

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/25/07

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt ist über den Protokollantrag von Frau A (in der Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die X GmbH (in der 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, zu folgendem Ergebnis gelangt:

Eine Diskriminierung von Frau A aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma X GmbH liegt nicht vor.

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin behaupte, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit – sie ist Serbin – bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein:

Herr Y, ihr unmittelbarer Vorgesetzter und Servicemanager, habe sie in rüdem Tonfall aufgefordert, ihren gesamten alten Urlaub aus dem Jahr auf einmal und sofort zu verbrauchen. Sie habe ihm entgegnet, dass sie zum damaligen Zeitpunkt keinen Urlaub benötige, sondern erst im

Seine Antwort wäre gewesen: „Du hast nichts zu sagen, es interessiert mich auch nicht, was Du willst, Du gehst, wann ich es will, wenn Du dich nicht daran hältst, bist Du sofort gekündigt!“.

Auf Grund dieser Kündigungsandrohung habe sie einen einwöchigen Urlaub angetreten.

Am habe Herr Y die Firmenleitung von der geplanten Kündigung in Kenntnis gesetzt.

Ihr gegenüber sei die Kündigung von Herrn Y am Montag gegen 15.20 Uhr telefonisch ausgesprochen worden, ein Grund für die Kündigung wäre ihr nicht genannt worden.

Im Vorfeld der Kündigung habe es über lange Zeit ihr gegenüber Diskriminierungen durch Beschimpfungen von 2 Kolleginnen, D und C, auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gegeben, die genannten Kolleginnen stammten aus Bosnien und Mazedonien.

Herr Y, der ihrer Beobachtung nach einen sehr guten Kontakt zu Frau D habe, habe von den Beschimpfungen der beiden Kolleginnen gewusst. Frau D habe sie mehrfach in Gegenwart von Herrn Y als „Depperte“ und als „Vlaina“ (das sei eine abwertende Bezeichnung für Personen, die aus der Region kommen, in der sie aufgewachsen sei) bezeichnet. Herr Y habe darauf nie Frau D zurechtweisend reagiert, er habe gelacht, es sei ihm egal gewesen.

Auch wäre sie von den beiden Kolleginnen kaum mit ihrem Namen, sondern eben mit den oben angeführten Worten angesprochen worden.

Sie habe Herrn Y nicht auf die Belästigungen durch die Kolleginnen angesprochen, weil ihre Sorge um den Arbeitsplatz groß gewesen wäre, weil er ihr gegenüber immer die „Rute der Kündigung“ ins Fenster gestellt habe („Wenn es Dir nicht gefällt, kannst Du gehen“).

Auch hätten die Kolleginnen versucht, sie durch Bezeichnung ihres Mannes als „Scheiß-Österreicher“ zu provozieren.

Sie sei bei der Firma X mit einer karenzbedingten Unterbrechung von 2,5 Jahren – durchgehend beschäftigt gewesen.

Während dieser Zeit habe es zwei Kündigungen von Kolleginnen österreichischer Herkunft gegeben, bei denen Herr Y den betroffenen Frauen die Möglichkeit einer Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz angeboten habe, diese Frauen diese Angebote aber nicht angenommen hätten. Ihr hingegen wäre diese Möglichkeit nicht eröffnet worden.

Es hätte keine Beschwerden über ihre Arbeit gegeben.

Ferner sei ihr nach der Kündigung von Kolleginnen zu Ohren gekommen, dass Herr Y in der Firma verbreitet habe, dass sie Probleme mit den Händen gehabt und er sie deswegen gekündigt hätte.

Die einzigen Probleme, die sie mit ihren Händen habe, sei eine gelegentliche Hauttrockenheit.

Sie habe im Rahmen ihrer Tätigkeit auch Serviertätigkeiten durchführen müssen, halte aber fest, dass sie weder Ekzeme noch andere Hauterscheinungen auf ihren Händen hätte.

Sie vermute daher, dass ihre Kündigung durch die Firma X auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei und ersuche den Senat II der Gleichbehandlungskommission um Überprüfung, ob sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei.

In der schriftlichen Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Antragstellerin seit beschäftigt gewesen und ihr nach Beendigung der Karenz der Arbeitsplatz bei ... zugewiesen worden sei.

Ihr unmittelbarer Vorgesetzter sei der Service-Manager Y gewesen, der seinerseits zuletzt der Abteilungsleiterin unterstanden sei.

