jusline®
»» Recht. Schnell

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

Gbk 2021/12/17 GBK II/428/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.12.2021

Norm

§17 Abs1 Z6 GlBG
§17 Abs1 Z7 GlBG
§21 Abs1 Z2 GlBG
§21 Abs1 Z3 GlBG
§27 GlBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mangelnde Abhilfe sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes; Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/428/20 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GlBG und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GlBG, durch mangelnde Abhilfe bei Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GlBG und wegen Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GlBG durch die B GmbH (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Frau C gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GlBG (in Folge: Zweitantragsgegnerin) 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 bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, eine mangelnde Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes

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

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin

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

VORBRINGEN

I m Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Erstantragsgegnerin vom ... bis ...

gearbeitet habe. Er sei während des Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit diskriminiert worden, da er Arbeiten habe verrichten müssen, die sonst keine andere Reinigungskraft machen habe müssen.

Er sei als einzige Reinigungskraft die ganze Saison eingeteilt worden um die „Drecksarbeit" zu erledigen. Zum Beispiel sei er allein zur Reinigung von stark verdreckten Toiletten bzw. zur Reinigung von Erbrochenem geschickt worden.

Von seiner direkten Vorgesetzten, der Zweitantragsgegnerin, sei er außerdem dadurch diskriminiert worden, dass diese sich in seiner unmittelbaren Nähe mit einer Kollegin lautstark über ihn folgendermaßen geschimpft habe: „Ich habe es diesem Scheiß-Afrikaner, Schwarzen Neger („Schwarzenegger“) bewiesen, dass ich hier die Chefin bin...".

Er sei der Ansicht, dass die Beendigung bzw. die Nichtverlängerung seines befristeten Arbeitsverhältnisses auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei, weil er ein Jahr bei der Erstantragsgegnerin gearbeitet habe. Am Ende jeder Saison gebe die Erstantragsgegnerin jedem Mitarbeiter eine Bestätigung zur Vorlage beim AMS, wo das Datum angeführt sei, an dem jeder Mitarbeiter in der nächsten Saison mit der Arbeit beginnen würde.

Wenn ein Mitarbeiter diese Bestätigung nicht erhalte, müsse die Firma ihm 14 Tage davor mitteilen, dass die Zusammenarbeit vorbei sei.

Er habe in seinem Zimmer eine Menge Sachen gelagert gehabt, die er – hätte er rechtzeitig erfahren, dass sein Vertrag nicht verlängert werde – jemandem im Auto mitgeben hätte können.

Am ... sei ihm von Herrn D mitgeteilt worden, dass dieser Tag sein letzter Arbeitstag sei. Er sei so behandelt worden, weil er „afrikanisch und schwarz“ sei - wenn er ein Weißer oder ein Europäer wäre, wäre er anders behandelt worden.

Er habe Herrn D informiert, dass er von der Zweitantragsgegnerin ungerecht behandelt worden sei. Sein Problem habe begonnen, nachdem F, die vormalige Housekeeping-Chefin am Ende der Wintersaison ... gegangen sei. Danach sei die Zweitantragsgegnerin Housekeeping-Supervisorin geworden und habe begonnen, ihn zu diskriminieren. Zusammengefasst hätten die Demütigungen ab ... begonnen, als die Zweitantragsgegnerin Housekeeping-Supervisor geworden sei, sie habe ihn öfter schlecht behandelt und nicht respektvoll mit ihm geredet.

Sie habe ihn im Vergleich zu den anderen Kolleginnen und Kollegen öfter zur Reinigung der besonders verdreckten Toiletten eingeteilt. Er fühle sich daher bei den sonstigen Arbeitsbedingungen diskriminiert.

Ein sehr verletzender Vorfall sei im September ... in der Kantine passiert, als die Zweitantragsgegnerin mit einer Kollegin über ihn als „Scheiß Afrikaner, Schwarzer Neger (Schwarzenegger)“ geredet habe, was für ihn sehr demütigend gewesen sei. Er habe sich bei Herrn D über die Belästigungen und die herabwürdigende Behandlung der Zweitantragsgegnerin beschwert. Dieser habe daraufhin ein Meeting für ... angekündigt, das jedoch nicht stattgefunden habe.

Seine Arbeitgeberin habe ihn nie wieder auf seine Beschwerde angesprochen und ihn auch nicht auf sonstige Art und Weise vor weiteren Belästigungen der Zweitantragsgegnerin geschützt. Dadurch habe sie es unterlassen angemessene Abhilfemaßnahmen zu setzen.

Darüber hinaus habe ihm Herr D am ... mitgeteilt, dass dies sein letzter Arbeitstag sei, obwohl er einen Dienstvertrag bis ... gehabt habe. Demnach sei die 14-tägige Kündigungsfrist des Dienstvertrages nicht eingehalten worden.

Er habe seit Beginn seines ersten Dienstverhältnisses am ... seine Arbeit immer in gleicher Weise gut ausgeübt. Dies zeige sich auch darin, dass er zwei Mal eine Wiedereinstellungszusage bekommen habe, wie dies üblich sei. Doch im November ... sei dies nicht der Fall gewesen. Er vermute daher, dass er aufgrund seiner Beschwerde wegen den Belästigungen der Zweitantragsgegnerin bei der Beendigung seines Dienstverhältnisses benachteiligt worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Erstantragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller in folgenden Zeiträumen bei der Erstantragsgegnerin als Reinigungskraft in der Regel im Spätdienst beschäftigt gewesen sei:

...

Die Aufgaben der im Spätdienst eingesetzten Reinigungskräfte seien von der Erstantragsgegnerin klar vorgegeben und gegenüber allen Mitarbeitern gleichsam kommuniziert worden. Die vom Antragsteller beschriebene „Drecksarbeit“, wie etwa das Säubern von Toiletten oder die Reinigung von Erbrochenem, gehöre zu den leider nicht sehr schönen

Aufgaben einer in einem Hotelbetrieb beschäftigten Reinigungskraft. Die Behauptung, wonach nur der Antragsteller diese Arbeiten erledigen habe müssen, werde ausdrücklich bestritten.

