

Gbk 2021/3/11 GBK II/416/19

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.03.2021

Norm

§17 Abs1 Z6 GIBG

§17 Abs1 Z7 GIBG

§21 Abs1 Z2 GIBG

§21 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 17 heute
2. GIBG § 17 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 17 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 17 heute
2. GIBG § 17 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 17 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 21 heute
2. GIBG § 21 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 21 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 21 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 21 heute
2. GIBG § 21 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 21 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 21 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses; Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und mangelnde Abhilfe

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/416/19 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/416/19 gem. Paragraph 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 der ethnischen Zugehörigkeit bei der bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG und mangelnder

Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch Frau Dr.in B (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau C (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 idFBGBl. II Nr. 275/2013, erkannt: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 6, GIBG, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG und mangelnder Abhilfe gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG durch Frau Dr.in B (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch Frau C (in Folge: Zweitantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004, idgF, in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 396 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013,, erkannt:

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin und mangelnde Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin

liegen vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin vom ... bis zur Entlassung am ... bei der Erstantragsgegnerin als Zahnarztassistentin beschäftigt gewesen sei, sie sei als Karenzvertretung befristet bis ... eingestellt worden.

Sie sei wiederholt von ihren Kolleginnen, Frau D und der Zweitantragsgegnerin, aufgrund ihrer Hautfarbe und Herkunft diskriminiert worden. So sei sie öfters beleidigt worden, beide Kolleginnen hätten sich ihr gegenüber feindselig verhalten und versucht, sie vom Arbeitsablauf auszugrenzen. Frau D habe zudem regelmäßig den Arbeitsplatz desinfiziert, nachdem die Antragstellerin diesen benutzt habe, da dieser aufgrund ihrer Hautfarbe „schmutzig“ gewesen sei. Obwohl beide Ärzte (Anmerkung: der Antragsgegner Dr. B ist mittlerweile verstorben und wird vom Senat daher nicht mehr als Antragsgegner geführt) von der anhaltenden Diskriminierung gewusst hätten, sei keine Abhilfe geleistet worden. Herr Dr. B habe gemeint, er wolle sich da nicht einmischen, sie müsse sich das mit den Kolleginnen ausmachen.

Am ... sei sie von der Zweitantragsgegnerin als „schwarzer Neger“ und „schmutzige Schwarze“ beschimpft und von ihr geschlagen worden. Die in der Ordination tätige Technikerin sei Ohrenzeugin des Vorfalls gewesen und habe ihr gesagt, dass sie über die Beschimpfungen sehr schockiert sei und sich für das unakzeptable Verhalten der Kollegin entschuldige. Eine Anzeige wegen Körperverletzung sei von ihr noch am selben Tag erstattet worden. Aufgrund des Vorfalls habe sie sich bis ... im Krankenstand befunden, am ... sei ihr die Entlassung von einem Boten übermittelt worden.

In der Stellungnahme der Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Behauptungen der Antragstellerin frei erfunden seien. Dass die Behauptungen schlicht falsch seien, lasse sich schon aus dem widersprüchlichen Protokoll ihrer Einvernahme vor der Polizei herauslesen: Während die Antragstellerin bei der GBK nunmehr den Eindruck erwecke, sie würde bereits seit Dienstantritt wegen ihrer ethnischen Zugehörigkeit gemobbt, habe sie unter Wahrheitserinnerung bei der Polizei ausgesagt, dass sie bei Dienstantritt freundlich aufgenommen worden sei. Lediglich der Umstand, dass die Zweitantragsgegnerin von der Antragstellerin geschlagen worden sei und die Erstantragsgegnerin beide Frauen getrennt habe, weil die Zweitantragsgegnerin aufgrund der Gewalttätigkeiten der Antragstellerin Notwehr üben habe müssen, entspreche den Tatsachen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die Antragstellerin führte aus, dass sie als Zahnarztassistentin tätig gewesen sei. Am Anfang habe es gepasst, sie habe

gewusst, dass sie dort nur zeitlich befristet tätig sein würde, da die Ordination bereits zwei Assistentinnen gehabt habe.

Auf Frage nach der Änderung des Arbeitsklimas gab sie an, dass es dann eine Art Konkurrenz unter den Mädchen gegeben habe, da Herr Dr. B gewollt habe, dass sie auch an der Rezeption arbeite und das Telefon bedienen solle. Diese Arbeit hätten auch die anderen Mädchen lieber verrichtet. Dann habe die Erstantragsgegnerin davon gesprochen, dass sie möglicherweise länger bleiben solle – da hätten die Probleme dann begonnen, weil die Zweitantragsgegnerin mit jenem Mädchen befreundet gewesen sei, dass sie ersetzt habe. Diese habe dann ihr Verhalten ihr gegenüber zur Gänze verändert - beispielsweise habe diese sie nicht zurückgegrüßt, diese sei sehr distanziert gewesen und habe ihr auch beispielweise zu verstehen gegeben, dass diese mit ihr nicht an einem Tisch essen wolle. Wenn sie gemeinsam arbeiten hätten müssen, habe die Zweitantragsgegnerin sie entweder ignoriert oder genervt. Sie habe den Chef darüber informiert und diesem gesagt, dass sie das Verhalten von Frau C nicht verstehe. Frau C habe ihr dann mitgeteilt, dass sie wolle, dass sie die Ordination verlasse – sollte die Antragstellerin nicht gehen, werde die Zweitantragsgegnerin dafür sorgen, dass sie leide.

Auf Frage gab die Antragstellerin an, dass sie mit beiden Ärzten gesprochen habe – grundsätzlich sei es so gewesen, dass die Erstantragsgegnerin mit beiden Mädchen befreundet gewesen sei. Was die Mädchen der Erstantragsgegnerin in Bezug auf die Antragstellerin gesagt hätten, wisse sie nicht. Die Erstantragsgegnerin habe auch gewollt, dass die Antragstellerin die Ordination verlasse – ihr Mann habe dies nicht gewollt und hätte gemeint, dass es so bleiben solle, dass die Antragstellerin für eine bestimmte Zeit bleibe. Herr Dr. B sei mit der Arbeit der Antragstellerin sehr zufrieden gewesen.

Auf Frage, ob sie glaube, dass ihre Herkunft der Grund gewesen sei, dass auch Frau Drin B gewollt habe, dass sie ihr Arbeitsverhältnis beende, meinte sie, dass die Probleme, die man ihr gemacht habe, wirklich wegen ihrer Hautfarbe und ihrer Kultur gewesen seien. Zu Beginn hätten sie gar nicht geglaubt, dass sie ihre Ausbildung hier absolviert habe.