Bis habe die Antragstellerin nachstehende Diensterteilung gehabt:

07.00 Uhr: Flaschen entleeren, Geschirr, Kaffeeservice im Haus.

10.00 Uhr: Vorbereitung Mittagessen, Essensausgabe und anschließend Kaffeeservice im Haus (Konferenzservice).

Nach ihren Angaben soll ihr Ehemann ihr Vorwürfe gemacht haben, dass sie wegen des „Kaffeeservice im Haus (Konferenzservice)“ zu spät nach Hause komme. Über ihre Bitte habe dann eine Mitarbeiterin, mit der sie damals guten Kontakt gehabt hätte, im Einvernehmen mit der Vorarbeiterin D und des Servicemanagers Y zugestimmt, den Dienst mit ihr zu tauschen.

Nach dem erfolgten Tausch habe die Antragstellerin nachstehenden Dienstplan gehabt:

07.00 bis 10.00 Uhr: WC-Anlagen und Speiseraum sowie Geschirrräumen.

10.00 bis 11.00 Uhr: Vorbereitung Mittagessen;

11.00 bis 13.00 Uhr: WC-Kontrollen und Nachbestückung im Haupthaus.

13.00 bis 14.00 Uhr: Küche Endreinigung.

Mitarbeitern sei aufgefallen, dass die Antragstellerin Hautprobleme an den Händen gehabt hätte. Diese hätten offenbar so gejuckt, dass sie mit Geschirrtüchern ihre Hände und Finger fest gerieben habe, oftmals bis sie blutig gewesen wären.

Der Antragstellerin wäre nahegelegt worden, sich ärztlich behandeln zu lassen oder zumindest Handschuhe zu verwenden, beides habe sie nicht wollen bzw. habe es

abgelehnt. Ob dieses Jucken an den Händen aus einer mangelnden Verträglichkeit der Reinigungsschemie oder aus einer Hauterkrankung, etwa einem Hautpilz, resultiert oder sonstige Ursachen gehabt hätte, habe sich der Beurteilung der Antragsgegnerin entzogen. Da die Antragstellerin von sich aus nichts unternommen, insbesondere sich – dem Wissen der Antragsgegnerin nach – keiner ärztlichen Behandlung unterzogen habe, wäre es notwendig geworden, sie vom Küchen- und Essensbereich abzuziehen.

Anstelle ihres bisherigen Arbeitsbereiches wäre der Antragstellerin die Reinigung der Büros im gleichen Gebäude angeboten worden. Es habe sich hierbei um die sogenannte „Abendreinigung“ gehandelt, die von zirka 16.00 Uhr bis 20.00 Uhr durchgeführt werde. Diesen Arbeitsplatz habe sie abgelehnt, ein anderer sei im Objekt nicht zur Verfügung gestanden.

Da die Antragstellerin aus Gründen der Hygiene an ihrem bisherigen Arbeitsplatz im Küchen- und Essensbereich nicht mehr weiter beschäftigt werden habe können und ein von ihr nicht abgelehnter Arbeitsplatz im Objekt nicht zur Verfügung gestanden wäre, habe die Kündigung der Antragstellerin ausgesprochen werden müssen.

Die Antragstellerin bringe im letzten Absatz ihres Protokollantrages zum Ausdruck, dass sie vermute, dass ihre Kündigung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit erfolgt sei.

Zur Begründung führe sie aus, dass es im Vorfeld über lange Zeit ihr gegenüber Diskriminierungen durch Beschimpfungen von zwei Kolleginnen, D und C aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit gegeben habe – sie selbst sei Serbin, die genannten Kolleginnen würden aus Bosnien und Mazedonien stammen. Konkretisiert wären diese Beschimpfungen in der Form, dass D sie mehrfach in Gegenwart des Servicemanagers Y als „Depperte“ und als „Vlaina“ - letzteres sei eine abwertende Bezeichnung für Personen, die aus der Region kommen, in der sie aufgewachsen sei - bezeichnet habe. Weiters hätten die Kolleginnen sie durch Bezeichnung ihres Mannes als „Scheiß-Österreicher“ zu provozieren versucht.

