

Gbk 2025/3/17 GBK II/550/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.03.2025

Norm

§17 Abs1 Z1 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

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/550/24 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/550/24 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch B (in 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: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG durch B (in Folge: Antragsgegnerin) 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 des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass sich der Antragsteller bei der Antragsgegnerin beworben habe, seine Bewerbung jedoch nicht angenommen worden sei, obwohl er über relevante Qualifikationen und Erfahrungen verfüge.

Während des Bewerbungsgesprächs seien einige Äußerungen getätigt worden, die ihn besorgt und den Verdacht auf

Diskriminierung geweckt hätten. So seien insbesondere über das Thema Gleichbehandlung negative Äußerungen getätigt worden, nachdem er von Unternehmensethik gesprochen habe.

Darüber hinaus sei ihm während des Vorstellungsgesprächs von einer Person namens C die Frage gestellt worden, ob er einen „Araber im Zimmer“ gesehen habe. Diese Frage sei auf eine ironische Art und Weise gestellt worden und könne darauf hindeuten, dass davon ausgegangen worden sei, dass er jüdischer Herkunft sei und daher Probleme mit Personen arabischer Herkunft haben könnte.

Er denke daher, dass die ihm zugeschriebene jüdische ethnische Zugehörigkeit im Bewerbungsprozess eine Rolle gespielt habe und er letztlich daher die Stelle nicht erhalten habe. Vom negativen Ausgang der Bewerbung habe er telefonisch erfahren und vermute, dass er aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. der ihm zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit beim der Begründung eines Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei.

Ergänzend brachte er vor, dass seine Kommunikationsfähigkeiten gelobt worden seien, insbesondere angesichts der Tatsache, dass Deutsch nicht seine Muttersprache sei. Darüber hinaus sei er aus diesem Grund gefragt worden, ob er CEO werden wolle.

Das Gespräch sei bis zum Zeitpunkt „Ethik/Gleichbehandlung/Datenschutz“ gut gelaufen. Er sei gut gekleidet zum Gespräch erschienen und habe seine kommunikativen Fähigkeiten unter Beweis stellen können. Es sei ein Punkt erreicht worden, an dem über gute und schlechte Eigenschaften eines Unternehmens gesprochen worden sei. Im weiteren Verlauf sei er gefragt worden, was er in einem Unternehmen als positiv oder negativ empfinde. Er habe geantwortet, dass mangelnde Ethik ein wesentlicher Negativfaktor sei.

Als das Thema Datenschutz und Gleichbehandlung aufgekommen sei und er erwähnt habe, dass er zuvor Diskriminierung aufgrund Herkunft/Religion erfahren habe und dass ihm das Judentum zugeschrieben worden sei, als er in einem „iranischen“ Unternehmen gearbeitet habe, sei er aufgefordert worden über seine vorangegangene Erfahrungen zu sprechen und ihm seien in diesem Sinn Fragen gestellt worden, die er damit beantwortet habe, dass er in einem „iranisch“ geleiteten Unternehmen beschäftigt gewesen sei und sich schwer diskriminiert gefühlt habe, weil ihm das Judentum zugeschrieben worden sei.

Daraufhin habe ihn Frau C gefragt, ob er einen Araber im Raum sehe. Ab diesem Moment habe sich der Gesprächsverlauf spürbar geändert und das Interesse an seiner Person habe abgenommen. Das Gespräch sei dann schnell beendet gewesen.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller sich bei der Antragsgegnerin auf eine ausgeschriebene Stelle als Sales Support beworben habe und zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden sei, welches schließlich in den Räumlichkeiten der Antragsgegnerin stattgefunden habe. An dem Gespräch hätten Frau C, Herr D sowie Herr E teilgenommen. Der Ablauf des Bewerbungsgesprächs sei dem üblichen Muster gefolgt, besprochen worden seien die folgenden Themen:

- ? Einleitung und Vorstellung der Antragsgegnerin
- ? Vorstellung der anwesenden Personen
- ? Vorstellung des Antragstellers
- ? Fragen von B an den Antragsteller zu seinem Werdegang und seiner Person
- ? Erläuterung der Position und der Aufgaben durch den Fachbereich
- ? Beantwortung der offenen Fragen des Antragstellers
- ? Organisation und weiterer Ablauf
- ? Abschluss

Die Behauptung des Antragstellers, Frau C hätte die Frage gestellt, ob er einen „Araber im Zimmer“ gesehen habe, sei unrichtig. Frau C weise die Anschuldigung aufs Schärfste zurück, die beiden anderen Teilnehmer des Gesprächs würden über ausdrückliche Nachfrage ebenso verneinen, dass die inkriminierte Äußerung gefallen sei.