Anfangs sei Frau Dr.in B sehr froh gewesen, dass sie die Antragstellerin gefunden habe – als dann im Raum gestanden sei, dass sie eventuell bleiben solle, habe sich das dann geändert. Sie hätten dann plötzlich ihre Haut, ihre Haare, all das nicht mehr gemocht.

Auf Frage nach den im Antrag geltend gemachten „sonstigen Arbeitsbedingungen“ meinte sei, dass sie sich eine Art Rasta-Frisur mit Kunsthaar habe machen lassen, da habe man sie angesehen und ihre Haare berührt. Als sie Strähnchen gemacht habe, habe Frau Dr.in B gesagt, dass solche Strähnchen „billig“ aussehen würden; ihre Tochter habe sich in Amerika schönere Strähnchen machen lassen – da habe sich die Antragstellerin vor den Kolleginnen sehr heruntergemacht gefühlt. Sie habe zwar nichts erwidert, sich jedoch sehr schlecht behandelt gefühlt.

Als sie vor einer blonden Kollegin vorbeigegangen sei, habe Herr Dr. B einen Witz gemacht in der Art „Kannst du nicht auch hell werden wie sie? Ich kann Dich sonst gar nicht sehen“. Daraufhin habe sie protestiert und gemeint, dass sie so sei, wie sie sei und stolz auf ihre Hautfarbe und ihre Haare sei. Durch diesen Kommentar habe sie sich wirklich diskriminiert und herabgesetzt gefühlt, sie habe danach geweint. Auch die Zahntechnikerin habe sie sehr herablassend behandelt.

Auf Frage, warum – wenn die Situation wie geschildert gewesen sei – es dann überhaupt im Raum gestanden sei, dass sie nach dem befristeten Arbeitsverhältnis dort bleiben sollte, meinte die Antragstellerin, dass diese ihr zu Beginn zu verstehen gegeben habe, sie behalten zu wollen, weil diese sie gebraucht hätten – als dann klar geworden sei, dass Frau Dr.in B sie eventuell in der Ordination behalten wolle, habe sich die Stimmung gedreht, die Zweitantragsgegnerin sei dann dagegen gewesen und habe – gemeinsam mit den anderen Mädchen – „ihr Spiel begonnen“. D und die Zweitantragsgegnerin seien dagegen gewesen, Herr Dr. B wollte zunächst, dass sie bleibe – später habe sich dies geändert.

Alles sei nur wegen diesem Mädchen passiert. Die Antragstellerin habe gemeint, dass sie für die Befristung und nicht darüber hinaus bleiben werde, aber es sei dann alles drunter und drüber gegangen.

Auf Frage nach der körperlichen Auseinandersetzung im Oktober ... gab sie an, dass Frau Drin B, sie beide und die Technikerin E da gewesen seien. Die Antragstellerin selbst sei wie immer zur Rezeption gegangen und habe die Karteikarte einer Patientin geholt – da sei die Zweitantragsgegnerin gekommen und habe ihr die Karteikarte aus der Hand genommen. Sie habe zunächst den Grund dafür nicht verstanden, habe dies geschehen lassen – als die Zweitantragsgegnerin es dann nochmals mit einer zweiten Karteikarte gemacht habe, habe sie dann reagiert. Die

Antragstellerin habe die Zweitantragsgegnerin dann ersucht, sie ihre Arbeit machen zu lassen. Die Zweitantragsgegnerin habe gemeint, wenn sie etwas sage, habe sich die Antragstellerin danach zu richten. Daraufhin habe die Antragstellerin erwidert, dass diese nicht ihre Chefin sei, und niemand außer den beiden Vorgesetzten ihr dort Anweisungen zu erteilen habe. Die Zweitantragsgegnerin habe darauf hin zu ihr gesagt, „Geh doch zum Teufel, du schmutzige Negerin,“ die Zweitantragsgegnerin habe sie auch als „Sklavin“ beschimpft. Eine Patientin sei damals bei der Rezeption gewesen, das Fenster sei offen gewesen, diese habe gehört, wie die Zweitantragsgegnerin die Antragstellerin beschimpft habe. Diese Patientin sei nicht im selben Raum gewesen – zwischen den Räumen habe es ein Fenster gegeben. Dies sei auf Deutsch gesagt worden. Auch die sonstige Kommunikation mit der Zweitantragsgegnerin sei in deutscher Sprache erfolgt.

Auf Frage nach der körperlichen Auseinandersetzung gab die Antragstellerin an, dass Frau Drin B auf Lautsprecher gestellt gewesen sei. Als die Antragstellerin in den anderen Raum habe gehen wollen, habe die Zweitantragsgegnerin sie dann mit der Hand geschlagen, was diese in der Hand gehalten habe, wisse sie nicht. Da habe die Antragstellerin die Zweitantragsgegnerin dann am Kragen gepackt („an den beiden Krägen“).

Frau Dr.in B und die Technikerin seien dann gekommen und hätten sich dazwischengeschaltet, die Technikerin habe die Antragstellerin dann in die Küche geschickt. Die Zweitantragsgegnerin sei dann auch in die Küche gekommen und habe sie wieder attackieren wollen, die Technikerin habe dann geschrien, dass sie aufhören sollten und die Zweitantragsgegnerin solle die Antragstellerin nicht mehr anrühren. Da sei die Antragstellerin dann in die Küche gegangen, ihr sei schwindlig gewesen und sie habe Kopfschmerzen gehabt. Das Auge sei dann angeschwollen.

Auf Frage, was Frau Dr.in B gemacht habe, meinte die Antragstellerin, dass sie nicht gesehen habe, dass diese irgendetwas gemacht habe – Frau E habe die Antragstellerin in die Küche geschickt. Diese sei in die Küche gekommen, als die Antragstellerin am Boden gesessen sei, ihr Auge geschwollen gewesen sei und sie geweint habe. Frau E habe gemeint, dass sie noch nie so etwas Schlimmes gesehen habe, dass sie ihr aber nicht helfen könne.

Auf Frage zum Thema mangelnde Abhilfe, was Frau Drin B denn nicht gemacht habe, gab die Antragstellerin an, dass sie nicht die Rettung gerufen habe, als ihr Auge geschwollen gewesen sei – sie habe nur zur Zweitantragsgegnerin gesagt, dass diese „eine rauchen“ gehen solle.

Auf Frage, warum die Antragstellerin an diesem Tag die Ordination verlassen habe, schilderte die Antragstellerin, dass ihre Patin ihr geraten habe zur Polizei zu gehen, was sie auch gemacht habe. Danach habe die Antragstellerin geschrieben, dass sie krank sei und dass sie, wenn es ihr wieder bessergehe, zur Arbeit kommen werde, dies sei am „...“ passiert. Eine Arbeitsunfähigkeitsbestätigung habe sie geschickt.

