

Gbk 2024/4/22 GBK II/505/23

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.04.2024

Norm

§17 Abs1 Z6 GIBG

§17 Abs1 Z7 GIBG

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/505/23 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/505/23 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die 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 Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 6, GIBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG durch die 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 den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin

l i e g t n i c h t v o r.

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

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Antragsgegnerin als Scrum Master bis zur Kündigung durch die Antragsgegnerin beschäftigt gewesen sei. Er sei IT-Profi mit 8+ Erfahrung und zertifizierter Scrum Master. Laut Vertrag hätten zu seinen Aufgaben insbesondere, aber nicht ausschließlich gehört: Anleitung und Unterstützung des Teams beim Arbeiten nach Scrum, Unterstützung beim Erreichen der Sprint-Ziele, Sicherstellen, dass Meilensteine erreicht werden bzw. Frühphasen-Highlight Moderation von Scrum-Meetings. Er sollte für zwei Teams verantwortlich sein - eines in Österreich mit 3 Softwareentwicklern, einem Product Owner und einem Tester und ein weiteres Team mit Sitz in ... mit 7 Softwareentwicklern, Produktbesitzern und Testern. Trotz seines Leading-Vertrags sei er indirekt diskriminiert worden, der Head of Software Development habe den Product Owner gezwungen, sein Lead zu sein. Die Product Ownerin habe so getan, als wäre sie sein Lead und habe ihm nicht die volle Befugnis gegeben, die Meetings zu moderieren. Bei den Hauptmeetings, zum Beispiel dem „Open Door“-Meeting, bei dem sich alle Leads wöchentlich treffen und berichten sollten, sei der Product Owner anstelle von ihm zu diesen Meetings gegangen. Es habe auch Probleme mit einem Softwareentwickler aus ... gegeben, der keine gute Leistung gezeigt habe und offensichtlich erschöpft gewesen sei.

Es habe in der Folge eine nicht funktionsfähige Lieferung und daraus resultierende Verzögerungen gegeben. Am Freitag, den 20.01.2023, seien der Product Owner und der Head of Development zu einem Treffen mit dem CEO von ... gegangen – er nehme an, dass sie sich über ihn beschwert und ihm die Schuld gegeben hätten. Auch sei er in keine E-Mail-Gespräche einbezogen worden, selbst wenn er der offizielle Lead für den Vertrag gewesen sei. Am... , sei sein Team Lead aus den ... in ... eingetroffen und habe mit ihm ein Interview geführt. Der Product Owner habe ihn dann gekündigt, sein Lead habe gemeint, dass dies nicht die Art sei, wie er ihn treffen habe wollen. Der Head of Development habe ihm die Schuld gegeben, dass er ein Chaos angerichtet habe. Er habe geantwortet, dass er die Entwickler nicht dazu zwingen könne, übermäßig zu arbeiten und in einen Burnout-Zustand zu geraten. Man habe ihn missbraucht, bis er sein Scrum-Wissen geteilt und das Team in Scrum geschult habe, um ihn dann zu feuern. Er besitze die Mazedonische/Bulgarische Doppelstaatsbürgerschaft.

