

Gbk 2024/4/22 GBK II/503/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.04.2024

Norm

§17 Abs1 Z7 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 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonym. Prüfungsergebnis GBK II/503/23 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonym. Prüfungsergebnis GBK II/503/23 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) vom 28.12.2022 wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 7 Gleichbehandlungsgesetz durch die Firma 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 am 22.4.2024 erkannt: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) vom 28.12.2022 wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, Gleichbehandlungsgesetz durch die Firma 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, am 22.4.2024 erkannt:

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

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin bei der Antragsgegnerin als Arbeiterin

beschäftigt gewesen und „entlassen“ worden sei. Das Dienstverhältnis sei beendet worden, da sie es gewagt habe, als Person mit einer dunklen Hautfarbe Differenzansprüche aus ihrem Dienstverhältnis gegenüber ihrer Dienstgeberin geltend zu machen. Ihr sei mitgeteilt worden, dass Personen afrikanischen Ursprungs keine Ansprüche zu stellen hätten und nur danke und bitte sagen dürften. Wenn sie sich für ihr Verhalten entschuldigt hätte, hätte man sie nicht entlassen. Das habe sie verweigert.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin beginnend als Arbeiterin beschäftigt gewesen sei. Auf das Arbeitsverhältnis finde der Rahmenkollektivvertrag für Arbeiterinnen/Arbeiter in der Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung, im sonstigen Reinigungsgewerbe und in Hausbetreuungstätigkeiten in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Die Antragsgegnerin erbringe im Rahmen des Reinigungsgewerbes u.a. Dienstleistungen im Bereich der Hotelreinigung. Für diesen Bereich sei das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Antragsgegnerin und Antragstellerin begründet worden.

Die Antragstellerin sei seit Dienstbeginn im selben Dienstort (D) mit derselben Objektleiterin, Frau C, tätig gewesen. Festgehalten werde, dass es zu keinem Zeitpunkt ein Gespräch zwischen der Antragstellerin und der Objektleiterin oder sonstigen Vertretern der Antragsgegnerin in Bezug auf offene Entgeltansprüche oder dergleichen gegeben habe. Die Antragstellerin sei stets korrekt abgerechnet worden, es seien ihre Ansprüche vollständig ausbezahlt worden.

Am 14.12.2022 sei es zu einem Vorfall im D gekommen, als die Antragstellerin durch die stellvertretende Objektleiterin Frau ... mit einer Beschwerde eines Gastes konfrontiert worden sei, der angegeben habe, dass sein Zimmer während seines Aufenthalts von drei Nächten im D nicht ordnungsgemäß gereinigt worden sei. Für dieses Zimmer sei die Antragstellerin zuständig gewesen. Auf die Beschwerde angesprochen sei die Antragstellerin sehr aggressiv gegenüber der im D diensthabenden Housekeeperin Frau E geworden, die die Beschwerde an die Objektleitung seitens der Antragsgegnerin weitergeleitet habe. Die Antragstellerin habe zu schreien begonnen und Frau E als Lügnerin bezeichnet. Die Antragstellerin sei der Ansicht gewesen, dass ihre Arbeit stets perfekt gewesen sei, was nicht den Tatsachen entsprochen habe.

