jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2018/2/26 GBK II/292/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.02.2018

Norm

§17 Abs1 Z7 GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/292/16 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GlBG durch Firma B (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt:

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

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

VORBRINGEN

Im Antrag und in dessen nachfolgender Ergänzung wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller in ... geboren und seit 2001 in Österreich sei, sich sehr gut integriert fühle und sowohl die deutsche als auch die englische Sprache in vorzüglicher Weise beherrsche. Er lebe offen homosexuell und habe eine funktionierende Partnerschaft.

Nach seiner Bewerbung bei der Antragsgegnerin sei er am 21.8.2015 zu einem persönlichen Auswahlverfahren gerufen worden, wo er folgendes Aufnahmeverfahren absolviert habe: Vorstellungsgespräch in Englisch und Deutsch, Allgemeinwissenstest, Gruppenspiel mit Stressübungen und Einzelvorstellungsgespräch vor drei Assessoren. Von 46 teilnehmenden BewerberInnen sei er einer von 22 Erfolgreichen gewesen. Sein Arbeitseintritt (Probemonat) sei am 01.10.2015 erfolgt. Bis zum 28.10.2015 habe er weitere vier schriftliche Tests absolviert, die er alle mit Ergebnissen von über 90% (sehr gut bis ausgezeichnet) bestanden habe.

Leider sei der 28.10.2015 zu seiner großen Überraschung und Enttäuschung sein letzter Arbeitstag gewesen. Danach habe er die Gründe der Beendigung seines Dienstverhältnisses zu eruieren begonnen, dabei seien ihm folgende subtile diskriminierende Handlungen bzw. Unterlassungen aufgefallen:

Seine HaupttrainerInnen C und D und ihre Assistentinnen hätten ihn und zwei befreundete Kolleginnen strenger bewertet als den Rest, was er bereits am Anfang der Ausbildung bemerkt habe.

Der Trainer C habe ihn zweifelsohne deshalb so streng bewertet, weil ihm seine offen gelebte Homosexualität ein Dorn im Auge gewesen sei, nicht zuletzt deshalb, weil dieser selbst eine konservativ-katholische Grundhaltung vertreten habe.

Die beiden Assistentinnen, hätten ihn während des Probemonats völlig ignoriert und es vermieden, mit ihm eine kollegiale Konversation zu führen.

Am Kündigungstag habe ihm Herr E persönlich mitgeteilt, dass er ihn „wegen der mündlichen Performance nun leider kündigen muss". Keiner seiner TrainerInnen habe sich von ihm persönlich verabschiedet oder irgendwie Bedauern geäußert. Er fühle sich komplett abserviert und ignorant behandelt.

Die Antragsgegnerin habe im Briefverkehr mit der GAW für ihn unerhörte Behauptungen, die den Charakter des Unverschämten und der Verleumdung in sich tragen, erhoben. Man werfe ihm Verständigungsschwierigkeiten vor sowie unter Stress keine brauchbaren Leistungen zu erbringen. Am allerschlimmsten aber sei der Vorwurf, er würde über keine ausreichenden Schwimmfähigkeiten verfügen und hätte sogar KollegInnen gefährdet, indem er sie unter Wasser gedrückt hätte, um sich selbst über Wasser zu halten. Das sei eine Lüge.

Bei der Antragsgegnerin habe es bis dato keine überprüfbare Bewertung der mündlichen Performance gegeben.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass entgegen den Behauptungen des Antragstellers, dass es durchwegs positive Resonanz seitens seiner TrainerInnen gegeben hätte, die TrainerInnen mit dessen erbrachten Leistungen nicht zufrieden gewesen wären.

Einerseits hätten gravierende Verständigungsschwierigkeiten bestanden und andererseits sei es für den Antragsteller unmöglich gewesen, unter Stress brauchbare Leistungen zu erbringen. Seine Leistungen seien ungenügend gewesen. Im Unternehmen der Antragsgegnerin müsse darauf geachtet und insofern gefordert werden, dass die FlugbegleiterInnen im Sinne einer guten Verständlichkeit für alle Fluggäste gut verständliches Hoch- bzw. Standarddeutsch sowie Englisch sprechen. Dies sei insbesondere im Sinne der Sicherheit unumgänglich und zudem bei Durchsagen und KundInnengesprächen notwendig, um die Verständlichkeit zu gewährleisten.