Konkret erfolge die Zuteilung der Arbeiten zu den einzelnen im Spätdienst beschäftigten Mitarbeitern wie folgt: Die Aufgaben aller Reinigungskräfte im Spätdienst werden in To-Do-Listen festgehalten, die gegenüber allen Mitarbeitern kommuniziert werden. Es werde keine spezifische To-Do-Liste für einzelne Mitarbeiter erstellt. Es seien stets mindestens zwei (gleichrangige) Reinigungskräfte gleichzeitig im Spätdienst beschäftigt.

Sollte sich ein konkreter Reinigungsbedarf ergeben, seien beide Mitarbeiter hierfür zuständig bzw. vereinbaren untereinander, wer welche konkrete Arbeit verrichte. Grundsätzlich werden die Infos über Verunreinigungen und das Bestehen von Reinigungsbedarf von den Rezeptionsmitarbeitern an die Reinigungskräfte (je nach Tageszeit im Früh- oder Spätdienst) mitgeteilt.

Sollte in Ausnahmefällen direkt an die Hotelleitung herangetragen werden, dass Reinigungsbedarf bestehe, benachrichtige die Hotelleitung die im Spätdienst eingesetzten Reinigungskräfte hiervon. Dies erfolge über das „Spätdiensthandy“, welches stets ein Mitarbeiter des Reinigungsteams mit sich führe. In der Regel würden dann beide Reinigungskräfte an der Beseitigung des Problems arbeiten, sie können aber natürlich auch untereinander vereinbaren, dass sie sich abwechseln.

Allein schon aufgrund der Tatsache, dass die Erstantragsgegnerin lediglich an alle Reinigungskräfte gerichtete To-Do-Listen vorgebe und keine konkrete Zuteilung von Arbeiten an einzelne Mitarbeiter vornehme, sei eine Diskriminierung des Antragstellers durch die Erstantragsgegnerin ausgeschlossen.

An dieser Stelle sei auch betont, dass der Antragsteller den Spätdienst nie gemeinsam mit der von ihm zu Unrecht beschuldigten Zweitantragsgegnerin als Supervisorin verrichtet habe. Weiters sei das erwähnte Journaldiensthandy den Informationen der Erstantragsgegnerin zufolge in der Regel nicht vom Antragsteller, sondern von dem mit ihm diensthabenden Kollegen verwahrt worden. Dies schließe wiederum eine Zuteilung von „Drecksarbeit“ durch die Erstantragsgegnerin an den Antragsteller aus.

Wäre der Antragsteller von anderen Mitarbeitern diskriminiert worden, hätte er sich jederzeit an seine Supervisorin, Herrn D oder Frau E wenden können. In dem sehr internationalen Team der Erstantragsgegnerin habe Diskriminierung keinen Platz und würde sofort mit allen notwendigen Mitteln unterbunden werden.

Der Antragsteller habe vor seinem Schreiben vom … , somit fast ein halbes Jahr nach Ende seines letzten Dienstverhältnisses, nie Diskriminierungen im Unternehmen behauptet.

Der Antragsteller behaupte, dass die Zweitantragsgegnerin ihn dadurch belästigt habe, dass diese in seiner unmittelbaren Nähe zu einer Kollegin gesagt haben soll: „Ich habe es diesem scheiß Afrikaner, Schwarzenegger bewiesen, dass ich hier die Chefin bin…“.

Die Zweitantragsgegnerin sei 10 Jahre bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt und zuletzt auch als Supervisorin tätig gewesen. Trotz des sehr vielfältigen Umfelds bei der Erstantragsgegnerin, sowohl was die Gäste als auch die Mitarbeiter anbelange (so werden insbesondere Mitarbeiter mit unterschiedlicher ethnischer, religiöser und politischer Angehörigkeit beschäftigt), sei es in diesen 10 Jahren niemals zu derartigen Vorwürfen gegenüber der Zweitantragsgegnerin gekommen. Diese habe sich stets als korrekte, umgängliche und bei ihren Kollegen und Gästen beliebte Mitarbeiterin bewiesen.

Aus diesem Grund erscheine es für die Erstantragsgegnerin äußerst unwahrscheinlich, dass sie plötzlich derart entgleist sein soll und die oben beschriebenen Aussagen getroffen habe. Selbst wenn die Behauptungen des Antragstellers zutreffen sollten, wäre dies der Erstantragsgegnerin jedenfalls nicht bekannt gewesen.

Entgegen der Behauptungen des Antragstellers habe dieser niemals einen seiner Vorgesetzten auf die behauptete Belästigung angesprochen. Dies obwohl bei der Erstantragsgegnerin eine Open-Door-Policy gelebt werde und sowohl Frau E als auch Herr D jederzeit für derartige Anfragen/Beschwerden zu Verfügung stehen würden.

Es werde an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich die Behauptung bestritten, dass Herr D über die behauptete Belästigung informiert worden sei und aus diesem Grund ein Meeting angesetzt, dieses in weiterer Folge aber wieder abgesagt habe. Auf die Hintergründe dieses Meetings werde später eingegangen.

Wären die nunmehr erhobenen Vorwürfe während des aufrechten Dienstverhältnisses an die Erstantragsgegnerin

herangetragen worden, hätte diese umgehend Nachforschungen angestellt und gegebenenfalls alle notwendigen Schritte gesetzt um Abhilfe zu schaffen. Wie bereits erwähnt, hätten Diskriminierungen und Belästigungen bei der Erstantragsgegnerin keinen Platz und würden sofort und mit aller Härte unterbunden werden.

Wie bereits ausgeführt, sei der Antragsteller in den Jahren … und … drei Mal über einige Monate hinweg beschäftigt gewesen. Der Umstand, dass diese Arbeitsverhältnisse jeweils befristet abgeschlossen worden seien und einige Monate Pause zwischen den Arbeitsverhältnissen gelegen sei, sei dem Umstand geschuldet, dass es sich um einen saisonbezogenen Betrieb handle und dies die übliche Vorgehensweise in derartigen Betrieben sei.

Das letzte Dienstverhältnis mit dem Antragsteller sei vereinbarungsgemäß am … ausgelaufen und habe somit mit diesem Tag geendet (wobei der letzte Arbeitstag des Antragstellers der … gewesen sei, da der … sein Wochenruhetag gewesen sei). Der Ausspruch einer Kündigung sei daher nicht notwendig gewesen.