Auf Frage, warum sie glaube auf Grund ihrer Herkunft entlassen worden zu sein, meinte die Antragstellerin, dass es dann offensichtlich gewesen sei, dass die Antragstellerin mit der Zweitantragsgegnerin Probleme gehabt habe, die beiden Ärzte hätten Bescheid gewusst. Die Zweitantragsgegnerin habe alles unternommen, damit sie die Ordination verlasse, auch die beiden Ärzte hätten immer wieder Bemerkungen wegen ihrer Haut, ihren Haaren und ihrem Essen gemacht. Sie habe geglaubt, dass sie wegen ihrer Identität und Herkunft abgelehnt worden sei.

Auf Frage, ob sie der Zweitantragsgegnerin, als diese das N-Wort verwendet habe, etwas geantwortet habe, schilderte sie, dass sie keine Negerin und keine Sklavin sei, dass sie eine Person wie sie auch sei.

Auf Frage, ob es für die verbalen Angriffe der Zweitantragsgegnerin vor diesem Tag Zeugen gebe bzw. ob sie die beiden Ärzte davon informiert habe, meinte die Antragstellerin, dass eine Praktikantin für eine Woche anwesend gewesen sei, die gesehen und gehört habe, wie sie behandelt worden sei. Das erste Mal habe sie es beiden Ärzten berichtet, danach hätten diese es auch gesehen und miterlebt, aber nichts gemacht.

Auf Vorhalt bezüglich eines Vorfalls mit einem Kind schilderte die Antragstellerin, dass einmal ein Kind mit ihr in der Ordination Verstecken gespielt habe – Frau Dr.in B habe dazu gemeint, dass sich das Kind vermutlich verstecke, weil es Angst vor der Antragstellerin habe, da diese schwarz sei. Die Zweitantragsgegnerin habe gelacht, da sei die Antragstellerin dann in die Küche zum Weinen gegangen, weil sie das so verletzt habe.

Auf Frage, ob sie vor dem Vorfall von Oktober ... dort noch weiterarbeiten hätte wollen, meinte die Antragstellerin, dass sie die zwei Jahre abschließen habe wollen, sie habe ihren Arbeitsvertrag erfüllen wollen.

Auf Nachfrage, ob sie selbst hätte dort bleiben wollen, ergänzte sie, dass sie nur den befristeten Vertrag erfüllen und dann wieder weggehen habe wollen, da sie gesehen habe, dass sie dort nicht willkommen gewesen sei.

Auf Frage, ob sie der Zweitantragsgegnerin im Hinblick auf die von ihr geschilderten Bedenken wegen deren Freundin gesagt habe, dass sie gar nicht dortbleiben wolle, schilderte sie, dass sie die Zweitantragsgegnerin einmal zum Essen eingeladen habe, dabei habe sie dieser mitgeteilt, dass sie nur bleibe bis deren Freundin wiederkäme. Diese habe aber wollen, dass sie früher gehe und selber kündige.

Die Erstantragsgegnerin führte im Wesentlichen aus, dass die Antragstellerin als zahnärztliche Assistentin als Karenzvertretung aufgenommen worden sei. Im Probemonat habe sich herausgestellt, dass diese noch nicht „ganz fit“ sei, sich aber bemühe, es sei dann ganz gut gegangen. Für Röntgenaufnahmen sei die Antragstellerin nicht geeignet gewesen, also habe sie das gelassen, alles andere habe funktioniert.

Jene Assistentin, die in Karenz gegangen sei, sei nach der Geburt des zweiten Kindes zurückgekehrt. Ihr persönliches Verhältnis zur Antragstellerin sei „eigentlich gut“ gewesen, sie habe immer „ausländische“ Assistentinnen gehabt.

Vor der Anstellung habe die Antragstellerin am Telefon gefragt, ob es etwas mache, dass sie aus Afrika käme – worüber sie sehr erstaunt gewesen sei und was sie verneint habe. Die Hautfarbe sei für sie nie ein Problem gewesen, sie habe nur „ausländische“ Assistentinnen, was für fremdsprachige PatientInnen ja hilfreich sei.

Auf Frage, wie sie sich die Darstellung der Antragstellerin erkläre, nach der es verbale Bezugnahmen auf ihre Hautfarbe, Haare und Herkunft etc. gegeben haben soll, meinte sie, dass sie das überhaupt nicht verstehe. Die Antragstellerin sei lustig gewesen, habe erzählt, dass sie beim Friseur gewesen sei, allerdings habe sie selbst persönlich nicht „so“ mit der Antragstellerin gesprochen. Diese habe sich gerne „hergerichtet“, sie selbst habe sich auf das Arbeiten mit der Antragstellerin konzentriert, da ihr Mann schwer erkrankt gewesen sei. Die Erstantragsgegnerin habe damals sehr viel Arbeit gehabt.

Die Antragstellerin habe ihr gegenüber nie gesagt, dass sie Schwierigkeiten habe oder sich nicht wohlfühle.

Auf Frage, ob das Verhältnis gleichbleibend gewesen sei, gab sie an, dass nach dem Sommerurlaub eine Veränderung dahingehend gegeben habe, dass die Antragstellerin – wie auch schon vor dem Sommer – später gekommen sei mit dem Hinweis, dass sie zur Post müsse; gemeldet habe sie dies aber bei der Assistentin. Sie habe die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass diese früher von zu Hause weggehen solle. Auf den Hinweis, dass sie auch nach der Ordination zur Post gehen könnte, habe diese damals erwidert, dass sie wegen eines Medikaments gleich hinmüsse. Ausnahmsweise sei ihr das auch zugestanden worden. Einmal sei sie einen ganzen Vormittag weg gewesen, weil sie das Paket auch nach Hause bringen habe müssen.

Auf Nachfrage nach der Veränderung gab sie an, dass sie der Antragstellerin öfters gesagt habe, dass diese früher von zu Hause weggehen müsse. Die Erstantragsgegnerin selbst habe sehr viel um die Ohren und es sei sehr schwer, Assistentinnen zu finden. Sie sei froh über die Karenzvertretung gewesen und habe gewusst, dass es sich um eine vorübergehende Zeit handle.

Es sei auch lustig gewesen, es habe nach ihrem Beginn gleich die Weihnachtsfeier gegeben, sie habe ihr Geschenk bekommen, eigentlich habe sich die Antragstellerin wohl gefühlt. Diesen Eindruck habe die Erstantragsgegnerin gehabt.