Zudem wesentlich für die Ausübung der vom Antragsteller angestrengten Tätigkeit als Flugbegleiter sei - da im Zusammenhang mit den Sicherheitsanforderungen absolut unverzichtbar - in Stresssituationen Ruhe zu bewahren und streng nach Vorschrift die geforderte Leistung zu erbringen. Dieses Erfordernis könne der Antragsteller - hierin hätten sämtliche TrainerInnen übereingestimmt - nicht erfüllen.

Darüber hinaus sei es notwendig, über gute Schwimmfähigkeiten zu verfügen. Auch dieses Erfordernis könne der Antragsteller nicht erfüllen. So sei es bereits bei den „Ditchingübungen“ zur Gefährdung von KollegInnen gekommen, die vom Antragsteller unter Wasser gedrückt worden seien, da er nicht in der Lage gewesen sei, sich selbst über Wasser zu halten.

Dennoch habe sich das TrainerInnenteam geduldig gezeigt und den Antragsteller zu fördern und ihn nach Kräften zu unterstützen versucht. Allerdings habe letztendlich eingesehen werden müssen, dass sich der Antragsteller für die Tätigkeit als Flugbegleiter nicht eigne. Er erfülle vor allem die im Zusammenhang mit der Sicherheit geforderten Anforderungen nicht.

Das gesamte TrainerInnenteam - ua Frau D und Herr C – hätten beim Antragsteller aus fachlicher Sicht kein Verbesserungspotential gesehen, weshalb eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus Sicherheitsgründen während der Probezeit unumgänglich gewesen sei.

Die Gründe, die letztendlich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit geführt hätten, seien ihm gegenüber wiederholt kommuniziert worden - es habe drei Gespräche mit den TrainerInnen und ein Gespräch mit dem Head of Cabin Crew Training gegeben.

Nun zu behaupten, dass die „offen gelebte Homosexualität“ Herrn C ein Dorn im Auge gewesen wäre und dazu geführt hätte, dass das Arbeitsverhältnis beendet worden sei, treffe nicht zu. Darüber hinaus sei dies auch gar nicht möglich, zumal eine negative Einschätzung durch Herrn C allein keinesfalls ausreichend gewesen wäre. Die Beurteilung, ob jemand die fachlichen Voraussetzungen erfülle oder nicht, erfolge nämlich im Team. Sobald für das TrainerInnenteam ersichtlich sei, dass jemand die fachlichen Voraussetzungen nicht erfülle und kein Verbesserungspotential aufweise, müsse das Arbeitsverhältnis aufgrund der strengen Sicherheitsanforderungen beendet werden.

Wie dem Senat bereits bekannt, seien bei der Antragsgegnerin zahlreiche bekennende homosexuelle MitarbeiterInnen beschäftigt, insbesondere unter den FlugbegleiterInnen, daher sei die vom Antragsteller aufgestellte Behauptung, wonach gerade er aufgrund seiner sexuellen Orientierung diskriminiert worden wäre, keinesfalls nachvollziehbar und jedenfalls auszuschließen.

Die Antragsgegnerin beschäftige nach wie vor viele MitarbeiterInnen unterschiedlichster ethnischer Herkunft und ebenso viele MitarbeiterInnen unterschiedlicher sexueller Orientierung.

Eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder der sexuellen Orientierung sei daher auszuschließen. Bei der Auswahl der FlugbegleiterInnen komme es im Wesentlichen darauf an, dass die geforderten fachlichen Fähigkeiten vorliegen und dadurch die Sicherheit gewährleistet sei. Das sei beim Antragsteller eben nicht der Fall gewesen.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass er gewusst habe, dass er am Anfang der Ausbildung nicht alles schaffe, das Auswahlverfahren habe neun Stunden gedauert. Im Oktober 2015 habe er die Ausbildung begonnen, weitere Tests im Rahmen der Ausbildung habe er bestanden.

Bereits am Anfang habe sich Herr E erkundigt, wie es ihm gehe und gemeint, dass er viel lernen müsse, um es am Ende zu schaffen. Neben ihm habe es im Kurs noch eine Italienerin mit nichtdeutscher Muttersprache gegeben, die kaum Deutsch, aber gut Englisch gesprochen habe.

Die Frage nach Feedback-Gesprächen mit TrainerInnen beantwortete er damit, dass nur erwähnt worden sei, dass er noch mehr lernen müsse. Aus seiner Wahrnehmung sei alles gut gelaufen, auch sprachliche Probleme habe es nicht gegeben bzw. solche seien auch nicht thematisiert worden.