Ein neues Dienstverhältnis mit dem Antragsteller sei aufgrund der folgenden Situation nicht zustande gekommen:

Im August … sei es vermehrt zu Beschwerden bezüglich der Sauberkeit im Hotel, vorwiegend im Wellnessbereich, gekommen. Die mangelnde Sauberkeit sei auch bei anschließenden Rundgängen von Frau E und Herrn D festgestellt worden. Aus diesem Grund habe Herr D ein Meeting mit den drei im Spätdienst eingesetzten Reinigungskräften angesetzt (und nicht aufgrund der behaupteten Belästigung des Antragstellers – derartige Vorwürfe seien vor dem Schreiben vom 25.04.2020 nie erhoben worden).

Der Termin für dieses Meeting sei am … um 17 Uhr gewesen. Nachdem allerdings einer der Mitarbeiter des Spätdienstes, Herr…, krank geworden sei, sei das Meeting abgesagt worden, da es keinen Sinn mache, dieses Meeting nur mit 2 von 3 Mitarbeitern des Spätdienstes zu führen und auch der Arbeitsaufwand eine Abhaltung nicht zugelassen habe.

Statt eines gemeinsamen Meetings hätten Herr D und die zuständigen Supervisorinnen die festgestellten Mängel einzeln mit den Mitarbeitern des Spätdienstes besprochen. Trotz der Bemühungen der Erstantragsgegnerin habe sich die Situation um die mangelhafte Reinigung nicht gebessert, weshalb am … – unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben – das Dienstverhältnis mit einer im Spätdienst eingesetzten Reinigungskraft, Frau … , beendet worden sei.

Da sich die Arbeitsleistung des Antragstellers auch trotz mehrerer Gespräche nicht gebessert habe, habe sich die Erstantragsgegnerin dazu entschieden, kein neuerliches Dienstverhältnis mit dem Antragsteller einzugehen. Die Behauptungen des Antragstellers, wonach er seine Arbeit immer gut ausgeübt habe und er einer der besten Arbeiter im Team gewesen sei, werden ausdrücklich bestritten.

Es habe somit keine Diskriminierung des Antragstellers bei Beendigung seines Dienstverhältnisses stattgefunden – dieses sei, wie von den Parteien vereinbart, durch Zeitablauf beendet worden. Eine Wiedereinstellung sei nicht vereinbart und dem Antragsteller auch nicht zugesagt worden.

Die Entscheidung, dem Antragsteller nicht neuerlich anzubieten bei der Erstantragsgegnerin zu arbeiten, sei aus diversen Gründen, vor allem auch wegen der unzufriedenstellenden Arbeitsleistung des Antragstellers, getroffen worden - aber jedenfalls nicht aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers.

Die Zweitantragsgegnerin gab in ihrer Stellungnahme an, dass sie nie in ihrem Leben irgendjemandem gegenüber rassistische Aussagen gemacht und nie jemanden wegen der Herkunft, der Religion, der Sexualität oder der Hautfarbe diskriminiert habe und die Vorwürfe daher zurückweise.

Der Antragsteller habe im Team einen Platz in der Nachmittagsschicht bekommen. Die zwei bis drei Mitarbeiter der Schicht würden untereinander einteilen, wer am jeweiligen Tag welche Aufgabe verrichte. Ihre Aufgaben seien die Reinhaltung der Gemeinschaftstoiletten, Sozialräume, Treppenhäuser und Flure sowie das kontinuierliche Betreiben der Waschküche gewesen.

Die Überprüfung ihrer Arbeit sei ein- bis zweimal in der Woche auch ihre Aufgabe gewesen, falls sie Fehler oder Mängel bemerkt habe oder der Vorstand etwas gefunden habe, habe sie das das Nachmittagsteam immer am gleichen Tag bei Schichtbeginn wissen lassen.

Der Antragsteller habe ihr gegenüber nie signalisiert, dass er mit den zu verrichtenden Aufgaben ein Problem habe, nach ihrem Wissen habe er das auch dem Vorstand gegenüber nicht getan.

Die Nachmittagsschicht sei regelmäßig telefonisch von der Rezeption mit Aufgaben versorgt worden, die mit den

Gästen zusammengehangen seien. Es sei vom Management entschieden worden, wer für die nächste Saison wieder erwartet werde.

Sie selbst habe als Ausländerin 10 Jahre in Österreich in einem einzigen Hotel gearbeitet. In diesen 10 Jahren seien ihr nie solche oder ähnliche Vorwürfe gemacht worden, obwohl sie in dieser Zeit mit Bürgern mehrerer Nationen zusammengearbeitet habe. Mit ihrer Arbeit sei man stets zufrieden gewesen, mit den Kollegen habe sie immer respektvoll gesprochen und sich auch so verhalten. Das könne auch von ihrem früheren Arbeitgeber bezeugt werden. Sie habe nie rassistische Bemerkungen gegenüber einem Kollegen gemacht und nie jemanden wegen der Herkunft, der Religion, der Sexualität oder der Hautfarbe diskriminiert.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller schilderte, im Spätdienst beschäftigt gewesen zu sein und sich um die Sauberkeit gekümmert zu haben. Es habe einen großen öffentlichen Bereich gegeben, für den er zuständig gewesen sei.

Das Team habe aus mindestens zwei Personen, manchmal drei Personen bestanden. Es habe ein Fixprogramm gegeben, man habe gewusst, wo man anfangen müsse – es habe eine Aufgabenliste gegeben. Es habe ein Handy gegeben, das manchmal auch er gehabt habe – man sei mit der Rezeption in Verbindung gewesen.

Zur Arbeitsaufteilung im Team befragt gab er an, dass man in einem großen Bereich wie dem Fitnessraum zu zweit gearbeitet habe - man habe sich aber untereinander ausgemacht, wer was mache.

Wer welchen Bereich geputzt habe, sei aus einer Unterschriftsliste bei jeder Aufgabe ersichtlich gewesen. Die Zweitantragsgegnerin sei Supervisorin gewesen, sie habe Kontrollaufgaben gehabt und sei auch Hausdame und Zimmermädchen gewesen.

