar mit 18.8.2023 datiert, jedoch bei der Antragsgegnerin erst am 29.8.2023 eingelangt, wie der Eingangsstempel am Poststück beweise. Die Beschwerde der Antragstellerin innerhalb des Unternehmens habe die Antragstellerin im Oktober 2022 erhoben. Zur Kündigung bestehe hier nicht einmal im Entferntesten ein zeitlicher Zusammenhang, geschweige denn ein inhaltlicher. Die interne Beschwerde der Antragstellerin sei zum Anlass für Gespräche und Lösungsangebote genommen worden, keinesfalls jedoch zum Anlass für die Kündigung.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die **Antragstellerin** schilderte, dass sie sei seit 1990 beschäftigt gewesen sei und bis dahin keine Schwierigkeiten gehabt habe. Während der Corona-Pandemie seien die Geschäftsleiter plötzlich „über Nacht“ abgelöst worden und neue Geschäftsleiter eingestellt worden, um die Bank wieder zu sanieren. Es sei bekannt gewesen, dass es der Bank unter anderem wegen der hohen Personalkosten „schlecht gehe“.

Herr D sei im Sommer 2022 dazu gekommen, da habe ein gutes Einvernehmen bestanden. Ende des Sommers hätten dann die Probleme begonnen. Der Zweitantragsgegner habe so eine bestimmte Art, ein süffisantes Lachen, dies sei schwer zu beschreiben. Vor der Antragstellerin sei es schon drei Personen ähnlich gegangen, daher habe man ein Muster erkennen können. Generell habe es an ihren Arbeitsweisen Kritik gegeben, sie habe zum Beispiel bei einem Aktenvermerk 13 Änderungen vornehmen müssen, da es nie gepasst habe. Frau G sei es ähnlich gegangen. Bei einem Kollegen davor sei es dann schneller gegangen. Ein anderer Kollege sei wiederum vom Bankstellenleiter zum Sachbearbeiter degradiert worden. Sie habe dann schon befürchtet, dass sie die Nächste sein werde. Zum Kollegen F sei gesagt worden, dass für sein Gehalt zwei junge Mitarbeiter eingestellt werden könnten. Zur betreffenden Zeit sei sie im Y für Privatkunden tätig gewesen und habe Kredite vergeben. Es sei dann ein komplexer Fall im Bereich private Wohnbaufinanzierung um die zwei Millionen Euro zu bearbeiten gewesen. Der Kunde sei selbstständig erwerbstätig gewesen, daher sei das Firmenkundenteam zuständig gewesen, die Antragstellerin sei aber weiter involviert gewesen. Der Zweitantragsgegner habe sich dann erkundigt, wieso die Vorgänge so lange dauern würden. Auf die Antwort, dass sie auch schon mit der Rechtsabteilung kommuniziert habe, habe er gesagt, dass sie keine E-Mails schreiben solle und dass die lange Dauer ihre Schuld sei. Es sei eine Sitzung einberufen worden, in der dieser Fall besprochen worden sei. Der Zweitantragsgegner habe gesagt, dass das Y eigentlich geschlossen werden könnte, da die Antragstellerin nichts könne und wisse und ihre E-Mails unverständlich seien. Ein anderer Kollege solle die E-Mails schreiben. Keiner der Anwesenden habe sich dazu geäußert. Sie habe dann erwidert, dass sie das könne und seit 2014 private Wohnbaufinanzierungen bearbeite. Der unmittelbare Vorgesetzte habe ihr im Nachhinein nur gesagt, dass sie sich beruhigen solle. Für einen weiteren Kunden habe sie das Firmenkundenteam bezüglich eines Ackerverkaufsvertrages angefragt. Der Zweitantragsgegner habe sie dann angesprochen, wieso sie einem jungen Mitarbeiter verbiete ein Finanzierungsangebot zu stellen und es sollte doch endlich ein Angebot versendet werden.

In ... gebe es keinen Betriebsrat, daher habe sie Obmann J informiert und um Hilfe gebeten. Z sei eine ..., da sei der Obmann die oberste Person, dann gebe es den Vorstand und den Aufsichtsrat, diese würden die Geschäftsleitung bestellen. Mit ihrem direkten Vorgesetzten Herrn H habe sie auch darüber gesprochen, ob er ihr nicht beistehen und mit der Geschäftsleitung sprechen könne, dieser habe ihr aber nicht geholfen. Der Zweitantragsgegner sei 61 und Herr J sei ca. im selben Alter, sie würden bald in Pension gehen. Herr D sei Mitte 30. Herr D sei neu in das Unternehmen gekommen, der Zweitantragsgegner sei zuvor Chef des Firmenkundenteams gewesen.

