

Gbk 2016/1/28 GBK II/215/14

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.01.2016

Norm

§17 Abs1 Z7 GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/215/14 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG 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 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

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

l i e g t m a n g e l s G l a u b h a f t m a c h u n g n i c h t v o r .

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde von der Antragstellerin im Wesentlichen vorgebracht, dass sie beginnend mit 7.3.2011 als Reinigungskraft bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei und das Dienstverhältnis durch Arbeitgeberkündigung am 15. November 2013 beendet worden sei. Sie sei ausschließlich für die Reinigung eines X-Fitnesscenters eingesetzt gewesen und sei serbische Staatsbürgerin und serbisch-orthodoxen Glaubens.

Mit 1. September 2013 sei aufgrund einer Pensionierung eine neue Objektleiterin - Frau C - eingesetzt worden. Diese sei bosnischer Herkunft und muslimischen Glaubens, was für sie durch den eindeutigen bosnischen Sprachgebrauch und durch deren Familiennamen erkennbar gewesen sei.

Anfang November 2013 habe Frau C telefonisch angekündigt, dass eine neue Mitarbeiterin im Fitnesscenter eingeschult werden sollte, um die Antragstellerin und eine Kollegin bei Krankenständen oder während eines Urlaubs vertreten zu können. Die neue Kollegin, Frau D, sei Muslimin und gebürtige Bosnierin.

Am 15. November habe Frau C für die Antragstellerin völlig überraschend die Arbeitgeber-Kündigung ausgesprochen. Diese habe ihr mitgeteilt, dass ihre Arbeitsleistung nicht zu beanstanden sei, aber sie würde ihr nicht gefallen und

nicht zusagen. Diese Aussage habe die Antragstellerin als zutiefst beleidigend empfunden. Ihr sei verboten worden während der Kündigungszeit zu arbeiten. Im Nachhinein habe sich herausgestellt, dass sie durch Frau D ersetzt worden sei und diese nun die Reinigungsarbeiten im Fitnesscenter X durchführe. Einige Tage nach der Kündigung sei ihr bekannt geworden, dass zeitnah zu ihrer Kündigung zwei türkische Mitarbeiterinnen von Frau C gekündigt worden und ebenfalls durch zwei bosnische Frauen ersetzt worden seien. Die Personalentscheidungen der neuen Objektleiterin Frau C würden für sie darauf hindeuten, dass diese bewusst Personen nicht-bosnischer Herkunft gekündigt habe, um diese durch Personen bosnischer Herkunft zu ersetzen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass für die Antragsgegnerin lediglich die Staatsangehörigkeit zur Prüfung des Arbeitsmarktzugangs nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz von Interesse sei. Die ethnische Herkunft, die Weltanschauung oder Religion eines Mitarbeiters interessiere nicht, weil es nur um die Erbringung der arbeitsvertraglichen Arbeitsleistungen und nicht um Herkunft oder Religion etc. gehen könne. Ein Reinigungsunternehmen, welches bei Kündigungen oder bei Entscheidungen anderer arbeitsrechtlicher oder sonstiger Fragen nach derartigen Kriterien vorgehe, werde nicht wirtschaftlich überleben können. Es sei auch kein einziges nachvollziehbares Indiz bekannt, welches nahelege, dass Frau C solche unsachlichen und unsinnigen Gesichtspunkte für beachtlich halte.

Frau C sei - ebenso wie die Antragstellerin - Serbin. Sie sei mit einem Serben, der serbisch-orthodoxen Glaubens sei, verheiratet gewesen. Es könne sein, dass sich Frau C zum moslemischen Glauben bekenne. Für die Antragsgegnerin sei dies uninteressant und unwesentlich.

Die Unrichtigkeit der Unterstellung antiserbischer Neigungen ergebe sich schon zwangsläufig daraus, dass Frau C selbst Serbin sei.

Gleichzeitig werde ihr vorgeworfen, sie habe „zwei türkische Mitarbeiterinnen“ gekündigt. Die türkischen Mitarbeiterinnen seien für gewöhnlich muslimischen Glaubens und daher können Kündigungen von türkischen Arbeitnehmern wohl nicht auf Gefühlen beruhen, die sich gegen das serbisch-orthodoxe Religionsbekenntnis richten. Abgesehen davon habe Frau C nicht zwei Türkinnen gekündigt und es sei daher völlig unklar, wen die Antragstellerin überhaupt meine. Es werde ausdrücklich bestritten, dass Frau C zur Antragstellerin gesagt habe, dass diese „ihr nicht gefallen und nicht zusagen würde“.

