

TE Bvwg Erkenntnis 2024/5/3 W227 2280578-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.05.2024

Entscheidungsdatum

03.05.2024

Norm

B-VG Art133 Abs4

UG §42 Abs1

UG §43 Abs1 Z2

UG §43 Abs6

UG §43 Abs7

1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
-
1. UG § 42 heute
 2. UG § 42 gültig ab 01.07.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 25/2025
 3. UG § 42 gültig von 01.05.2024 bis 30.06.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024
 4. UG § 42 gültig von 01.09.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
 5. UG § 42 gültig von 25.05.2018 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
 6. UG § 42 gültig von 17.05.2018 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
 7. UG § 42 gültig von 14.01.2015 bis 16.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
 8. UG § 42 gültig von 01.10.2009 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
 9. UG § 42 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009
-
1. UG § 43 heute
 2. UG § 43 gültig ab 01.05.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024
 3. UG § 43 gültig von 01.10.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021

4. UG § 43 gültig von 28.05.2021 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
5. UG § 43 gültig von 25.05.2018 bis 27.05.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
6. UG § 43 gültig von 14.01.2015 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
7. UG § 43 gültig von 01.01.2014 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2013
8. UG § 43 gültig von 01.10.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
9. UG § 43 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

1. UG § 43 heute
2. UG § 43 gültig ab 01.05.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024
3. UG § 43 gültig von 01.10.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
4. UG § 43 gültig von 28.05.2021 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
5. UG § 43 gültig von 25.05.2018 bis 27.05.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
6. UG § 43 gültig von 14.01.2015 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
7. UG § 43 gültig von 01.01.2014 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2013
8. UG § 43 gültig von 01.10.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
9. UG § 43 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

1. UG § 43 heute
2. UG § 43 gültig ab 01.05.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2024
3. UG § 43 gültig von 01.10.2021 bis 30.04.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
4. UG § 43 gültig von 28.05.2021 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
5. UG § 43 gültig von 25.05.2018 bis 27.05.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
6. UG § 43 gültig von 14.01.2015 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
7. UG § 43 gültig von 01.01.2014 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2013
8. UG § 43 gültig von 01.10.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
9. UG § 43 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

Spruch

,

W227 2280578-1/12E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Karin WINTER über die Amtsbeschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für angewandte Kunst Wien gegen den Bescheid der Schiedskommission der Universität für angewandte Kunst Wien vom 11. Juli 2023, Zl. SK1/2023, nach einer mündlichen Verhandlung am 21. März 2024, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist nicht zulässig.

, ,

Text

Entscheidungsgründe, Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

1. Mit Kündigungsschreiben der Universität für angewandte Kunst Wien vom 21. März 2023 wurde der bei der Universität als Uniwart angestellte XXXX (Beteiligter) per 31. Mai 2023 gekündigt. 1. Mit Kündigungsschreiben der

Universität für angewandte Kunst Wien vom 21. März 2023 wurde der bei der Universität als Uniwart angestellte römisch 40 (Beteiligter) per 31. Mai 2023 gekündigt.

2. Am 11. April 2023 erhob der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen an der Universität für angewandte Kunst Wien (beschwerdeführende Partei) fristgerecht Beschwerde bei der Schiedskommission der Universität für angewandte Kunst Wien (belangte Behörde). Darin brachte die beschwerdeführende Partei im Wesentlichen vor, dass der Beteiligte vor seiner Kündigung mehrmals um Versetzung an eine andere Dienststätte gebeten habe, weil er von seinem Teamleiter seit längerem schikaniert und auch mit rassistischen Äußerungen bedacht worden sei. Diese Vorgänge seien seinen Vorgesetzten bekannt gewesen. Von der Personalabteilung und dem Vorgesetzten sei eine Versetzung in Aussicht gestellt worden, dann aber nicht vorgenommen worden und schließlich sei die Kündigung ausgesprochen worden.

3. Daraufhin führte die belangte Behörde ein Ermittlungsverfahren durch, im Rahmen dessen u.a. der Beteiligte und zahlreiche Zeugen befragt wurden.

4. Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Beschwerde vom 11. April 2023 gemäß § 43 Abs. 1 Z 2 Universitätsgesetz 2022 (UG) ab. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass sich der Verdacht, durch die Kündigung des Beteiligten vom 21. März 2023 liege eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vor, nicht erhärtet habe. 4. Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Beschwerde vom 11. April 2023 gemäß Paragraph 43, Absatz eins, Ziffer 2, Universitätsgesetz 2022 (UG) ab. Begründend führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, dass sich der Verdacht, durch die Kündigung des Beteiligten vom 21. März 2023 liege eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vor, nicht erhärtet habe.

5. Gegen diesen Bescheid erhob die beschwerdeführende Partei rechtzeitig die gegenständliche Amtsbeschwerde, in welcher sie, ergänzt durch ein Schreiben vom 18. März 2024, zusammengefasst vorbringt:

Die belangte Behörde habe nicht die ethnischen Hintergründe der Arbeitskollegen des Beteiligten erhoben, sondern sich auf die Universitätslandschaft, die an einer Kunstuniversität naturgemäß vielfältiger sei, allgemein bezogen.

Das Vorbringen des Beteiligten, dass es eine rassistische Diskriminierung gegeben habe, sei von der belangten Behörde überhaupt nicht geprüft worden. Die Tatsache, dass mehrere Kollegen des Beteiligten, die längere Zeit als er im Krankenstand gewesen wären, nicht gekündigt und daher anders behandelt worden seien, werde im angefochtenen Bescheid nicht einmal erwähnt.

Den Widerspruch, warum die Arbeitshaltung des Beteiligten am Beginn des Arbeitsverhältnisses so tadellos gewesen sei, dass er sogar abgeworben worden sei, und dann so problematisch geworden sei, dass man sich gezwungen gesehen habe, den Beteiligten zu kündigen, vermöge die belangte Behörde nicht aufzuklären.

Der Beteiligte habe sowohl gegenüber dem Betriebsrat als auch gegenüber der beschwerdeführenden Partei erklärt, dass es wiederholt zu rassistischen Beschimpfungen im Sinne von diskriminierenden Handlungen gekommen sei. Dass der Beteiligte anders behandelt worden sei als seine Kollegen, sei das notwendige Indiz dafür, dass das Vorgehen gegen den Beteiligten mit dessen ethnischer Herkunft in Zusammenhang gestanden sei. So habe der Beteiligte Tätigkeiten verrichten müssen, die nicht der Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen hätten. Auch habe er Aufgaben, wie etwa die Reinigung eines stark verschmutzten Kellers, alleine ausführen müssen, andere Kollegen hingegen nicht. Weiters habe sich sein Einsatz aufgrund der zunehmenden Meinungsverschiedenheiten zwischen ihm und seinem direkten Vorgesetzten, XXXX, verändert. Auch sei nur der Beteiligte vermehrt kontrolliert worden, andere hingegen nicht. Ihm sei auch nicht erlaubt worden, „frische Luft zu schnappen“. Herr XXXX hätte ihm vorgeworfen, nicht erreichbar gewesen zu sein, was nicht gestimmt habe. Auch habe Herr XXXX dem Beteiligten Arbeiten in einer unangenehmen Befehlsart angeschafft. Der Beteiligte habe sowohl gegenüber dem Betriebsrat als auch gegenüber der beschwerdeführenden Partei erklärt, dass es wiederholt zu rassistischen Beschimpfungen im Sinne von diskriminierenden Handlungen gekommen sei. Dass der Beteiligte anders behandelt worden sei als seine Kollegen, sei das notwendige Indiz dafür, dass das Vorgehen gegen den Beteiligten mit dessen ethnischer Herkunft in Zusammenhang gestanden sei. So habe der Beteiligte Tätigkeiten verrichten müssen, die nicht der Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen hätten. Auch habe er Aufgaben, wie etwa die Reinigung eines stark verschmutzten Kellers, alleine ausführen müssen, andere Kollegen hingegen nicht. Weiters habe sich sein Einsatz aufgrund der zunehmenden Meinungsverschiedenheiten zwischen ihm und seinem direkten Vorgesetzten, römisch 40, verändert. Auch sei nur der Beteiligte vermehrt kontrolliert worden, andere hingegen nicht. Ihm sei auch nicht erlaubt

worden, „frische Luft zu schnappen“. Herr römisch 40 hätte ihm vorgeworfen, nicht erreichbar gewesen zu sein, was nicht gestimmt habe. Auch habe Herr römisch 40 dem Beteiligten Arbeiten in einer unangenehmen Befehlsart angeschafft.