Auch das Spätdienstteam sei gelegentlich von ihr kontrolliert worden, am Anfang habe sie noch eine Chefin gehabt, dann sei diese nicht mehr da gewesen, da habe die Zweitantragsgegnerin dann oft kontrolliert.

Das Team habe seine Aufgaben gekannt, es habe aber auch Spezialaufträge gegeben.

Die Zweitantragsgegnerin habe mit ihm ein Problem gehabt, sie habe seine Arbeit kontrolliert, ihn aber nie gelobt, alles sei „Scheiße“ und „dreckig“ gewesen – einfach so. Die anderen Kollegen habe die Zweitantragsgegnerin gelobt. Nur mit ihm habe sie ein Problem und vor ihm keinen Respekt gehabt.

Nur eine Person aus dem Spätdienstteam – …– sei im Hotel geblieben.

Auf Frage nach der der Zweitantragsgegnerin von ihm zugeschriebenen belästigenden Aussage gab er an, dass diese immer ein Problem mit ihm gehabt habe. Auf Nachfrage gab er an, dass er am letzten Tag wie immer alles geputzt habe und alles richtiggemacht habe. Am nächsten Tag habe sie gesagt, dass „es überall im Hotel dreckig und schmutzig“ sei, er sei zuerst in den Fitnessraum gegangen – dort sei alles sauber gewesen. Er sei dann zur Direktorin gegangen und habe diese – da er es einfach nicht verstanden habe – ersucht nachzusehen, ob es dreckig sei.

Diese habe dann gesagt, dass es sauber sei. Auch die Rezeption habe ihm bestätigt, dass alles sauber sei. Es habe dann die Idee eines Meetings mit Herrn D gegeben, der habe dann aber keine Zeit gehabt – die Zweitantragsgegnerin habe dann gesagt: „Schwarzer Neger (Schwarzenegger)… dem habe ich es gezeigt.“

Auf Nachfrage, wo er das gehört habe, meinte er, dass es in der Kantine gewesen sei und die Zweitantragsgegnerin es direkt zu ihm gesagt habe.

Auf den Hinweis, dass die geschilderte Formulierung nahelege, dass die Zweitantragsgegnerin mit einer dritten Person gesprochen habe und warum die Zweitantragsgegnerin – wenn sie das, wie von ihm behauptet, direkt zu ihm gesagt habe – denn in der dritten Person gesprochen haben sollte, meinte er, dass er dort der einzige Afrikaner gewesen sei.

Auf Nachfrage, zu wem die Zweitantragsgegnerin diesen Satz gesagt habe, meinte er, dass es immer Probleme gegeben habe und sie es „zu ihm“ gesagt habe. Der Raum sei ca. 40qm groß gewesen, er sei ca. drei Meter von ihr entfernt gewesen. Man habe gegessen.

Auf Frage, ob er diese Belästigung seinen Vorgesetzten D oder E gemeldet habe, gab er an, dies getan zu haben. Er habe Herrn D „immer“ gesagt, dass die Zweitantragsgegnerin ihm gegenüber keinen Respekt gezeigt habe. Diese habe mit ihm „wie mit einem Kind“ geredet, andere Personen habe sie mit Respekt behandelt. Warum sie dies getan habe, wisse er nicht – vielleicht sei sie eine Rassistin.

Auf Frage, warum er glaube, dass die Nichtverlängerung des Vertrages nach mehreren Saisonen etwas mit seiner Herkunft zu tun habe, meinte er, dass – wenn er Europäer wäre – man ihn mit Respekt behandelt hätte.

In der vorangegangenen Saison habe er einen Zettel bekommen, dass er in der nächsten Saison wiederkommen werde. Aber nicht am letzten Tag – er habe einige Dinge in seinem Zimmer gehabt, die er nicht alle mitnehmen habe können. Wenn er es früher gewusst hätte, hätte er jemanden bitten können, für ihn Sachen mit nach Wien zu nehmen.

Herr D habe ihm um 9 Uhr gesagt, dass an jenem Tag sein letzter Tag sei. Er habe diesem erwidert, dass er immer gut gearbeitet habe und immer pünktlich gewesen sei – die Zweitantragsgegnerin habe einfach „seinen Platz haben und diesen einem Ungarn geben wollen". Sie habe ihm immer gezeigt, dass er nicht gut gearbeitet habe – andere Leute hätten ihm gegenüber jedoch bestätigt, dass er gut gearbeitet habe.

Herr D habe nie gesagt, dass er nicht gut gearbeitet habe – der habe immer „gut" zu ihm gesagt.

Auf Nachfrage, warum er glaube, dass die Zusammenarbeit mit ihm von der Arbeitgeberin auf Grund seiner Herkunft beendet worden sei, gab er an, dass es sich nicht um eine Entscheidung von Herrn D allein gehandelt habe, vielleicht habe man Frau C mehr geglaubt als ihm.

Auf Nachfrage nach seiner Behauptung, dass ihm immer sehr unangenehme Arbeiten zugeteilt worden seien, meinte er, dass es so gewesen sei, Frau C sei zu ihm direkt gekommen; im kleinen Team sei sie immer zu ihm gekommen. Manchmal habe er „Kinderkacke" vom Boden entfernen müssen, die Arbeit im Team habe man sich betreffend die Reinigung des Schwimmbads oder des Fitnessraums geteilt.

Auf Frage, was Herr D nach seiner Beschwerde über die Zweitantragsgegnerin gemacht habe, meinte er, dass ein Meeting geplant gewesen sei, dass dann abgesagt worden sei. Er habe nochmals gesprochen - „aber keine Zeit". Er habe dann nichts gemacht, um die Zweitantragsgegnerin ihm gegenüber zu stoppen. Sie seien alle „falsch" gewesen.

Auf Frage, ob es Herrn D gegenüber Thema gewesen sei, dass er auf Grund seiner Herkunft schlecht behandelt werde, gab er an, dass die Zweitantragsgegnerin „respektlos" zu ihm gekommen sei, sie habe nicht gesehen, dass „er ein Mensch sei".

Auf Frage, ob er der Zweitantragsgegnerin gesagt habe, dass diese ihn auf Grund seiner Herkunft schlecht behandle, gab er an, dass er das nicht gemacht habe.

Auf Frage nach seiner Reaktion auf die von ihm geschilderte Beschimpfung in der Kantine meinte er, dass er „gar nichts gemacht habe".