Weder aus einer „mehrfachen“ Bezeichnung als „Depperte“ noch aus der Bezeichnung ihres Ehemannes „Scheiß-Österreicher“ kann – es wäre fraglos besser gewesen, diese Bezeichnungen wären unterblieben, sofern sie tatsächlich gefallen sein sollten - ein Bezug zu einer Diskriminierung der Antragstellerin wegen ihrer ethnischen Herkunft aus Serbien hergestellt werden. Das Wort „Vlaina“ solle, wie inzwischen in Erfahrung gebracht, eine Region im ehemaligen Jugoslawien, in der

auch Rumänisch gesprochen werde, bezeichnen, ohne dass dem ein abwertender Charakter in ethnischer Hinsicht zukomme.

Dem Protokollantrag selbst könnten keine konkrete Umstände entnommen werden, die die Unterstellung, die Kündigung der Antragstellerin sei in diskriminierender Absicht aufgrund der ethnischen Herkunft der Antragstellerin als Serbin erfolgt sei, rechtfertigen würden.

Das Problem der Antragstellerin wäre gewesen, dass diese nie und zwar weder vor dem Tausch des Dienstes mit einer Kollegin noch nach diesem mit ihrem jeweiligen Arbeitsplatz zufrieden gewesen sei. Sie habe sich ständig über die Arbeit beklagt, was sich natürlich auch auf die Qualität ihrer Arbeit ausgewirkt habe.

Seitens des Kunden habe es immer wieder Beschwerden betreffend Reinigungen im Arbeitsbereich der Antragstellerin gegeben, sodass Nachreinigungen angeordnet hätten werden müssen und zwar bei ihr öfter als bei anderen Mitarbeiterinnen, die ihre Arbeiten sorgfältiger verrichtet haben.

Bei der gegebenen Einstellung zu ihrer Arbeit habe sie die Anordnungen zur Nachreinigung stets als gegen sie persönlich gerichtet aufgefasst und zum Anlass lautstarker Auseinandersetzungen mit der Vorarbeiterin D, die diese Anordnungen auszusprechen gehabt hätte, genommen.

Die ausgesprochene Kündigung sei nicht in einem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit der Antragstellerin als Serbin erfolgt.

Die Antragstellerin ergänzte bei ihrer Befragung, dass sie vor allem mit der Kollegin D., die sie nie mit dem Namen, sondern nur als „Vlachin“ oder „Dumme“ angesprochen hätte, Probleme gehabt hätte.

Diese hätte Herrn Y. beeinflusst, er hätte die Probleme unter den Kolleginnen – mit denen sie ausschließlich in serbischer Sprache kommuniziert hätte - zwar mitbekommen, aber nie etwas unternommen.

Er selbst habe ihrer Einschätzung nach kein Problem mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit gehabt, hätte allerdings nicht gewusst, dass sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit Probleme mit den beiden Kolleginnen gehabt hätte.

Die Behauptungen der Antragsgegnerin bezüglich ihrer in deren Stellungnahme thematisierten Hautprobleme an den Händen wären unrichtig, sie hätte nie derartige Probleme gehabt.

Die vom Senat als Auskunftsperson befragte Vertreterin der Antragsgegnerin, gab an, dass sie erst nach der durch Herrn Y erfolgten Kündigung mit dem Fall befasst und gemeinsam mit der Betriebsrätin die in derselben Gruppe tätigen Mitarbeiterinnen ohne Vorankündigung dazu befragt habe.

Als Ergebnis dieser Befragungen sei festzuhalten, dass es Probleme mit der mangelhaften Arbeitsleistung der Antragstellerin gegeben hätte, die auf diesbezügliche Hinweise äußerst empfindlich reagiert habe, weshalb ein Gespräch zwischen dieser und der Vorarbeiterin D nicht mehr möglich gewesen sei.

Die Befragungen der Kolleginnen hätten überdies ergeben, dass die Antragstellerin Probleme im privaten Bereich gehabt habe, was offenbar Auswirkungen auf deren Arbeitsleistung gehabt habe.

Die Vermutung eines von der Antragstellerin behauptetes „Naheverhältnisses“ zwischen der Vorarbeiterin D und Herrn Y hätte sich bei den Befragungen hingegen in keiner Weise bestätigen lassen.