Sein Vorgesetzter sei Herr C gewesen, Frau D sei als Product Owner und Herr E als Head of Software Development für das Österreichische Team tätig gewesen. Weder Frau D noch Herr E seien ihm laut Dienstvertrag übergeordnet gewesen. Von Beginn an sei seine Leading-Position nicht respektiert worden, er habe von Beginn an das Gefühl gehabt, dass seine Mazedonisch/Bulgarische Herkunft der Grund dieses diskriminierenden Verhaltens und die Kündigung sei. Die Kollegen und Kolleginnen hätten fest zusammengehalten und ihn nie gut in das bestehende Team aufgenommen. Er sei zu keinen Lead-Meetings eingeladen worden und es seien bewusst Termine vereinbart worden, an denen er bereits andere Meetings gehabt hätte. Zudem sei er von der Kommunikation ausgeschlossen worden, sodass ihm wichtige Informationen gefehlt hätten. Er gehe davon aus, dass ein Österreicher besser aufgenommen worden wäre, dessen Leading Position respektiert worden wäre und es auch zu keiner Kündigung gekommen wäre.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass es keine substantiierte Bezeichnung einer angeblichen diskriminierenden Handlung durch die Antragsgegnerin gebe und somit keine Diskriminierung erfolgt sei. Es bleibe auch völlig unklar, worin sich der Antragsteller diskriminiert sehe. Die Angaben des Antragstellers seien unrichtig und unbegründet. Das gesamte Vorbringen des Antragstellers werde bestritten. Zu keinem Zeitpunkt habe sich der Antragsteller über irgendetwas beschwert, sodass darauf nicht reagiert werden habe können. Auch habe der Antragsteller zu keinem Zeitpunkt den Betriebsrat um Hilfe ersucht. Die Herkunft des Antragstellers sei weder im Vorstellungsgespräch noch im Alltag ein Thema gewesen. Im Gegenteil: Sowohl der Head of Development als auch der Product Owner hätten sich für den Antragsteller eingesetzt und seine Einstellung empfohlen. Der „Product Owner“ (Frau D) habe Onboarding Meetings mit dem Antragsteller abgehalten, gemeinsame Mittagessen organisiert und versucht ihn in alle wichtigen Themen mitzunehmen, um ihn einzuarbeiten. Die Unterstellungen des Antragstellers entbehrten jeglicher Richtigkeit und seien an den Haaren herbeigezogen.

Die Antragsgegnerin habe weder den Antragsteller noch andere Personen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert. Der Antragsteller habe keine Leitungsposition gehabt. Er bringe in seinem Antrag vor, dass er als Scrum Master bei der Antragsgegnerin angestellt und deshalb für zwei Teams verantwortlich gewesen sei. Das sei nicht richtig – er sei als Scrum Master eingestellt worden, habe aber keine „Leadingposition“ gehabt. Daraus ergebe sich, dass der

Antragsteller nicht „trotz“ seines „Leading-Vertrags indirekt diskriminiert“ worden sein könne, da es sich im gegenständlichen Fall nicht um einen „Leading-Vertrag“ gehandelt habe. Der Antragsteller behaupte weiters, dass der „Head of Software Development“ (Herr E) den Product Owner gezwungen habe, sein „Lead“ zu sein. Auch dies sei nicht richtig. Es sei vielmehr so gewesen, dass der Antragsteller vom Product Owner in alle Meetings mit dem Development Team eingeführt worden sei und seine Aufgaben (zB in den Daily Scrum Meetings) sehr schnell eigenständig übernehmen habe können. Zu keinem Zeitpunkt habe sich der Antragsteller beim Product Owner beschwert oder diesem mitgeteilt, dass er sich in seiner Befugnis eingeschränkt gefühlt hätte.

Der Antragsteller sei als Scrum Master eingestellt, um Störungen zu erkennen und zu beheben sowie mit dem Entwicklungsteam eng zusammenzuarbeiten und als Coach zu agieren. Als Scrum Master habe der Antragsteller keine Führungsposition mit disziplinarischer Führungsverantwortung gehabt. Seine Aufgabe sei die Unterstützung bei der Arbeit mit Scrum, was dem Antragsteller auch kommuniziert worden sei. Die Aufgaben eines Scrum Masters seien nicht das Führen eines Teams, sondern das Unterstützen („Servant Leader“).

Wenn der Antragsteller behaupte, er hätte eine Leitungsposition gehabt, entspreche das gerade nicht den Tatsachen. Von einer Diskriminierung könne keine Rede sein. Ebenfalls unrichtig sei, dass der Antragsteller von Meetings ausgeschlossen worden sei soll. Es habe keine für die Position des Antragstellers relevanten Meetings gegeben, zu denen er nicht eingeladen gewesen wäre. Der Antragsteller bringe vor, dass ein Software-Entwickler aus ... während einer 2-wöchigen „Sprintperiode“ keine gute Leistung erbracht hätte, da wahrscheinlich zu viel Druck auf diesen ausgeübt worden sei, dieser erschöpft gewesen sei und Todesfälle in der Familie gehabt hätte. Ein Sprint sei ein Zeitraum, in dem Umsetzungen für das Produkt geplant werden - im Fall der Antragsgegnerin dauere diese Periode immer 2 Wochen. Weder dem Product Owner noch dem Head of Software Development sei dies bekannt. Zudem sei ein solches Vorbringen für den vorliegenden Fall völlig irrelevant. Tatsache sei aber vielmehr, dass der Antragsteller an Verzögerungen zumindest mitverantwortlich sei.