Die Frage, ob im Gespräch gewesen sei, dass die Antragstellerin länger als die vereinbarte Karenzvertretungszeit bleiben könne, wurde verneint. Es habe kein Bedarf an einer weiteren Assistentin bestanden.

Die Frage, ob ihr Spannungen der Antragstellerin mit der Zweitantragsgegnerin aufgefallen seien, verneinte sie. Während der Mittagspause sei die Erstantragsgegnerin jedoch nicht mit den Assistentinnen zusammen, sondern im Büro oder unterwegs. Sie habe durch die Krankheit ihres Mannes zwei stressige Jahre hinter sich.

Auf Frage gab sie an, dass auf Grund der Betriebsgröße immer alle Personen gleichzeitig Dienst hätten.

Auf Frage nach der körperlichen Auseinandersetzung im Oktober ... gab sie an, dass diese „schrecklich“ gewesen sei. Es sei am „Zahnspangennachmittag“ gewesen, die Erstantragsgegnerin und die Technikerin seien in einem Raum gewesen, eine Assistentin sei bei der Rezeption gesessen, die Erstantragsgegnerin und die Technikerin seien mit der Patientin beschäftigt gewesen. Sie habe daher nicht gesehen, was hinter ihrem Rücken passiert sei – plötzlich sei es sehr laut geworden. Sie habe sich umgedreht und einen Schock bekommen, als sie gesehen habe, dass sich die beiden „in den Haaren“ gelegen seien, sich prügeln würden. Alle Personen – lauter kleine Frauen – hätten versucht, die beiden mit vereinten Kräften auseinander zu bringen.

Sie selbst habe versucht, die Antragstellerin in die Küche zu drängen, die Technikerin habe die Zweitantragsgegnerin in den anderen Raum gedrängt. Sie habe gesagt: „Beruhigt euch!“, da sei die Antragstellerin schon wieder nach vorne geschossen und auf die Zweitantragsgegnerin hin, die sich gewehrt habe. Man habe versucht, die beiden zu trennen, die Antragstellerin habe die Zweitantragsgegnerin an den Haaren gezogen – irgendwie sei es dann gelungen, die beiden zu trennen. Die Zweitantragsgegnerin sei dann „eine rauchen“ gegangen, die Antragstellerin sei in den Sozialraum und sie selbst ins Büro gegangen.

Die Erstantragsgegnerin habe daraufhin ihren Steuerberater angerufen und diesem mitgeteilt, dass sie „fertig“ sei und ihn um Rat gefragt, was sie tun solle. Dieser habe ihr zu einer fristlosen Entlassung geraten, weil sie ihm gegenüber gemeint habe, dass sie so nicht weiterarbeiten könne. Handgreiflichkeiten habe es davor in der Ordination noch nie gegeben. Der Steuerberater habe ihr geraten, die Entlassung der Antragstellerin einfach zu übergeben – nur sei diese dann weg gewesen. Das in Rede stehende Telefonat habe geschätzt etwa 10 Minuten gedauert. Die Zweitantragsgegnerin sei dann im Büro gesessen, die Antragstellerin sei weg gewesen. Die Technikerin habe ihr berichtet, dass diese zur Polizei gegangen sei, die dann später die Ordination telefonisch kontaktiert habe.

Der Steuerberater habe ihr dann geraten, das Schreiben an die Antragstellerin noch am selben Tag postalisch aufzugeben, was sie gemacht habe. Laut Abholschein habe die Antragstellerin das Schreiben am ... behoben – die Antragstellerin habe sich aber nicht bei ihr gemeldet und sei ohne ein Wort am Tag des Vorfalls aus der Ordination verschwunden.

Die Erstantragsgegnerin habe nicht einmal die Gelegenheit gehabt die Antragstellerin zu beruhigen, weil sie „in alle Richtungen beschäftigt“ gewesen sei und nicht gewusst habe, was sie zuerst tun solle. Die Antragstellerin habe sich eine Woche gar nicht gemeldet – dann sei ihre Krankmeldung gekommen. Zwischenzeitlich sei die Antragstellerin jedoch schon abgemeldet gewesen.

Der Steuerberater habe ihr zur Entlassung geraten, weil die Erstantragsgegnerin gemeint habe, dass sie so nicht weiterarbeiten könne. Die Zweitantragsgegnerin sei die „normal“ angestellte und schon länger tätige Assistentin gewesen, ihr Mann sei mit Krebs im Krankenhaus gelegen. Die Erstantragsgegnerin habe gesehen, wie die Antragstellerin auf die Zweitantragsgegnerin losgegangen sei und diese an den Haaren gezogen habe – die Erstantragsgegnerin habe damals vor der Antragstellerin wirklich Angst gehabt. Die Antragstellerin habe „zum Fürchten“ ausgesehen – da die Antragstellerin Karenzvertretung gewesen sei, sei ihr die Entlassung damals im Schock als einzige Lösungsmöglichkeit erschienen.

Auf Frage gab die Erstantragsgegnerin an, dass sie die Wunde der Antragstellerin damals nicht gesehen habe. Sie sei nur froh gewesen, dass die beiden getrennt gewesen seien.

Auf Frage gab sie an, dass sie weitere Übergriffe habe verhindern können, weil die Zweitantragsgegnerin bei ihr im Büro gewesen sei, als sie mit dem Steuerberater telefonierte, während die Antragstellerin in der Küche gewesen sei.

Auf Frage, was sie selbst dann in der Rauchpause der Zweitantragsgegnerin gemacht habe, meinte sie, dass sie das nicht mehr genau wisse, weil sie so aufgebracht gewesen sei. Sie habe sich erst sammeln und überlegen müssen, was sie jetzt machen solle. Sie sei geschockt gewesen.

Davor habe sie gesehen, wie die Technikerin die Antragstellerin in die Küche geschoben habe, sie selbst sei im Büro verschwunden. Als sie dann die Entlassung der Antragstellerin habe übergeben wollen, sei diese schon fort gewesen.

Auf Frage gab sie an, dass „alle“ geweint hätten, auch die Zweitantragsgegnerin.

Auf Frage nach dem Beginn der Auseinandersetzung zwischen den beiden Frauen meinte sie, dass in einer Zahnarztordination auf Grund der Gerätschaften ein Lärmpegel herrsche, außerdem sei sie auf die Patientin konzentriert gewesen und habe die Gespräche zwischen den beiden Frauen davor nicht mitgehört.

Auf Frage gab sie an, dass die Antragstellerin die erste „dunkelhäutige“ Mitarbeiterin gewesen sei.

Auf Frage meinte sie, dass die Zweitantragsgegnerin eine geringfügige Verletzung am Hals gehabt habe, die zu Dokumentationszwecken fotografiert worden sei, es sei kein „Blut geflossen“.