Bei Frau C handle es sich um die HR-Verantwortliche der Antragsgegnerin. Die Herren D und E haben für den jeweiligen Fachbereich an den Bewerbungsgesprächen teilgenommen. Die Entscheidung für oder gegen einzelne

Bewerber:innen treffe der Fachbereich, wobei auch Frau C entsprechende Empfehlungen abgebe. Wie bereits ausgeführt, würden derartige Entscheidungen nicht nur aufgrund gesetzlicher Vorgaben, sondern auch aufgrund der in diesem Punkt eindeutigen Unternehmenspolitik ausschließlich aufgrund sachlicher Erwägungen und individueller Qualifikation für die entsprechende Position getroffen werden. Ein (tatsächlicher oder nur „zugeschriebener“) jüdischer Hintergrund des Antragstellers sei der Antragsgegnerin bzw den involvierten Personen weder bekannt gewesen noch habe er für die Entscheidungsfindung irgendeine Rolle gespielt. Die Antragsgegnerin sei die österreichische Tochtergesellschaft eines internationalen ...konzerns. Diskriminierungen, insbesondere nach Herkunft oder ethnischen Hintergrund, würden jeglichen Prinzipien der Antragsgegnerin widersprechen. Weder würden derartige Merkmale zur Entscheidungsfindung im Rahmen von Bewerbungsprozessen herangezogen werden noch werde die Herkunft oder der ethnische Hintergrund von Personen im Rahmen von Bewerbungsgesprächen überhaupt erörtert. Dies sei auch gegenständlich nicht der Fall gewesen. Zwar habe die Antragsgegnerin aufgrund der Bewerbungsunterlagen gewusst, dass der Antragsteller nichtösterreichischer Staatsbürger sei, derartige Informationen würden jedoch ausschließlich zur Beurteilung der Frage erhoben, ob vor Begründung eines Dienstverhältnisses behördliche Genehmigungen im Rahmen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes einzuholen seien. Wäre daher die Eigenschaft als Nicht-Österreicher des Antragstellers für die Antragsgegnerin ein Problem gewesen, wäre es unter lebensnaher Betrachtung kaum dazu gekommen, dass dieser für ein Bewerbungsgespräch eingeladen worden wäre.

Auch die konkreten Ausführungen des Antragstellers, worin er die Diskriminierung seiner Person erachtet, seien für die Antragsgegnerin nicht nachvollziehbar: So führe er zwar aus, die inkriminierte Aussage (die in dieser Form ohnehin nicht fiel) könne darauf hindeuten, dass davon ausgegangen werde, dass er jüdischer Herkunft sei. Er gehe daher davon aus, dass die ihm zugeschriebene jüdische ethnische Zugehörigkeit im Bewerbungsprozess eine Rolle spiele und er letztlich daher die Stelle nicht erhalten hätte. Bereits daraus gehe hervor, dass der Antrag nur auf Spekulationen basiere.

Keine der involvierten Personen habe zu irgendeinem Zeitpunkt überhaupt angenommen, dass der Antragsteller jüdischer Herkunft sei. Selbst wenn dies der Fall wäre, wäre diese Information für die Antragsgegnerin nicht von Relevanz. Der Vorwurf, bei der Antragsgegnerin würden antisemitische Entscheidungsmuster vorliegen, wiege aus deren Sicht äußerst schwer. Besonders verwunderlich sei der Vorwurf aber bereits deshalb, weil sich selbst aus der inkriminierten Äußerung kaum eine antisemitische Haltung ableiten lasse, beziehe sich diese doch gerade nicht auf Personen jüdischer Herkunft.