Der Beteiligte habe auch ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien (ASG) wegen motivwidriger Kündigung angestrengt. Er habe die Klage jedoch zurückgezogen, weil die Arbeiterkammer die Rechtschutzdeckung nicht übernommen habe. Nach wie vor sei er in seiner Würde tief verletzt und wolle, dass die Diskriminierung festgestellt werde.

6. Am 21. März 2024 fand eine mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, in welcher die Sach- und Rechtslage erörtert wurde und der Beteiligte sowie zahlreiche Zeugen befragt wurden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen

Der Beteiligte ist österreichischer Staatsbürger türkischer Abstammung. Er war seit dem 1. April 2019 bei der Universität für angewandte Kunst Wien als Uniwart (Servicetechniker) im Ausmaß von 40 Stunden pro Woche beschäftigt. Der Dienstort des Beteiligten war Wien. Sein Verdienst belief sich auf EUR 2.125,40 brutto monatlich. Das Dienstverhältnis des Beteiligten wurde am 21. März 2022 per 31. Mai 2023 von der Universität gekündigt. Die Kündigung wurde ihm am 28. März 2023 zugestellt.

Die Universität setzte mit Schreiben vom 6. März 2023 den Betriebsrat von der beabsichtigten Kündigung des Beteiligten in Kenntnis. Der Betriebsrat der Universität widersprach der beabsichtigten Kündigung mit Schreiben vom 13. März 2023.

Da der Betriebsrat keine Kündigungsanfechtung bei Gericht einbrachte, erhob der Beteiligte am 4. April 2023 persönlich beim ASG Klage gegen die Universität für angewandte Kunst Wien und begehrte, die Kündigung vom 21. März 2023 für unwirksam zu erklären. Diese Klage stützte sich (ausschließlich) auf den Grund der Sozialwidrigkeit.

Der Beteiligte befand sich ab 31. Jänner 2023 im Krankenstand, weil er aufgrund von Problemen mit seinen Zehennägeln unter großen Schmerzen litt. Am 6. Februar 2023 wurde der Nagel seiner linken großen Zehe extrahiert und am 6. März 2023 der Nagel seiner rechten großen Zehe. Er konnte daher nicht viel gehen und keine geschlossenen Schuhe tragen, weshalb er Crocs-Sandalen tragen musste. Bei seiner Arbeit hatte er hingegen Sicherheitsschuhe zu tragen. Die Genesung dauerte rund zwei Monate; danach war der Beteiligte wieder arbeitsfähig.

Die Universität für angewandte Kunst Wien begründete die während des Krankenstands erfolgte Kündigung nicht schriftlich.

Der Beteiligte zog seine Klage beim ASG am 27. April 2023 zurück, weil er im Falle des Unterliegens mit einem nicht unbeträchtlichen Kostenersatz rechnen musste.

Der Beteiligte war während seines Dienstverhältnisses der einzige Uniwart an der Universität für angewandte Kunst Wien, der Wurzeln in der Türkei hatte. Seine Arbeitskollegen waren bzw. sind unterschiedlicher Abstammung und Nationalität, sodass sich keine Alleinstellung des Beteiligten innerhalb des Universitätsbetriebs feststellen lässt.

Der Beteiligte hat vor seiner direkten Festanstellung bei der Universität über eine Leiharbeitsfirma an der Universität gearbeitet. Er wurde dann auf Betreiben des Teamleiters der Logistik, XXXX, von der Leiharbeitsfirma abgeworben, weil Herr XXXX der Überzeugung war, dass der Beteiligte sehr gute Arbeit verrichtete. Er war immer pünktlich, seine Arbeitsleistung war tadellos. Der Beteiligte hat vor seiner direkten Festanstellung bei der Universität über eine Leiharbeitsfirma an der Universität gearbeitet. Er wurde dann auf Betreiben des Teamleiters der Logistik, römisch 40, von der Leiharbeitsfirma abgeworben, weil Herr römisch 40 der Überzeugung war, dass der Beteiligte sehr gute Arbeit verrichtete. Er war immer pünktlich, seine Arbeitsleistung war tadellos.

Nach der Festanstellung an der Universität verschlechterte sich die Arbeitsleistung des Beteiligten massiv, was sich unter anderem dadurch äußerte, dass er die ihm übertragenen Arbeiten nicht verrichten wollte. So gab er etwa gegenüber dem Teamleiter XXXX an, dass er ihm nichts auftragen könne, weil er nicht sein „Chef“ sei. „Chef“ sei nur derjenige, der ihn kündigen könne. Tatsächlich obliegt jedoch Herrn XXXX die Aufsicht und Einteilung über die ihm unterstellten Uniwarte. Herr XXXX ist dem Abteilungsleiter, XXXX, unterstellt; dieser wiederum dem Leiter der Logistik-Abteilung, XXXX. Nach der Festanstellung an der Universität verschlechterte sich die Arbeitsleistung des Beteiligten

massiv, was sich unter anderem dadurch äußerte, dass er die ihm übertragenen Arbeiten nicht verrichten wollte. So gab er etwa gegenüber dem Teamleiter römisch 40 an, dass er ihm nichts auftragen könne, weil er nicht sein „Chef“ sei. „Chef“ sei nur derjenige, der ihn kündigen könne. Tatsächlich obliegt jedoch Herrn römisch 40 die Aufsicht und Einteilung über die ihm unterstellten Uniwarte. Herr römisch 40 ist dem Abteilungsleiter, römisch 40, unterstellt; dieser wiederum dem Leiter der Logistik-Abteilung, römisch 40.

Jene Aufgaben, die täglich zu erbringen sind, wie beispielsweise das Säubern der Gänge, finden vormittags statt und folgen einer vorgegebenen Einteilung. Die Nachmittagstätigkeit ist wie ein Bereitschaftsdienst gestaltet, in welchem die Uniwarte auf die Zuteilung von Aufträgen warten. Typischerweise handelt es sich dabei um die Bearbeitung von Anfragen aus den einzelnen Abteilungen im Zusammenhang mit Verbrauchsmaterialien (z.B. Druckerpapier), Defekten oder zusätzlichen Reinigungsarbeiten. Ein weiterer großer Teil des Aufgabenbereichs entfällt auf die jeweils notwendige Adaption durch Auf- und Abbauarbeiten der Seminar- und Veranstaltungsräume. Reinigungsarbeiten im Keller (auch solche, die alleine zu verrichten sind) sind Teil des Aufgabenbereichs.