Er habe keine Ahnung, warum er „gekündigt" worden sei. Insgesamt habe er mit der Zweitantragsgegnerin zwei Saisonen zusammengearbeitet. Er selbst sei drei Saisonen beschäftigt gewesen.

Auf Frage, wer bei spontanen Handlungsaufträgen via Handy entschieden habe, welche Person diesen auszuführen habe, gab er an, dass „das eine gute Frage sei". Wenn die Zweitantragsgegnerin nicht mehr im Hotel gewesen sei, habe ihn sein Kollege ersucht, in das betreffende Zimmer oder die Toilette zu gehen, weil er dort gebraucht werde. Er sei dann einfach hingegangen.

Auf Frage nach der Aussage der Zweitantragsgegnerin in der Kantine gab er an, dass sie auf unterschiedlichen Tischen gesessen seien, sie habe mit jemandem aus … geredet. Sie habe den Antragsteller angesehen - sie habe diese Aussage zu ihm gemacht.

Auf Frage nach seiner Beschwerde bei Herrn D und die Frage, ob dieser erklärt habe, warum es nicht mehr zu dieser Besprechung gekommen sei, schilderte er, dass Herr D das nicht erklärt habe. Er habe nur gesagt, dass er keine Zeit habe – durch eine Hausdame, die ihm dann mitgeteilt habe, dass es kein Meeting gebe.

Die Frage, ob das Hotel ihm mitgeteilt habe, wie auf seine Beschwerde reagiert werde, verneinte er. Es sei „gar nicht" reagiert worden – er sei dann gekündigt worden.

Einen Monat nach der Kündigung sei er dann angerufen worden und man habe ihm gesagt, dass er – wenn er wolle – wieder arbeiten kommen könne. Er habe jedoch kein Vertrauen mehr gehabt und gesagt, dass er Geld erhalten wolle.

Er glaube, dass Herr D die Kündigungsentscheidung nicht alleine getroffen habe.

Auf Frage, ob die Zweitantragsgegnerin ihn während der ganzen Zeit ihrer Zusammenarbeit schlecht behandelt habe, meinte er, dass es am Anfang in der ersten Saison gut gewesen sei – damals habe es noch die „große Chefin“ gegeben und er sei mit Respekt behandelt worden.

Als dann die Zweitantragsgegnerin begonnen habe ihn zu kontrollieren, habe sie begonnen zu lügen. Als F noch da gewesen sei, habe ihn auch die Zweitantragsgegnerin normal behandelt. Als sie dann allein Chefin gewesen sei, habe sie begonnen alles zu kritisieren.

Seine Kollegin sei von selbst gegangen, Herr … sei aus … gekommen.

Die Vertreterin der Erstantragsgegnerin, Frau E, gab an, dass der Antragsteller im Housekeeping-Team angestellt gewesen sei. Seine Dienstzeit habe erst am Nachmittag begonnen und bis 23 Uhr gedauert. Es habe sich hauptsächlich um Reinigungsarbeiten im öffentlichen Bereich – SPA-Bereich, sanitäre Einrichtungen, Böden etc. – gehandelt, nicht um die Zimmerreinigung.

Er sei als Reinigungskraft tätig gewesen, es gebe im Team bis zu drei Mitarbeiter, die fix für den Spätdienst eingeteilt seien. Der Antragsteller habe eine Fünf-Tage-Woche gehabt. Er sei immer im Spätdienst tätig gewesen, außer bei Saisonabschluss, also in der Vor- und Nacharbeitungszeit vor bzw. nach der Saison – da habe es eine normale Dienstzeit von 9.00 Uhr – 17.00 Uhr gegeben. Die Einteilung zum Spätdienst werde bei der Einstellung definiert. Erforderliche Hilfeleistungen im Team bei Ausfällen von Mitarbeitern kämen aber vor. Beim Dienstvertrag selbst gebe es aber keine Unterscheidung dahingehend – es heiße dort „Reinigungskraft“.

Es gebe auch Beschäftigungen als „Zimmermädchen/Zimmerbursche“. Bei den Reinigungskräften gebe es einen „Frühdienst“, der Reinigungsarbeiten ab 6 Uhr früh mache – zunächst würden die Halle, öffentliche Toiletten etc. gereinigt werden, danach ab 9 Uhr gingen diese Personen zur Zimmerreinigung, sie seien als „Zimmermädchen“ angestellt.

Der Antragsteller sei laut Vertrag „Reinigungskraft“ gewesen, er habe nie geäußert, nicht im Spätdienst arbeiten zu wollen – es sei ihr auch nie zu Ohren gekommen, dass er nicht im Spätdienst arbeiten wolle.

Sie habe Kontrollrunden gemacht, die Waschküche sei auch direkt gegenüber ihrem Büro, auch in der Kantine habe sie den Antragsteller öfters gesehen – es gebe dort auch die Möglichkeit eines lockeren Gesprächs.

Sie gehe generell mit offenen Augen durchs Haus – für die genaue Kontrolle sei die Leitung des Housekeeping zuständig. Anhand der Bemerkungen der Gäste und deren Bewertungen wisse man, wer für einen schlecht gereinigten Bereich zuständig sei.

Man habe sich von einer Dame im Spätdienst getrennt, weil diese einfach ihre Arbeit nicht gemacht habe. Die Kündigung des Antragstellers sei damals nicht Thema gewesen, man habe sich nur zum Ende der Saison entschieden, keine weitere Zusammenarbeit mit ihm einzugehen, weil die Arbeitsweise des Spätdiensts nicht mehr zufriedenstellend gewesen sei, man sich von der erwähnten Dame getrennt habe und dann auch vom Antragsteller, der Dritte habe die Saison beendet und sei dann gegangen.

Das Spätdienstteam sei dann ganz neu aufgebaut worden. Herr D könne zu Gesprächen betreffend Unzufriedenheiten mit der Arbeitsleistung Auskunft gegeben. Die Kommunikation müsse über den Abteilungsleiter laufen.