Herr Y sei zur Kündigung von Mitarbeiter/innen berechtigt. Die Kündigung der Antragstellerin wäre nach mehreren zuvor erfolgten Arbeitsplatzänderungen ausgesprochen worden. Auch wäre die Antragstellerin der an sie mehrfach ergangenen Aufforderung, sich ihre – von Herrn Y und mehreren Mitarbeiterinnen beobachteten - Hautprobleme an den Händen ärztlich behandeln zu lassen und diese auszukurieren, nicht nachgekommen.

Hinsichtlich des Wortes „Vlaina“ habe sie ca. 10 Personen befragt, ohne dass ihr dadurch die Bedeutung dieses Ausdrucks tatsächlich klar geworden wäre.

Insgesamt beschäftige die Antragsgegnerin ca. 8000 Mitarbeiter/innen aus rund 70 verschiedenen Nationen, wobei an einigen Standorten mitunter bis zu 12 verschiedene Nationalitäten tätig wären.

Die Betriebsrätin schilderte bei ihrer Befragung durch den begutachtenden Senat, dass sie nach der Kündigung der Antragstellerin, zu der sich der Betriebsrat verschwiegen hätte, von dem an die Arbeitgeberin gerichteten Schreiben des Ehemannes der Antragstellerin erfahren habe und mit dieser gemeinsam zur Befragung der Mitarbeiterinnen vor Ort bei der Firma gefahren wäre.

Bei dieser Befragung hätte sie den Eindruck gewonnen, dass die Antworten der befragten Mitarbeiterinnen damals korrekt und spontan erfolgt wären und keineswegs eine „Verschwörung“ der übrigen Mitarbeiterinnen gegen die Antragstellerin vorgelegen wäre.

Herr Y gab anlässlich seiner Befragung an, dass die Antragstellerin eigentlich eine von ihm bevorzugt behandelte Mitarbeiterin gewesen wäre, der er zu helfen versucht hätte, wo er dies gekonnt habe - beispielsweise in ihren Wünschen über die Änderung ihrer Arbeitszeit von 4,5 auf 7 Stunden.

In den letzten Monaten vor dem Ausspruch der Kündigung wäre allerdings ein starker Leistungsabfall bei der Antragstellerin zu bemerken gewesen, wobei er die dafür maßgeblichen Gründe allerdings auf - von ihr selbst geschilderte - private Probleme zurückführe.

Auch eine mehrmalige „Umgestaltung“ des Arbeitsplatzes der Antragstellerin hätte keine Lösung gebracht, da diese an jedem Arbeitsplatz etwas auszusetzen gehabt und sich überdies immer arbeitsmäßig überfordert gefühlt habe, obwohl er aus eigener Erprobung wisse, dass die aufgetragenen Arbeiten in der dazu vorgegebenen Zeit problemlos zu erledigen seien.

Gespräche mit der Antragstellerin wären schwierig gewesen, da diese sehr aggressiv und gereizt gewesen sei, weshalb auch die Vorarbeiterin D. der Antragstellerin nicht mehr die arbeitsrelevanten Angelegenheiten kommunizieren hätte können und er selbst daher diese Aufgabe habe übernehmen müssen.

Es wäre dann schließlich soweit gekommen, dass die Antragstellerin ihr juckendes Ekzem auf den Händen bei der Essensausgabe beim Kunden mit dem Geschirrtuch gerieben und danach das Essen ausgegeben hätte, was ein sofortiges Entfernen der Antragstellerin aus dem Küchenbereich unabdingbar notwendig gemacht habe.

Zuvor habe er sie mehrmals aufgefordert, ihr damals bestehendes Hautproblem behandeln zu lassen. Er habe sie in diesem Zusammenhang auch - im Hinblick auf ihren noch vorhandenen Resturlaub im Ausmaß von ca. einem Jahresurlaub und dem Umstand, dass in Bälde der neue Jahresurlaub hinzugekommen wäre – aufgefordert, ihren Urlaub zu konsumieren.

Er habe die Antragstellerin darauf hingewiesen, dass sie mit diesem Hautproblem auf Grund bestehender Hygienevorschriften nicht mehr in der Küche arbeiten dürfe und

er für sie einen anderen Arbeitsplatz kreieren müsse, worauf die Antragstellerin ihm entgegnet hätte, dass sie bei ... bleibe und nirgendwo anders hinginge.

Krankenstände wären im Unternehmen kein Problem - derzeit würden in seinem Bereich sich einige Mitarbeiterinnen auf Grund schwerer Erkrankungen in teilweise mehrmonatigen Krankenständen befinden. Daher gehe er nicht davon aus, dass die Antragstellerin aus Furcht vor einer gegebenenfalls drohenden Kündigung nicht wegen ihres Hautproblems in Krankenstand gegangen wäre.