Die Erstantragsgegnerin gab an, dass sie damals noch zur Post gehen habe müssen, da diese zugesperrt habe.

Rechtsanwalt F wies daraufhin, dass sich auf Grund des Lebenslaufs der Antragstellerin, mit dem sich diese beworben habe, Ungereimtheiten ergeben würden, auch im Hinblick auf deren Zeugnisse, was aus seiner Sicht die Glaubwürdigkeit der Antragstellerin in Frage stelle.

Auf Frage führte die Erstantragsgegnerin aus, dass sie während des Telefonats mit dem Steuerberater den Text der Entlassung händisch mitgeschrieben habe, später habe sie es dann ordentlich geschrieben. Den damals erforderlichen Zeitraum für Telefonat und Textaufsetzen könne sie nicht mehr genau einschätzen.

Auf Frage nach dem Entlassungsgrund gab sie an, dass sie Angst vor der Antragstellerin gehabt habe, weil sie „so eine Frau noch nie gesehen“ habe. Die Antragstellerin sei „fast hell geworden“, sie habe auf Grund des „wildes Gesichts“ der Antragstellerin vor dieser Angst gehabt. Sie selbst sei 1,56 m, D sei 1,54 m groß – es sei fast unmöglich gewesen, die beiden Frauen zu trennen.

Auf Frage meinte sie, dass sie sich damals gar nicht mehr die Zeit genommen habe, mit der Zweitantragsgegnerin zu besprechen, was eigentlich los gewesen sei, sondern es sei für sie klar gewesen, dass sie beide trennen müsse. Die Erstantragsgegnerin habe erst später, bevor sie zur Post gegangen sei, oder am nächsten Tag mit der Zweitantragsgegnerin gesprochen.

Frau C habe gesagt, dass die Antragstellerin die Kartei habe nehmen wollen, um diese in den Nachbarraum zu bringen. Da die Technikerin Multiple Sklerose habe und an diesem Tag sehr schlecht drauf gewesen sei, habe man vermeiden wollen, dass diese dauernd die Räume wechseln müsse. Deswegen sollten alle Aktivitäten in einem Raum stattfinden.

Da die Antragstellerin diese Vorgangsweise offenbar laut Aussage der Zweitantragsgegnerin nicht wollen habe, habe sie zu dieser nach deren Hinweis gemeint: „Das hast du mir nicht zu sagen, du bist nicht meine Chefin.“ Sie selbst habe diesen Satz aber nicht gehört.

Die Frage, ob ihr die Antragstellerin in den 10 Monaten vor dem Vorfall „aggressiv“ erschienen sei, verneinte sie.

Auf Frage nach Missstimmungen zwischen den beiden Frauen vor dem Vorfall gab sie an, dass das Verhältnis nach dem Sommer nicht mehr so gut gewesen sei, da hätten sie nur mehr miteinander gearbeitet.

Vor dem Sommer seien die beiden miteinander Mittagessen gegangen oder hätten sich zu Hause getroffen bzw. seien miteinander im Fitnessstudio gewesen. Den Grund für die Verschlechterung des Verhältnisses kenne sie nicht. Nach dem Sommer sei es jedoch auffallend anders gewesen.

Auf Frage, ob sie zu irgendeinem Zeitpunkt nach dem Vorfall geschaut habe, ob die Antragstellerin verletzt gewesen sei, meinte sie, dass die Antragstellerin da nicht mehr in der Ordination gewesen sei. Wie bereits geschildert, habe sie die Frauen getrennt, den Steuerberater angerufen – dann sei die Antragstellerin jedoch fort gewesen. Sie habe, während sie die Frauen getrennt habe, auch gedroht, die Polizei zu holen – es sei „schaurig“, „furchtbar“ gewesen.

Die Frage, ob sie bzw. ihr Mann auf die Hautfarbe der Antragstellerin bezogene Aussagen getätigt habe(n), verneinte sie. Auf Vorhalt, dass ihr Mann beispielsweise die Antragstellerin gefragt haben soll, ob „ihre Haut weiß werden könnte“, bezeichnete die Erstantragsgegnerin dies als „Blödsinn“ und verneinte die Frage. Warum hätte ihr Mann so etwas fragen sollen? Das habe er sicher nie gesagt.

Auch der Vorhalt der Aussage, dass sich ein Kind vor ihr verstecke, weil sie „zu dunkel“ sei, sei „Blödsinn“; so etwas sei nie gesagt worden. Sie wüsste nicht, warum die Hautfarbe der Antragstellerin Thema oder Problem sein sollte – es gebe ja auch dunkelhäutige Patienten. Auch habe sie nicht gehört, dass von Frau C Aussagen betreffend die Hautfarbe der Antragstellerin oder der Ausdruck „Sklavin“ gekommen seien.

Beim Arbeiten sei die Erstantragsgegnerin immer mit einer Assistentin zusammen, die beiden Frauen wären nur in der Mittagspause zusammen gewesen, wo sie selbst aber nicht dabei gewesen sei.

Auch den Ausschluss der Antragstellerin durch die Zweitantragsgegnerin aus Räumen habe sie ihrer Erinnerung nach nicht wahrgenommen.

Rechtsanwalt F ergänzte, dass sich aus dem Lebenslauf der Antragstellerin u.a. der Verdacht ergebe, dass diese die vorgegebene Ausbildung gar nicht absolviert habe. Es bestehe der Verdacht des massiven Betruges durch die Antragstellerin, was deren Glaubwürdigkeit beeinträchtige.

Die Zweitantragsgegnerin schilderte dem Senat im Wesentlichen, dass sie von 2016 bis zum 1. Lockdown im Jahr 2020

bei der Erstantragsgegnerin als Zahnarztassistentin beschäftigt gewesen sei. Am Anfang habe sie zur Antragstellerin ein freundschaftliches Verhältnis gehabt, es habe private Treffen und gemeinsame Trainings im Fitnessstudio gegeben. Sie seien befreundet gewesen. Das Arbeitsklima in der Ordination sei normal und in Ordnung gewesen.

Auf Frage nach den Behauptungen der Antragstellerin, dass es immer wieder Äußerungen zu ihrer Hautfarbe und Herkunft gegeben haben soll, führte sie aus, dass die Antragstellerin nicht von den anderen darauf angesprochen worden sei, sondern immer selbst damit begonnen habe.

Am dritten Arbeitstag habe die Antragstellerin beschrieben, dass sie beschnitten worden sei. Sie selbst habe die Antragstellerin nie daraufhin angesprochen, dass diese schwarz sei – die Antragstellerin sei ja nicht die erste „Schwarze“ gewesen, die sie in ihrem Leben gesehen habe.