Die Zweitantragsgegnerin sei Leiterin des Housekeeping gewesen, zu ihren Aufgaben habe die Kontrolle und auch die Kommunikation von erforderlichen Verbesserungen gegenüber den Mitarbeitern gehört – sie habe jedoch auch als Zimmermädchen neben ihrer Supervisorinnen-Funktion mitgearbeitet. Die Zweitantragsgegnerin und Frau … hätten die Aufgabe der Kommunikation zu den Mitarbeitern gehabt.

Generell gebe es eine Checkliste mit den zu erledigenden Aufgaben, es sei Aufgabe des Spätdiensts, dies intern abzustimmen. Die Arbeiten würden oft zu zweit erledigt werden. Konkrete Aufträge ergingen an eine einzelne Person über ein Spätdiensthandy, welches derjenige mit den besten Deutschkenntnissen gehabt habe. Dann sei im - gleichrangigen - Team intern geklärt worden, wer die Aufgabe erledige. Normalerweise würden konkrete ad-hoc-Aufträge über das Spätdiensttelefon funktionieren.

Der Antragsteller habe zwei Wochenruhetage gehabt, am … sei das Hotel geschlossen gewesen und danach seien die Reinigungsarbeiten durchgeführt worden und das gesamte Team habe am Donnerstag den Wochenruhetag gehabt.

Er sei nicht „fristlos gekündigt“, sondern ganz normal abgerechnet worden. Der Vertrag habe durch Zeitablauf geendet. Das Gehalt sei auch bis … bezahlt worden, die offenen Ansprüche seien ausbezahlt worden.

Bei einem „Reinigungs-Notfall“ werde ab 14.30 Uhr direkt das Spätdiensthandy angerufen.

Auf Frage, wann Vertragsverlängerungen kommuniziert werden, gab sie an, dass mit den Mitarbeitern ab Ende September gesprochen werde oder Mitarbeiter von sich aus mit ihren Wünschen kämen. Wenn jemand nicht weiter beschäftigt werde, werde dies im Lauf des Oktobers mitgeteilt. Wann dies dem Antragsteller mitgeteilt worden sei, wisse sie nicht, es sei aber festgestanden, dass man mit dem damaligen Spätdienstteam nicht weiterarbeiten habe wollen. Diese Entscheidung sei im Team gefallen.

Das Wohnrecht ende generell mit dem Dienstvertrag. Wenn es in der nächsten Saison weitergehe, müsse auch der Mitarbeiter den Wunsch, Sachen im Zimmer zu lassen, kundtun.

Sie selbst habe keine Spannungen zwischen dem Antragsteller und anderen Mitarbeitern bemerkt.

Hätte man tatsächlich etwas gegen Schwarzafrikaner, hätte man diesen erst gar nicht eingestellt und ihn drei Saisonen beschäftigt. Die Erstantragsgegnerin beschäftige viele ausländische Mitarbeiter.

Anfangs habe Frau F eine Kontrollfunktion gehabt, dann sei die Zweitantragsgegnerin befördert worden, weil sie 10 Jahre im Hotel beschäftigt gewesen sei. Bei Frau F sei bei Ausübung der Kontrollfunktion immer alles „gut“ gewesen. Sie sei jedoch Direktionsassistentin und keine Leiterin des Housekeeping gewesen.

Durch den Weggang von Frau F seien keine Veränderungen in irgendeiner Abteilung feststellbar gewesen. Diese sei jung und motiviert gewesen, aber sicher noch nicht so weit, dass sie eine Abteilung hätte führen können.

Der Start der neuen Saison sei am … gewesen. Spätestens bei Ende des Dienstvertrages habe der Antragsteller gewusst, dass er nicht mehr kommen werde.

Der Antragsteller habe damals eine Gehaltsexekution laufen gehabt und gemeint, dass er sich von einer Person des Bezirksgerichts … verfolgt und diskriminiert fühle – an ihm werde „moralische und emotionale Folter“ ausgeübt. Er habe mitgeteilt, dass er gegen diese Dame Beschwerde bei der Volksanwaltschaft eingebracht habe.

Die Zweitantragsgegnerin gab an, nicht mehr bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt zu sein, damals sei sie Housekeeping-Supervisor gewesen. Zusätzlich zur Zimmerreinigung habe sie noch weitere Aufgaben, wie die Einteilung, wer welche Zimmer reinige, gehabt. Sie habe auch die Arbeit der Nachmittagsschicht einmal pro Woche kontrolliert. Ihre Schicht habe von 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr gedauert. Die Arbeitseinteilung durch sie habe sich auf das gesamte Housekeeping, also auch auf die Reinigung bezogen. Sie habe eingeteilt, wer wann arbeitet, nicht die Tätigkeit selbst – jeder wusste, was zu tun war. Sie habe auch selbst die Zimmer geputzt.

Auf Frage nach der Liste mit den Namen gab sie an, dass es sich dabei um eine Wocheneinteilung handle, die sie gemacht habe. Der Antragsteller sei immer nachmittags eingeteilt gewesen. Inhaltliche Vorgaben an den Antragsteller habe sie nicht gemacht, weil jede Abteilung gewusst habe, was zu tun sei. Dieser sei für die Nachmittagsschicht aufgenommen worden.

Man habe sich öfters im Hotel getroffen, sie habe – wenn sie gesehen habe, dass etwas nicht sauber gewesen sei – auch dem Nachmittagsdienst Reinigungsaufträge erteilt und gesagt, was nicht passe.

Konkrete Aufträge habe sie nicht erteilt, das sei im Team untereinander ausgemacht worden. Sie habe dem Antragsteller auch nicht besonders unangenehme Extra-Tätigkeiten übertragen.

Das Housekeeping sei für die Sauberkeit verantwortlich gewesen, im Sommer … habe sie bei der Kontrolle einmal pro Woche keine vermehrten Beschwerden bemerkt bzw. könne sie sich nicht mehr daran erinnern. Sie sei seit zwei Jahren nicht mehr dort beschäftigt. Sie habe dem Reinigungsteam nicht gesagt, dass es besser putzen solle. Sie habe nur etwas gesagt, wenn sie etwas gefunden habe.

Auf Frage nach dem Verhältnis zwischen ihr und dem Antragsteller gab sie an, dass sie mit jedem ein normales Arbeitsverhältnis gehabt habe - er habe sich nie geäußert, sich von ihr nicht gut behandelt zu fühlen. Die Kommunikation mit ihm habe auf Deutsch stattgefunden.