Tatsächlich habe sich Frau C wiederholt für die Antragstellerin eingesetzt, wenn diese Fehler gemacht habe oder zu spät gekommen sei, was öfter vorgekommen sei, damit sie ihren Arbeitsplatz nicht verliere. Es habe bereits im Vorfeld oft Beschwerden über die Qualität der Arbeit der Antragstellerin gegeben. Frau C habe daraufhin versucht telefonisch auf die Antragstellerin beruhigend einzuwirken, was jedoch nicht gelungen sei. Die Antragstellerin habe daraufhin schreiend das Büro der Frau E verlassen und dabei gesagt, dass sie nicht mehr arbeiten und kündigen wolle. Frau C habe ihr daraufhin angeboten, ab dem nächsten Tag in einem anderen Hotel, dem D ..., zu arbeiten, und sie zu diesem Zweck gebeten, ihre Schlüssel vom D zurückzugeben. Am nächsten Tag, 15.12.2022, sei die Antragstellerin jedoch nicht zum Dienst erschienen, weder im D ..., noch im D. Über telefonische Nachfrage habe die Antragstellerin angegeben überhaupt nicht mehr arbeiten zu wollen. An einer einvernehmlichen Kündigung sei sie nicht interessiert gewesen und habe verlangt gekündigt zu werden, was Frau C daraufhin auch getan habe. Frau C habe sie darauf hingewiesen, dass sie auch in der Kündigungsfrist noch arbeiten kommen müsse, jedoch habe die Antragstellerin mitgeteilt, dass sie daran kein Interesse hätte. Festzuhalten sei sohin, dass die Antragstellerin nicht entlassen worden sei, obwohl sie durch das bewusste Nicht-Erscheinen zum Dienst einen Entlassungsgrund gesetzt habe, sondern aufgrund obiger Schilderungen unter Einhaltung einer zweiwöchigen Kündigungsfrist gekündigt und vollständig abgerechnet worden sei. Die in der Beschwerde angeführte rassistische Aussage werde entschieden zurückgewiesen, eine solche sei seitens der Objektleitung der Antragsgegnerin nicht geäußert worden. Festzuhalten sei, dass Frau C selbst bezogen auf die Hautfarbe der gleichen ethnischen Gruppe angehöre. Eine Diskriminierung liege sohin nicht vor.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Die Antragstellerin bestätigte die im Antrag genannte Beschäftigungsdauer. Vor dem 14.12.2022 habe sie Ansprüche gegen die Firma geltend gemacht, die ihrer Meinung nach nicht erfüllt gewesen seien - sie habe im November einmal mit Frau C gesprochen, es sei dabei um von ihr geleistete Überstunden gegangen, die sie mit Frau C habe besprechen wollen, die dann aber gemeint habe, dass sie dafür keine Zeit habe. Die Stunden seien nicht bezahlt worden. Sie habe davor mit E gesprochen, die sie an Frau C verwiesen habe, die aber gemeint habe, dass sie keine Zeit habe. Davor habe es keine Kritik an ihrer Arbeit gegeben.

Zum 14.12.2022 befragt gab sie an, dass sie zunächst normal auf ihrem Stockwerk gearbeitet und dann gesehen habe, dass sie nicht den Lohn erhalten habe, der ihr ihrer Meinung nach zugestanden wäre. Sie habe dann mit Frau E E

gesprächen, weil Frau C nicht anwesend gewesen sei. Sie habe dann am Telefon mit Frau C gesprochen, eine Kollegin habe am Telefon alles gehört. Diese habe ihr gesagt: „A, du kannst die Geschäftsleiterin E nicht mit deinen Angelegenheiten belästigen. Du musst deinen Mund halten, du bist schwarz und kommst aus Afrika, du solltest dich eher entschuldigen, du kannst A nicht damit belästigen“.

Sie selbst habe aber gedacht, warum solle sie sich entschuldigen - sie habe ja nur wegen der Auszahlungen nachgefragt.

Auf Frage, wie sie sich erkläre, warum die selbst dunkelhäutige Frau C so auf ihre Herkunft Bezug genommen habe, meinte sie, dass sie das nicht wisse und deswegen viel geweint habe. Dann habe Frau C zu Frau F gesagt, dass die Antragstellerin sofort zu arbeiten aufhören und den Schlüssel zu ihrem Spind und Karte abgeben solle. Kollegin G habe gemeint, dass sie noch weiterarbeiten solle – sie habe dann noch bis 15.30 Uhr gearbeitet.

Zur Beschwerde eines Gastes befragt gab sie an, dass sie sehr betroffen gewesen sei, sie habe in dem Zimmer am Sonntag gearbeitet, einige Sachen seien noch zu tun gewesen – erst am Mittwoch sei sie dann darauf angesprochen worden. Es sei gesagt worden, dass sich ein Gast beschwert habe – sie glaube aber, dass das eine Erfindung gewesen sei.

Das Gespräch über die Kundenbeschwerde habe am gleichen Tag stattgefunden, nachdem Frau F gesagt habe, dass sie den Schlüssel abgeben solle. Auf Frage nach dem zeitlichen Zusammenhang dieses Gesprächs mit ihrer Beschwerde wegen der ihr nicht ausbezahlten Stunden gab sie an, dass das ca. eine halbe Stunde danach gewesen sei. Es sei richtig, dass Frau F sie eine halbe Stunde nach ihrem Telefonat mit Frau C auf die Kundenbeschwerde angesprochen habe. Diese habe ihr dann gesagt, dass sie von Frau C den Auftrag erhalten habe, das zu tun. Danach sei sie dann sehr traurig gewesen, sie glaube, dass es wegen der Angelegenheit gewesen sei, über die sie mit Frau C gesprochen habe.