Im weiteren Verlauf des Dienstverhältnisses erledigte der Beteiligte die Postabholung nicht mehr, wandte sich zunehmend anderen Teams zu und half dort aus, obwohl ihm dies nicht aufgetragen wurde. Auch im Hinblick auf die Verwendung eines Diensthandys bzw. der damit verbundenen Erreichbarkeit kam es zu Unstimmigkeiten zwischen dem Beteiligten und seinen Vorgesetzten.

Aufgrund zunehmender Spannungen zwischen Herrn XXXX und dem Beteiligten grüßte der Beteiligte Herrn XXXX nicht mehr. Herr XXXX suchte daraufhin das Gespräch mit seinen Vorgesetzten XXXX und XXXX. Auch der Beteiligte beschwerte sich bei XXXX und XXXX über Herrn XXXX. Herr XXXX stellte klar, dass der Beteiligte die ihm von Herrn XXXX übertragenen Arbeiten zu erledigen habe, weil dieser sein Teamleiter sei. Aufgrund zunehmender Unruhe innerhalb des Teams wurde angedacht, den Beteiligten innerhalb der Universität an einen anderen Standort zu versetzen. Aufgrund zunehmender Spannungen zwischen Herrn römisch 40 und dem Beteiligten grüßte der Beteiligte Herrn römisch 40 nicht mehr. Herr römisch 40 suchte daraufhin das Gespräch mit seinen Vorgesetzten römisch 40 und römisch 40. Auch der Beteiligte beschwerte sich bei römisch 40 und römisch 40 über Herrn römisch 40. Herr römisch 40 stellte klar, dass der Beteiligte die ihm von Herrn römisch 40 übertragenen Arbeiten zu erledigen habe, weil dieser sein Teamleiter sei. Aufgrund zunehmender Unruhe innerhalb des Teams wurde angedacht, den Beteiligten innerhalb der Universität an einen anderen Standort zu versetzen.

Als der Beteiligte operativ behandelt werden musste, gab er dies seinen Vorgesetzten gegenüber bekannt. Er gab auch bekannt, dass er in den Krankenstand gehen werde. Über die Dauer des Krankenstands konnte er zu Beginn keine Auskunft geben. Der Beteiligte verlängerte dann seinen Krankenstand wöchentlich, ohne Herrn XXXX ein genaues Rückkehrdatum bekanntzugeben. Dadurch wurde die Erstellung der Dienst- und Zeitpläne verunmöglicht. Dies war für Herrn XXXX der Hauptgrund für die Kündigung des Beteiligten (auch während des Krankenstandes). Eine Versetzung des Beteiligten kam nicht mehr in Betracht, weil sich dann die Problemlage nur örtlich verschoben hätte. Als der Beteiligte operativ behandelt werden musste, gab er dies seinen Vorgesetzten gegenüber bekannt. Er gab auch bekannt, dass er in den Krankenstand gehen werde. Über die Dauer des Krankenstands konnte er zu Beginn keine Auskunft geben. Der Beteiligte verlängerte dann seinen Krankenstand wöchentlich, ohne Herrn römisch 40 ein genaues Rückkehrdatum bekanntzugeben. Dadurch wurde die Erstellung der Dienst- und Zeitpläne verunmöglicht. Dies war für Herrn römisch 40 der Hauptgrund für die Kündigung des Beteiligten (auch während des Krankenstandes). Eine Versetzung des Beteiligten kam nicht mehr in Betracht, weil sich dann die Problemlage nur örtlich verschoben hätte.

Der Beteiligte war im Rahmen seines Dienstverhältnisses nicht mit direkten diskriminierenden Äußerungen konfrontiert.

Es konnte nicht festgestellt werden, dass nur der Beteiligte aufgrund seiner Ethnie (als eine Art Strafarbeit) den „U-Bahn Keller“ im Gegensatz zu anderen Kollegen alleine reinigen musste, er sonstige Tätigkeiten verrichten musste, die nicht seiner Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen hätten, er im Gegensatz zu anderen in ungerechtfertigter Weise vermehrt kontrolliert wurde, ihm nicht erlaubt wurde, „frische Luft zu schnappen“, oder nur ihm Arbeiten in einer unangenehmen Befehlsart angeschafft wurden.

Vielmehr ist die erfolgte Kündigung des Beteiligten der zunehmenden Verschlechterung des Verhaltens gegenüber dem Teamleiter und dem Leiter der Logistik zuzuordnen.

2. Beweiswürdigung

Die Feststellungen zum Bestehen und zur Beendigung des Dienstverhältnisses wie auch, dass ein Gerichtsverfahren wegen der Kündigungsanfechtung beim ASG anhängig war, die Klage vom Beteiligten jedoch zurückgezogen wurde, basieren auf den vorgelegten Urkunden, dem Gerichtsakt des ASG zu 33 Cga 40/23b, und den übereinstimmenden Angaben des Beteiligten und der Parteien.

Der Beteiligte gab bereits im Rahmen seiner Einvernahme vor der belangten Behörde am 30. Mai 2023 im Beisein des Betriebsrates an, dass er nicht mit diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen konfrontiert worden sei. Auch im Rahmen seiner ausführlichen Befragung vor dem Bundesverwaltungsgericht brachte er – mehrmals dazu befragt – keine diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen vor (siehe S 4f der Verhandlungsschrift [VHS]). Die gegenteiligen Ausführungen in der Amtsbeschwerde stimmen daher nicht.

Dass nicht festgestellt werden konnte, dass nur der Beteiligte aufgrund seiner Ethnie (als eine Art Strafarbeit) etwa den „U-Bahn Keller“ im Gegensatz zu anderen Kollegen alleine reinigen musste, er sonstige Tätigkeiten verrichten musste, die nicht seiner Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen hätten, er im Gegensatz zu anderen in ungerechtfertigter Weise vermehrt kontrolliert wurde, ihm nicht erlaubt wurde, „frische Luft zu schnappen“, oder nur ihm Arbeiten in einer unangenehmen Befehlsart angeschafft wurden, ergibt sich aus den Zeugenaussagen vor der belangten Behörde und vor dem Bundesverwaltungsgericht:

So vermittelten die Zeugen XXXX und XXXX und insbesondere auch die von der beschwerdeführenden Partei beantragte Zeugin Mag. XXXX stringent und glaubwürdig, dass bei den Mitarbeitern nicht aufgrund der Herkunft unterschieden wird. So vermittelten die Zeugen römisch 40 und römisch 40 und insbesondere auch die von der beschwerdeführenden Partei beantragte Zeugin Mag. römisch 40 stringent und glaubwürdig, dass bei den Mitarbeitern nicht aufgrund der Herkunft unterschieden wird.

Vielmehr war den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen XXXX und XXXX dahingehend zu folgen, dass es zu Beginn des Dienstverhältnisses keinerlei Probleme mit dem Beteiligten gab, sich das Verhältnis jedoch zunehmend verschlechterte und letztlich unangebrachte Äußerungen des Beteiligten zur Kündigung geführt haben. Die Äußerung „Du bist nicht mein Chef!“ hat letztlich auch der Beteiligte nicht bestritten, sondern im Gegenteil auf seiner Meinung beharrt, es sei nur derjenige „Chef“, der ihn auch kündigen könne. Es ist jedoch völlig klar, dass der Teamleiter die Arbeiten an die Mitarbeiter verteilen kann und auch erteilen muss. Vielmehr war den übereinstimmenden Aussagen der Zeugen römisch 40 und römisch 40 dahingehend zu folgen, dass es zu Beginn des Dienstverhältnisses keinerlei Probleme mit dem Beteiligten gab, sich das Verhältnis jedoch zunehmend verschlechterte und letztlich unangebrachte Äußerungen des Beteiligten zur Kündigung geführt haben. Die Äußerung „Du bist nicht mein Chef!“ hat letztlich auch der Beteiligte nicht bestritten, sondern im Gegenteil auf seiner Meinung beharrt, es sei nur derjenige „Chef“, der ihn auch kündigen könne. Es ist jedoch völlig klar, dass der Teamleiter die Arbeiten an die Mitarbeiter verteilen kann und auch erteilen muss.