Letztlich könnten derartige Erwägungen dahin gestellt bleiben, weil der Antragsteller aus rein sachlichen Erwägungen nicht zum Zug gekommen sei, für die ausgeschriebene Position eingestellt zu werden. Naturgemäß habe es für die Position mehrere Bewerbungen gegeben, und die Antragsgegnerin habe sich letzten Endes für eine Kandidatin entschieden, die objektiv besser geeignet gewesen sei als der Antragsteller. Ausschlaggebend sei vor allem (aber nicht ausschließlich) der Umstand gewesen, dass diese Kandidatin durch eine Vortätigkeit bereits die Antragsgegnerin sowie einige deren Händler gekannt habe. Dies spiele deshalb eine große Rolle, weil für die ausgeschriebene Position die Kommunikation mit den Händlern ein zentraler Punkt sei. Jene Dame, die letztlich den Job erhalten habe, zeichne sich durch eine im Bewerbungsgespräch überzeugende Kommunikationsstärke sowie ...erfahrung aus. Eine Diskriminierung des Antragstellers habe nicht stattgefunden.

Ergänzend wurde ausgeführt, dass der Antragsteller selbst zugestehende, dass seine Vermutungen zur behaupteten Diskriminierung auf reiner Spekulation basierten. Die Schilderungen, die er in seiner Stellungnahme weiter ausführe, seien insofern erstaunlich, als sie einen Einblick in die Denkweise des Antragstellers offenbarten: Er behaupte, in einem „iranisch“ geleiteten Unternehmen (offenbar bezogen auf den ethnischen Hintergrund der Unternehmensleitung?) diskriminiert worden zu sein, weil ihm „das Judentum zugeschrieben“ worden sei. Das habe er erwähnt und sei daraufhin von Frau C gefragt worden, ob er einen Araber im Raum sehe, wobei er vermute, diese habe das „wegen des Aussehens“ auf sich selbst bezogen.

Die von ihm geschilderten Situation sei nicht einmal objektiv geeignet, eine antisemitische oder sonst diskriminierende Haltung der handelnden Personen seitens der Antragsgegnerin zu entnehmen. Was der Antragsteller an seinem vormaligen Arbeitsplatz erlebt habe, vermag die Antragsgegnerin nicht zu beurteilen, allerdings offenbare er in seiner Schilderung offenkundig selbst an ethnischer Zugehörigkeit orientierte Denkmuster.

Seine Ausführungen über „iranisch“ geleitete Unternehmen würden in ihrer Pauschalität für die Antragsgegnerin

jedenfalls verwunderlich wirken. Besonders bemerkenswert sei allerdings der Argumentationsschritt, Frau C sehe arabischstämmig aus und habe sich daher durch seine vermeintlich negativen Äußerungen über Iraner angegriffen gefühlt.

Angesprochen auf die Schilderungen des Antragstellers zu seinem Vordienstverhältnis hätten sich die Beteiligten des Gesprächs nun zwar wieder daran erinnern können, dass das ein Thema gewesen sei, allerdings würden alle drei betonen, dass ausdrücklich betont worden sei, die Antragsgegnerin würde ihren Beschäftigten ein diskriminierungsfreies Umfeld bieten, in dem derartiges nicht geschehen würde.

Es sei einigermaßen grotesk, dass sich die Antragsgegnerin nun in einem Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission wiederfinde, weil der Antragsteller – nach wie vor nicht in der Lage, eine konkret nachvollziehbare Diskriminierung substantiiert zu benennen – selbst in seinen stereotypen Denkmustern verfangen annehme, eine „wegen des Aussehens“ offenkundig arabischstämmige HR-Verantwortliche schreibe ihm das Judentum zu und seine Einstellung sei deshalb nicht erfolgt. Frau C habe keinen (auch keinen arabischen) Migrationshintergrund. Niemand habe überhaupt jemals irgendwelche Anhaltspunkte dafür gehabt, dass der Antragsteller Jude sei. Auch er habe es nicht erwähnt.

Die zum Zug gekommene Bewerberin habe aufgrund ihrer Vortätigkeit sowohl die Antragsgegnerin als auch einige ihrer Vertragshändler gekannt und sich im Bewerbungsgespräch bereits durch eine ausgeprägte Kommunikationsstärke und eine ungewöhnliche ...erfahrung ausgezeichnet. Da die Bewerberin auch durch ihr freundliches und kommunikatives Wesen aufgefallen sei, habe die Antragsgegnerin auch darin eine weitere Stärke für den Einsatz an der konkreten Position gesehen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Auf Frage, weshalb er sich aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert fühle, gab der Antragsteller an, dass das Gespräch ab der Erwähnung des Wortes „Diskriminierung“ seinerseits eine andere Wendung genommen habe.