Sie habe sich nicht getraut mit dem Zweitantragsgegner zu sprechen, mit Herrn D habe sie ein Gespräch bezüglich der Konflikte gesucht, der habe es aber verworfen und sei nicht darauf eingegangen. Mit Herrn J habe sie direkt über das Alter und das Muster der ehemaligen Kollegen gesprochen, aber er habe es auch nur umschrieben. Das Gespräch zwischen Herrn J und der Geschäftsleitung habe dann im November stattgefunden, die Antragstellerin sei nicht dabei gewesen, habe aber von Kollegen gehört, dass viel gelacht worden sei und dass im Ergebnis die betreffenden Parteien es selbst klären sollen. Daraufhin habe Herr J sie angerufen um mitzuteilen, dass der Zweitantragsgegner schon „sehr böse auf sie“ sei, da die Vorgehensweise für Konflikte nicht eingehalten worden sei. Gegen Ende des Jahres habe sie für das Y für die ganze Bank eine Präsentation hinsichtlich Zahlen und Zukunftsprognosen vorbereitet. Der Zweitantragsgegner habe ihr vor allen gesagt, dass der Inhalt nicht stimme, er die Quelle hinterfrage und alles Blödsinn sei. Der junge Kollege könne E-Mails schreiben, ihre würde keiner verstehen. Später habe er auch noch gesagt, dass er sich die Zusammenarbeit wegen der Art der Antragstellerin so nicht vorstellen würde. Nach dem Gespräch mit Herrn J habe sie Herrn D getroffen, dieser habe ihr mitgeteilt, wenn sie nochmal zu Herrn J gehe, werde in der Bank in einem anderen Ton miteinander gesprochen. Irgendwann habe sie in einem beruflichen Gespräch Herrn D hingewiesen, dass die von der Geschäftsleitung genannten bzw. gewünschten Zahlen nicht möglich seien, dieser habe nur erwidert, dass sie diese Ziele nach außen zu vertreten habe, sonst gebe es Konsequenzen. Sie sei dann in den Krankenstand gegangen und dann auf Kur gewesen, diese sei schon vorher bewilligt worden. Sie sei dann auch in psychologischer Beratung gewesen. Herrn H habe sie informiert, dass sie weiter im Krankenstand bleibe und dass er Herrn D informieren solle. Dieser habe geantwortet, dass sie das Herrn D selber sagen solle. In dem folgenden Telefonat habe ihr Herr D gesagt, dass sie dann ein gemeinsames Gespräch führen werden. Bei diesem

Gespräch hätten außer der Personalvertreterin keine Kollegen dabei sein dürfen, das habe die Antragstellerin aber abgelehnt. Zu diesem Gespräch sei der Zweitantragsgegner dazugekommen, dieser habe dann gemeint, sie könne nicht in das Y zurückkommen, da sie dort nicht gebraucht werde. Der Ton sei sehr süffisant gewesen und sie glaube, er habe sie zu einer Kündigung drängen wollen. Herr D habe ihr angeboten am ... zu beginnen. Mitte März habe ein neuer Kollege im Y angefangen, diesen hätte sie einschulen sollen. Eine andere Kollegin habe ihn dann einschulen müssen. Der Antragstellerin sei dann klar gewesen, dass sie auf der Abschlusliste stehen würde. Das Gespräch sei an einem Freitag gewesen, am Mittwoch habe sie den Krankenstand verlängert. Eine Einladung zu einem Mittagessen von Herrn D habe es nie gegeben.

Einer Kollegin habe sie vom Antrag an die Gleichbehandlungskommission am 23. August im Glauben erzählt, dass die Bank ebenfalls schon eine Ladung bekommen habe. Die Kündigung sei mit 24. August datiert gewesen. Der Zweitantragsgegner habe angeblich seinen Urlaub unterbrochen um die Kündigung zu unterschreiben. Die Bank habe die Ladung am 29. August übernommen. Die Kollegin sitze zentral am Empfang, die Büros seien um diesen Arbeitsplatz verteilt. Da könne leicht ein Gespräch mitgehört werden. Bei der Stelle am ... hätte sie gleich viel verdient, sie kenne die Abteilung aus ihrer Anfangszeit.

Bezüglich des Verfassens von E-Mails gab die Antragstellerin an, dass sie schon E-Mails geschrieben habe, auch an Herrn D, der habe auch oft höflich geantwortet. Diese Antworten hätten sich mit der Zeit geändert, es sei zum Beispiel die Anrede weggelassen worden. Die Fragen an die Rechtsabteilung bzw. komplexere Mails seien problematisch gewesen. Das Verhältnis mit Herrn D sei am Anfang in Ordnung gewesen, er habe ihr aber nicht geholfen bzw. habe ihr auch mit Konsequenzen gedroht.

Betreffend Vorurteile ergänzte die Antragstellerin, dass die Aussage zu Herrn F hinsichtlich der Einstellung von zwei jungen Personen dazu zähle und auch, dass zum Beispiel das Verfassen von E-Mails bei jungen Mitarbeitern funktionieren würde.

Die Geschäftsleitung sei in einer Dreiergruppe zusammengestanden und Herr D habe direkt aus dem Büro gesagt, dass das Unternehmen wegen „*ihnen Alten den jungen Mitarbeitern nichts bezahlen könne*“. Daher könnten sie kein „*frisches Blut*“ einstellen.

Es habe ein Kündigungsanfechtungsverfahren vor dem ASG gegeben, in dem es einen Vergleich gegeben habe. Sie habe ihre Abfertigung bekommen. Zuerst habe es dort geheißen, sie sei gekündigt worden, weil sie sich während des Krankenstandes nicht gemeldet habe. Der

zweite Grund wären ihre schlechte Arbeitsleistung und die Abmahnungen gewesen. Als anderen Grund habe der Arbeitgeber angeführt, dass es von der Antragstellerin ausgegangen sei, sie habe gekündigt werden wollen. Das Gleichbehandlungsgesetz sei kein Thema gewesen.