Auf Frage nach der ihr vom Antragsteller zugeschriebenen Aussage („Scheißafrikaner…“) gab sie an, diese nie getätigt zu haben.

Vom Spätdienstteam sei eine Person gekündigt worden.

Sie selbst sei 10 Jahre bei der Erstantragsgegnerin saisonal beschäftigt gewesen. Die Mitteilung ihrer Weiterbeschäftigung in der nächsten Saison sei kurz vor dem Ende der Saison erfolgt. Ihre Sachen habe sie dort lagern können. Sie sei aus eigener Entscheidung ausgeschieden.

Ihr sei nicht bekannt gewesen, dass die Leitung mit dem gesamtem Spätdienstteam nicht zufrieden gewesen sei.

Auf Frage gab sie an sich nicht erklären zu können, warum der Antragsteller sich von ihr schlecht behandelt fühle. Sie habe mit allen „ehrenhaft" gesprochen und diese auch so behandelt, sie habe mit dem Personal in 10 Jahren nie Probleme gehabt.

Auf Frage, wie sich der Antragsteller ihr gegenüber verhalten habe, meinte sie, dass es ein normales Verhältnis gewesen sei. Sie wisse nicht, warum der Antragsteller so etwas über sie behaupte.

Auf Frage, ob sie gewusst habe, wer vom Spätdienstteam welchen Bereich geputzt habe, meinte sie, dass sie dies „untereinander" vereinbart hätten. Sie habe nie darauf geachtet, wer es gemacht habe, sondern dass es rein sei.

Auf Frage, ob sie spezifisch die Arbeitsleistung des Antragstellers beurteilen hätte können, meinte sie, dass sie feststellen habe können, wer wie gearbeitet habe. Auf Nachfrage meinte sie, dass es eine Liste gegeben habe, wo einzelne Aufgaben und wer sie erledigt habe, aufgelistet gewesen seien.

Auf Frage, ob der Antragsteller aus ihrer Sicht gut gearbeitet bzw. gut geputzt habe, gab sie an, dass er seine Arbeit nicht immer gut gemacht habe, sie würde auch nicht sagen, dass die anderen beiden Personen des Spätdienstteams besser gewesen seien. Beim Putzen könne man immer Fehler finden, sie habe die drei Personen immer als Gruppe betrachtet. Die Kontrolle des Nachmittagsdienstes habe sie nur einmal pro Woche gemacht.

Zur Frage, ob die Personen einzeln oder im Team die Punkte abgearbeitet hätten, meinte sie, dass es Bereiche gegeben habe, wo nur ein Name angeführt gewesen sei und andere, wo mehrere Namen auf der Liste gestanden seien.

Herr D gab bei seiner Befragung an, dass er seit 2,5 Jahren bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt sei, zur antragsgegenständlichen Zeit sei er die rechte Hand der Direktion gewesen. Personalangelegenheiten würden auch mit ihm besprochen werden, er habe daher auch mit Housekeeping zu tun.

Bei Rundgängen kontrolliere er aktiv die Sauberkeit, wenn ihm etwas auffalle, gebe er dies dem Abteilungsleiter weiter. Wenn dieser nicht mehr im Haus sei – wie beim Spätdienst – rufe er am Spätdiensthandy an und habe gegebenenfalls sofortige Mängelbehebung veranlasst. Damals seien Frau … und die Zweitantragsgegnerin Supervisorinnen gewesen.

Auf Frage, warum kein neuer Vertrag mehr mit dem Antragsteller abgeschlossen worden sei, gab er an, dass man mit der Sauberkeit der öffentlichen Bereiche nicht sehr zufrieden gewesen sei, manche Teile seien ganz gezielt Aufgabenbereiche des Spätdienstes. Dort habe es damals drei Angestellte gegeben, man habe die ganze Sommersaison lang versucht die Qualität zu verbessern und habe etwas mehr Augenmerk auf die dort tätigen Mitarbeiter gelegt. Das habe beim Großteil der drei Personen nicht funktioniert, weswegen man sich zuerst von einem getrennt habe.

Man habe es länger versucht, sich dann aber entschieden in der folgenden Saison mit einem neuen Team einen neuen Weg einzuschlagen, weil man nicht zu der Qualität gekommen sei, die man haben hätte wollen.

Da die Mitarbeiter recht offen auf Mängel angesprochen worden seien, sei klar beantwortet worden, wer welchen Bereich gemacht habe.

Die relevante Sommersaison sei seine erste gewesen, daher habe er keinen direkten Vergleich gehabt, man habe aber auf Grund der Sauberkeit entschieden, ein spezielles Augenmerk auf den Spätdienst bzw. die öffentlichen Bereiche zu legen.

Die Zweitantragsgegnerin habe entsprechende Anweisung bekommen, es habe viele Feedbackgespräche – auch betreffend die positiven Dinge – gegeben, es sei ein größeres Thema gewesen. Er selbst habe nicht viele Gespräche mit dem Antragsteller geführt, das laufe normalerweise über den Abteilungsleiter, um die Hierarchie einzuhalten.

Natürlich spreche man mit den Mitarbeitern immer wieder im Einzelnen, er könne sich an einzelne unschöne Situationen mit dem Antragsteller an der Bar, beispielsweise wo sich dieser einen Saft aus einem dafür nicht für

Mitarbeiter vorgesehenen Kühlschrank gegönnt habe, erinnern. Von der Tätigkeit selbst her sei es eher über den Abteilungsleiter gelaufen.

Die Zweitantragsgegnerin und Frau … hätten besser feststellen können, wer wofür zuständig gewesen sei. Man habe aber das gesamte Team kritisiert und sich von einer Person bereits zwei Monate früher getrennt.

Die „Einteilung“ habe die Einteilung des Dienstplans bedeutet, das Team habe nach einer Checkliste gearbeitet, wo definiert sei, was wann wo zu machen sei. Daneben habe es auch eine wöchentliche Checkliste gegeben – die konkrete Arbeitseinteilung habe das Spätdienstteam untereinander ausgemacht.