Bestehende Spannungen zwischen der Antragstellerin und den Kolleginnen D. und C hätte er mitbekommen – da er sich aber nur zeitweilig an der antragsgegenständlichen Betriebsstätte bei aufhielte, könne er nicht sagen, was zwischen den Damen während seiner Abwesenheit vorgefallen wäre.

Die Beanstandungen der Arbeitsleistung der Antragstellerin wären ihm jedoch sowohl seitens der Vorarbeiterin D. als auch auf Grund des „Kundenkontaktbuchs“ – in dem Beschwerden vermerkt werden – zur Kenntnis gelangt.

Die Antragstellerin habe sich vor der Kündigung auch nie an ihn mit der Beschwerde gewendet, dass sie als „Vlaina“ oder „Depperte“ bezeichnet werde. Er habe in der Endphase des Arbeitsverhältnisses der Antragstellerin nur gehört, dass die Damen nicht mehr miteinander reden wollten.

Die Problematik, dass sich die Antragstellerin durch Worte wie „Vlaina“ persönlich beleidigt fühle, wäre ihm jedoch erst nach deren Kündigung zur Kenntnis gelangt.

Die Unterstellung der Antragstellerin, dass er ein „Naheverhältnis“ zur Vorarbeiterin D. habe, wäre unrichtig und empfinde er dies als „bodenlose Frechheit“. Tatsache sei, dass Frau D. seit ca. 13 Jahren als Vorarbeiterin am Betriebsstandort tätig sei und genau wisse, was dort wie zu geschehen habe und er Frau D. daher arbeitsbedingt häufiger kontaktieren müsse als die übrigen Arbeitnehmerinnen.

Frau D. schilderte bei ihrer Befragung als Auskunftsperson, dass die Antragstellerin selbst gesagt hätte, dass sie eine „Vlaina“ sei. Es handle sich dabei um die Bezeichnung eines Teils von Serbien.

Sie selbst komme zwar aus Bosnien, sei jedoch ebenfalls Serbin.

Es handle sich bei dem Wort „Vlaina“ um keine Beleidigung, sie hätte jedoch diesen Ausdruck der Antragstellerin gegenüber nie verwendet bzw. diese auch nicht als „Depperte“ bezeichnet.

Die Antragstellerin habe immer wieder die Arbeit gewechselt, wäre dann aber nie zufrieden gewesen und sei aggressiv geworden, wenn sie darauf hingewiesen worden sei, dass etwas fertig sein müsse. Daher wäre es schwer gewesen, mit ihr zu sprechen.

Die ebenfalls als Auskunftsperson befragte Kollegin C. schilderte dem begutachtenden Senat, dass sie die Antragstellerin weder als „Vlaina“ noch als „Depperte“ bezeichnet habe und diese immer unzufrieden gewesen sei.

Sie hätte selbst gesehen, dass die Antragstellerin ein Problem mit ihren Händen gehabt hätte, was so „grauslich“ ausgesehen habe, dass sie von ihr nichts aus der Hand hätte nehmen können.

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 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.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

Vor der rechtlichen Qualifikation des im Verfahren erhobenen Sachverhaltes durch den begutachtenden Senat ist zum Gleichbehandlungsgesetz zunächst allgemein zu erläutern, dass eine seiner wesentlichen Zielsetzungen in der Herstellung einer **diskriminierungsfreien** Arbeitsumwelt liegt!

Das Gleichbehandlungsgesetz soll verhindern, dass bestimmte Personengruppen mit Vorwänden - bedingt durch Stereotype - aus einem Arbeitsbereich ferngehalten werden.

Im Hinblick auf das Ziel der Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitswelt für alle Arbeitnehmer/innen ist es daher für jede/n Arbeitgeber/in erforderlich, sich allenfalls vorhandene negative Stereotypisierung von Personengruppen bewusst zu machen, um künftig für alle Arbeitnehmer/innen Chancengleichheit zu gewährleisten!