So verdeutlichen auch folgende Zeugenaussagen im Rahmen der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht, dass die erfolgte Kündigung des Beteiligten der zunehmenden Verschlechterung seines Verhaltens gegenüber dem Teamleiter und nicht einer etwaigen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zuzuordnen ist (S 15f, 21 bis 25, 36f, 39f und 43ff der VHS):

„R: Aufgrund der Aktenlage ist mir bekannt, dass Sie [Z1, XXXX, ehemaliger Teamleiter des Beteiligten] diese Aufgabe bereits seit ca. 17 Jahren machen und dabei Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Wurzeln hatten. Wie sind Sie damit umgegangen?“ „R: Aufgrund der Aktenlage ist mir bekannt, dass Sie [Z1, römisch 40, ehemaliger Teamleiter des Beteiligten] diese Aufgabe bereits seit ca. 17 Jahren machen und dabei Mitarbeiter mit unterschiedlichsten Wurzeln hatten. Wie sind Sie damit umgegangen?“

Z1: Wir arbeiten im Team, alle miteinander. Wir sind Leute von unterschiedlichsten Nationen. Es funktioniert alles wunderbar. Als B [Beteiligter] noch Leiharbeiter war, wurde ich gefragt, wie er ist. Ich habe ihn empfohlen und leider hat es sich nach der Corona-Zeit und mit der fixen Aufnahme komplett geändert. Ich habe das sehr viele Jahre gemacht. Ich bin ein Mensch, der für Gerechtigkeit steht und ich mache keine Unterschiede.

[...]

R: Was hat Sie überzeugt, weswegen Sie B in Ihr Team aufnehmen wollten?

Z1: Nur positive Sachen. Er war zuverlässig, pünktlich, hilfsbereit und hat Antworten gegeben. Es müssen Gegenstände gehoben werden, es ist wichtig, miteinander zu kommunizieren. Dann hat es angefangen, dass B keine Antworten mehr gegeben hat. Er hat bei der Arbeit nicht mehr kommuniziert, zum Beispiel, ob er eine Sache gut hält bzw. gut in der Hand hat, damit man etwas gut gemeinsam heben kann. Er drehte sich zum Beispiel weg und antwortete nicht mehr. Es hat sich auch auf die Arbeitsleistung des Teams ausgewirkt. Es war aber nicht meine Aufgabe, die Leute zu motivieren.

R: Wie haben Sie reagiert, als keine Antwort mehr kam?

Z1: Ich habe Z2 [XXXX , Vorgesetzter von Z1, Abteilungsleiter] später alles gemeldet. Anfangs habe ich darüber hinweggesehen, weil man nicht sofort zum Vorgesetzten läuft. Jeder kann einmal einen schlechten Tag haben. Wenn sich so etwas jedoch mehrt, dann muss man zum Vorgesetzten gehen. So hat B immer eine Diskussion daraus gemacht und ist auch persönlich geworden. Wir diskutierten dann nur noch persönliche Vorhalte und es ging nicht mehr darum, was zu tun ist. Teilweise habe ich dann Dinge allein erledigt, weil ich mir die Diskussionen nicht mehr antun wollte. Zum Beispiel entzog er sich auch manchmal komplett der Arbeit und ging in den anderen Aufenthaltsraum. Ich konnte es dann nur noch meinen Vorgesetzten melden und sie mussten darüber entscheiden.

Z1: Ich habe Z2 [römisch 40 , Vorgesetzter von Z1, Abteilungsleiter] später alles gemeldet. Anfangs habe ich darüber hinweggesehen, weil man nicht sofort zum Vorgesetzten läuft. Jeder kann einmal einen schlechten Tag haben. Wenn sich so etwas jedoch mehrt, dann muss man zum Vorgesetzten gehen. So hat B immer eine Diskussion daraus gemacht und ist auch persönlich geworden. Wir diskutierten dann nur noch persönliche Vorhalte und es ging nicht mehr darum, was zu tun ist. Teilweise habe ich dann Dinge allein erledigt, weil ich mir die Diskussionen nicht mehr antun wollte. Zum Beispiel entzog er sich auch manchmal komplett der Arbeit und ging in den anderen Aufenthaltsraum. Ich konnte es dann nur noch meinen Vorgesetzten melden und sie mussten darüber entscheiden.

[...]

R: Wer reinigt diesen ‚U-Bahn Keller‘?

Z2: In der letzten Zeit zum Beispiel XXXX , wenn niemand da ist, dann gebe ich es einer Reinigungsfirma. Wenn die Uniwarte gerade nichts zu tun haben, dann gebe ich es Z1 weiter. Z2: In der letzten Zeit zum Beispiel römisch 40 , wenn niemand da ist, dann gebe ich es einer Reinigungsfirma. Wenn die Uniwarte gerade nichts zu tun haben, dann gebe ich es Z1 weiter.

R: Wen vom Team des Z1 haben Sie beauftragt, wenn der ‚U-Bahn Keller‘ zu reinigen war?

Z2: XXXX war grundsätzlich dafür verantwortlich. Da er sich aber im Krankenstand befand, wurde B beauftragt. XXXX ist wieder zurück aus dem Krankenstand und ist nun wieder dafür verantwortlich. Er macht auch den Außenbereich und den Müllplatz. Der ‚U-Bahn Keller‘ wird eher auf Anfrage gereinigt. Die anderen Kellerräume macht XXXX , der auch damals den ‚U-Bahn Keller‘ hätte machen sollen. Z2: römisch 40 war grundsätzlich dafür verantwortlich. Da er sich aber im Krankenstand befand, wurde B beauftragt. römisch 40 ist wieder zurück aus dem Krankenstand und ist nun wieder dafür verantwortlich. Er macht auch den Außenbereich und den Müllplatz. Der ‚U-Bahn Keller‘ wird eher auf Anfrage gereinigt. Die anderen Kellerräume macht römisch 40 , der auch damals den ‚U-Bahn Keller‘ hätte machen sollen.

R: Wie oft haben Sie B damit beauftragt, den ‚U-Bahn Keller‘ zu reinigen?

Z2: Einmal.

R: Haben Sie dann gehört, ob B den Keller gereinigt hat?

Z2: Ich habe nichts Gegenteiliges gehört.

R: Laut Akteninhalt hat XXXX vor der belangten Behörde am 7. Juni 2023 angegeben, dass er den ‚U-Bahn Keller‘ reinigen musste, weil B ihn nicht reinigen wollte. Was sagen Sie dazu? R: Laut Akteninhalt hat römisch 40 vor der belangten Behörde am 7. Juni 2023 angegeben, dass er den ‚U-Bahn Keller‘ reinigen musste, weil B ihn nicht reinigen wollte. Was sagen Sie dazu?

Z2: Ich vertraue XXXX , dass das stimmt, wenn er das so sagt. Wir haben drei größere Häuser zu betreuen und haben 20 Angestellte. Wenn XXXX das als Zeuge ausgesagt hat, dann nehme ich an, dass es stimmen wird. Z2: Ich vertraue römisch 40 , dass das stimmt, wenn er das so sagt. Wir haben drei größere Häuser zu betreuen und haben 20 Angestellte. Wenn römisch 40 das als Zeuge ausgesagt hat, dann nehme ich an, dass es stimmen wird.