Frau **G** schilderte dem Senat, dass auch sie bei der B beschäftigt gewesen und mit der Betreuung regionaler Unternehmen betraut gewesen sei. Sie habe 2003 begonnen und im Sommer 2022 aufgehört. 2021 hätten die Konflikte, insbesondere mit der Bestellung der neuen Geschäftsleitung, begonnen. Davor sei nicht genug Geld verdient worden und die Lage sei ernst gewesen. In solchen Situationen werde ein Verein hinzugezogen, der Liquidität verschaffe, damit sich die Bank regenerieren könne.

Der Zweitantragsgegner habe ihr massiven Druck gemacht, es sei zu Wortgefechten gekommen und sie sei im Krankenstand aufgefordert worden zu arbeiten. Sie habe das Firmenhandy privat genutzt und da sei sie kontrolliert worden. Es sei ihr auch vorgeworfen worden, dass sie das Bankgeheimnis verletzt habe, jedoch ohne Begründung. Sie sei dann auch verwarnt worden. Man habe schon fast eine Reihenfolge festlegen können, wer aus dem Team als nächstes werde gehen müsse. Sie sei über 50 gewesen und daher auch hartnäckig geblieben. Nach dem Krankenstand sei dann das Angebot zur einvernehmlichen Auflösung gekommen. Sie habe die Arbeiterkammer eingeschaltet und auch psychologische Betreuung aufgesucht. Im Sommer 2022 sei sie 52 Jahre alt gewesen. Es sei dann eine Einigung erzielt worden. Dann sei schon der Kollege F an der Reihe gewesen, dieser habe dann gehört, dass für ihn zwei junge Mitarbeiter eingestellt werden könnten.

Der Zweitantragsgegner sei vorher Firmenkundenleiter und damit ihr Vorgesetzter gewesen. Bereits vor seiner Tätigkeit als Geschäftsleiter habe es Probleme gegeben, aber richtig schlimm sei es dann später geworden. Mit Herrn D habe sie kurz zusammengearbeitet. An ihn habe sie sich auch bezüglich Unterstützung gewandt, aber er habe erwidert, dass er zu kurz da sei und dazu nichts sagen könne.

Obmann J kenne sie schon lange, auch privat. Im März 2022 habe sie ihm die Lage erklärt, er habe sie aber nicht unterstützt, sondern nur im Nachhinein nachgefragt. Sie habe dann auch gehört, dass der Zweitantragsgegner erzählt habe, dass er sie kündigen werde, bevor sie das gewusst habe. Ein junger Mitarbeiter sei eingestellt worden. Diesem sei schon das Kundenportfolio vorgestellt worden. Ob es für die anderen Kollegen gleich Ersatz gegeben habe, könne sie nicht genau sagen.

Sie habe sich an niemand wenden können, es habe keinen Betriebsrat gegeben, es habe sich niemand getraut. Einmal habe sie mit Herrn H telefoniert, ob sie in das Privatkundenteam wechseln könne, da habe er geantwortet, dass sie zu teuer sei. Auch beim Risikomanagement habe sie sich erkundigt, aber da hätte sie als Gegenpart immer den Zweitantragsgegner gehabt. Direktor E sei der Personalchef gewesen, der habe aber von der Situation nichts mitbekommen.

Der Zweitantragsgegner habe eine brutale Umgangsform gehabt, das sei niemand gewohnt gewesen. Er habe sie auch nie begrüßt, wenn er andere Kollegen begrüßt habe. Im Moment arbeite sie als regionale Unternehmensbetreuerin bei der B in U. Dort verdiene sie um ca. 10.000,- Euro weniger, werde aber wertgeschätzt.

Herr D als Vertreter der Erstantragsgegnerin schilderte, dass er Geschäftsleiter und sowohl für das Privatkunden- als auch das Firmenkundengeschäft zuständig und seit 1. Juli 2022 im Unternehmen tätig sei.

Die Frage, ob die Antragstellerin seine Mitarbeiterin gewesen sei, bejahte er und führte weiter aus, dass sie aber nicht seine direkte Mitarbeiterin gewesen sei, da es eine Zwischenstelle, nämlich den Prokuristen H gegeben habe. Auf Frage, ob ihm berichtet worden sei wie die Arbeitsleistung der Antragstellerin gewesen sei, gab er an, dass er ganz am Anfang eigentlich nicht so involviert gewesen sei, da er erst neu im Unternehmen gewesen sei. Mit der Zeit sei jedoch festgestellt worden, dass es eine Beschwerde von einem Kunden gebe, da die Angebotserfassung bzw. die Zusendung länger gedauert habe und der Kunde den Kauf nicht habe abwickeln können. Dann habe es einen zweiten Vorfall gegeben, bei dem ein Kunde direkt mit dem Zweitantragsgegner in Verbindung gewesen sei. Auch dieser Kunde habe auf ein Angebot gewartet, das länger gedauert habe. Es könne ja passieren, dass eine Mitarbeiterin ein wenig länger brauche oder Unterstützung brauche, was nicht gravierend sei. Gravierend seien jedoch die Vorwürfe, die definitiv nicht stimmen und nicht der Wahrheit entsprechen würden. Dies habe ihn extrem schockiert.