Auf Nachfrage gab er an, dass er erzählt habe, dass er bei seiner früheren Anstellung Diskriminierung erfahren habe, und sich daraufhin das Interesse an seiner Person verringert habe.

Auf Frage, welche Wendung das Gespräch genommen habe, erklärte er, dass es den Anschein erweckt habe, dass das vorher bestehende Interesse an seinem Profil nicht mehr so bestehe.

Die Frage, ob Frau C bei diesem Bewerbungsgespräch anwesend gewesen sei, bejahte er. Auf Frage, ob sie während des Bewerbungsgesprächs gesagt habe, ob er einen Araber im Zimmer sehe und warum dies gefallen sei, gab er an, dass sie dies im Zusammenhang mit der Erwähnung seiner früheren Anstellung bei einer iranischen Firma geäußert habe.

Auf Frage, warum der Antragsteller aus einer Sicht besser geeignet gewesen sei als andere Personen, gab er an, dass er Erfahrungen im Sales Support habe, er habe bereits länger als ein Jahr in diesem Bereich bei F Erfahrung sammeln können.

Die Vorsitzende erläuterte, dass man in der Ausschreibung auch auffinde, dass das Vorliegen ähnlicher Positionen im ...handel von Vorteil sei.

Die Frage, ob er auch in diesem Bereich Erfahrung gehabt habe, verneinte er.

Die Frage, ob er sich erinnere, wie lange das Bewerbungsgespräch gedauert habe, verneinte er ebenfalls.

Auf Frage, wie dieses Bewerbungsgespräch inhaltlich abgelaufen sei, meinte er, dass es ein normales Bewerbungsgespräch gewesen sei, mit Fragen und Antworten. Er habe auch Fragen stellen dürfen.

Auf Frage, wie die Fähigkeiten des Antragstellers im Bereich Kommunikation gelobt worden seien, gab er an, dass er in einer für ihn fremden Sprache, also Deutsch, gesprochen habe, daher sei dies besonders gelobt worden. Auf Nachfrage, ob die Kommunikationsstärke oder die Fremdsprache an sich gelobt worden sei, gab er an, dass er sich nicht mehr erinnere.

Auf Frage, ob die Herkunft des Antragstellers thematisiert worden bzw. eine weitere Fremdsprache besonders hervorgehoben worden sei, meinte er, dass er dies erwähnt habe und sie darüber gesprochen hätten.

Die Frage, ob er gefragt worden sei, warum er F verlassen habe, bejahte er. Danach sei das Gespräch auf das Thema Diskriminierung gekommen.

Auf Frage, ob ihm klar gewesen sei, dass er als Sales Support Mitarbeiter mit Kund:innen und Händler:innen zu tun haben werde und mit seinem Umfeld in diesem Bereich auch auf Deutsch kommunizieren müsse, sagte er, dass er sich über den Kontakt mit österreichischen Kunden und Händlern bewusst gewesen sei, jedoch nicht direkt darüber informiert worden sei, dass dies auf Deutsch geschehen müsse.

Auf Frage, was er nach der vermeintlichen Aussage „ob er einen Araber sehe“ geantwortet habe, antwortet er verneinend.

Auf Frage, wie er verstanden habe, dass nach dieser Aussage kein weiteres Interesse mehr bestanden habe, sagte er, dass weniger Fragen gestellt worden seien und kein Blickkontakt mehr hergestellt worden sei. Es seien auch keine weiteren Notizen mehr gemacht worden.

Auf Frage, wie die Verbindung „jüdische Herkunft“ und seine brasilianische Herkunft in diesem Bewerbungsgespräch zu verstehen sei, meinte er, dass er in seiner früheren Anstellung auch wegen des Judentums diskriminiert worden sei, er dies erwähnt habe und hier der Konnex sei. Auf Nachfrage meinte er, dass er genau deswegen in seiner früheren Firma, die eine iranische Führung habe, diskriminiert worden sei.

Die Frage, was genau seine Aufgabe bei F gewesen sei und ob diese beim Bewerbungsgespräch thematisiert worden sei, verneinte er. Seine Sales Support Erfahrung habe er erwähnt, aber nicht im Detail. Bei F habe er Anfragen abgewickelt, Eingaben ins System gemacht, Unterlagen ausgestellt und sehr viel Kunden- und Lieferantenkontakt per E-Mail gehabt.