Zum Thema Stressresistenz führte er aus, was eine „Ditchingübung“ sei – diese werde in Bekleidung in einem 20 Grad kalten Pool durchgeführt. Man müsse dabei einer Person die Schwimmweste anziehen und aufblasen. Er gab an, dass er gut schwimmen könne und verwies auf eine Urkunde der … Airlines über die Absolvierung eines Survival-Schwimmtrainings aus dem Jahr 2000.

Der Antragsteller ergänzte, dass er die von ihm empfundene Schlechterbehandlung auf seine offen gelebte Homosexualität und seine … Herkunft zurückführe. Herr C habe ihn schlechter bewertet als die anderen TeilnehmerInnen, er habe dies gespürt. Auch eine andere Teilnehmerin sei von ihm schlechter bewertet worden.

Auf Nachfrage, wie er zum Schluss käme, dass dies auf Grund seiner Homosexualität und seiner ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei, gab er an, dass laut Aussagen des Betriebsrates auch sein Verhältnis mit ArbeitskollegInnen in der Mittagspause diesbezüglich relevant gewesen sei, er habe dies „gefühlt“. Er sei der einzige Teilnehmer mit nichteuropäischem Pass gewesen sei.

Die Frage, ob das Thema „Ditching-Übung“ seitens der AusbildnerInnen thematisiert worden sei, verneinte er. Einige Tage später habe es einen Test gegeben, den er fehlerfrei geschafft habe. Danach habe ihn Herr E ins Büro geholt und ihm mitgeteilt, dass dies sein letzter Arbeitstag sei. Im Laufe des Gesprächs sei ihm mitgeteilt worden, dass dies mit seiner mündlichen Performance zusammenhänge, davor habe er Herrn E nach Feedback gefragt. Im Dezember sei dann auf ein E-Mail hin die Antwort mit der Ditching-Übung gekommen.

Die Vertreterin der Antragsgegnerin, Frau Mag.a F, gab bei ihrer Befragung an, dass es im Aufnahmeverfahren beim Assessmentcenter keine „Stressübungen“ gebe. Danach gebe es die so genannten Basiskurse, bei denen ca. 10% der TeilnehmerInnen ausfallen würden.

Im letzten Jahr seien rund … FlugbegleiterInnen aufgenommen worden, sie selbst bemühe sich ferner um die Rekrutierung von Personen nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft bzw. Nicht-EU-BürgerInnen auf Grund des hohen Personalbedarfs der Antragsgegnerin. Daher sei es nicht zutreffend, dass der Pass einer Person ausschlaggebend sei.

Einzig bei der Ausbildung sei die Antragsgegnerin sehr streng. Ein Flugzeug müsse in 90 Sekunden evakuiert sein – daher dürfe es nicht sein, dass in einer solchen Situation ein/e FlugbegleiterIn die Nerven verliere.

Die Ausbildung beginne mit einer einmonatigen Ausbildungsphase, danach gebe es jedoch immer wieder Schulungen und Sicherheitstrainings. Bei letzteren gebe es ein Procedere, das „sitzen" müsse. Darüber hinaus könnten Auszubildende von den Trainier auf Wunsch täglich Feedback bekommen, ferner sei nie ein/e TrainerIn allein maßgeblich für eine Personalentscheidung, sondern Herr E treffe die Entscheidung. Dieser sei in punkto „Sicherheit" kompromisslos.

Der als Auskunftsperson befragte Herr E berichtete, dass in den letzten beiden Jahren seien ca. … Personen aufgenommen worden seien, bei ca. … FlugbegleiterInnen, die in Kursen pro Jahr geschult würden, gebe es eine Ausfallsquote von ca. 10%.

Das Assessment sei eine Momentaufnahme, bei der nichts „geprüft" werde und die der Antragsteller gut bestanden habe.

Auf Frage, wie Sprachkenntnisse getestet würden bzw. wie es zum späteren Grund „Performanceprobleme" gekommen sei, gab er an, dass es sich beim Assessment eben um eine spontane Momentaufnahme handle, im Kurs käme jedoch immer wieder hervor, dass Sprachkenntnisse nicht ausreichen würden.