Auf Frage, welche Aussagen er meine, gab er an, dass er jene des gegenständlichen Verfahrens meine. Also, dass man sich „über das Alter lustig gemacht“ habe. Dies stimme definitiv nicht und sei in keinem Meeting, bei dem er anwesend gewesen sei, passiert. Der

Zweitantragsgegner sei sogar 8-9 Jahre älter, was somit einen Widerspruch darstelle. Dass die Antragstellerin vom Zweitantragsgegner angesprochen worden sei ein Angebot zu schicken, sei ein Recht der Führungskraft.

Die Frage, ob er darüber mit dem Zweitantragsgegner gesprochen oder dies gelesen habe, sodass er dies wisse, beantwortete er damit, dass er es gelesen und mit dem Zweitantragsgegner gesprochen habe. Es sei nach dem Vorfall so gewesen, dass er sich Ende Dezember als Geschäftsleiter bemüht habe – obwohl die Antragstellerin nicht zum direkten Vorgesetzten bzw. zu ihm gekommen sei, sondern direkt zum Obmann gegangen sei – dass sie in einer gemütlichen Atmosphäre gemeinsam essen gehen würden, damit dies ausgesprochen werden könne und ein neuer Start im neuen Jahr erfolgen könne.

Die Frage, ob sie tatsächlich essen gewesen seien, bejahte er. Sie seien zu viert essen gewesen - die Antragstellerin, die zweite Kollegin aus dem Y Frau K, der Zweitantragsgegner und er. Auf Nachfrage gab er an, dass es darum gegangen sei, dass „Eis zwischen der Antragstellerin und dem Zweitantragsgegner zu brechen“ und in einer gemütlichen Atmosphäre beim Essen zu versuchen die demotivierte Kollegin wieder zu motivieren. Das Essen hätte eine kleine Wertschätzung darstellen sollen. Der Zweitantragsgegner sei ab 1. April 2022 Geschäftsführer gewesen.

Auf Frage, was mit „Eis brechen“ gemeint sei, gab er an, dass dies gewesen sei, weil die Antragstellerin aufgefordert und damit nicht einverstanden gewesen sei, dass sie Kundenbeschwerden erhalten habe sowie die Aufforderung des Zweitantragsgegners, dass sie das machen solle. Er habe dann mitbekommen, dass die Antragstellerin dies als demotivierend gefunden habe. Auf Nachfrage, in welcher Tonart der Zweitantragsgegner damals die Aufforderung der Antragstellerin mitgeteilt habe, meinte er, dass er bei diesem Gespräch nicht dabei gewesen sei. Er habe es „Eis brechen“ genannt, es sei ihm darum gegangen, ein gutes Einvernehmen herzustellen und den Fall zu vergessen. Das Mittagessen sei irgendwann Ende Dezember, kurz vor Neujahr, gewesen.

Auf Frage, wie sich die Demotivation der Antragstellerin für ihn geäußert habe, führte er aus, dass er in Erfahrung gebracht habe, dass die Antragstellerin mit dem Obmann darüber

gesprächen habe. Er habe diese deshalb angesprochen und sie habe ihm die Sache geschildert, woraufhin er sie gefragt habe, warum sie nicht zu ihrem Vorgesetzten oder zu ihm gegangen sei und darüber gesprochen habe, sondern direkt zum Obmann, obwohl dieser überhaupt keinen Einfluss auf die Mitarbeiterbeurteilung habe. Auf Frage, was die Antragstellerin ihm geschildert habe, gab er an, dass die Art und Weise nicht in Ordnung gewesen sei, wie es abgelaufen sei. Sie sei aufgefordert worden, dass sie das Angebot schicken solle und sie sei mit der Aufforderung nicht einverstanden gewesen. Die Frage, ob sie nicht mehr gesagt habe, verneinte er und gab an, dass dies der einzige Fall gewesen sei, bei dem sie sich anscheinend persönlich angegriffen gefühlt habe.

Auf Frage, wie es dann weitergegangen sei, meinte er, dass nach dem Essen festgestellt worden sei, dass sie gemeinsam an einer Zielfindung arbeiten und dies den Bankstellenleiterinnen und Bankstellenleitern vorstellen würden. Einbezogen seien dabei H, K und die Antragstellerin gewesen. Diese habe sich dabei auch wirklich eingearbeitet und versucht das Beste zu machen. Er sei völlig schockiert gewesen, dass es so gekommen sei. Die Antragstellerin sei auch die Person gewesen, die gemeinsam mit K die Präsentation an die Bankstellenleitung vorgenommen habe. Sie habe sich die Aufgabe genommen und dies auch präsentiert. Das Projekt habe zum Inhalt gehabt, wie man Neukunden und Neukundinnen erhalten könne bzw. wie die Zielsetzung sein solle. Dies sei total legitim, dass er dies gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen gemacht habe, da diese Kolleginnen und Kollegen ja seit Jahren im Y – die Antragstellerin glaublich seit über neun Jahren – seien. Die Antragstellerin habe deswegen das Fingerspitzengefühl betreffend das Mögliche gehabt bzw. auch die Bankstellenleiterinnen und Bankstellenleiter sehr gut gekannt. Sie habe dabei super mitgearbeitet und es im Jänner auch gut präsentiert. Deswegen habe sie – obwohl sie im Februar im Krankenstand gewesen sei – eine Prämie erhalten, weil sie sich eben auch dort bemüht habe. Er wolle nochmals betonen, dass Fehler passieren können, dass das Angebot länger gedauert habe, aber es sei niemals ein Vorhaben gewesen die Antragstellerin zu diskriminieren.