Er könne sich nicht genau an die Anzahl der Gespräche erinnern – ein Mitarbeiter habe gefragt, was los sei, sie fühlten sich etwas unter Druck gesetzt – speziell der Spätdienst. Es seien Gespräche mit den Abteilungsleitern geführt worden und die Mitarbeiter hätten gemerkt, dass sie kontrolliert würden.

Es sei neu gewesen, dass die Abteilungsleiter die Aufgabenerfüllung durch das Spätdienstteam genauer kontrolliert hätten – immer, wenn es etwas Neues gebe, gebe es erst einmal auch „Unwohlbefinden“ – auf diese Gefühle sei er angesprochen worden.

Er habe dann durchaus erklärt, dass aufgefallen sei, dass die öffentlichen Bereiche nicht zufriedenstellend sauber seien. Das seien so „Zwischen-Tür-und-Angel-Gespräche“ gewesen, ein „Meeting“ habe es nicht gegeben. Einmal habe das Team darum gebeten, was aber auf Grund eines Krankenstands etc. abgesagt worden sei.

Das Einzige vom Antragsteller her sei die Thematik der Kontrolle bei der Sauberkeit gewesen, das habe er diesem erklärt: „C kontrolliert mich – was soll das?“ – da habe er dann den Antragsteller entsprechend aufgeklärt.

Hinsichtlich einer vom Antragsteller behaupteten Diskriminierung habe er selbst nie etwas mitbekommen – daher sei er über den Antrag sehr überrascht gewesen.

Zum Beendigungsgespräch führte er aus, dass man es mit dem Antragsteller länger als der erwähnten Kollegin aus dem Spätdienstteam versucht habe, dann habe man sich zur Trennung entschieden, da man das Spätdienstteam mit neuen Leuten besetzen habe wollen, „die mehr Gas geben“.

An den genauen Zeitpunkt des Sechs-Augen-Gesprächs mit Frau … könne er sich nicht mehr erinnern. Das Gespräch sei eigentlich konfliktlos gewesen, weshalb er selbst überrascht sei, dass dies alles im Nachhinein so hervorkomme.

Ob er dabei einen Grund für die Nichtverlängerung angegeben habe, wisse er nicht mehr, er habe aber sicher gesagt, dass eben die Leistung einfach nicht passe und er leider nach dem Erachten der Firma nicht die richtige Person für diese Position sei.

Auf Frage, ob die Zweitantragsgegnerin davor vermehrt Rückmeldungen an ihn erstattet habe, gab er an, dass die Bewertung der Arbeitsleistung in einem Hotel mit vielen Faktoren – wie Beobachtung und Bewertung des Abteilungsleiters etc. – zu tun habe. Irgendwann habe man ein Gesamtbild einer Person, in Kombination mit der Entscheidung des Abteilungsleiters habe man Grundlage für die Entscheidung gefunden. Man habe ja auf den Leuten nicht herumgehackt, sondern mehr auf sie geschaut und mehr Feedback gegeben. Deswegen sei ja auch für die Mitarbeiter des Spätdienstteams mehr Druck entstanden – weil davor hätten diese ja machen können, was sie gewollt haben, weil es ja eh niemand gesehen habe.

Auf Frage, wie viele der 90 Mitarbeiter „dunkelhäutig“ seien, gab er an, dass es augenblicklich keine/n Schwarzafrikaner/in im Team gebe. Der Antragsteller sei seit seinem Arbeitsbeginn vor 2,5 Jahren der einzige Schwarze gewesen.

An eine Beschwerde des Antragstellers über die Zweitantragsgegnerin wegen Belästigung könne er sich nicht erinnern. Alle Gespräche hätten nur mit der Arbeitsleistung zu tun gehabt.

Mitarbeitergespräche protokolliere man nicht so oft – das Gespräch in einem Saisonbetrieb werde eher zum Saisonende geführt, es werde aber nicht wirklich dokumentiert, sondern es gehe hauptsächlich darum, ob jemand wiederkommen dürfe. Man arbeite hauptsächlich mündlich.

Personen, die nicht weiterbeschäftigt werden, würden im Regelfall gegen Ende der Saison darüber informiert werden. Wann dies beim Antragsteller genau der Fall gewesen sei, wisse er nicht mehr genau.

Auf Frage nach seiner Beurteilung der Zweitantragsgegnerin gab er an, dass diese eine herzliche Person sei, die ihr Team gut geführt habe, es habe wenig Konflikte gegeben – mit dem Spätdienstteam habe es den Konflikt wegen der Arbeitsleistung gegeben. Er habe sie als „sehr tolle Person“ empfunden, die man vermisse.

Auf Frage gab er an, dass das Personal sehr „international durchmischt“ sei. Konflikte im betrieblichen Zusammenhang wegen Herkunft, Religion etc. habe es in der Vergangenheit nicht gegeben.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stu?tzt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers, der Erst- und der Zweitantragsgegnerin und die oben angeführten Aussagen der vom Senat dazu angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GlBG 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.

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 GlBG 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 GlBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend Weberndorfer, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Ulrich/Rippatha, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der Antragsteller bzw. die Antragstellerin ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier die ethnische Zugehörigkeit) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner 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:

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

[...]

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.

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

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

[...]

2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Z 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird

[...]

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird,

1.

die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

2.

die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3.

die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt."

„§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.

§ 26 gilt sinngemäß."

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) 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 – 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).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einennachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. den von ihm oder ihr empfundenen

Schlechterstellungen bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und dessen oder deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, 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 GlBG vorliegt.

Bei einer Belästigung gilt, dass es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm oder ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergänzend ist allgemein zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des§ 21 GlBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für einen außenstehenden Betrachter oder eine außenstehende Betrachterin nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde. Dies führt im Ergebnis dazu, dass noch nicht jede auf Grund der – unterschiedlich stark ausgeprägten – persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend“ empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GlBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Befragungen der oben genannten Personen hat sich für den Senat das Bestehen eines Autoritätskonflikts zwischen dem Antragsteller und der Zweitantragsgegnerin, welche im Unternehmen als Führungskraft beschäftigt war, herauskristallisiert. Darüber hinaus konnte auch eine mangelnde Selbstreflexion des Antragstellers in Bezug auf eine objektive Bewertung seiner Performance durch eine Führungskraft erkannt werden. Dies führte letztlich zu den vom Antragstell

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at