Auch habe sie niemals dahingehende Äußerungen der beiden Ärzte wahrgenommen. Die Antragstellerin selbst habe bereits beim ersten Anruf erwähnt, dass sie schwarz sei.

Auf Frage gab sie, dass die Antragstellerin nach dem Urlaub begonnen habe, „beleidigt“ zu sein. Wenn sie die Antragstellerin beispielsweise ersucht habe, eine Zange etwas schneller zu holen, habe diese erwidert, dass sie ihr nicht zu sagen habe.

Auch die Zweitantragsgegnerin sei von ihrer Kollegin oder der Ärztin korrigiert worden, wenn sie etwas falsch gemacht habe. Die Antragstellerin habe dann begonnen, beleidigt zu sein und zurückzureden. Sie habe aber nicht begonnen, die Antragstellerin deswegen rassistisch zu beleidigen oder irgendwie zu beleidigen.

Auf Frage, ob sie die Antragstellerin auf ihr „beleidigt sein“ angesprochen habe, meinte sie, dass diese gesagt habe, dass sie nur darauf warte, dass die Karenzvertretung vorbei sei, danach würde sie gerne etwas Anderes – Kosmetikerin – machen. Die Antragstellerin habe auch Fotoshootings gemacht. Die Zweitantragsgegnerin habe der Antragstellerin gesagt, dass diese es dann halt so machen solle. Es sei aber nie so gewesen, dass sie zur Antragstellerin „gemein“ gewesen sei – einmal habe sie ihr vergessene Schlüssel nachgebracht.

Im Herbst habe man sich dann nicht mehr privat getroffen, aber man sei trotzdem gemeinsam mit der U-Bahn gefahren und habe geplaudert – direkt angesprochen habe sie die Antragstellerin auf deren geändertes Verhalten jedoch nicht.

Auf Frage gab sie an, dass die Antragstellerin das Gefühl gehabt habe, dass sie „schärfer“ im Tonfall geworden sei, sie habe das aber nicht so wahrgenommen. Sie habe gedacht, die Antragstellerin solle reden, was sie wolle – die Zeit werde vergehen und die karencierte Kollegin käme zurück. Sie sei nicht verbal auf deren geändertes Verhalten eingegangen.

Auf Frage nach der körperlichen Auseinandersetzung meinte sie, dass die Antragstellerin die Karteikarte der nächsten Patientin genommen und sie diese aufgefordert habe, die Karte liegenzulassen, weil davor vereinbart worden sei, dass wegen der Technikerin in der Ordination 1 gearbeitet werden sollte. Daraufhin habe die Antragstellerin erwidert, dass sie ihr nichts zu sagen habe, weil sie nicht ihre Chefin sei und die Technikerin ihr dies selber sagen solle. Dann habe die Antragstellerin ihr auf ihre wiederholte Bitte vorgeworfen, dass sie zur Antragstellerin nicht „bitte“ gesagt habe. Die Antragstellerin habe dann weiter repliziert, dass die Zweitantragsgegnerin „sie am Arsch lecken solle“, was diese verbal abgelehnt habe – dann sei die Antragstellerin auf sie losgegangen. Davor habe sie selbst die Antragstellerin geschimpft, genau wisse sie nicht mehr, was sie gesagt habe, vielleicht „deppert“, sie habe keine Ahnung, dann sei die Antragstellerin auf sie losgegangen und man habe gerangelt. Die Zweitantragsgegnerin habe davor noch nie mit jemandem gerauft.

Die Frage, ob sie während der von ihr geschilderten Beschimpfung der Antragstellerin auch das N-Wort verwendet habe, verneinte sie mit dem Hinweis, das N-Wort nie benutzt zu haben. Auch „Hure“, „Schlampe“ oder „dreckig“ habe sie nicht verwendet.

Es sei dann zu einer Rangelei gekommen, dann sei schon die Erstantragsgegnerin mit der Kollegin gekommen und hätten die beiden getrennt. Dann sei die Antragstellerin wiederum auf sie losgegangen, beim zweiten oder dritten Mal habe die Antragstellerin sie an den Haaren gezogen und gemeint, sie kratze ihr die Augen aus.

Die Zweitantragsgegnerin habe dann die Antragstellerin aufgefordert, sie in Ruhe zu lassen. Nach der Trennung sei sie dann „eine rauchen“ und nach ihrer Rückkehr zur Ärztin ins Büro gegangen und habe sich dort hingesetzt. Alle seien aufgelöst gewesen, es hätten nicht alle geweint – sie selbst habe nicht geweint.

Die Patientin sei zwischenzeitlich schon weg gewesen, die Erstantragsgegnerin sei ins Büro gegangen – aber sie wisse es nicht genau. Nach ihrer Rückkehr vom Rauchen sei sie ins Büro gegangen, wo die Ärztin mit dem Steuerberater telefoniert habe. Danach habe die Erstantragsgegnerin die Antragstellerin aufsuchen wollen, die aber schon weg gewesen sei. Das Telefonat habe einige Minuten gedauert. Die Ärztin habe sie gefragt, was los gewesen sei und sie habe den Vorfall mit der Karteikarte geschildert. Dann sei auch schon der Anruf von der Polizei gekommen und man habe noch eine Patientin behandelt, dann sei Zeit zum Heimgehen gewesen.

Die Frage, ob ihr eine Verletzung der Antragstellerin am Auge aufgefallen sei, beantwortete sie damit, dass sie die Antragstellerin dann nicht mehr angesehen habe. Eine Verletzung sei ihr nicht aufgefallen, sie habe sie aber nicht mehr angesehen. Sie habe einfach nie wieder etwas mit dieser Frau zu tun haben wollen.

Die Frage, ob die Antragstellerin mit ihr jemals über eine Verlängerung der Karenzvertretung gesprochen habe, verneinte sie. Die Antragstellerin habe ja gar nicht verlängern wollen, weil sie diese Arbeit nicht habe machen wollen. Auch ein derartiges Angebot der Ärztin an die Antragstellerin sei von dieser nie erwähnt worden.

Auf Frage des Rechtsanwalts, ob in privaten Unterhaltungen mit der Antragstellerin jemals Gewalt oder Prügeleien ein Thema gewesen sei, gab sie an, dass diese immer wieder erzählt habe, dass sie schlechte Erfahrung wegen ihrer Hautfarbe gemacht habe, auch habe es Stress mit der Nachbarin und Prügeleien mit zwei Männern gegeben, es sei für die Antragstellerin ganz normal gewesen, dass man sich prügle – auch ihre Nichte habe sie mit Prügeln diszipliniert. Ihre Rechte seien schon immer wieder Thema gewesen.