R: Ist B jemals zu Ihnen gekommen, weil er Aufträge bekommen hat, für die er nicht zuständig war?

Z2: Ich kann mich an ein einziges Mal erinnern. Er hätte Lagerräume reinigen sollen. Z6 [XXXX , Vorgesetzter von Z2, Leiter der Logistik-Abteilung] hat Z1 gesagt, dass er die Uniwarte, wenn diese Standzeiten haben, auch für Reinigungstätigkeiten einteilen kann. Z2: Ich kann mich an ein einziges Mal erinnern. Er hätte Lagerräume reinigen sollen. Z6 [römisch 40 , Vorgesetzter von Z2, Leiter der Logistik-Abteilung] hat Z1 gesagt, dass er die Uniwarte, wenn diese Standzeiten haben, auch für Reinigungstätigkeiten einteilen kann.

R: Das heißt, man ist so damit umgegangen, dass jemand anders diese Aufgabe übernommen hat?

Z2: Genau.

R: War für Sie klar, dass diese Aufgabenerteilung nicht in den Aufgabenbereich von B fiel?

Z2: Wir sind ein Serviceteam, wir haben nicht irgendwelche Bereiche. Am Vormittag gibt es Bereiche, die von den Uniwarten erledigt werden müssen und wenn wir keine Trage- oder Umbauarbeiten haben, erledigen wir Reinigungsarbeiten. Vor allem während Corona hatten wir auch Desinfektionen durchzuführen. Das macht jeder, je nachdem, wer da ist.

R: Wenn der ‚U-Bahn Keller‘ gereinigt werden sollte, wurde dies von jemandem allein durchgeführt oder von mehreren Personen?

Z2: Ich schätze er ist in maximal einer Stunde zusammengeräumt. Das hat man allein gemacht. Beim letzten Mal hat es XXXX gemacht, er war da allein. Wir haben ihn gebeten, das zu machen. Z2: Ich schätze er ist in maximal einer Stunde zusammengeräumt. Das hat man allein gemacht. Beim letzten Mal hat es römisch 40 gemacht, er war da allein. Wir haben ihn gebeten, das zu machen.

R: Gab es Aufgaben, die von B verrichtet wurden, die jedoch nicht in seinen Aufgabenbereich gefallen sind, wie etwa Koordinierungstätigkeiten?

Z2: Z1 war so zufrieden mit B, dass er mir gesagt hat, dass er ihm auch gerne Aufträge weitergeben würde. Dies ist an sich nicht in unserem Sinne, aber es war ein Zeichen der Wertschätzung. Er hat auch gemeint, dass er ihn gerne als seinen Stellvertreter haben würde, B sei ja auch ein ‚gescheiter Bursche‘. Wir haben dann gesagt, dass es nicht in seinem Aufgabenbereich fällt und er es deswegen nicht machen muss.

R: Wann und warum hat sich das Verhältnis zwischen B und Z1 verändert?

Z2: Sie haben einen sehr ähnlichen Charakter, keiner von beiden will nachgeben. Beide wollen Recht behalten. Das sagen auch viele bzw. jeder, der sie kennt, dass sie sich sehr ähneln.

R: Was war das ausschlaggebende Momentum für die Veränderung des Verhältnisses?

Z2: Ich habe es anfangs als freundschaftliches Verhältnis eingeschätzt. Wieso es sich geändert hat, das kann ich nur vermuten. Ich denke, es gab einen Streit und da sie sich so ähnlich sind und keiner nachgeben will, wird es vielleicht dadurch in die Brüche gegangen sein.

R: Können Sie den Bruch zwischen B und Z1 zeitlich einordnen?

Z2: Ich glaube, es war nach der fixen Anstellung von B, dass er gesagt hat, dass er sich von Z1 nichts mehr sagen lässt. Es gab Streitereien.

R: Wie ist Ihr Team hinsichtlich des Hintergrunds verschiedener Nationalitäten aufgestellt?

Z2: Wir haben Leute aus Kroatien, Serbien, Ungarn, Griechenland, Deutschland und ich glaube, auch aus Bosnien.

R: Haben die türkischen Wurzeln von B in irgendwelchen Situationen jemals eine Rolle gespielt?

Z2: Nie.

R: Wieso können Sie so kräftig ‚Nie‘ sagen?

Z2: Wir sind ein multinationales Team. Wieso sollten wir ein Land ausschließen? Es gibt auch einen türkischen Kollegen, der mich vor Kurzem gefragt hat, ob er in mein Team kommen könnte.

R: Kamen Mitarbeiter zu Ihnen und haben sich über Z1 aus irgendwelchen Gründen beschwert? Wenn ja, was für Beschwerden waren das konkret?

Z2: Ja, wegen Kleinigkeiten. Z1 ist ein ‚i-Tüpfel-Reiter‘. Zum Beispiel will er, dass die Tische ganz bestimmt angeordnet werden, dies kann einen nerven. Es geht aber um Kleinigkeiten. Diese sind meiner Meinung nach lächerlich. Nachgefragt: Für Z1 wird es eine Logik haben. Hier geht es vor allem um logistische Sachen.

R: Haben Sie Z1 jemals aufbrausend oder aggressiv erlebt?

Z2: Im Gegenteil, er will alles ausdiskutieren. Manchmal will er Dinge viel zu lang ausdiskutieren. Dinge, die man in fünf Minuten erledigt hätte. Er nimmt sich eher zurück und will Streit vermeiden.

R: Wie hat B auf Sie gewirkt, wenn er mit etwas unzufrieden war?

Z2: Z1 und B haben immer diskutiert und zwar über Kleinigkeiten. Zum Beispiel, dass B keine Pakete mitnimmt oder nicht erreichbar ist. Ich habe auch immer gesagt, dass die Kollegen nicht auf den privaten Handys erreichbar sein müssen. Dann hat B mir erklärt, er möchte ‚Luft schnappen‘ gehen und Z1 lässt ihn nicht. Es sind aber Kleinigkeiten, da geht es um nichts. Ich habe B auch gebeten, wenn er nicht von seinem privaten Handy abheben will, was ihm auch zusteht, muss er in der Nähe sein, z.B. im Aufenthaltsraum, damit er über das Festnetz erreichbar ist.

R: Wie war die Reaktion von B darauf?

Z2: Er war dann immer in der Serviceküche mit XXXX und XXXX . Ihm wurde dann auch gesagt, dass er dort nicht sein soll, weil er für Z1 dort nicht greifbar war. Z2: Er war dann immer in der Serviceküche mit römisch 40 und römisch 40 . Ihm wurde dann auch gesagt, dass er dort nicht sein soll, weil er für Z1 dort nicht greifbar war.

R: Wie wurde das dann gelöst?

Z2: Leider gar nicht. Wir wollten es über das Diensthandy lösen, aber das hat nicht geklappt. Für die anderen war es kein Problem über das private Handy erreichbar zu sein. Es ist auch kein Problem, ‚frische Luft schnappen‘ zu gehen, wenn man erreichbar ist.

R: Wenn Arbeiten verrichtet werden sollten, mit denen eigentlich B beauftragt wurde, wer hat diese dann für ihn übernommen?

Z2: Wir haben ihn natürlich schon im Haus gesucht oder wir haben jemand anderen gefragt. Wir haben auch XXXX oder den Portier gefragt, ob B bei ihnen ist und diese haben ihn dann zu uns geschickt. Z2: Wir haben ihn natürlich schon im Haus gesucht oder wir haben jemand anderen gefragt. Wir haben auch römisch 40 oder den Portier gefragt, ob B bei ihnen ist und diese haben ihn dann zu uns geschickt.