Frau C gab bei ihrer Befragung an, dass von 10-15 Bewerbungen drei Personen, sohin die bevorzugte Person, der Antragsteller und eine weitere Person, eingeladen worden seien. Zuvor sei eine starke Selektion gemacht worden, die sich von Position zu Position zwar ändere, aber grundsätzlich würden drei bis fünf Personen zum Bewerbungsgespräch geladen werden. Anwesend seien Herr D, der direkte Vorgesetzte zu diesem Zeitpunkt für die ausgeschriebene Stelle, Herr E als Head of Sales, der wiederum ihm übergeordnete Vorgesetzte und sie selbst gewesen.

Auf Frage, welcher Aufgabenbereich dieser Funktion zukommen würde, sagte sie, dass die gesamte interne Abwicklung der Dienstwege ... Zudem müsse Kontakt mit Stakeholdern, dem Hauptlieferant in G hergestellt werden und administrative Tätigkeiten erledigt werden.

Auf Frage, mit wem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bei seinen oder ihren Tätigkeiten zu tun habe, antwortete sie, dass man mit der internen Belegschaft, weiterführend mit der Versicherung, mit dem Haupthändler in G, teilweise auch mit anderen Stakeholdern, anderen Händlern und anderen Transportunternehmen zu tun hätte. Sie führte weiter aus, dass zu den weiteren Aufgaben zusätzliche administrative Tätigkeiten in der Abteilung gehörten, die Vertretung der Disposition und diese betreffenden Tätigkeiten, die wiederum die internen und alle anderen Fahrzeuge betreffen, die in den Handel kämen. Bei hoher Auslastung seien eben auch Dispositionsaufgaben mit zu koordinieren. Zudem sei die gesamte Garantieabwicklung, also die Bonifikation für Händler, Teil des Aufgabenbereichs.

Auf Frage, wie die Kommunikation hier ablaufe, meinte sie, dass diese überwiegend mündlich, auch per Telefon, teilweise schriftlich via E-Mail, laufe. Inhalt seien auch Terminbestätigungen an die anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vom Handel oder der Versicherung. Auf Frage, wer über die Einstellung entscheide, gab sie an, dass die finale Entscheidung der direkte Vorgesetzte treffe, aber auch der Vorgesetzte der Abteilung. In diesem Fall seien das die beiden vorher genannten Herren gewesen. Es sei in der Nachbesprechung über Relevantes gesprochen worden, Punkte summiert worden und daraufhin entschieden worden. Teilweise gebe es auch Empfehlungen von Frau C.

Auf Frage, wie das Gespräch abgelaufen sei und wie lange es gedauert habe, sagte sie, dass die Bewerbungsgespräche grundsätzlich auf eine Stunde ausgelegt seien, aus ihrer Erinnerung habe dieses Gespräch ca. 50 Minuten gedauert. Prinzipiell sei es mit dem Antragsteller gut gelaufen. Man habe sich kurz vorgestellt, danach sei die Vorstellung von keyfacts über die Antragsgegnerin und später seien Fragen gefolgt. Inhalt der Fragen seien der berufliche Werdegang

gewesen, aber auch ob es anderweitige Anliegen der Bewerber gebe. Daraufhin seien Informationen zur Position selbst gefolgt. Schlussendlich komme es zu Fragen und Antworten, aber auch dem Bewerber an sich stehe es offen Fragen zu stellen. Am Ende seien Organisatorisches und der weitere Verlauf besprochen worden.

Auf Frage, ob auch die frühere Anstellung und die Diskriminierung des Antragstellers angesprochen worden sei, sagte sie, dass es durchaus üblich sei über frühere Anstellungen zu reden, wie es dort gelaufen sei, weshalb man wechseln wolle. Der Antragsteller habe erwähnt, dass er in seiner früheren Anstellung diskriminiert worden sei - sie habe Mitgefühl gehabt und ihm klargemacht, dass bei der Antragsgegnerin diesbezüglich eine Nulltoleranzpolitik herrsche. Das sei aber auch alles zu diesem Thema gewesen, sie könne sich nicht daran erinnern, dass darüber mehr gesprochen worden sei. Gesprochen sei darüber worden, dass der Antragsgegnerin sehr für Diversity stehe und dass im Unternehmen keine Diskriminierungen stattfinden würden. Dies sei mehr zum Ende des Gesprächs gewesen.