Die Frage, ob ihr danach noch von einer der Antragsgegnerin zuzurechnenden Person erklärt worden sei, warum das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, verneinte sie. Wer die Kündigungsentscheidung bei der Antragsgegnerin normalerweise treffe, wisse sie nicht.

Auf Frage, worin sie den Zusammenhang zwischen der Kündigungsentscheidung und ihrer ethnischen Zugehörigkeit erblicke, meinte sie, dass „es (das) dort immer gebe“. Auf Nachfrage dazu führte sie aus, dass „sie es nicht gut erklären könne, aber man arbeite auch mit weißen Frauen und Mädchen zusammen“, zB aus Rumänien – die würden einem „das ins Gesicht sagen“. Sie „könne nicht sagen, was sie alles durchgemacht habe“.

Die Frage, ob noch andere Kolleginnen Ansprüche gegenüber der Antragsgegnerin geltend gemacht hätten, beantwortete sie damit, dass „Überstunden kaum bezahlt würden, sich aber kaum jemand traue, die anzusprechen“. Einige Kolleginnen hätten dies aber angesprochen. Die rumänischen Personen würden bis 13.30 Uhr arbeiten und dann nach Hause gehen. Wenn „wir“ nach Hause gehen wollen, würde „Nein“ gesagt und die Extra-Stunden würden nicht bezahlt. Die Frage, ob jemand, der sich beschwert habe, gekündigt worden sei, wurde verneint, da sich niemand beschwert habe.

Auf Frage, wie es in Bezug auf die rumänischen Kolleginnen zu verstehen sei, dass „sie einiges durchgemacht habe“, meinte sie, dass sie zwar keine Probleme mit rumänischen Kolleginnen, aber mit Vorgesetzten gehabt habe.

Auf Nachfrage, ob es dazu Äußerungen in Bezug auf ihre Hautfarbe gegeben habe, gab sie an, dass „die Schwarzen“ schon anders behandelt worden seien, man dies aber nie ausdrücklich sagen würde – nur Frau C habe es ausgedrückt.

Die Frage, wer bei dem Telefonat mit Frau C anwesend gewesen sei, wird mit Frau G beantwortet.

Die Frage, ob Frau C noch andere Personen mit afrikanischer oder südamerikanischer Abstammung schlechter behandelt habe, beantwortete die Antragstellerin dahingehend, dass auch andere Personen gesagt hätten, dass „C rassistisch sei“.

Die Frage, in welcher Sprache sie sich mit Frau C und den anderen Mitarbeiter/innen verständigt habe, wurde mit „Deutsch“ beantwortet. Frau C spreche nicht sehr gut Deutsch, diese spreche Englisch.

Die Frage, ob sie im ASG-Verfahren betreffend das Zimmer gesagt habe, dass „alle lügen würden“, beantwortete sie nicht. Die Frage, ob Frau C zu ihr – als sie am Telefon geschrien habe – zu ihr gemeint habe, dass „sie sich beruhigen“ solle, verneinte sie. Frau C schicke die Stundenaufzeichnungen nicht ins Büro.

Auf Vorhalt unter Bezugnahme auf das Gerichtsverfahren und das Telefonat betreffend die schlechte Zimmerreinigung, dass das drei Tage nach Abreise des Kunden gewesen sei, verneinte die Antragstellerin nochmals, dass Frau C zu ihr gesagt habe, dass sie „sich beruhigen solle“. Die nochmalige Frage, ob das Gespräch betreffend die schlechte Zimmerreinigung geführt worden sei oder nicht, wurde von ihr mit „Nein“ beantwortet, das „sei nicht mit C gewesen“, F habe ihr die Fotos gezeigt.

Die Antragstellerin führte aus, dass sie glaube, dass es eine Lüge sei und die Vorwürfe erfunden seien, da auch kein Kunde zu ihr gekommen sei und ihr gesagt habe, dass etwas schlecht sei.

Herr H führte als Vertreter der Antragsgegnerin aus, dass ihm vor diesem Vorfall keine Beschwerden über die Antragstellerin bekannt geworden seien – er habe erst mit der Einbringung der Klage davon erfahren. Frau C habe im antragsgegenständlichen Hotel ein Team von 40 Personen zu führen, man sei bis hinauf in die Generaldirektion vernetzt. Nationalitäten gebe es bei der Antragsgegnerin an die 50. Es werde niemand ausgeschlossen, gerade in der Hotellerie seien ja auch die Gäste vielsprachig.