In dieser Phase (Sprintperiode) sei vom Antragsteller ein proaktives Herangehen erwartet worden. Es wäre Aufgabe des Antragstellers gewesen, sich mit einem hochdringlichen Thema, das ein Versionsrelease bereits seit Wochen blockiert habe, auseinanderzusetzen und diesen mit den Entwicklern zu begleiten. Der Antragsteller sei seinen Aufgaben jedoch nicht nachgekommen. Insgesamt habe der Antragsteller zu wenig dafür getan, dass das Team das „Sprint-Goal“ erreicht bzw. terminlich vereinbarte Aufgaben pünktlich abliefert. Im Unternehmen sei es üblich, neue Mitarbeitende einzuarbeiten, indem anfangs Themen und Informationen geteilt werden, um einen gemeinsamen Wissensstand aufzubauen. Dies beinhalte auch, dass sich die Mitarbeitenden in E-Mails gegenseitig in Kopie zu setzen haben. Der Antragsteller sei auch vom Product Owner in CC: gesetzt worden, damit er ausreichend Informationen erhalte. Von einer Diskriminierung könne daher gerade nicht gesprochen werden. Das in CC: Setzen sei daher (wenn überhaupt) nur punktuell zu fachlichen Themen erforderlich gewesen und habe nichts mit einer Über- und Unterordnung zu tun. Das „in CC: setzen“ habe nichts mit einer über- oder untergeordneten Funktion eines Mitarbeitenden zu tun, sondern betreffe einen, im Unternehmen normalen Onboardingprozess, der es ermögliche, die Arbeitsweise im Team erlernen zu können. Von einer Diskriminierung könne keine Rede sein.

Der Antragsteller werfe der Antragsgegnerin vor, dass sie ihn missbraucht habe, bis er sein Wissen geteilt und das Team in Scrum geschult habe“ und dieser dann gekündigt worden sei. Das sei unrichtig. Im Unternehmen habe es schon zuvor Scrum Trainings gegeben. Scrum sei daher vom Antragsteller weder eingeführt worden noch sei ein Team von Grund auf in Scrum eingewiesen worden. Der Vorwurf, dass der Product Owner und der Head of Development zu einem Treffen mit dem CEO von ... gegangen sein sollen, um sich über den Antragsteller zu beschweren, sei völlig aus der Luft gegriffen. Beim konkreten Treffen habe es sich um Besprechungen zur Änderung an Ressourcen in einem Forschungsprojekt („Linked Care“) gehandelt, das in den höchsten Gremien besprochen werden habe müssen.

Die Kündigung sei von Herrn C nur im Beisein des Head of Development ausgesprochen worden, wobei sich dieser davor mit ihm und dem Product Owner abgestimmt habe. Gründe, die zur Kündigung des Antragstellers geführt haben, seien die mangelnde Absprache im Team, die vielen eigenständige Änderungen, dass Themen von höchster Priorität nicht im Auge behalten worden seien und der Product Owner laufend selbständig nach dem Status fragen habe müssen, gewesen. Grund für die Kündigung sei einzig und alleine die mangelnde Performance und die schlechten Ergebnisse der Arbeit des Antragstellers gewesen. Die Antragsgegnerin habe den Antragsteller nicht aufgrund seiner ethnischen Herkunft (oder aus sonstigen Gründen) diskriminiert und keine Handlungen oder Unterlassungen gesetzt, die auch nur im Entferntesten eine ethnische Diskriminierung darstellen könnten, was der

Antragsteller ohne jeglichen Beweis und völlig haltlos behauptete.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller gab an, dass beim Einstellungsgespräch über Rollen gesprochen worden sei, Herr C habe ihm seine Rolle erläutert – im Probemonat würde Frau D das Onboarding machen, danach würde er das Team übernehmen. Er habe zwei Teams in ... betreut, er sei der einzige Scrum-Master gewesen.

Zur Frage nach der ethnischen Zugehörigkeit seiner Kolleginnen und Kollegen bei der Antragsgegnerin meinte er, dass es „nur Österreicher“ gewesen seien. Er habe zweimal versucht diese zum Mittagessen einzuladen, die österreichischen Kollegen seien jedoch nicht gekommen.