Auf Frage, ob der Antragsteller über die iranische Leitung gesprochen habe, sagte sie, dass sie das nicht mehr genau wisse, es auch keine Relevanz gehabt habe, für sie sei der Fakt, dass die Diskriminierung passiert sei, schlimm und kein gutes Zeichen für das frühere Unternehmen gewesen.

Auf Frage, ob sie die Aussage getätigt habe, ob er einen Araber im Zimmer sehe, verneinte sie. Sie würde prinzipiell so eine Aussage nicht tätigen, wenn kein Grund dafür gegeben sei, also kein Zusammenhang im Gespräch bestehe.

Auf Frage, ob das Gespräch nach den Aussagen über die frühere Anstellung des Antragstellers und die Diskriminierungserfahrung dort einen anderen Lauf genommen habe, sagte sie, dass das per se nicht geschehen sei, dass außer ihrem Mitgefühl und ihrer Empathie keine Änderung im Gespräch geschehen sei. Es sei ziemlich zum Ende des Gesprächs erwähnt worden. Das Interesse sei dadurch nicht weniger geworden. Es sei „normal“ weitergegangen und Fragen wie Gehaltsvorstellung oder vermeintlicher Dienstantritt besprochen worden.

Auf Frage, ob die Deutschkenntnisse besonders hervorgehoben worden seien, sagte sie, dass das Gespräch auf Deutsch stattgefunden habe und daher grundsätzlich die Fremdsprache gelobt worden sei. Sein Deutsch sei „sehr gut“ gewesen.

Das Verständnis für die deutsche Sprache aber sei nicht zu 100 % vorhanden gewesen, gewisse von Herrn D gestellte Fragen seien zuerst anders oder unpassend beantwortet worden und erst nach erneutem Fragen oder nach Andersformulierung beantwortet worden.

Beispiel könne sie kein Konkretes nennen, glaube aber, dass dies Antworten in Bezug auf die Tätigkeiten bei seinem früheren Arbeitgeber gewesen seien oder ob der Antragsteller sich vorstellen könne, wie der Tagesablauf bei der Antragsgegnerin sein werde.

Auf Frage, weshalb man sich für die Mitbewerberin entschieden habe, antwortete sie, dass bei ihr die Kommunikationsstärke ausgeprägter gewesen sei, das Verständnis für die Position sei vorhanden gewesen, das Auftreten mit den Geschäftspartnern in Wort und Schrift sei besser gewesen, was für sie auch Ausdruck dieser Kommunikationsstärke gewesen sei, gezeigt habe sie diese allgemein mit der Art der Kommunikation. Schlussendlich habe sie bereits Berührungspunkte mit der Antragsgegnerin gehabt. Sie habe keinen Migrationshintergrund.

Die Vorsitzende führte aus, dass nicht ganz klar sei, weshalb die Kommunikationsstärke beim Antragsteller anhand seines Verständnisses für die deutsche Sprache, bei der Mitbewerberin jedoch anhand ihrer in ihrer Person liegenden Eigenschaft und nicht Sprachfähigkeit definiert werde. Auf diese Äußerung konterte Frau C, dass das für sie beides sei, die Sprache und auch der Persönlichkeitseinfluss.

Auf Frage, wie die Kommunikationsstärke des Antragstellers gewesen sei, erklärte sie, dass sie allgemein nicht den Vorstellungen der Antragsgegnerin entsprechend gewesen sei. Der Antragsteller sei schüchtern und zurückhaltend aufgetreten, die Körperhaltung und die Antworten seien kurz und knapp gewesen, so habe sich diese Schüchternheit geäußert. Er habe einen introvertierten Eindruck gemacht. Die Mitbewerberin hingegen sei offen gewesen, die Körpersprache und Haltung, die ausführlichen Antworten hätten das gezeigt. Ferner habe es weitere Gründe gegeben - die Erfahrung im ...handel und der Berührungspunkt bei einem Lieferanten der Antragsgegnerin seien diese gewesen. Sie habe bei diesem Lieferanten verschiedene Projekte mitbegleitet.