Die Frage, ob der Plan gewesen sei, dass die Antragstellerin weiterhin im Y verbleiben solle, bejahte er. Ansonsten hätten sie die Antragstellerin ja auch nicht mit dieser Sache beauftragt. Nachdem sie dann erfahren hätten, dass es der Antragstellerin nicht gut gehe, hätten sie ihr

angeboten, dass sie die Stelle besetzen müssten und sie die Antragstellerin - wenn diese ein Burnout habe - im Y nicht weiterhin überfordern wollen würden. Die Antragstellerin habe ihn angerufen und unter Tränen zu ihm gesagt, dass es ihr nicht gut gehe und sie mit ihm reden wolle. Er habe zu ihr gesagt, dass sie sich ausruhen und schauen solle, dass es ihr wieder gut gehe und dass sie sich danach einen Termin ausmachen würden. Er habe keine weiteren Fragen gestellt und versucht herauszubekommen was los gewesen sei, wenn jemand am Telefon weine. Auf Nachfrage führte er aus, dass die Antragstellerin ihm nicht gesagt habe, was ihr fehle. Sie habe nur gesagt, dass es ihr nicht gut gehe und am Telefon geweint. Auf Nachfrage, warum er angesprochen habe, dass die Antragstellerin ein Burnout gehabt habe, gab er an, dass sich die Antragstellerin bei ihm bzw. seiner Assistenz später gemeldet und um einen Termin gebeten habe. In diesem Gespräch habe sich herauskristallisiert, dass sie psychisch belastet sei und eventuell ein Burnout habe. Er habe sich jedoch nicht getraut zu fragen, was sie genau habe. Er habe aber bei dem Gespräch im Endeffekt gesehen, dass es ihr nicht gut gegangen sei. Die Frage, ob es ihm vor dem Gespräch schon aufgefallen sei, dass es ihr nicht gut gegangen sei, verneinte er. Sie habe die Präsentation gemacht und mit voller Energie gesagt, dass sie alle ins neue Jahr durchstarten würden. Die Antragstellerin sei lange im Krankenstand gewesen, etwa nach zwei Monaten wiedergekommen und habe geschildert, dass es ihr nicht gutgehe.

Zur Frage, wie es weitergegangen sei, führte er aus, dass der Antragstellerin gesagt worden sei, dass sie in der Bankstelle am ... beschäftigt werden könne, wenn sie die Arbeit im Y überfordere. Sie habe darauf mit einem auf die Art „Okay gut“ reagiert, ob sie es aber so richtig angenommen habe oder nicht, wisse er nicht. Die Frage, ob sie über diese Stelle nicht erfreut gewesen oder ob für sie der Wechsel denkmöglich gewesen sei, habe er aus dem Gespräch nicht herauskristallisieren können. Sie habe aber nicht gesagt, dass sie es nicht wollen würde. Er glaube, dass sie gesagt habe, dass sie es sich noch überlegen müsse.

Die Frage, ob in diesem Gespräch das Alter ein Thema gewesen sei, verneinte er. Das Alter sei niemals Thema gewesen. In dieser Zeit hätten sie eine gleichaltrige Kollegin als Leiterin des Kundenservicecenters nominiert und befördert. Das Alter sei ein Vorteil für die Bank, weil Expertise, Erfahrung und Fachwissen vorhanden seien. Dies werde er niemals akzeptieren und es sei auch niemals gefallen.

Auf Frage, wie es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses gekommen sei, gab er an, dass die Antragstellerin Mitte Februar in den Krankenstand gegangen sei und sie nach dem Gespräch nichts von ihr gehört hätten. Es habe nur ein Gespräch mit Herrn H gegeben, bei dem sie angemerkt habe, dass man voraussichtlich bis Ende des Jahres nicht mit ihr rechnen solle. So etwas sage man doch nicht, wenn es noch sechs Monate bis zum Jahresende seien. Nachdem sie keine Rückmeldung erhalten hätten und es so lange gedauert habe, sei die Geschäftsleitung zum Entschluss gekommen sich von der Antragstellerin zu trennen.

Auf Nachfrage meinte er, dass Grund für die Kündigung gewesen sei, dass sich die Antragstellerin bei ihnen nicht gemeldet und die Äußerung getroffen habe, dass sie voraussichtlich bis Jahresende nicht kommen werde. Sie habe eine Äußerung über sechs kommende Monate getroffen, obwohl sie nicht einmal wissen habe können, ob es ihr dann doch nach ein paar Monaten gutgehen würde und sie zurückkommen könnte. Das Angebot sei eine tolle Stelle ohne Gehaltsreduktion gewesen.

Auf Frage, ob die Antragstellerin am ... eine andere Tätigkeit ausüben hätte müssen, gab er an, dass es eine andere Tätigkeit gewesen wäre. Die Antragstellerin habe diese Tätigkeit jedoch schon vor ihrer Tätigkeit im Y gemacht. Die Tätigkeit wäre nicht weniger interessant gewesen. Im Y müsse man zeitgerecht agieren. Nachdem es jedoch eine schriftliche und eine mündliche Beschwerde gegen die Antragstellerin gegeben habe, hätte man sich gedacht, dass ihr mit demselben Gehalt eine Stelle anzubieten, bei der sie keine Angebote schicken müsste, die zeitgerecht ankommen müssten.