Auf Frage nach den von ihm im Antrag vorgebrachten „Einschränkungen“ und der Erläuterung des Kompetenzbereichs der GBK meinte er, dass die Kollegenschaft zu ihm Distanz gehalten habe und es vermieden habe, mit ihm zu sprechen. Die Kollegenschaft habe „einen eigenen Kreis“ gebildet, er sei immer außen gestanden. Es habe sich dabei um ... gehandelt. Danach sei noch ... gekommen, mit ihm habe er nichts zu tun gehabt.

Auf Nachfrage nach Ausführungen zu den arbeitsbezogenen Einschränkungen verwies er auf die Hierarchie, Herr E sei Head of Development gewesen, er selbst sei der Meinung gewesen, dass zwischen Herrn E und dem Team eine Zwischenschaltung hineingehört hätte, nämlich ein Teamleader – „sie“ hätten es nicht zugelassen, dass er seine Funktion als Scrum-Master ausgeübt hätte.

Beispielsweise habe er eine Einladung zu einem Teammeeting verfasst, die von Frau D gelöscht worden sei und die danach unter ihrem Namen dazu eingeladen habe - solche „indirekte Diskriminierungen“ habe es gegeben. Derartige Stand-up-Meetings würden jedoch zur Position des Scrum-Masters gehören.

Auf Nachfrage nach dem anfangs von ihm erwähnten Onboarding meinte er, dass es einen Unterschied zwischen Onboarding und Schulung gebe. Nach der zweiten Woche habe er schon mit der Arbeit begonnen.

Die Aufgabenverteilung sei aus seiner Sicht klar gewesen – das verstehe sich bereits aus den vordefinierten Rollenbeschreibungen von product owner und Scrum-Master.

Auf den Hinweis, dass der Eindruck entstehe, dass es zwischen Antragsteller und Antragsgegnerin unterschiedliche Meinungen über die hierarchische Einordnung des Scrum-Master bzw. ob es sich dabei um eine Führungsposition oder nicht handle, gegeben habe, meinte er, dass die Firma „die Bedeutung so ausgelegt habe, wie es ihr passe, um ihn nicht als Teamleader zuzulassen, weil er vom Balkan stamme“. Aus der Literatur ergebe sich, wie die Position zu definieren und einzuordnen sei, daher verstehe er nicht, „was hier nicht klar sei“.

Auf Frage, inwiefern er seiner Meinung nach anders als ein Scrum-Master ohne Migrationshintergrund behandelt worden sei, gab er an, dass „seine Führungsposition als Scrum-Master nicht akzeptiert worden sei“. Frau D habe beispielsweise nicht zugelassen, dass er an einem Meeting der Stakeholder teilnehme, um die für ihn notwendigen Informationen zu bekommen – normalerweise müsse ein Scrum-Master dabei sein. In diesem Sinn sei er „eingeschränkt“ worden. Sie habe sich so verhalten, als ob sie ihm vorgesetzt gewesen sei.

Auf den nochmaligen Hinweis, dass es um die Darlegung eines Zusammenhangs mit seiner ethnischen Zugehörigkeit gehe, meinte er, dass „sie – wenn er Österreicher gewesen wäre – ihn nicht in seiner Position eingeschränkt hätte“. Das schließe er „aus der Körpersprache und dem Verhalten“.

Kritik an seiner Arbeit habe es nicht gegeben, er habe aber immer versucht zu sagen, wenn etwas nicht passe. Die Unternehmenssprache sei Deutsch gewesen, in den Meetings mit den ... habe man Englisch gesprochen. Neben dem erwähnten ... Team habe es keine weiteren internationalen Teams gegeben.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses befragt gab er an, dass er für ein geplantes Meeting gemeint habe, dass er noch Verbesserungen machen habe wollen, am nächsten Tag habe sein Chef gemeint, ob man noch eine andere Scrum-Masterin einladen könne – er habe dann eine Präsentation gemacht. Was danach passiert sei, wisse er nicht – am nächsten Tag sei sein Chef Herr C gekommen, Herr E habe ihn gerufen. Dann sei ihm mitgeteilt worden, dass er gekündigt sei – Herr C habe gemeint, dass er nicht gedacht habe, dass man sich auf diese Weise kennenlernen würde.