Es gehe nur um die Leistung, das Unternehmen sei seit 4 Jahrzehnten ein „sehr Anständiges“, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen seien die wichtigste Ressource. Frau C sei seit ca. 12 Jahren im Unternehmen, es habe bis dato keine negativen Rückmeldungen über sie gegeben, die auch nur ansatzweise in diese Richtung gehen würden.

Er selbst prüfe genau, wer was sage – es gebe auch ein Vorfallsprotokoll, ferner habe er sich die Gästebeschwerde angesehen – diese habe existiert. Auch die Zimmernummer ... sei dort angegeben, ein Gast habe geschrieben, dass das „Housekeeping armselig sei, keine Seife im Bad vorhanden sei und die Handtücher nicht getauscht worden wären. Auch der Abfallkübel sei über den gesamten Zeitraum nicht entleert worden.“ Das Zimmer sei eindeutig der Antragstellerin zuzuordnen gewesen. Es gebe auch einen Screenshot – diese Nachricht sei möglicherweise gezeigt worden und könnte zu einer Diskussion geführt haben.

Kündigungen erfolgen durch die jeweilige Objektleitung, im konkreten Fall durch Frau C und deren Vertretung, übergeordnet sei noch der Betriebsleiter. Normalerweise werde die Kündigung durch die Objektleitung ausgesprochen, sofern die betroffene Person anwesend sei. Ansonsten erfolge eine Zustellung der Kündigung per Post.

Die Antragsgegnerin betreue über 27 Hotels und sei auf die Leistung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen angewiesen. Es gebe auch Projekte mit der Einbindung von ukrainischen Geflüchteten, es gebe ein Interesse an der Integration – die Reinigungsbranche sei oft der Einstieg in eine andere Tätigkeit bzw. in die Gesellschaft. Er selbst nehme deswegen solche Vorfälle sehr ernst.

Jede Korrektur von Stundenabrechnungen gehe über seinen Tisch – er habe in 12 Jahre noch nie eine Korrektur nicht freigegeben. Das Unternehmen könne es sich nicht leisten, Vorwürfe „zu erfinden“. Er wolle aber nicht in Abrede stellen, dass einmal auch etwas schiefgehen könne – im konkreten Fall könne er das ausschließen. Die Antragsgegnerin habe 5000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Vor dem 14.12. sei ihm nicht bekannt gewesen, dass es Probleme mit der Stundenabrechnung der Antragstellerin gebe – es sei kein Einzelfall, wenn zB Pausenzeiten unterschiedlich gewertet werden. Bei sprunghaften Dienstplänen wie in der Hotellerie könnten Korrekturen erforderlich sein. Ihm sei jedoch kein Fall bekannt, wo dies nicht erfolgt sei. Auf Grund der erfolgten Klagseinbringung beim ASG habe er alle Betroffenen befragt und auch ein Vorfallsprotokoll erhalten.

Frau C schilderte dem Senat, dass sie seit 2005 beschäftigt und seit ca. 6 Jahren Supervisorin sei, jetzt sei sie seit ca. 10 Jahren Objektleiterin im D Sie habe 42 Mitarbeiter/innen, die für die Zimmerreinigung von 63 Zimmern verantwortlich seien. Es gebe Leute von B und Leute von D. In 8 Stunden seien 32 Zimmer zu reinigen, D habe sieben eigene Supervisoren, die die Zimmer kontrollieren würden.

Die Antragstellerin sei 2021 gekommen, zunächst ins ..., die Antragstellerin habe dann bei ihr bleiben wollen. Es gebe verschiedenste Nationalitäten, auch verschiedene Afrikaner/innen, auch von der D-Belegschaft. Man spreche teilweise „mit Händen und Füßen“.

Bei Mängeln müsste das Zimmer nachgeputzt werden, auf Grund einer Liste könne man die Zimmer zuordnen. Zur Zusammenarbeit mit der Antragstellerin sei zu sagen, dass diese anfangs okay gewesen sei. Dann sei es notwendig gewesen, diese auf Fehler hinzuweisen, was nachzuputzen – beispielsweise betreffend die Sauberkeit von Gläsern – sei. Es habe Beschwerden von Supervisoren gegeben, die Antragstellerin habe verschiedene Familienmitglieder und

Freundinnen in den Betrieb gebracht. Eine davon sei schon „alt“ gewesen, die Antragstellerin habe gemeint, dass sie ihr beim Putzen helfen würde. Die Antragstellerin habe mehreren Freundinnen geholfen – da hätten dann die Probleme begonnen. Frau ... sei 2022 gekommen, auch eine Frau ... sei gekommen und eine Tante. Die Antragstellerin habe gesagt, dass diese Personen Arbeit bräuchten.