Zur Frage, was genau bei den jeweiligen Tätigkeiten anders sei, führte er aus, dass im Y private Wohnbaufinanzierungen bearbeitet würden. Bei der Filiale am ... sei es so, dass zum Beispiel Girokonten eröffnet, eine Wertpapierberatung vorgenommen werde oder Bausparverträge abgeschlossen werden. Eine Finanzierung funktioniere über die Teambank, was aber ziemlich einfach sei, da man kein Angebot schicken müsse. Im Y sei es fachspezifischer bzw. spezieller. Die Arbeit am ... umfasse eher allgemeine Bankgeschäfte.

Die Frage, ob er bei der Präsentation hinsichtlich der Zahlen und Zukunftsprognosen mitbekommen habe, dass – so wie von der Antragstellerin vorgebracht – der

Zweittragsgegner gesagt habe, dass der Inhalt nicht stimme, er die Quellen hinterfrage und das alles Blödsinn sei, verneinte er und stelle die Frage in den Raum, ob man sich überhaupt erlauben könne vor 10-12 Personen einfach zu sagen, dass etwas „ein Blödsinn sei“ und dass der Inhalt nicht stimmen würde und gab weiters an, dass dies nicht stimmen würde. Die Antragstellerin sei sogar ganz zuletzt aufgestanden, habe sich gefreut und gesagt, dass ihr der Job wieder Spaß mache und sie sich freue, dass sie für eine Z-Regionalstelle arbeiten könne.

Auf Vorhalt, dass die Antragstellerin angegeben habe, dass es vor ihr schon drei Personen ähnlich ergangen sei und man ein Muster habe erkennen können, meinte er, dass Herr F mindestens drei bis vier Monate im Jahr im Krankenstand gewesen sei. Laut einer OGH Entscheidung sei es genau festgelegt, dass man „*dies nicht durchgehen lassen sollte*“. Bei Frau G habe es eine einvernehmliche Lösung und keine Kündigung gegeben. Diese sei zur Nachbarbank gewechselt. Mit dieser Kollegin bestehe auch noch immer ein gutes Einvernehmen. Es folgte der Einwand, dass laut Frau G der Zweittragsgegner eine brutale Umgangsform gehabt haben soll und dies niemand gewohnt gewesen sei. Die Antragstellerin habe angegeben, dass die Gespräche für sie immer sehr belastend gewesen seien und sie habe sich nicht getraut mit dem Zweittragsgegner zu reden bzw. dass sie Angst vor ihm gehabt habe. Er führte aus, dass sich Frau G ein paar Monate, nachdem er gekommen sei, einvernehmlich verabschiedet habe. Das einvernehmliche Gespräch habe er mit einem Kollegen, der als Geschäftsleiter tätig gewesen sei, geführt. Zur Kommunikation oder etwaige Vorfälle im Vorfeld könne er sich nicht äußern, da er nicht dabei gewesen sei.

Auf Vorhalt, dass die Antragstellerin gesagt habe, dass sie versucht habe ein Gespräch mit ihm zu suchen, er dies jedoch abgelehnt habe, da er selber erst kurz da gewesen sei, meinte er, dass dies nicht stimme und gab an, dass er in seinem Verantwortungsbereich die Entscheidungsbefugnis habe und man deshalb mit ihm reden solle. Die Antragstellerin sei jedoch weder zu ihrem vorgesetzten Vertriebsleiter noch zu ihm gekommen, sondern sei direkt zum Obmann gegangen, obwohl dieser für Personalangelegenheiten nicht zuständig sei. Zur Frage, warum der Obmann dann zu ihm und zum Zweittragsgegner gekommen sei und mit ihnen gesprochen habe, meinte er, dass es im Falle einer Beschwerde durch Mitarbeitende beim Obmann legitim und normal sei, dass der Obmann, der für die

Geschäftsleitung und deren Bestellung/Abstellung zuständig sei, zu ihnen komme und sie davon verständige bzw. ihnen berichte.

Der Gleichbehandlungsanwalt replizierte, dass er es sich so vorstelle, dass es für die Antragstellerin naheliegend gewesen sei sich an den Obmann zu wenden, wenn man berücksichtige, dass es keinen Betriebsrat gebe, sie auch versucht habe sich an ihn selbst zu wenden und auch schon Erfahrungen von Kolleginnen mitbekommen habe. Der Obmann habe dies dann offensichtlich auch aufgegriffen und sei zu ihm und zum Zweitantragsgegner gekommen und habe mit ihnen gesprochen. Herr D erwiderte, dass dies nach sechs Monaten passiert sei, nachdem sie krank gewesen und dann zu ihm gekommen sei. Als er mit dem Zweitantragsgegner gesprochen habe, sei die Antragstellerin schon im Krankenstand gewesen. Zur Frage nach dem Essen gab er an, dass dieses am 29.12. in Z gewesen sei.

Auf Frage, warum es - wenn das Alter sogar ein Vorteil sei - zu einer Trennung von der Antragstellerin und Frau G etc. gekommen sei, meinte Herr D, dass sie sich von Frau G nicht getrennt hätten, sondern dies eine einvernehmliche Lösung gewesen sei, da diese einen Job im Kreditrisikomanagement in U gefunden habe. Diesem Wunsch sei entsprochen worden, obwohl es eine Konkurrenzklausele gebe. Frau G sei mit dem Wunsch zu ihnen gekommen.