Die Flugsicherheit sei nicht Thema des Assessments. Kommandos seien unter Stress sehr schnell zu sprechen bzw. zu schreien. Flugsicherheit sei die Basis bei der Antragsgegnerin.

Zum Feedbackprozess über die Leistungen der Kursteilnehmer bzw. zur Beendigung eines Arbeitsverhältnisses führte er aus, dass die Fachabteilung Flight Safety Training angehalten sei, ihm ständig Feedback über die Performance im Kurs zu geben, wobei dies nicht in standardisierter Form, sondern informell berichtsmäßig stattfinde.

Zur Entscheidung gegen den Antragsteller habe das klare und einstimmige Feedback der TrainerInnen geführt, wie er es so noch nie erlebt habe, soweit es die fachlichen Schwächen betreffe. Ferner sei hinzugekommen, dass die Angaben des Antragstellers, dass er ohne Hilfe schwimmen könne, schlichtweg falsch gewesen seien. Das habe für ihn den Ausschlag gegeben, weil es dabei um Menschenleben gehe. Die unzureichenden Schwimmkenntnisse seien einstimmig von den vier TrainerInnen und dem Kurs kommuniziert worden.

Bisher sei es dreimal bei eintausend Personen vorgekommen, dass die Schwimmkenntnisse nicht ausreichend gewesen seien. Dabei sei die Herkunft oder die sexuelle Orientierung völlig egal - im damaligen Kurs seien drei Burschen homosexuell gewesen. Dies sei kein Geheimnis, sondern bei der Antragsgegnerin völlig normal. Es werde im Betrieb einfach gelebt.

Auf Frage, warum nicht die Sicherheitsbedenken, sondern die mangelnde Kommunikationsfähigkeit im E-Mail in den Vordergrund gerückt worden sei, gab er an, dass Kommunikationsschwächen sich nicht nur auf die deutsche Sprache beziehen - es sei auch möglich, dass jemand die Inhalte nicht verstehe.

Das Ditching-Thema sei zusätzlich hinzugekommen, für die Entscheidung sei aber schon der Rest ausschlaggebend gewesen.

Er treffe Entscheidungen nie ungerechtfertigt, sondern informiere sich genau. Mehrfach sei ihm mitgeteilt worden, dass die Dinge „nicht ankämen". Die Antragsgegnerin sei im Bereich Flugsicherheit sehr streng, 80% der Ausfälle in den Kursen betreffen Flugsicherheitsgründe.

Die Frage, ob er sich erklären könne, warum der Antragsteller sich diskriminiert fühle, verneinte Herr E. Immer wieder würden Personen aus verschiedenen Ländern aufgenommen, da es die Antragsgegnerin sogar gezielt anstrebe, Menschen aus verschiedenen Kulturen zu beschäftigen, um Menschen aus verschiedenen Kulturen bestmöglich betreuen zu können.

Auf Frage nach Herrn C und dessen nach Mutmaßung des Antragstellers vorhandenen Problemen mit homosexuellen Personen führte er aus, dass er sich dies nicht vorstellen könne. Er habe Herrn C so wahrgenommen, dass dieser Kursteilnehmer ganz normal fachlich, nicht aber auf Grund von Herkunft oder sexueller Orientierung beurteilt habe.

Die als Auskunftsperson befragte Ausbildnerin Frau D führte aus, dass die Ausbildung an sich sehr fordernd sei – sie glaube zwar, dass jeder alles lernen könne, aber es gebe im Rahmen der Ausbildung nur ein begrenztes Zeitkontingent.

Sie bürge auch dafür, dass ein Mitarbeiter im Notfall richtig agieren könne. Man lerne „Drill“ - eigentlich würden die TeilnehmerInnen auf Reflexe konditioniert, damit diese im Notfall automatisiert arbeiten könnten.

Auch das Vertrauen sei sehr wichtig. Beim Antragsteller habe es das Problem gegeben, dass beim Abfragen von Lerninhalten nicht die erwartete Antwort gekommen sei, sondern etwas ganz anderes – oder der Antragsteller habe sich darauf berufen, was eine Kollegin davor gesagt habe. Man habe bei ihm Nachfragen auf Deutsch und auf Englisch probiert, man wollte ja auch das Verständnis und nicht nur das Auswendiglernen überprüfen – was vom Antragsteller auch nicht habe wiedergegeben werden können.