Um 8 Uhr habe es ein Morgen-Meeting gegeben, um 16.30 Uhr sei der Dienst beendet gewesen, Überstunden seien nicht gemacht worden. Es habe auch einen Spätdienst gegeben. Die Antragstellerin habe nicht oft Überstunden gemacht.

Die Frage, ob die Antragstellerin sie auf nicht bezahlte Geldansprüche angesprochen habe, verneinte sie. An jenem Tag im Zusammenhang mit der Kündigung habe sie selbst frei gehabt, ein Kollege habe sie angerufen, der Gast sei schon abgereist gewesen, die Kritik von ihm sei vorhanden gewesen. Frau F sei zur Antragstellerin gegangen und habe diese darauf hingewiesen – dann habe die Antragstellerin geschrien, dass dies nicht stimmen würde. Die Antragstellerin habe behauptet, dass alle lügen würden. Sie selbst habe diese aufgefordert zu hören, was Frau E zu ihr sagen würde.

Sie habe dann gemeint, dass die Antragstellerin am nächsten Tag ins ... gehen sollte und die Schlüssel hierlassen solle. Diese sei aber am nächsten Tag nicht dort erschienen, weshalb sie zehnmal versucht habe, die Antragstellerin anzurufen. Sie habe auch deren Freundinnen gefragt, die nichts gewusst hätten, es sei auch keine Krankmeldung gekommen. Die Antragstellerin habe dann nie mehr mit ihr gesprochen. Man habe miteinander Deutsch gesprochen – man habe sich verstanden.

Auf Frage nach der ihr von der Antragstellerin zugeschriebenen Aussage meinte sie, dass sie das nicht gesagt habe – sie sei nicht einmal in der Arbeit gewesen. Sie habe so etwas „nie im Leben“ gesagt, sie selbst stamme auch aus Afrika.

Auf Nachfrage nach geleisteten Überstunden meinte sie, dass sie diese „geschrieben habe“. Bevor die Antragstellerin gegangen sei, habe sie die Liste bringen müssen. Die Antragstellerin sei länger geblieben, weil sie ihre Kolleginnen unterstützt habe.

Der Vertreter der Antragsgegnerin erläuterte dazu, dass dies aus Gründen der Produktivität – Abreiser- und Bleiber-Zimmer – wichtig seien, auch zur Abrechnung mit den Kunden bzw. den Mitarbeitern. Mehrarbeit dürfe daher nur von der Führungskraft angeordnet werden, weil es sonst ein Chaos bei der Jahresplanung/Dienstplanung mit dem Kunden gebe. Die Gastbeschwerde existiere, der Gast würde auch nicht mehr kommen.

Auf Frage nach der Beschwerde vom 14.11. meinte Frau C sich daran nicht erinnern zu können.

Auf der Liste werde das Kommen und Gehen vermerkt, die Liste sei zu unterschreiben. Die Antragstellerin habe die Liste selber geschrieben, sie sei mit dieser im Gerichtsverfahren gekommen. Anhand ihrer eigenen Liste werde abgerechnet. Streit und Diskussionen unter der Belegschaft gebe es schon, aber nicht wegen rassistischer Themen.

Die Frage an die Antragstellerin, ob sie gewusst habe, dass es zwei Gruppen von Mitarbeitern gebe, wurde von dieser nicht verstanden.

Auf Vermutung des Rechtsanwaltes der Antragstellerin, dass offenbar die erste Beschwerde gereicht habe, um diese zu kündigen und die Nachfrage, welche Zeitwerte sie an den Dienstgeber weitergebe, verwies die Vorsitzende des Senates darauf, dass es hierzu offenbar unterschiedliche Wahrnehmungen gebe und überdies im Verfahren keine Entgeltdiskriminierung geltend gemacht werde.

Auf Vorhalt der Aussage von Frau G im Gerichtsverfahren meinte Frau C, dass Frau G eine Freundin der Antragstellerin sei und sie selbst nicht einmal in der Arbeit gewesen sei.