Die als Auskunftsperson befragte Frau G gab an, dass sie eine Woche als Praktikantin beschäftigt gewesen sei. Auf Frage nach dem Arbeitsklima gab sie an, dass die Leute dort alle unfreundlich gewesen seien, auch zu ihr. D und die Zweitantragsgegnerin seien die ganze Zeit zusammen gewesen, sie seien zueinander höflich gewesen. Zu den „österreichischen Kolleginnen“ seien sie auch freundlich gewesen.

Auf Frage nach dem Verhalten der beiden Ärzte meinte sie, dass diese sich ganz korrekt verhalten hätten. Sie glaube schon, dass die Ärzte mitbekommen hätten, dass die Zweitantragsgegnerin unfreundlich gewesen sei – es sei dazu aber nichts gesagt worden.

Zu ihr selbst seien die Kolleginnen auch unfreundlich gewesen – beispielsweise habe sie, als sie um Hilfestellung bei zu erledigenden Schulaufgaben ersucht habe – die Antwort erhalten, dass sie das selbst machen solle.

Auf Frage nach Aussagen gegenüber der Antragstellerin meinte sie, dass sie „rassistisch“ zu ihr gewesen seien. Beispielsweise habe man zu ihr – als die Antragstellerin am Computer bei der Rezeption gesessen sei – gesagt: „Kannst du bitte weggehen, das ist mein Platz“. Oder: „Ich mach das schon, lass das“. Oder in der Küche: „Die Küche ist eh so klein, kannst du rausgehen?“.

Auf Nachfrage, warum sie das als „rassistisch“ empfinde, meinte sie, dass diese nur zur Antragstellerin so gewesen seien. Zu ihr, D und den Bs sei die Zweitantragsgegnerin nicht so gewesen. D sei – glaube sie – Türkin, C glaublich Kroatin.

Die Frage, ob sie Beschimpfungen der Antragstellerin beobachtet habe, verneinte sie. Den Ausdruck „Negerin“ habe sie nicht gehört, „schwarz“ sei verwendet worden.

Einmal habe sie bei der Zweitantragsgegnerin und D die Wortfolge „Schwarze und so ...“ gehört – die beiden hätten gedacht, dass man über sie lästere. Warum der Ausdruck „schwarz“ in diesem Zusammenhang gefallen sei, wisse sie nicht – einfach so – so sinngemäß, dass die Antragstellerin und die „Türkin“ die ganze Zeit über die anderen beiden reden würden. Schimpfworte seien keine gefallen.

Auf Frage, ob Herr Dr. B, als dieser sie gefragt und sie ihm mitgeteilt habe, dass die anderen unfreundlich zu ihr seien, etwas gesagt oder gemacht habe, meinte sie, dass er ignoriert habe, was sie ihm gesagt habe.

Frau Dr.in B habe sie das nicht gesagt. Sie glaube auch nicht, dass diese es mitbekommen habe, weil sie mehr Kontakt zu Herrn Dr. B gehabt habe.

Die Frage, ob sie den Eindruck gehabt habe, dass die Zweitantragsgegnerin und D etwas gegen die Hautfarbe der Antragstellerin gehabt hätten oder ausländerfeindlich seien, bejahte sie.

Die Frage, ob sie den Eindruck gehabt habe, dass die beiden Ärzte mitbekommen hätten, was „abgehe“, beantwortete sie mit: „Ich glaube schon.“

Frau Dr.in B sei es egal gewesen, Herr Dr. B sei zur Antragstellerin sehr nett gewesen, Frau Dr.in B hätte kein gutes Verhältnis zur Antragstellerin gehabt.

Auf Frage gab sie an, dass die Antragstellerin ihr gegenüber gemeint habe, dass sie dort zu arbeiten aufhören werde, da sie sich dort nicht so gut fühle. Diese habe eine neue Arbeit suchen wollen. Seitens der Ärzte sei angedacht gewesen, dass die Antragstellerin länger bleiben könne.

Eine negative Bemerkung der Zweitantragsgegnerin habe sie einmal gehört.

Bemerkungen über die Haare der Antragstellerin oder Ähnliches betreffend Hautfarbe seitens der Ärzte habe sie insofern gehört, als dass Frau Dr.in B gemeint habe, dass die Haare der Antragstellerin „nicht schön“ seien.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerinnen und die oben angeführten Befragungen von Auskunftspersonen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerinnen und die oben angeführten Befragungen von 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. 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 Paragraph 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 ZellKomm3 [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). 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]; vergleiche auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [2018] Paragraph 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/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 ethnische Zugehörigkeit) 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/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: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten: Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 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.“ § 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 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 § 21. (1) Eine Diskriminierung nach Paragraph 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, 2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Ziffer 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,(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß Paragraph 26, Absatz 12, GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 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/r AntragstellerIn sprechen als dagegen vergleiche OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einennachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der Paragraphen 19, Absatz 2, oder 20 GIBG vorliegt.

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

Ergänzend ist 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 eine/n außenstehende/n 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.Ergänzend ist zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des Paragraph 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 eine/n außenstehende/n 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:

Auf Grund der Aussagen der angehörten Auskunftspersonen hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Einschätzungen, wie zufrieden die Antragstellerin in der Zeit ihres Beschäftigungsverhältnisses bis zum Vorfall im Oktober ... bei der Erstantragsgegnerin gewesen war, unterschiedlich gewesen sind.

Die Aussagen der Erst- und der Zweitantragsgegnerin erschienen dem Senat dahingehend glaubhaft, dass anfänglich zwischen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin eine gewisse freundschaftliche Atmosphäre bestanden habe und diese sich auch gegenseitig zu Hause besucht hätten sowie gemeinsam ins Fitnessstudio gegangen seien.

Im Hinblick auf diese Schilderungen war die Darstellung der Antragstellerin, dass es zwar am Anfang gepasst habe, die Situation aber dann gekippt sei, als im Raum gestanden sei, dass sie länger als die ursprünglich vereinbarte Karenzvertretungszeit bleiben sollte und es dann in Folge deshalb zu den von der Antragstellerin behaupteten – allerdings nicht näher konkretisierten – abwertenden Äußerungen in Bezug auf ihre Haare und ihre Hautfarbe gekommen sein soll, nicht glaubhaft.

Nach der Darstellung der Erstantragsgegnerin habe die Antragstellerin nämlich die auf Röntgenaufnahmen bezogenen für eine Zahnarztpraxis wesentlichen Tätigkeiten einer Assistentin nicht zu ihrer Zufriedenheit erfüllt, weswegen für den Senat – auch im Hinblick auf die geringe Betriebsgröße – die Aussage der Erstantragsgegnerin nachvollziehbar war, dass mangels entsprechendem Bedarf die Weiterbeschäftigung der Antragstellerin über die Karenzzeit hinaus – entgegen der dahin gehenden Behauptung der Antragstellerin – nicht im Raum gestanden war.