Auf den Hinweis, dass es aber wohl einen Grund für den Wunsch zu wechseln geben müsse, insbesondere wenn sie weniger verdiene, meinte er, dass sie nicht mehr im Marktbereich bzw. als Kundenbetreuerin habe arbeiten wollen, sondern im „Riskmanagement“. Zum Alter sei noch anzumerken, dass sie genau zu der selben Zeit eine andere Kollegin, die gleich alt wie die Antragstellerin sei, als Leiterin des Kundenservicecenters ernannt hätten. Heuer im März sei ein 58 Jahre alter Kollege mit der Funktion des neu implementierten ... anvertraut worden.

Auf Vorhalt der Aussage von Frau G vor, dass der Zweitantragsgegner ihr massiven Druck gemacht habe und es zu Wortgefechten gekommen sei und die Frage, ob er damit etwas anfangen könne, wenn er dies höre, verneinte er dies und gab an, dass Frau G sich einvernehmlich gelöst und er selbst Frau G maximal zwei bis drei Monate gesehen habe.

Die Frage, ob es zu dem Zeitpunkt, an dem er und der Zweitantragsgegner die Geschäftsleitung übernommen hätten, interne Vorgaben hinsichtlich der älteren Mitarbeiter, wie etwa

Einsparungsversuche, gegeben habe, da diese höheren Kosten verursachen würden, verneinte er. Es seien zwei Kollegen befördert worden, da sie mit ihrem Fachwissen und ihren Erfahrungen die Bank vorantreiben hätten können. Nachdem er selbst begonnen habe, seien eine Kundenserviceabteilung, ein Wertpapiercenter und ein Versicherungscenter implementiert worden. Es sei nicht eingespart worden, sondern sie hätten begonnen zu investieren. Zudem gebe es eine Kollegin, die fast gleich alt sei und nun mit 1. Januar auch eine neue Abteilung erhalten habe. Sie seien in einer Investitionsphase. Wenn man die Bankenlandschaft kenne, dann wisse man, dass sich die Banken seit 2022 „*dumm und deppert*“ verdient hätten. Sie hätten gar keine Mitarbeiter gefunden, weshalb die Stelle der Antragstellerin erst im Juli nachbesetzt worden sei. Es sei einfach eine Unterstellung, die nicht stimme. Sie hätten auch die Altersstruktur an die GBK weitergeleitet.

Die Frage, ob er zur Antragstellerin einmal gesagt habe „*Weil ihr Alten so viel verdient, können wir den jungen Mitarbeitern nicht so viel bezahlen*“, verneinte er. Auf Nachfrage, ob sich der Zweitantragsgegner in seiner Anwesenheit immer korrekt gegenüber den Mitarbeitenden verhalten habe und ob dieser nie ungehalten, laut, schroff etc. gewesen sei, gab er an, dass der Zweitantragsgegner vielleicht *offener*, jedoch nicht beleidigend gewesen sei. Auf Nachfrage meinte er, dass mit „*offener*“ gemeint sei, dass der Zweitantragsgegner auffordernder gewesen sei – so in der Art: „*Mache das bitte, der Kunde wartet, der Kunde muss jetzt ein Angebot erhalten*“. „*Laut*“ etc. sei er nicht gewesen. In diesem Fall würde er selbst eingreifen, da er selbst „*in der Geschäftsleitung überbleiben*“ würde.

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 dazu angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK **nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen** auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf

die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen **im Zusammenhang mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt**, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von 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 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 bzw der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

*„§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des **Alters** oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht*

[...]

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

1. durch den/die Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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,

[...]

(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

die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes

3. Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.“

„§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. § 26 gilt sinngemäß.“

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

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** zwischen der behaupteten Diskriminierung und dessen/deren Alter herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der

Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Antragsgegner oder der Antragsgegnerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Die Antragstellerin hat dem Senat bei ihrer Befragung lebensnah, eindrücklich und somit für den Senat glaubhaft im Sinne der Beweismaßregeln des GIBG schildern können, dass sie sich in einer maßgeblich durch den Zweitantragsgegner verursachten beruflichen Drucksituation befunden hat, die schlussendlich massive Auswirkungen auf ihre gesundheitliche Situation zur Folge gehabt haben.

Da die Antragstellerin einerseits für den Senat nachvollziehbar schildern konnte, dass die von ihr empfundene Drucksituation maßgeblich durch den von ihr *zuvor beobachteten Abbau anderer älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen* mitverursacht war und andererseits evident ist, dass ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Arbeitsmarkt einerseits „teurer“ sind und andererseits bei einer Jobsuche mit erheblichen Schwierigkeiten konfrontiert sind, ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass die Antragstellerin von der für sie augenscheinlichen negativen Personalpolitik der bankinternen Führungsebene im Hinblick auf ältere Personen und dem von diesen Personen verbreiteten Arbeitsklima nachvollziehbar irritiert gewesen ist.

Insbesondere die Aussage von Frau G, dass sie seit ihrem Wechsel nun deutlich weniger als vorher verdiene, legen den Schluss nahe, dass dieser Wechsel letztlich nicht ganz so „freiwillig“, wie die Erstantragsgegnerin es darzustellen versucht hat, zustande gekommen ist, sondern maßgeblich durch ihren persönlichen Leidensdruck – vor allem durch die Situation als schon ältere Arbeitnehmerin der Erstantragsgegnerin und das Verhalten des Zweitantragsgegners ihr gegenüber – motiviert gewesen sein dürfte.