R: Mit welcher Zeitverzögerung hat B dann seine Aufgaben erledigt?

Z2: Ca. fünf Minuten, aber es ist lästig, wenn man seine Leute suchen muss.

[...]

R: Warum glauben Sie, dass B bei Ihnen abhebt und bei Z1 nicht?

Z2: Er meinte, dass er Z1 nicht respektiert, weil er ihn nicht als seinen ‚Chef‘ sieht. Er akzeptiert mich und Z6 als seinen ‚Chef‘.

R: Hätte B Anrufe von Z1 annehmen müssen?

Z2: Ja. Ich habe Z1 zum Beispiel E-Mails geschickt, um ihm zu sagen, was zu erledigen ist.

RV [Rechtsvertreterin der beschwerdeführenden Partei]: Wieso ist es nicht zur Versetzung von B gekommen, so wie er es wollte? Regierungsvorlage [Rechtsvertreterin der beschwerdeführenden Partei]: Wieso ist es nicht zur Versetzung von B gekommen, so wie er es wollte?

Z2: Eine Versetzung hätte nichts gebracht, da B auch dort Z1 als Teamleiter akzeptieren hätte müssen. Es macht keinen Sinn, wenn er in ein anderes Haus kommt und Z1 weiterhin nicht als Teamleiter akzeptiert. Das war für Z6 ausschlaggebend. Wenn B Z1 nicht akzeptiert, haben wir das Problem auch bei einer Versetzung in ein anderes Haus wieder.

RV: Sie haben gesagt, B und Z1 diskutieren ganz viel. Warum wurde B gekündigt und nicht etwa der Z1? Regierungsvorlage, Sie haben gesagt, B und Z1 diskutieren ganz viel. Warum wurde B gekündigt und nicht etwa der Z1?

Z2: Weil Z1 B Aufgaben verteilt hat und B hat das nicht akzeptiert hat. Ich brauche jemanden, der den Leuten sagt, was sie tun sollen.

RV: Hat B Ihnen erzählt, warum er Probleme mit Z1 hatte? Regierungsvorlage, Hat B Ihnen erzählt, warum er Probleme mit Z1 hatte?

Z2: Nein, sie verstehen sich einfach nicht. Er hat keinen Respekt vor ihm.

[...]

R: Kann der Ursprung dieser Änderung in den türkischen Wurzeln von B gelegen sein?

Z6: Das glaube ich überhaupt nicht.

R: Warum sind Sie sich da so sicher?

Z6: Das war bei uns an der Universität nie ein Thema und in meiner Abteilung hat das überhaupt keinen Platz. Das ist einfach so.

R: Warum ist das einfach so? Wie wird das gelebt?

Z6: Ich bin 32 oder 33 Jahre an der Universität und das wurde immer so gelebt.

R: Können Sie das genauer schildern?

Z6: Es stellt sich nicht die Frage, woher jemand kommt. Jeder geht miteinander ganz normal um. Das ist mir auch in der Abteilung wichtig. Deshalb haben wir auch einen hohen Prozentsatz an Menschen mit unterschiedlichen Wurzeln angestellt. Wir haben Menschen aus Slowenien, Kroatien, usw.

[...]

R: War bei diesen Gesprächen jemals der türkische Hintergrund von B ein Thema?

Z6: Niemals.

R: Haben Sie jemals mitbekommen, dass B anders behandelt wurde, als andere Mitarbeiter?

Z6: Nein.

R: War es Thema bei den Gesprächen, dass er anders behandelt wurde?

Z6: Er ist insofern anders behandelt worden, als wir mit ihm täglich Gespräche geführt haben. In einem Team kann es schon einmal vorkommen, dass es Diskussionspunkte gibt.

R: Gab es einen Vorfall, bei dem Tätigkeiten sechs Stunden durchgehend, ohne Pause, verrichtet haben werden müssen?

Z6: Nein, das kann ich mir nicht vorstellen.

[...]

R: Wissen Sie, warum B im Krankenstand gekündigt wurde und etwa XXXX nicht? R: Wissen Sie, warum B im Krankenstand gekündigt wurde und etwa römisch 40 nicht?

Z6: B hat den Krankenstand meines Wissens nach angekündigt und im letzten halben Jahr nichts mehr geleistet. Wir sind von einer zur anderen Besprechung und haben versucht zu schlichten. Er war uneinsichtig und für uns war das ein untragbarer Zustand. Nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung und der Vizerektorin sind wir zum Entschluss gekommen, dass das nicht mehr so weitergeht. Nachgefragt: XXXX ist ganz normal in den Krankenstand gegangen und hat vorher seine Tätigkeiten ausgeführt. Z6: B hat den Krankenstand meines Wissens nach angekündigt und im letzten halben Jahr nichts mehr geleistet. Wir sind von einer zur anderen Besprechung und haben versucht zu schlichten. Er war uneinsichtig und für uns war das ein untragbarer Zustand. Nach Rücksprache mit der Rechtsabteilung und der Vizerektorin sind wir zum Entschluss gekommen, dass das nicht mehr so weitergeht. Nachgefragt: römisch 40 ist ganz normal in den Krankenstand gegangen und hat vorher seine Tätigkeiten ausgeführt.

[...]

R: Wurde bei XXXX angedacht, sie zu kündigen? R: Wurde bei römisch 40 angedacht, sie zu kündigen?

Z6: Nein, weil es hier keine Probleme mit einer Arbeitsverweigerung gab.

R: Was konkret war der untragbare Zustand?

Z6: B wollte keine Strukturen, keine Vorgaben mehr annehmen, keine Arbeitsabläufe mehr einhalten, seine Pausen oder die Dienstorte selbst bestimmen, wo er gerne hinmöchte.

R: Dies waren die Gründe, die hinter der Kündigung standen?

Z6: Ja.

R: Gab es jemals eine Situation, in Ihren 32 oder 33 Jahren der Tätigkeit, dass jemand aus diesen Gründen gekündigt wurde?

Z6: Es kam immer wieder zu Kündigungen in den ganzen Jahren. Ich kann es aber jetzt nicht definitiv sagen.

R: Gab es diese Auseinandersetzungen nur mit B oder auch mit anderen Mitarbeitern?

Z6: In dieser Form nur mit B.

R: Was ist Ihrer Meinung nach der Grund, warum es zu diesen Auseinandersetzungen kam?

Z6: Ich kann es nicht sagen. Ich glaube, dass B zum Schluss keine Autoritäten mehr anerkannt hat und schon gar nicht Z1. Später dann auch Z2 nicht mehr. Es ist später alles über das Personalmanagement, bzw. den Betriebsrat gelaufen. Ich kann es Ihnen nicht genau sagen.

R: Wäre eine Lösung nicht auch die Versetzung von B gewesen?

Z6: Er hat sich die Versetzung zum Oskar-Kokoschka-Platz gewünscht. Ich bin dann draufgekommen, dass er dort nicht weit genug weg ist, sondern es weiterhin zu Konfrontationen kommen wird. Nachgefragt: Mit weit genug meine ich, dass Z1 noch Zugriff als Teamleiter gehabt hätte. Dann haben wir uns gedacht, die beste Lösung wäre eine Zuteilung für die PSK. Damit ist einhergegangen, dass die Arbeitszeit eine andere gewesen wäre und zwar ab 11 bis 19 Uhr. Die PSK war gerade im Aufbau und B wäre sehr nützlich gewesen. Nachgefragt: Das hat er dann widerwillig auch gemacht, glaube ich. Es hat eine Zeit lang funktioniert. Ich bin mir jetzt nicht sicher. Im Anschluss war dann der Krankenstand. Das weiß ich aber jetzt nicht mehr so genau.