Zur Frage der Beweislastverteilung ist vorzuschicken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Der Senat sah sich nach den durchgeführten Befragungen damit konfrontiert, dass auf Grund der nach Meinung des begutachtenden Senates glaubwürdigen Aussagen der Vertreterin der Firma X und des Herrn Y, der auf Grund der ihm zustehenden Kompetenzen im vorliegenden Fall als „verlängerter Arm“ der Arbeitgeberin

anzusehen war, davon auszugehen ist, dass die Kündigung der Antragstellerin in keinem Zusammenhang mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit gestanden ist.

Der Senat hat insbesondere die Aussage von Herrn Y., wonach dieser sich bemüht hätte, der Antragstellerin zu helfen und ihr in der Vergangenheit immer wieder neue Arbeitsplätze ermöglicht hätte, als glaubwürdig und nachvollziehbar eingestuft.

Dennoch ist an dieser Stelle auch darauf hinzuweisen, dass die Aufforderung an eine Arbeitnehmerin mit gesundheitlichen Problemen – auch wenn sie, wie im Verfahren dargelegt, „gut gemeint“ gewesen sein mag – zur Konsumation ihres Urlaubs zum Zweck des Auskurierens der bestehenden Probleme einen gänzlich ungeeigneten Vorschlag darstellt und daher künftig jedenfalls zu unterlassen ist!

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der Senat insgesamt den Eindruck gewonnen hat, dass man seitens der Arbeitgeberin - soweit es Herrn Y. betrifft - durchwegs bemüht war, das Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aufrecht zu erhalten und sich erst dann zur Kündigung der Antragstellerin entschlossen hat, als auf Grund der mit den Hygienevorschriften im Küchenbereich inkompatiblen Hautprobleme, der offenbar erfolglosen Aufforderung, diese behandeln zu lassen und der nach Aussage von Herrn Y. ihm gegenüber kundgetanen Weigerung der Antragstellerin, an einem anderen Standort als tätig zu sein, keine andere Lösung mehr möglich schien.

Wie auch von der Antragstellerin selbst dargelegt, wurde der Vorgesetzte Y von ihr während ihres aufrechten Arbeitsverhältnisses nie mit dem Vorwurf von Belästigungen durch die Kolleginnen konfrontiert, weshalb ihm auch kein Vorwurf wegen unterlassener Abhilfemaßnahmen bei möglicherweise erfolgten Belästigungen gemacht werden kann.

Im GBK-Verfahren konnte der gesamte Bedeutungsinhalt des im Antrag thematisierten Wortes „Vlaina“ nicht schlüssig geklärt werden.

Aus der allgemeinen Lebenserfahrung ist dem begutachtenden Senat allerdings der Umstand bekannt, dass auf Personen angewendete Bezeichnungen von Regionen

häufig eher mit einer Abwertung als mit einer neutralen Herkunftsbezeichnung verknüpft sind und daher einer Bezeichnung als „Vlaina“ durchaus auch ein abwertender Inhalt zugeschrieben werden kann.

Da der Protokollantrag sich nicht gegen die Kolleginnen D. und C., sondern nur gegen die Arbeitgeberin selbst gerichtet hat, war die Frage einer allfälligen Belästigung der Antragstellerin durch die Kolleginnen vom begutachtenden Senat nicht zu prüfen.

Der Senat hat die Darstellung der Antragstellerin, dass ihre Kündigung aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit als Serbin erfolgt sei, nicht als im Sinne der Beweisregeln des Gleichbehandlungsgesetzes hinreichend überzeugend angesehen, um damit eine Diskriminierung bei der Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses als im Sinne des GIBG glaubhaft gemacht zu qualifizieren.

Überdies ist bei einem Unternehmen wie jenem der Antragsgegnerin, welche nach eigenen Angaben ca. 70 verschiedene Nationalitäten beschäftigt und dem Umstand, dass in der Reinigungsbranche tätige Unternehmen ihre Mitarbeiter/innen zum allergrößten Teil aus Angehörigen verschiedenster ethnischer Zugehörigkeiten rekrutieren, zunächst nicht vordergründig davon auszugehen, dass Beendigungen von Arbeitsverhältnissen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit der davon im Einzelfall betroffenen Person erfolgen.

Es ist daher im Hinblick auf die Beweislastregelung des GIBG festzuhalten, dass nach Meinung des begutachtenden Senates der Antragsgegnerin der Beweis gelungen ist, dass die Antragstellerin nicht auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert wurde.

Eine Diskriminierung von Frau A aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma X GmbH liegt daher nicht vor.