Auf Frage nach einem Grund für die Kündigung sei ihm von Herrn E gesagt worden, dass er ein Chaos gemacht habe“. Es sei um offene „Tickets“ aus den Monaten September/Oktober des Vorjahres gegangen und er habe gemeint, dass die Antragsgegnerin das Chaos selbst verursacht habe und er jetzt aufräumen müsse. Im Februar habe er dazu ein

Meeting organisiert, um das zu bereinigen – ein Mitarbeiter habe damals einen Sterbefall gehabt und das habe man dann ihm in die Schuhe schieben wollen. Herr E habe dann das Zimmer verlassen, vermutlich habe er auf seinen Chef Herrn C Druck ausgeübt und dieser habe ihn dann hinausgeworfen. Man habe ihm dann nur 15 Minuten Zeit gelassen, seine persönlichen Sachen zu entfernen, er habe sich auch von den Kollegen nicht verabschieden können.

Auf Frage, warum er glaube, dass eine Person ohne Migrationshintergrund in dieser Situation anders behandelt worden wäre, gab er an, dass der Release am 23.12.2022 hätte stattfinden sollen, es der Antragsgegnerin aber nicht gelungen sei, diese Version zu veröffentlichen, ihm sei dafür die Schuld gegeben worden. Wenn er Österreicher gewesen wäre, hätte man mit ihm darüber gesprochen, HR oder der Betriebsrat wäre hinzugezogen worden. Das Problem wäre sicher „menschlicher“ gelöst worden.

Auf Frage, ob ihm Fälle bei der Antragsgegnerin bekannt seien, wo dies so gehandhabt worden sei, meinte er, dass das nicht der Fall gewesen sei.

Die Frage nach dem ... Team und einem allfälligen Zusammenhang mit seinen Sprachkenntnissen verneinte er.

Auf den Hinweis, dass in seinem Dienstvertrag keine Führungsaufgaben vereinbart gewesen seien, gab er an, dass auch Frau D keine Führungsaufgabe gehabt habe.

Auf Frage, warum er glaube, dass er – wenn er Österreicher gewesen wäre – anders behandelt worden wäre, verwies er auf ein früheres Beschäftigungsverhältnis bei einer anderen Firma, wo der BR bei Problemen hinzugezogen worden sei.

Auf Frage, ob er sich sprachlich gut mit der Kollegenschaft habe verständigen können, gab er an, dass es manchmal Missverständnisse gegeben habe, die man dann auf Englisch geklärt habe.

Zur erwähnten „Körpersprache“ von Frau D befragt gab er an, dass diese Anfang Jänner auf Urlaub gewesen sei und er gut mit Herrn E gearbeitet habe. Hinsichtlich einer dabei vereinbarten Umgestaltung sei Frau D dann „angefressen“ gewesen. Zu den „alten Tickets“ sei festzuhalten, dass es da auch wieder um ein Meeting gegangen sei, dass er gestalten habe wollen, was ihr nicht gepasst habe – an der Körpersprache habe man dies bemerkt.

Auf Nachfrage, worauf er daraus auf eine Diskriminierung schließe, meinte er, dass sie nicht haben hätte wollen, dass er Meetings gestalte.

Auf Frage, ob je eine auf seine ethnische Zugehörigkeit Bezug nehmende Äußerung gefallen sei, meinte er, dass – als er sich mit einem Kollegen auf Serbisch unterhalten habe – sie „Grimassen geschnitten“ hätte.

Auf Frage, woraus er schließe, dass er eine Führungsposition gehabt habe, verwies er auf von ihm beigebrachte Unterlagen zum Thema Scrum-Master. Den Arbeitsvertrag habe er unterschrieben, er habe Herrn C bei einem Meeting nach seinen konkreten Befugnissen gefragt, worauf der gemeint habe, dass Frau D das Onboarding mache – wenn er das Probemonat geschafft habe, würde er dann zwei Teams als Scrum-Master übernehmen. Was die Antragsgegnerin unter „Scrum-Master“ verstanden habe, wisse er nicht.

Herr E als Vertreter der Antragsgegnerin gab an, dass er seit 2021 beschäftigt sei, seit 2022 sei er Entwicklungsleiter für internationale Teams. Der Antragsteller sei ihm nicht direkt unterstellt gewesen, dieser sei als Scrum-Master eingestellt worden. In der Produktorganisation gebe es die Entwicklung und das Produktmanagement selbst. C und er seien damals die Leiter gewesen, der Antragsteller sei Herrn C unterstellt gewesen.