Der Zweitantragsgegner hat sich durch zweimaliges Nichtfolgeleisten der Ladung als Auskunftsperson seiner Befragung durch den Senat entzogen, weshalb die vorhandenen Aussagen und Unterlagen zur Beurteilung der Frage, ob eine Belästigung auf Grund des Alters vorliegt, heranzuziehen waren.

Der anwesende Vertreter der Erstantragsgegnerin konnte den Senat durch seine Darstellung der Vorkommnisse nicht davon überzeugen, dass das für ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von den gehörten Auskunftspersonen glaubhaft geschilderte schwierige Betriebsklima nicht vorhanden war und man älteren Personen seitens der Geschäftsleitung wohlwollend begegnet sei.

Auch der Hinweis, dass eine ältere Kollegin in eine Leitungsfunktion befördert worden sei, vermag den für den Senat entstandenen **Gesamteindruck einer Firmenpolitik, die den Abbau älterer Personen durch den gezielten Aufbau von psychischem Druck in Verbindung mit der gezielten Suche nach Fehlern forciert**, nicht zu entkräften.

Der Senat hat seine Darstellung daher insgesamt als **Schutzbehauptung** gewertet, die die bei beiden Geschäftsleitern vorhandenen negativen Einstellungen in Bezug auf die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bzw deren betriebswirtschaftliche „Rentabilität“ für die Arbeitgeberin „kaschieren“ sollte.

Die dem Zweitantragsgegner **in Summe zuzurechenden Aussagen und Verhaltensweisen** gegenüber der Antragstellerin – insbesondere die vom Senat als erwiesen angesehene Aussage zur Antragstellerin, dass *„sie nichts könne, sich nicht auskenne und auch ihre Abteilung gleich geschlossen werden könne. Sie solle keine Mails mehr schreiben, das solle der junge Kollege machen“* – haben für diese ein demütigendes und einschüchterndes Arbeitsumfeld iSd § 21 GIBG geschaffen, weshalb das Vorliegen einer **Belästigung der Antragstellerin auf Grund des Alters durch den Zweitantragsgegner** zu bejahen war.

Die Antragstellerin hat sich im Hinblick auf die mit dem Zweitantragsgegner *für sie* vorliegenden Probleme an den Obmann der Erstantragsgegnerin, Herrn J, mit dem Ersuchen um Hilfe gewendet. In weiterer Folge hat dieses Ersuchen – *laut Vorbringen der Erstantragsgegnerin habe „der Vermittlungsversuch des Obmanns in der Empfehlung geendet, eine Aussprache zu führen, die Antragstellerin habe diese Aussprache jedoch nie gesucht“* – jedoch nicht zu einer für die Antragstellerin zufriedenstellenden Klärung ihrer Situation, sondern letztlich in weiterer Folge zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses geführt.

Es ist somit festzuhalten, dass die aus Sicht der Antragstellerin als Arbeitnehmerin richtige Kontaktaufnahme mit dem Obmann als jener Person, die *für sie dem Anschein nach* Abhilfe iSd GIBG hätte schaffen können, in Folge zu keiner angemessenen Abhilfe bei der Belästigung geführt hat, da eine „*Empfehlung an die Antragstellerin, das Gespräch zu suchen*“ nicht als geeignete Abhilfemaßnahme seitens der Arbeitgeberin zu qualifizieren war. Daher war auch das Vorliegen einer **mangelnden Abhilfe iSd § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG** durch die Erstantragsgegnerin zu bejahen.

Gemäß den Beweismaßregeln des GIBG ist es der Antragstellerin gelungen dem Senat glaubhaft zu machen, dass ihr Lebensalter in hohem Ausmaß mitausschlaggebend im Sinne der Motivbündeltheorie für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen ist.

Der Senat verkennt dabei nicht, dass Kündigungen auf Grund eines langen Krankenstandes grundsätzlich zulässig sind, verweist im vorliegenden Fall jedoch auf den für ihn evidenten gewordenen Zusammenhang zwischen den „altersbezogenen“ negativen Aussagen der Geschäftsleitung und der damit implizit zum Ausdruck gebrachten Haltung gegenüber älteren Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen. Daher war das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund des Alters bei der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** durch die Erstantragsgegnerin ebenfalls zu bejahen.

Ebenso konnte die Antragstellerin dem Senat glaubhaft machen, dass auf Grund der für sie durch die oben geschilderte altersdiskriminierende Haltung der Geschäftsleitung belastenden Arbeitsatmosphäre im Allgemeinen und durch die für sie negativ konnotierte Versetzung im April 2023 im Speziellen eine Situation an ihrem Arbeitsplatz entstanden ist, die insgesamt als Diskriminierung auf Grund des Alters bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** zu qualifizieren war.

Hinsichtlich der behaupteten Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG ist hingegen festzuhalten, dass die Kündigung der Antragstellerin durch die Erstantragsgegnerin nachweislich vor dem Einlangen des verfahrenseinleitenden Schreibens der Gleichbehandlungskommission bei der Erstantragsgegnerin ergangen ist und somit **keine**

Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch die von der Antragstellerin erhobene Beschwerde vorliegt.

Vorschlag:

Der Erstantragsgegnerin und dem Zweitantragsgegner wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat über die Umsetzung dieses Vorschlags schriftlich zu berichten.