Frau C wiederholte nochmals, dass sie die ihr von der Antragstellerin vorgeworfene Aussage („Du bist aus Afrika ...“) nicht getätigt habe. Ein paar der von der Antragstellerin angeworbenen Personen würden weiterhin bei der Antragsgegnerin arbeiten. Abschließend hielt sie fest, dass es weder von ihr ausgehend noch gegen sie selbst gerichtet eine Diskriminierung gegeben habe.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der dazu angehörten Auskunftspersonen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der

dazu angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom Antragsteller oder 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 oder 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 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.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder 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 [...]

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 Diskriminierungsstatbestand 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. 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 Diskriminierungsstatbestand 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 (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen). 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).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einennachvollziehbaren Zusammenhang der im Antrag behaupteten Schlechterstellung erkennen lassen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin 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 der im Antrag behaupteten Schlechterstellung erkennen lassen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin 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 von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Würdigung aller oben angeführten Aussagen und des von allen beteiligten Personen gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat zur Einschätzung gekommen, dass es nach dem beruflichen Einstieg der Antragstellerin in Verbindung mit dem „Anwerben“ von Freundinnen und Familienmitgliedern in Bezug auf die Arbeitsleistung der Antragstellerin in weiterer Folge zu Problemen gekommen ist. Frau C hat dem Senat glaubhaft dargelegt, dass die Antragstellerin den ihr nahestehenden Personen beim Putzen geholfen habe und darüber offenbar ihre eigene Arbeit soweit vernachlässigt haben dürfte, dass es in der Folge zu berechtigten Kritiken betreffend ihre Arbeitsleistung gekommen sei.

Hinsichtlich der im Verfahren relevierten Gastbeschwerde – zu der die Antragstellerin vor dem Senat gemeint habe, dass ihr der Gast nichts darüber gesagt habe – ist festzuhalten, dass das Vorliegen dieser Beschwerde dem Senat gegenüber glaubhaft gemacht wurde. Auch der Umstand, dass sich ein Hotelgast eines Hotels der sehr gehobenen Preisklasse nicht direkt beim Zimmermädchen, sondern eher bei der Rezeption oder dem Management beschwert, entspricht völlig der Lebenserfahrung.

Zu der im Verfahren thematisierten angeblichen Aussage von Frau C gegenüber der Antragstellerin („A, du kannst die Geschäftsleiterin E nicht mit deinen Angelegenheiten belästigen. Du musst deinen Mund halten, du bist schwarz und kommst aus Afrika, du solltest dich eher entschuldigen, du kannst A nicht damit belästigen“) hat Frau C dem Senat glaubhaft versichern können, diese so nicht getätigt zu haben, wohingegen die diesbezügliche Darstellung der Antragstellerin den Senat nicht überzeugt hat.

Dies auch deswegen, weil der Senat bei der Anhörung einen Eindruck von der insgesamt schwierigen Kommunikation auf Deutsch zwischen den beiden Damen gewinnen konnte. Ferner ist ergänzend zur von der Antragstellerin behaupteten Aussage anzumerken, dass im Antrag die Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht aber eine Belästigung durch Frau C geltend gemacht wurde.

Bei Würdigung aller getätigten Aussagen zur damaligen Situation ist es der Antragstellerin im Hinblick auf die Beweismaßregeln des GIBG daher nicht gelungen glaubhaft zu machen, dass ihre ethnische Zugehörigkeit ein (mit)ausschlaggebendes Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gewesen ist, zumal die Antragstellerin – entgegen dem Auftrag, am nächsten Tag im Hotel ... zu arbeiten – in weiterer Folge nicht mehr zur Arbeit erschienen ist und weder erreichbar war noch eine Krankmeldung an ihre Arbeitgeberin übermittelt hat.

Es ist daher davon auszugehen, dass das (kommentarlose) Nichterscheinen der Antragstellerin das allein ausschlaggebende Motiv für deren Kündigung durch die Antragsgegnerin gewesen ist und ihre ethnische Zugehörigkeit keine Rolle gespielt hat.

Auch die aus vielfältigen Nationalitäten zusammengesetzte Belegschaft der Antragsgegnerin in Verbindung mit dem evidenten Umstand, dass in der Reinigungsbranche hauptsächlich Personen mit Migrationshintergrund tätig sind, unterstreichen diesen Eindruck.

Das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin war daher zu verneinen.

Ungeachtet dessen wird darauf hingewiesen, dass eine Sensibilisierung aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Sinne eines gleichbehandlungskonformen Umgangs miteinander – gerade im Hinblick auf die „ethnisch vielfältige Zusammensetzung“ der Belegschaft der Antragsgegnerin – aus Sicht des Senates anzuraten wäre.

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