Drei Säulen würden ein Team bilden – unabhängig einer direkten Reporting-Line. Der Großteil bestehe aus Entwicklern, diese würde das Herzstück bilden – der Scrum-Master sei für die Einhaltung der Prozesse im Team zuständig. Er habe sich eine Meinung über den Antragsteller bilden können.

Beim zweiten Bewerbungsgespräch mit dem Antragsteller sei er anwesend gewesen und habe sich für die Einstellung ausgesprochen. Die Entscheidung sei durch Herrn C getroffen worden.

Intern werde zwischen Leadership und Management unterschieden – die Zuständigkeit für Prozesse falle unter Leadership, es sei eine „dienende Rolle“, auch die Vorbildwirkung sei wichtig. Die Rolle des Scrum-Masters beinhalte keine Personalverantwortung.

In das Onboarding sei er nicht involviert gewesen, Frau D sei die erste Ansprechperson für den Antragsteller gewesen.

Auf Frage nach der Performance des Antragstellers gab er an, dass dieser Schritt für Schritt eingebunden worden sei.

Der Antragsteller habe versucht, selbständig gewisse Prozesse einzuführen, er selbst sei mit der Arbeit des Antragstellers nicht zufrieden gewesen. Unterschiedliche Vorstellungen seien sehr rasch zu Tage getreten – es sei Job des Scrum-Masters zu schauen, dass das Team reibungslos arbeiten könne. Es habe unterschiedliche Auffassungen darüber gegeben, was die Aufgabe des Antragstellers sei, man habe die Vorstellungen des Unternehmens diesem kommuniziert. Der Antragsteller habe eher Sachen alleine ausgetüftelt – ein Scrum-Master müsse aus Sicht der Antragsgegnerin zum Team hingehen und offen agieren und Einzelgespräche zu führen. Der Antragsteller sei eher introvertiert gewesen und habe sich damit die Chance genommen, wirklich ins Team integriert zu werden.

Der Vorwurf, dass der Antragsteller auf Grund seiner Herkunft nicht ins Team integriert worden sei, sei entschieden zurückzuweisen – die Antragsgegnerin beschäftige Personen verschiedenster Herkunft.

Es habe auch Einladungen zu gemeinsamen Teamevents gegeben. Auf Nachfrage gab er an, dass er nicht regelmäßig mit den Mitarbeitern auf Firmenkosten essen gehen könne, im Übrigen organisiere sich das Wiener Team hinsichtlich Punsch-Trinken und Mittagessen selbst, alle damaligen Mitarbeiter seien eingeladen worden, es sei niemand ausgeschlossen worden.

Er selbst habe das Arbeitsverhältnis bereits während der Probezeit lösen wollen – Frau D habe dafür plädiert, es länger mit ihm zu probieren.

Nach seiner Schulung sei dann klar gewesen, dass der Antragsteller nicht die Rückendeckung des Teams habe, auch die Art der Präsentation habe dazu geführt, dass man sich entschlossen habe, das Arbeitsverhältnis aufzulösen, weil man mit der Performance des Antragstellers nicht zufrieden gewesen sei. Auch auf Grund budgetärer Vorgaben seien Kürzungen erforderlich gewesen, man habe das Fördergeld eher in Entwicklerstellen investieren wollen.

Im Unternehmen gebe es drei oder vier Scrum-Master, aber keinen in Österreich.

Auf Nachfrage gab er an, dass das Verständnis von Scrum an sich, die Leadership-Rolle, das Auftreten gegenüber den Mitarbeitern bis zur Abgrenzung, dass ihn etwas nichts angehe, ausschlaggebend für die Kündigung gewesen sei. Das Auftreten des Antragstellers sei „sehr introvertiert“ gewesen. Der Antragsteller habe eher darauf gepocht, dass etwas „sein Prozess“ sei, anstatt das Team Schritt für Schritt in eine Richtung zu führen. Er habe sehr viel Unruhe in ein funktionierendes Team gebracht. Er sei eher ein „Schreibtisch-Sitzer“ gewesen anstatt auf die Leute zuzugehen.