R: Was meinen Sie damit, dass er es mit Widerwillen gemacht hat?

Z6: Ich habe von einem Mitarbeiter von drüben, der B einschulen, das Haus und die Aufgaben zeigen sollte, gehört, dass B zu ihm meinte, dass er das nicht braucht, weil er ‚eh nicht mehr so lange da ist‘.

R: Wie hat dieser Mitarbeiter geheißen, der das zu Ihnen gesagt hat?

Z6: XXXX . Z6: römisch 40 .

R: Wollte B an einer anderen Arbeitsstätte, bzw. an einem anderen Standort eingesetzt werden?

Z6: Ja, am Oskar-Kokoschka-Platz. Ich dachte auch, dass das eine gute Idee ist, weil es eine Art Schutz für ihn ist.

R: Was meinen Sie damit, dass es ‚eine Art Schutz‘ für B gewesen wäre?

Z6: Ich wollte die Diskussion beenden. Das Team war auch in Unruhe geraten. Ich habe gehofft, dass es sich beruhigt, die ganze Situation entschärft und er sich dort einarbeitet.

R: Welche Unruhe hat im Team geherrscht?

Z6: Es hat eben die Runde gemacht, dass B mehr Zeit in Besprechungen und mit Beschwerden verbringt, als damit, seine Arbeit zu verrichten. Es fällt Kollegen auf, dass B ‚schon wieder‘ beim Betriebsrat war oder in der Personalabteilung sitzt. Das hat die Runde in meinem Team gemacht. Um das Team zu beruhigen, dachte ich, das wäre eine gute Variante.

[...]

R an Z7 [Mag. XXXX , ehemalige Personalleiterin der Universität für angewandte Kunst Wien]: Können Sie uns nähere Angaben dazu machen, warum es zu einer Kündigung von B gekommen ist und bei anderen längeren Krankenständen (XXXX und XXXX) nicht? R an Z7 [Mag. römisch 40 , ehemalige Personalleiterin der Universität für angewandte Kunst

Wien]: Können Sie uns nähere Angaben dazu machen, warum es zu einer Kündigung von B gekommen ist und bei anderen längeren Krankenständen (römisch 40 und römisch 40) nicht?

Z7: Bei Frau XXXX hatte ich den längeren Krankenstand gar nicht mehr im Kopf. Bei XXXX weiß ich, dass es ein längerer Krankenstand war. Ich weiß aber auch, dass der Krankenstand bei B nicht der Grund für die Kündigung war, sondern eine Dienstpflichtverletzung. Z7: Bei Frau römisch 40 hatte ich den längeren Krankenstand gar nicht mehr im Kopf. Bei römisch 40 weiß ich, dass es ein längerer Krankenstand war. Ich weiß aber auch, dass der Krankenstand bei B nicht der Grund für die Kündigung war, sondern eine Dienstpflichtverletzung.

R: Welche Dienstpflichtverletzung hat B begangen?

Z7: Mir wurden mehrere berichtet. Unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst, Weisungen nicht befolgen oder er hat seinen Vorgesetzten nicht anerkannt. Auch Respektlosigkeit und cholerisches Auftreten.

[...]

R: Gab es jemals Kündigungen im Krankenstand an der Universität?

Z7: In sechs Jahren gab es eine. Es gab generell sehr wenige Kündigungen. Wir haben immer versucht, eine einvernehmliche Lösung zu finden. Dies war auch bei B so. Es wurde aber dann klar, dass dies nicht möglich ist. Nachgefragt: Diese eine Kündigung im Krankenstand hat eine andere Person betroffen.

R: Warum glauben Sie, dass es nicht möglich war, wieder Ruhe ins Team zu bringen?

Z7: Ich vergleiche Arbeitsbeziehungen immer mit privaten Beziehungen. Man versucht sehr lange eine einvernehmliche Lösung zu finden. Wenn man versucht, Lösungen zu finden und dann merkt, dass das Team darunter leidet, versucht man Angebote zu machen. Auch großzügige Angebote, wie etwa ein halbes Jahr Entgeltfortzahlung. Wenn jedoch auch diese nicht angenommen werden, muss man sich dazu entscheiden, sich zu trennen.

R: Wie hat B auf die Versuche, eine Lösung zu finden, reagiert?

Z7: Er hat gesagt, er möchte woanders arbeiten, aber an der Universität bleiben. Mehr als anbieten, kann man es nicht.

R: Haben Sie jemals mitbekommen, dass Z1 nicht alle Mitarbeiter gleichbehandelt hat?

Z7: Ich hatte wenig Kontakt zu Z1, aber so etwas wurde nicht an mich herangetreten. Z1 ist ein lustiger Kerl, er hat vielleicht ein lockeres Mundwerk. Aber ansonsten kann ich nichts zu ihm sagen.

R: Welche Nationalitäten sind bei der Logistik und Beschaffung vertreten?

Z7: Das weiß ich nicht. Ich nehme an, bunt gemischt. Die Universität hat sowohl in der Verwaltung, als auch in der Lehre sehr viele Nationalitäten und ist bunt durchgemischt.

[...]“

Zusammengefasst kam im Rahmen der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht deutlich und übereinstimmend mit dem Ermittlungsverfahren vor der belangten Behörde hervor, dass die erfolgte Kündigung des Beteiligten der zunehmenden Verschlechterung des Verhaltens gegenüber dem Teamleiter zuzuordnen ist und nicht einer etwaigen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft des Beteiligten.

Folglich konnte auf die Befragung der von der beschwerdeführenden Partei darüber hinaus beantragten Zeugen zum Beweis dafür, dass „die Bemühungen der Universität diesen Konflikt beizulegen, Scheinbemühungen“ gewesen sein sollen und der Zeuge XXXX (Teamleiter) einen „problematischen Führungsstil“ habe, verzichtet werden. Folglich konnte auf die Befragung der von der beschwerdeführenden Partei darüber hinaus beantragten Zeugen zum Beweis dafür, dass „die Bemühungen der Universität diesen Konflikt beizulegen, Scheinbemühungen“ gewesen sein sollen und der Zeuge römisch 40 (Teamleiter) einen „problematischen Führungsstil“ habe, verzichtet werden.

3. Rechtliche Beurteilung

3.1. Zu Spruchpunkt A)

3.1.1. Gemäß § 42 Abs. 1 UG ist an jeder Universität vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, zu dessen Aufgaben es gehört, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen

Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen. 3.1.1. Gemäß Paragraph 42, Absatz eins, UG ist an jeder Universität vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, zu dessen Aufgaben es gehört, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts sowie aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.

Gemäß § 43 Abs. 1 Z 2 UG hat die Schiedskommission über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder aufgrund eines Verstoßes gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität durch die Entscheidung eines Universitätsorgans, zu entscheiden. Gemäß Paragraph 43, Absatz eins, Ziffer 2, UG hat die Schiedskommission über Beschwerden des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen wegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder aufgrund eines Verstoßes gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität durch die Entscheidung eines Universitätsorgans, zu entscheiden.

Gemäß § 43 Abs. 6 erster Satz UG hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen, wenn die Schiedskommission in den Fällen des Abs. 1 Z 2 das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der in Abs. 1 Z 2 genannten Gründe bejaht. Gemäß Paragraph 43, Absatz 6, erster Satz UG hat das Universitätsorgan eine neue Personalentscheidung unter Beachtung der Rechtsauffassung der Schiedskommission zu treffen, wenn die Schiedskommission in den Fällen des Absatz eins, Ziffer 2, das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund eines oder mehrerer der in Absatz eins, Ziffer 2, genannten Gründe bejaht.