Der Senat geht daher davon aus, dass die zeitlich von der Antragstellerin nicht näher zugeordnete „Klimaverschlechterung“ zwischen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin auch nicht mit dem von der Antragstellerin behaupteten prospektiven Weiterverbleib in der Ordination in Zusammenhang gestanden sein kann.

Der Senat hat die Aussagen der Erst- und der Zweitantragsgegnerin, dass es ihrerseits bis zum Vorfall vom ... keine als rassistisch zu wertenden Aussagen in Bezug auf Hautfarbe oder Frisur der Antragstellerin gegeben habe, als glaubhaft erachtet, da gerade in einem kleinen Betrieb wie der Zahnarztordination der Erstantragsgegnerin und deren damals auf Grund der schweren Erkrankung ihres mittlerweile verstorbenen Ehemanns und Praxispartners schwierigen Situation für den Senat nicht vorstellbar ist, dass in dieser schwierigen Situation die Erstantragsgegnerin eine durch rassistische Untergriffe motivierte und beeinträchtigte Arbeitsatmosphäre ihrer Assistentinnen toleriert hätte, da gerade damals die funktionierende Zusammenarbeit auf Grund des Ausfalls ihres Mannes für sie betriebsrelevant gewesen war.

Wie oben ausgeführt, ist auch nicht jedes subjektiv unerwünschte Äußerung – etwa der Hinweis, dass jemand eine neue Frisur hat oder auch ein allfälliger Kommentar dahingehend, dass jemandem die neue Frisur einer anderen Person nicht gefalle – bereits eine auf Grund eines geschützten Merkmals verpönte Belästigung iSd § 21 GIBG, sondern muss dafür eine für eine/n außenstehende/n BetrachterIn nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde. Wie oben ausgeführt, ist auch nicht jede subjektiv unerwünschte Äußerung – etwa der Hinweis, dass jemand eine neue Frisur hat oder auch ein allfälliger Kommentar dahingehend, dass jemandem die neue Frisur einer anderen Person nicht gefalle – bereits eine auf Grund eines geschützten Merkmals verpönte Belästigung iSd Paragraph 21, GIBG, sondern muss dafür eine für eine/n außenstehende/n BetrachterIn nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde.

Eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen war daher mangels Glaubhaftmachung durch die Antragstellerin zu verneinen.

Auf Grund der Schilderungen der befragten Auskunftspersonen ist der Senat zur Einschätzung gelangt, dass es im Sommer ... zu einem – zumindest einseitigen – Zerwürfnis zwischen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin gekommen ist, in Folge dessen sich das Verhalten der Antragstellerin an ihrem Arbeitsplatz geändert hat, das von der Zweitantragsgegnerin dem Senat gegenüber mit „beleidigt sein“ beschrieben wurde, welches diese zwar wahrgenommen, dessen Ursache jedoch nach eigenen Angaben nicht weiter erforscht bzw. die Antragstellerin auch nicht explizit darauf angesprochen habe.

Nach Ansicht des Senates dürfte sich diese – zumindest einseitige – „Beziehungskrise“ zwischen Antragstellerin und Zweitantragsgegnerin weiter aufgeschaukelt und schlussendlich im Vorfall vom ..., als es in der Ordination zu Handgreiflichkeiten zwischen den beiden gekommen ist, entladen haben.

Im Zuge dieses Vorfalls hat die Zweitantragsgegnerin zwar zugegeben, die Antragstellerin davor in Folge einer verbalen Differenz wegen des Verbleibs einer Karteikarte „geschimpft“ zu haben, wollte sich in diesem Zusammenhang jedoch nur mehr an den Ausdruck „deppert“ erinnern, was dem Senat im Hinblick auf die nachfolgende ausrastende und überzogene Reaktion der Antragstellerin als nicht glaubhaft erschienen ist.

Es ist davon auszugehen, dass in dieser Situation am ... tatsächlich eine oder mehrere auf die ethnische Zugehörigkeit bezogene und abwertende Aussagen der Zweitantragsgegnerin gefallen sind, wobei der Senat im Nachhinein die damals tatsächlich verwendeten Äußerungen nicht mehr wortgenau rekonstruieren konnte.

Fest steht daher, dass – bezogen auf die Handgreiflichkeiten am ... – die Antragstellerin dem Senat die von ihr behaupteten, auf ihre ethnische Zugehörigkeit bezogenen abwertenden Äußerungen der Zweitantragsgegnerin glaubhaft machen konnte, wohingegen die diesbezügliche Darstellung der Zweitantragsgegnerin, hier keine auf die ethnische Zugehörigkeit bezogenen Äußerungen getätigt zu haben, dem Senat als reine Schutzbehauptung erschienen ist.

Die (verbale) Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin am ... war daher zu bejahen.

Die seitens der Erstantragsgegnerin erfolgte Reaktion darauf, ohne kalmierendes bzw. klärendes Gespräch mit den beiden Beteiligten bzw. der Nachschau, ob die Antragstellerin etwa in der Handgreiflichkeit verletzt worden sei, diese nach Rücksprache mit dem Steuerberater sofort zu entlassen, stellt keine im Sinne des GIBG angemessene Abhilfe, sondern eine unverhältnismäßige Überreaktion einer Arbeitgeberin im Fall einer Belästigung dar.

Die Verletzung der aus § 21 GIBG resultierenden Verpflichtung durch die Erstantragsgegnerin, im Fall einer Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, war daher zu bejahen. Die Verletzung der aus Paragraph 21, GIBG resultierenden Verpflichtung durch die Erstantragsgegnerin, im Fall einer Belästigung angemessene Abhilfe zu schaffen, war daher zu bejahen.

Der Senat kam nach Befragung der Auskunftspersonen zu dem Schluss, dass die erfolgte Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin nicht in der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin begründet war, sondern in deren in der damals eskalierenden Situation zu Tage getretenem Verhalten, das von der Erstantragsgegnerin als „wild“ und „furchterregend“ beschrieben worden war, weswegen diese mit der Antragstellerin nicht mehr weiter zusammenarbeiten haben wollen.

Eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses war daher zu verneinen.

Vorschlag:

Der Erst- und der Zweitantragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an die Antragstellerin vorgeschlagen.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung ist dem Senat über die Umsetzung dieses Vorschlags zu berichten.

Zuletzt aktualisiert am

22.07.2021

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at