Damals habe es auch Feedbackgespräche mit ihm gegeben, man habe Differenzen in der Selbstbild-Fremdbild-Wahrnehmung festgestellt. Er sei der Meinung gewesen, dass bei ihm nur Wissenslücken vorliegen würden. Auf Frage nach der unzureichenden mündlichen Performance des Antragstellers führte sie aus, dass es schwierig sei, wenn sie ihn ein „Procedere“ gefragt habe und keines gekommen sei. Sie vermutete, dass sein Problem nicht in den Sprachkenntnissen, sondern in seiner Nervosität gelegen sei.

Zur Frage nach der Ditching-Übung gab sie an, dass davor nochmals nach allfällig bestehenden Problemen mit den Schwimmkenntnissen einer Person gefragt werde, wobei vom Antragsteller nichts gekommen sei.

Nachdem sie gesehen habe, dass er sich schwer tue, habe sie ihn - am Beckenrand stehend - im Auge behalten, leider habe er sich nicht einmal allein die Schwimmweste anziehen können, obwohl dies zuvor im Unterricht geübt worden sei, weil er mit dem Schwimmen nicht klar gekommen sei.

Daraufhin habe sie ihm eine Kursteilnehmerin zur Seite gestellt, um ihn zu unterstützen – was damit geendet habe, dass es ein Ungleichgewicht gegeben und die andere Teilnehmerin gemeint habe, dass sie nicht mehr mit dem Antragsteller schwimmen wolle, weil dieser sie ständig hinunterdrücke, da er in seinem Stress offenbar mit der Situation nicht zurechtgekommen sei.

Auf Frage führte sie aus, dass man die unzureichenden Schwimmkenntnisse des Antragstellers – wenn alles andere gepasst hätte – noch „hinbekommen“ hätte können. Es gehe aber darum, dass man eine generelle Stressresistenz haben müsse.

Auf Frage nach dem Vorbringen betreffend Herrn C führte sie aus, dass sie sich nicht erinnern könne, dass Herr C irgendein Problem mit Homosexuellen gehabt hätte, sie habe nie Derartiges bemerkt – Herr C sei ein äußerst herzlicher korrekter Mensch, der geradlinig, korrekt und ernsthaft agiere.

Überdies seien ca. 80% der Männer homosexuell. Nirgends könne man so schwul sein wie bei der Antragsgegnerin. Unter den Kursteilnehmern seien zwei weitere homosexuelle Männer gewesen.

Die Frage der Drittstaatsangehörigkeit anderer KursteilnehmerInnen könne sie nicht beantworten. Es gebe im Unternehmen aber „alle Hautfarben“.

Auf die Frage, ob sie sich erklären könne, wie der Antragsteller zur Einschätzung einer Diskriminierung gekommen sei, meinte sie, dass er sich nicht richtig behandelt gefühlt haben könnte, weil er ein anderes Selbstbild gehabt hätte. Möglicherweise habe er sich in den Stresssituationen nicht so gesehen, wie er in Wahrheit gewesen sei.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stu?tzt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen und die mündlichen Befragungen des Antragstellers, der Vertreterin der Antragsgegnerin und der beiden befragten Auskunftspersonen.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes,BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

....

7. bei der Beendigung Arbeitsverhältnisses.

...

"§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer ethnischen Gruppe angehören, oder Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Orientierung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich."

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes eine „Bescheinigung" des behaupteten nach dem GlBG 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 mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit bzw. sexueller Orientierung indizieren, gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn, zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der AntragsgegnerIn glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs 2 oder 20 GlBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner rechtlichen Prüfung von folgendem Sachverhalt aus, der auf Basis der schriftlichen Stellungnahmen und der Befragung der oben genannten Auskunftspersonen auf Grund der darzulegenden Erwägungen festgestellt wurde:

Der Antragsteller war vom 1.10.2015 bis 28.10.2015 bei der Antragsgegnerin als Flugbegleiter in Ausbildung beschäftigt, das Dienstverhältnis wurde von der Antragsgegnerin gelöst, nachdem im Zuge der Ausbildung beim Antragsteller sowohl Kommunikationsdefizite als auch für den Beruf des Flugbegleiters unzureichende Schwimmkenntnisse – beides bestätigt durch die Beobachtung mehrerer AusbildnerInnen, die von Frau D dem Senat lebensnah und überzeugend geschildert wurde – zu Tage getreten waren. Es ist für den Senat dabei keinerlei Indiz in Richtung von Vorurteilen gegenüber dem Antragsteller auf Grund dessen ethnischer Zugehörigkeit oder seiner Homosexualität zu Tage getreten, das diesen an der Richtigkeit der Aussage von Frau D hat zweifeln lassen, zumal diese selbst Migrationshintergrund hat.