Gemäß § 43 Abs. 7 UG haben der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Bundesverwaltungsgericht Beschwerde zu führen. Gemäß Paragraph 43, Absatz 7, UG haben der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und das betroffene Universitätsorgan das Recht, gegen den das Verfahren abschließenden Bescheid vor dem Bundesverwaltungsgericht Beschwerde zu führen.

3.1.2. Sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch jenes Universitätsorgan, von dem die bekämpfte Entscheidung stammt, können den Bescheid der Schiedskommission beim Bundesverwaltungsgericht anfechten (§ 43 Abs. 7 UG). Es handelt sich um eine Amtsbeschwerde (Art. 132 Abs. 4 B-VG). Auch einer solchen Beschwerde kann aufschiebende Wirkung zuerkannt werden (§ 13 VwGVG; vgl. VwGH 14.11.2013, AW 2013/10/0029). Im Fall einer solchen Beschwerde hat das Bundesverwaltungsgericht die objektive Rechtmäßigkeit des Bescheides der Schiedskommission zu prüfen (vgl. Kucsko-Stadlmayer/Haslinger in Perthold-Stoitzner, UG3.02 § 43 Rz 20 [Stand 01.09.2023, rdb.at], m.w.H.). 3.1.2. Sowohl der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen als auch jenes Universitätsorgan, von dem die bekämpfte Entscheidung stammt, können den Bescheid der Schiedskommission beim Bundesverwaltungsgericht anfechten (Paragraph 43, Absatz 7, UG). Es handelt sich um eine Amtsbeschwerde (Artikel 132, Absatz 4, B-VG). Auch einer solchen Beschwerde kann aufschiebende Wirkung zuerkannt werden (Paragraph 13, VwGVG; vergleiche VwGH 14.11.2013, AW 2013/10/0029). Im Fall einer solchen Beschwerde hat das Bundesverwaltungsgericht die objektive Rechtmäßigkeit des Bescheides der Schiedskommission zu prüfen vergleiche Kucsko-Stadlmayer/Haslinger in Perthold-Stoitzner, UG3.02 Paragraph 43, Rz 20 [Stand 01.09.2023, rdb.at], m.w.H.).

Eine allfällige Beschwerde bei der Schiedskommission kann auf jede Art der Diskriminierung i.S.d. § 42 Abs. 1 UG gestützt werden (§ 42 Abs. 8 UG). Unter einer „Diskriminierung“ ist jede benachteiligende Differenzierung zu verstehen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Wann eine Diskriminierung im Einzelnen vorliegt, regeln die §§ 4 bis 8a, 13 bis 16 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) näher (vgl. auch §§ 41 f B-GIBG); auch „sexuelle Belästigungen“ und sonstige „Belästigungen“ zählen dazu. Eine allfällige Beschwerde bei der Schiedskommission kann auf jede Art der Diskriminierung i.S.d. Paragraph 42, Absatz eins, UG gestützt werden (Paragraph 42, Absatz 8, UG). Unter einer „Diskriminierung“ ist jede benachteiligende Differenzierung zu verstehen, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Wann eine Diskriminierung im Einzelnen vorliegt, regeln die Paragraphen 4 bis 8 a, 13 bis 16 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) näher vergleiche auch Paragraphen 41, f B-GIBG); auch „sexuelle

Belästigungen“ und sonstige „Belästigungen“ zählen dazu.

Zu beachten ist, dass es neben „unmittelbaren“ auch „mittelbare Diskriminierungen“ gibt (§§ 4a, 13a B-GIBG), die gleichermaßen verboten sind; es handelt sich dabei um Regelungen, die nach keinem der verpönten Gründe differenzieren und dem Anschein nach neutral sind, die aber trotzdem die Angehörigen einer bestimmten Gruppe faktisch unverhältnismäßig benachteiligen können (vgl. zum Ganzen Kucsko-Stadlmayer/Haslinger in Perthold-Stoitzner, UG3.02 § 42 Rz 32 [Stand 01.09.2023, rdb.at], m.w.H.; vgl. auch VwGH 22.12.2022, Ra 2021/10/0118, m.w.N.). Zu beachten ist, dass es neben „unmittelbaren“ auch „mittelbare Diskriminierungen“ gibt (Paragraphen 4 a, 13 a, B-GIBG), die gleichermaßen verboten sind; es handelt sich dabei um Regelungen, die nach keinem der verpönten Gründe differenzieren und dem Anschein nach neutral sind, die aber trotzdem die Angehörigen einer bestimmten Gruppe faktisch unverhältnismäßig benachteiligen können vergleiche zum Ganzen Kucsko-Stadlmayer/Haslinger in Perthold-Stoitzner, UG3.02 Paragraph 42, Rz 32 [Stand 01.09.2023, rdb.at], m.w.H.; vergleiche auch VwGH 22.12.2022, Ra 2021/10/0118, m.w.N.).

3.1.3. Für den vorliegenden Fall bedeutet das:

Da der Beteiligte im Verfahren selbst – im Gegensatz zu den Ausführungen in der Amtsbeschwerde – angegeben hat, dass er nicht mit diskriminierenden oder rassistischen Äußerungen konfrontiert worden war, konnte sich die Prüfung, ob die Kündigung des Beteiligten wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft erfolgte, auf indirekte diskriminierende Handlungen (Strafarbeiten, Ungleichbehandlung der Mitarbeiter untereinander udgl.) beschränken (siehe auch wieder oben Punkt 2.).

Derartige indirekte Diskriminierungen, welche in Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft des Beteiligten stehen, konnten jedoch nicht festgestellt werden. Insbesondere konnte nicht festgestellt werden, dass nur der Beteiligte (als eine Art Strafarbeit) den „U-Bahn Keller“ – im Gegensatz zu anderen Kollegen – alleine reinigen musste, er sonstige Tätigkeiten verrichten musste, die nicht seiner Arbeitsplatzbeschreibung entsprochen hätten, er im Gegensatz zu anderen in ungerechtfertigter Weise vermehrt kontrolliert wurde, ihm nicht erlaubt wurde, „frische Luft zu schnappen“, oder nur ihm Arbeiten in einer unangenehmen Befehlsart angeschafft wurden.

Vielmehr ist die erfolgte Kündigung des Beteiligten der zunehmenden Verschlechterung des Verhaltens gegenüber dem Teamleiter und nicht einer etwaigen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft zuzuordnen. Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass sich die (zurückgezogene) Klage des Beteiligten vor dem ASG ausschließlich auf den Grund der Sozialwidrigkeit stützte.

Folglich ist die belangte Behörde zu Recht davon ausgegangen, dass sich der Verdacht, durch die Kündigung des Beteiligten vom 21. März 2023 liege eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vor, nicht erhärtet hat. Die Amtsbeschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen.

3.2. Zu Spruchpunkt B)

3.2.1. Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. 3.2.1. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

3.2.2. Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt: Dass hier keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vorliegt, entspricht der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. 3.2.2. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt: Dass hier keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft vorliegt, entspricht der oben zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes.

Schlagworte

Amtsbeschwerde Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Dienstverhältnis Diskriminierung ethnische Zugehörigkeit Kündigung Rassismus Schiedskommission Universität Verhalten Verschlechterung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W227.2280578.1.00

Im RIS seit

22.05.2024

Zuletzt aktualisiert am

22.05.2024

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at