

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

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, durch B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im sehr kurz formulierten Antrag wurde nur vorgebracht, dass das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin durch arbeitgeberinnenseitige Kündigung beendet worden sei und die Antragstellerin sich dadurch als auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert erachte.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die Antragstellerin zunächst als Wäschebeschließerin und dann als Abwäscherin beschäftigt gewesen sei.

Das Arbeitsverhältnis sei beendet worden, weil für die Antragsgegnerin die Situation nicht mehr tragbar gewesen sei.

Die Antragstellerin habe wiederholt Schwierigkeiten mit Kolleg/innen und Vorgesetzten gehabt. Sie habe immer alle anderen bezüglich fehlerhafter Leistungen

beschuldigt, selbst aber nie Fehler eingestanden. Es sei mit ihr deswegen öfters das Gespräch gesucht worden, es habe sich jedoch nichts geändert.

Die Antragsgegnerin habe daher bereits im August ... das Arbeitsverhältnis beenden wollen, habe sich aber nach einem langen Gespräch dazu entschlossen, der Antragstellerin nochmals eine Chance als Abwäscherin zu geben.

Doch auch dieser Schritt habe keine Änderung und kein zufriedenstellendes Ergebnis für die Antragsgegnerin gebracht, da es ständig Differenzen mit Kollegen gegeben habe und die Antragstellerin die im Stewarding übliche Uniform nicht habe tragen wollen, sondern sich eigenmächtig einfach eine Bluse einer anderen Abteilung genommen habe. Überdies sei die Antragstellerin immer wieder ausfallend und aggressiv geworden, wenn man „ihr etwas gesagt habe“.

Nachdem man erfolglos versucht habe, ihr in allem Möglichen entgegen zu kommen, sei das Arbeitsverhältnis schließlich mit Ende Oktober ... beendet worden, wobei die Beendigung nichts mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin zu tun gehabt hätte.

Die Antragstellerin philippinischer Herkunft konnte bei ihrer mehr als einstündigen Befragung dem Senat in keiner Weise darlegen, warum sie vermute, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gekündigt worden zu sein.

Zusammenfassend ist zur Befragung der Antragstellerin festzuhalten, dass die Antragstellerin mit einer Reihe von Arbeitskolleg/innen Schwierigkeiten gehabt hatte. Seitens einer Kollegin sei dabei gegenüber der Antragstellerin angeblich die Aussage „*You Philipinos are crazy*“ gefallen - diese Aussage ist jedoch bereits verjährt bzw. in dem gegen die Arbeitgeberin gerichteten Antrag gar nicht geltend gemacht worden.

Die Vertreterin der Antragsgegnerin Frau Mag.a C erläuterte dem Senat bei ihrer Befragung ergänzend, dass die Antragsgegnerin als Hotelbetrieb Mitarbeiter/innen verschiedenster Nationalitäten beschäftige, darunter derzeit auch wieder zwei Personen von den Philippinen.

Wie die Antragstellerin überhaupt zur Behauptung einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses komme, könne sie sich nicht erklären.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hierzu 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

....

7. bei der Beendigung eines 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es für Arbeitgeber/innen daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Insgesamt ist bei der Befragung der Antragstellerin für den Senat der Eindruck entstanden, dass die Antragstellerin subjektiv ein schwieriges, von zahlreichen Problemen mit Arbeitskolleg/innen getragenes Arbeitsverhältnis erlebt haben dürfte. Es konnten bei dieser Befragung trotz der mehr als einstündigen Anhörung der Antragstellerin jedoch keinerlei Anhaltspunkte für eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin gefunden werden.

Den Beweislastregeln des GIBG folgend konnte seitens der Antragsgegnerin allerdings glaubwürdig und auf Grund des vom Senat persönlich von der Antragstellerin gewonnenen Eindrucks auch durchaus nachvollziehbar dargelegt werden, dass andere Gründe als die ethnische Zugehörigkeit – nämlich die generellen Schwierigkeiten im Umgang mit der Antragstellerin auf Grund ihrer Persönlichkeit - für die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses maßgeblich waren.

Die Antragstellerin konnte hingegen ihre im Antrag erhobene, allerdings nicht näher ausgeführte Behauptung, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von der Antragsgegnerin gekündigt worden zu sein, in keiner Weise konkretisieren und ihre Behauptung dem Senat daher auch nicht glaubhaft machen.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin vorliegt.