Die Darstellung des Antragstellers, dass seine schriftlichen Tests außergewöhnlich gut gewesen seien, wurde von der Antragsgegnerin durch die Vorlage zweier „REEX Precourse", in den der Antragsteller nicht die laut Antragsgegnerin zumindest geforderten 90%, sondern nur 87% bzw. 73% erreicht hatte, widerlegt.

Handlungen oder Aussagen von der Antragsgegnerin zuzurechnenden Personen, die einen direkten oder indirekten Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit oder zur sexuellen Orientierung des Antragstellers gehabt hätten, wurden vom Antragsteller nicht vorgebracht.

Die Vermutung der behaupteten Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung gründet sich einzig auf das – von ihm auch nicht näher beschriebene – Verhalten des Ausbildners C, wobei der Antragsteller ausführte, dass er dessen vermeintliche Ablehnung „gefühlt" habe.

Für die Vermutung der Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit konnten vom Antragsteller überdies keinerlei Aussagen, Handlungen oder Indizien ins Treffen geführt werden.

Seitens der angehörten Auskunftspersonen der Antragsgegnerin konnten weder Herr E noch Frau D eine homophobe Einstellung des nicht mehr bei der Antragsgegnerin beschäftigten Herrn C bestätigen – im Gegenteil wurde dieser von den beiden als äußerst korrekter Ausbildner beschrieben.

Da seitens der Antragsgegnerin durch die glaubwürdige Aussagen der Auskunftspersonen E und D dargelegt wurde, dass bei der Antragsgegnerin einerseits keine homophobe Stimmung herrsche und andererseits multikulturelles Personal im Hinblick auf die Fluggastbetreuung aktiv gesucht würde, konnte der Senat keinerlei Hinweise für die strukturelle Diskriminierung homosexueller Personen oder Personen mit anderer ethnischer Zugehörigkeit durch die Antragsgegnerin erkennen.

Insofern hat der Antragsteller daher dem Senat seine Behauptung, dass seine sexuelle Orientierung und seine ... Herkunft der maßgebliche Kündigungsgrund gewesen sei, gemäß den Beweismaßregeln des GlBG nicht in ausreichendem Ausmaß glaubhaft gemacht.

Dieser Sachverhalt war vom Senat im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu prüfen.

In rechtlicher Hinsicht ist somit folgendes abzuleiten:

Hinsichtlich der geltend gemachten Diskriminierung bei derBeendigung des Arbeitsverhältnisses wegen dessen sexueller Orientierung und dessen ... Herkunft ergibt sich aus dem Vorbringen des Antragstellers außer dessen nicht näher substantiierter Vermutung, dass dies der Grund für seine Kündigung gewesen sein müsse, weil seine Leistungen ausreichend gewesen seien, kein weiterer Bezug zu den genannten beiden Gründen.

Ein solcher wurde auch in seiner Aussage nicht weiter erhärtet. Damit ist es dem Antragsteller nicht im Sinne des § 26 Abs 12 GlBG nicht gelungen den Diskriminierungstatbestand im Sinne einer gewissen Wahrscheinlichkeitglaubhaft zu machen.

Erfolgt keine ausreichende Glaubhaftmachung einer behaupteten Diskriminierung, endet die Würdigung der vor dem Senat getätigten Vorbringen und Aussagen bereits an diesem Punkt des Verfahrens, weshalb der Senat sich inhaltlich nicht mit der von der Antragsgegnerin behaupteten ungenügenden Leistung des Antragstellers bzw. der Frage, ob diese kündigungsrelevant gewesen sei, zu befassen hatte.

Der Senat ist somit zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund seiner sexuellen Orientierung und seiner ... Herkunft durch die Antragsgegnerin vorliegt.

Dessen ungeachtet regt der Senat der Antragsgegnerin gegenüber an, künftig Absagen bzw. Begründungen für die Beendigung von Dienstverhältnissen so klar und unmissverständlich zu formulieren, dass Unklarheiten bei den davon betroffenen Personen über die dafür maßgeblichen Gründe hintangehalten werden.

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2018

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at