Er sei bei der Kündigung des Antragstellers anwesend gewesen, wisse aber nicht, ob er diesem damals gesagt habe, dass er „ein Chaos angerichtet“ habe. Es sei gesagt worden, dass man mit der Performance des Antragstellers nicht zufrieden gewesen sei und mit den Erwartungen der Antragsgegnerin an die auszuübende Rolle durch den Antragsteller nicht zufrieden gewesen sei. Der Antragsteller habe das Team in dem bestehenden Gefüge verunsichert. Die Kündigung selbst sei von Herrn C ausgesprochen worden.

Aus budgetären Gründen gebe es derzeit keinen Scrum-Master. Von dem relevierten Todesfall eines Mitarbeiters in ... habe er nachträglich erfahren, diese Person sei auf Grund der Performance voriges Jahr gekündigt worden.

Zur Anzahl der Mitarbeiter mit österreichischer Staatsbürgerschaft/Herkunft befragt gab er an, dass er das nicht wisse, weil dies für ihn kein Thema sei, woher jemand komme.

Auch Frau D sei im Jänner .. mit ihm nicht mehr zufrieden gewesen. Die Herkunft des Antragstellers sei ihm vorab nicht bekannt gewesen.

Das konkrete Team habe sieben Personen umfasst, von diesen Personen in ... seien alle österreichische Staatsbürger gewesen. Mitarbeiter/innen aus ... würden von ihm selbst nicht anders behandelt werden als Mitarbeiter/innen aus Österreich.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der dazu angehörten Auskunftspersonen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers 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 [...]

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.“

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).

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 §§ 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 der oben angeführten Aussagen ist der Senat zur Auffassung gelangt, dass der Antragsteller im Sinne der Beweismaßregeln des GIBG die von ihm behauptete Glaubhaftmachung einer Diskriminierung sowohl bei den sonstigen Arbeitsbedingungen als auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit nicht erbringen konnte, weil er – außer seiner bloßen Vermutung, dass seine ethnische Zugehörigkeit dafür ursächlich sei – keine weiteren Indizien ins Treffen führen konnte.

Die Antragsgegnerin konnte hingegen glaubhaft und nachvollziehbar darlegen, dass es von Anfang an große wechselseitige Unterschiede im Verständnis der konkreten Ausübung des Jobs eines „Scrum-Masters“ gegeben habe, die letztlich auch zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses seitens der Antragsgegnerin kurz nach Ablauf der Probezeit geführt haben.

Es entspricht den auch dem Senat aus langjähriger Erfahrung bekannten Erfordernissen in der Arbeitswelt, dass ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin allein die konkreten Erfordernisse an einen bestimmten Arbeitsplatz im Unternehmen einerseits zu definieren und andererseits deren Erfüllung bzw. Nichterfüllung durch eine neu eingestellte Person im konkreten Fall – unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebots – zu beurteilen hat.

Auf Grund des vorliegenden Sachverhalts ist für den Senat eindeutig zu Tage getreten, dass der Antragsteller nicht den in ihn gesetzten Erwartungen der Arbeitgeberin entsprochen hat – wobei jedoch kein Zusammenhang mit dessen

ethnischer Zugehörigkeit erkannt werden konnte. Der Senat hat daher den Eindruck gewonnen, dass das sehr bestimmte und wenig flexible persönliche Auftreten des Antragstellers in Verbindung mit der von der Antragsgegnerin glaubhaft gemachten mangelnden Performance die allein ausschlaggebenden Gründe für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses kurz nach Ablauf der Probezeit gewesen ist.

Der Senat ruft dazu in Erinnerung, dass nicht das Vorliegen eines vom Gesetz geschützten Grundes – hier die vom Antragsteller geltend gemachte ethnische Zugehörigkeit – allein zur Verwirklichung einer Diskriminierung nach dem GIBG ausschlaggebend ist, sondern dass der geltend gemachte Grund (mit)ursächlich für das Vorliegen einer weniger günstigen Behandlung der antragstellenden Person sein muss. Dafür konnte im vorliegenden Fall jedoch kein Indiz gefunden werden.

Auch für das vom Antragsteller behauptete, dem Senat aber nicht hinreichend glaubhaft gemachte Vorliegen einer Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen konnten bei einer Gesamtwürdigung der obigen Aussagen keine Indizien erkannt werden.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und auch keine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin vorliegt.

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