Tatsächlich beruhe die Kündigung der Antragstellerin auf folgenden Umständen: Der neue Geschäftsführer des Fitnesscenters X habe verlangt, dass die Objektleiterin die Antragstellerin kündige, weil diese Gerüchte verbreite bzw. sich an „Redereien“ beteilige. Solche Kundenwünsche müsse die Antragsgegnerin umsetzen und könne keine Recherchen durchführen. Würde sie solche Wünsche eines Kunden ignorieren, so würde sie den Auftrag verlieren. Da kein anderer Arbeitsplatz frei gewesen sei, sei eine Kündigung ausgesprochen worden.

In der mündlichen Befragung der Antragstellerin gab diese auf die Frage, ob jenes Gespräch das erste gewesen sei, dass sie mit Frau C geführt habe ergänzend an, dass sie Frau C zwei oder drei Tag vor der fristlosen Entlassung gesehen erstmals habe, als diese mit einer neuen Arbeiterin ins Fitnessstudio gekommen sei.

Die Frage, ob die Antragstellerin mit Frau C je über deren Herkunft oder deren Religion gesprochen habe, wird von der Antragstellerin verneint. Auf Frage, worauf sie dann eine Kündigung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit durch Frau C zurückführe, gibt die Antragstellerin an, dass die Mitarbeiterin, die einige Tage zuvor ins Fitnessstudio geschickt worden sei, „Frau D“, ihr erzählt habe, dass Frau C eine Bosnierin sei, die Serben hasse.

Auf Vorhalt, dass Frau C vorbringe, Serbin zu sein, meint die Antragstellerin, dies nicht gewusst zu haben. Auf Frage, woher die Antragstellerin gewusst habe, dass Frau C Muslima sei, gibt diese an, dass Frau D dies gesagt habe.

Die Frage, ob sie ihre Begründung für den Antrag vor der GBK nur auf die Aussage einer dritten Person („Frau D“) stütze, wird von der Antragstellerin dahingehend beantwortet, dass dies nicht nur auf die Aussage von Frau D, sondern auch darauf gestützt sei, dass Frau C, als diese in die Firma gekommen sei, mehr serbische Mitarbeiter als irgendwelche anderen gekündigt habe.

Die als Auskunftsperson befragte Frau C gab an, dass sie aus Bosnien stamme und bosnische Muslimin sei. Auf Frage, wie oft sie mit der Antragstellerin zusammengetroffen sei, meinte sie, dass das sicher mehr als zwei Mal der Fall gewesen sei, da „X“ ein Objekt sei, wo sie öfters sein müsse.

Die Frage, ob sie mit der Antragstellerin jemals über ihre eigene Herkunft oder über ihre Religion gesprochen habe,

verneint sie.

Zur Kündigung der Antragstellerin sei es gekommen, weil der Manager des Fitnesscenters gemeint habe, dass er die Antragstellerin nicht mehr im Club haben wolle, „weil sie Tratschereien mit seinen Mitarbeitern mache“. Sie mache ihm Probleme. Beschwerden wegen Diskriminierung bereits während ihres aufrechten Dienstverhältnisses habe die Antragstellerin nicht geäußert.

Auf Frage, warum - wenn es zuvor keine Beanstandungen der Arbeitsleistung der Antragstellerin gegeben habe - man das Dienstverhältnis sofort aufgelöst habe, ohne vorher mit der Antragstellerin zu sprechen, gab sie an, dass „X“ ein großer Kunde sei - das was er wolle, mache sie so.

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

...

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.

(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 daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren 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.

Die Antragstellerin konnte dem Senat die von ihr behauptete Diskriminierung nicht glaubhaft machen, da sie ihren Antrag nur die angebliche Behauptung von „Frau D“, dass Frau C Serbin habe, gestützt hat und die ethnische Zugehörigkeit und die Religion von Frau C laut Aussage der Antragstellerin zwischen ihr und Frau C gar nie thematisiert worden war. Die von der Antragstellerin ebenfalls erhobene Behauptung, dass Frau C systematisch Nicht-Bosnier gekündigt habe, hat sich für die GBK nicht erhärtet.

Frau C konnte dem Senat glaubhaft darlegen, dass die Kündigung der Antragstellerin mit deren Verhalten am Arbeitsplatz („Tratschereien“) zu tun gehabt hat und sie diese - dem Wunsch eines für die Antragsgegnerin sehr wichtigen Kunden folgend - daher kündigen habe müssen, nachdem sie damals keine andere Beschäftigung für diese gehabt habe.

Der erkennende Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass mangels Glaubhaftmachung durch die Antragstellerin keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. Z 7 GIBG durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2016

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at