Auf Frage, was dieser Berührungspunkt gewesen sei, gab sie an, dass der Lieferant Veranstaltungen geplant habe, die Mitbewerberin sei bei einem Partner als Eventmanagement Assistenz beschäftigt gewesen, habe überwiegend im Eventmanagement gearbeitet, demnach habe sie vor Ort Events betreut, aber auch Pressearbeit, ...aufbereitungen,

Werbematerialien seien in ihrem Aufgabenbereich enthalten gewesen. Genau wisse sie aber nicht, welche Aufgaben sie gehabt habe, sie habe aber ... dort aufgestellt und Kontakt mit den Händlern gehabt.

Auf Frage, weshalb der Antragsteller zum Bewerbungsgespräch eingeladen worden sei, sagte sie, dass dessen Lebenslauf interessant gewesen sei. Es sei auch seine Tätigkeit als Verkaufsassistent bzw. seine Tätigkeit in der Verkaufsabteilung sichtbar gewesen. Diese Berührungspunkte seien spannend gewesen. Die dritte Person sei auch im ... sektor tätig gewesen.

Die Frage, ob die Sprachkenntnisse des Antragstellers ausschlaggebend für die Einladung zum Bewerbungsgespräch gewesen seien, verneinte sie. Die Antragsgegnerin finde es prinzipiell gut, Diversity zu haben, mehrere Sprachen zu sprechen, Portugiesisch sei aber für die Anstellung nicht notwendig gewesen.

Die Frage, ob im Lebenslauf des Antragstellers Deutsch nicht angeführt sei, bejahte sie.

Auf Frage, wie man mit den Händlern zu kommunizieren habe, sagte sie, dass diese eine sehr starke und dominante Kommunikation hätten.

Auf Frage, ob nach dem Bewerbungsgespräch die Probleme der Kommunikation des Antragstellers besprochen worden seien, meinte sie, dass im Nachgang über die wichtigsten Punkte gesprochen worden sei. Sie hätten Sorge oder Bedenken geäußert, dass die Kommunikation zwischen dem Antragsteller und den Händlern schwierig sein könnte. In dem Sinn, dass diese sehr dominant seien und er sich nicht durchsetzen hätte können. Die Händler würden auch eigene Interessen vertreten, weil sie eigenständige Unternehmer seien, weswegen hier Durchsetzungsvermögen und klare und direkte Kommunikation hinsichtlich Terminen und Abgaben wichtig seien. Dies wäre auch die Aufgabe des Antragstellers im Unternehmen gewesen, welche gegenwärtig von der bevorzugten Person bewältigt werde. Diese sei auch täglich telefonisch mit Händlern in Kontakt, halte Abgaben ein und koordiniere Termine. Die Frage, ob die Herkunft eine Rolle gespielt habe, verneinte sie.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie die durchgeführten Befragungen der Auskunftspersonen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin sowie die durchgeführten Befragungen der 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 Antragsteller bzw. 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 Antragsteller bzw. 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, eolex 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 Antragsteller bzw. die Antragstellerin ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier die 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 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: 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

1. bei der Begründung 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.“

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). 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 Antragstellers oder der Antragstellerin sprechen als dagegen vergleiche OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Das Diskriminierungsverbot des § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind. Dieses Diskriminierungsverbot ist dabei extensiv zu interpretieren - alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge sind hiervon umfasst. Das Diskriminierungsverbot des Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer eins, GIBG begründet keinen Anspruch auf die Begründung eines bestimmten Arbeitsverhältnisses, sondern konkretisiert vorvertragliche Sorgfaltspflichten, die ein anerkanntes Element des arbeitsrechtlichen Schutzprinzips darstellen und bei deren Verletzung als Rechtsfolge Schadenersatzansprüche zugunsten der diskriminierten Person vorgesehen sind. Dieses Diskriminierungsverbot ist dabei extensiv zu interpretieren - alle mit dem Zustandekommen eines Arbeitsvertrages in Zusammenhang stehenden Vorgänge sind hiervon umfasst.

In einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war, wenn dem Bewerber bzw. der Bewerberin eine Glaubhaftmachung der Diskriminierung iSd § 26 Abs 12 GIBG gelungen ist. In einem Verfahren vor einem Senat der Gleichbehandlungskommission soll grundsätzlich nicht das jeweilige Auswahlverfahren wiederholt werden, sondern es soll überprüft werden, ob die Entscheidung, die zur Ablehnung eines Bewerbers oder einer Bewerberin geführt hat, transparent, objektiv und sachlich nachvollziehbar war, wenn dem Bewerber bzw. der Bewerberin eine Glaubhaftmachung der Diskriminierung iSd Paragraph 26, Absatz 12, GIBG gelungen ist.

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethischer Zugehörigkeit 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. Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Nichtbegründung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethischer Zugehörigkeit 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 Paragraphen 19, Absatz 2, oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung des konkreten Sachverhaltes daher von folgenden Erwägungen aus:

Nach dem gestuften Beweislastmodell des GIBG obliegt es dem Antragsteller, den Senat der GBK 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 (hier: die mangelnde Anstellung) so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Der Antragsteller hat auf seine Bewerbung nach der Durchführung eines Bewerbungsgesprächs eine Absage der Antragsgegnerin erhalten und seine Vermutung einer dadurch erfolgten Diskriminierung aufgrund der ihm von der Antragsgegnerin bzw. deren Vertreterin vermeintlich zugeschriebenen jüdischen ethnischen Zugehörigkeit in Verbindung mit einer in einem vorangegangenen Arbeitsverhältnis aus seiner Sicht erlebten und bei diesem Gespräch geschilderten Diskriminierung gestützt. Die Vermutung basiere insbesondere auf der – so die Behauptung des Antragstellers – an ihn gestellten Frage von Frau C, „ob er einen Araber im Raum sehe“.

Der Senat hat zum Ablauf dieses in Rede stehenden Bewerbungsgesprächs den Antragsteller und die HR-Verantwortliche der Antragsgegnerin befragt.

Auf Grund des von den angehörtten Auskunftspersonen gewonnenen Gesamteindrucks ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die Schilderung des Bewerbungsgesprächs durch die HR-Verantwortliche der Antragsgegnerin als glaubhaft, lebensnah und den Realitäten eines professionell geführten Bewerbungsgesprächs entsprechend anzusehen war, weshalb der Senat die Aussage nachvollziehen konnte, dass weder die ethnische Zugehörigkeit des aus Brasilien stammenden Antragstellers selbst noch eine ihm zugeschriebene ethnische Zugehörigkeit für den Auswahlprozess relevant gewesen waren.

Die Darstellung, dass einer anderen Bewerberin der Vorzug gegenüber dem Antragsteller gegeben wurde, weil diese einerseits für die Antragsgegnerin relevante berufliche Vorerfahrung aufzuweisen hatte und andererseits in ihrem Auftreten eloquent und dynamisch gewirkt hat, hat den Senat davon überzeugt, dass ausschließlich diese beiden Faktoren für die konkrete Personalauswahl relevant gewesen sind und die ethnische Zugehörigkeit des – auf die Antragsgegnerin schüchtern und zurückhaltend wirkenden – Antragstellers keine Rolle gespielt hat.

Die Darstellung des Antragstellers in Bezug auf das Bewerbungsgespräch hat hingegen auf den Senat insgesamt nicht glaubhaft gewirkt, da der Antragsteller dem Senat insgesamt den Eindruck vermittelt hat, die Außenwelt auf eine sehr negativ-subjektive Weise wahrzunehmen. Genau dieser persönliche „Wahrnehmungsfilter“ des Antragstellers steht nach Meinung des Senates jedoch einer objektiv-nachvollziehbaren und der Realität entsprechenden Schilderung des in Rede stehenden Bewerbungsgesprächs entgegen, weshalb der Antragsteller in der Schilderung seiner Wahrnehmung des Gesprächs in Bezug auf die behauptete Diskriminierung für den Senat daher nicht glaubwürdig war.

Gemäß den Beweismaßregeln des GIBG konnte der Antragsteller daher dem Senat gar nicht die von ihm behaupteten Diskriminierung auf Grund der ihm vermeintlich zugeschriebenen ethnischen Zugehörigkeit glaubhaft machen.

Die Antragsgegnerin konnte beweisen, dass ausschließlich andere Gründe als die dem Antragsteller vermeintlich zugeschriebene ethnische Zugehörigkeit für die Ablehnung von dessen Bewerbung maßgeblich gewesen ist.

Somit war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin zu verneinen.

Zuletzt aktualisiert am

25.02.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at