

**Senat II der Gleichbehandlungskommission****Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn X (in der Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG durch Y (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, erkannt:

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

liegt nicht vor.

**ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE**

Der Antragsteller, ein ägyptischer Staatsbürger, brachte in seinem Antrag im Wesentlichen vor, dass er sich bei der Antragsgegnerin für eine Stelle als „Passanger Handling Agent“ – eine Ausbildungsstelle der Antragsgegnerin - beworben habe, da er bereits während seines Tourismusstudiums im Bereich der Flugabfertigung und als Terminalguide in Ägypten gearbeitet habe.

Das bei Frau Mag.a A absolvierte Vorstellungsgespräch sei aus seiner Sicht sehr gut verlaufen, zu seiner Überraschung habe er einige Tage später eine Absage mit der Begründung, dass „nur mehr ausgebildete Personen mit Erfahrung“ aufgenommen würden, erhalten.

Seine Trainerin, Frau B, habe sich daraufhin an Frau Mag.a A gewendet, um die Gründe für die erfolglose Bewerbung zu erfragen.

In diesem Telefonat sei von „mangelhaften Deutschkenntnissen und unpassender Kleidung“ die Rede gewesen. Frau B erwiderte darauf, dass er nicht unpassend gekleidet gewesen sein könne, da er unmittelbar vor dem Vorstellungsgespräch

einen Termin bei ihr gehabt habe und dabei im Anzug erschienen sei. Ferner verfüge er über gute Deutschkenntnisse. Im Inserat selbst wären nur „sehr gute Englischkenntnisse, eine zweite Fremdsprache wünschenswert, jedoch nicht Bedingung“ erwähnt gewesen.

Im Jänner 2009 habe er schließlich von Frau A ein Absagemail mit dem Inhalt bekommen, dass seine „beruflichen Erfahrungen nicht exakt dem Anforderungsprofil des Auftraggebers entsprechen würden“. Auf Grund seiner Vorkenntnisse verfüge er jedoch jedenfalls über ausreichende berufliche Erfahrungen für die ausgeschriebene Ausbildungsstelle.

Nach Kontaktaufnahme mit der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) sei schließlich in einem an die GAW ergangenen Schreiben darauf verwiesen worden, dass für die Position „perfekte Deutschkenntnisse – gemäß den Vorgaben des Auftraggebers“ notwendig gewesen seien

Insgesamt seien ihm somit vier verschiedene Absagegründe kommuniziert worden, weshalb er den Verdacht hege, nur wegen seiner Herkunft nicht in die engere Auswahl gekommen zu sein.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die Antragsgegnerin als Arbeitskräftevermittlung tätig sei, die gemäß den Vorgaben von Auftraggeberin Vorauswahlen für Vorstellungsgespräche führe.

Bei der Position eines „Passenger Handling Agent“ seien gemäß den Vorgaben des Auftraggebers perfekte Deutschkenntnisse erforderlich gewesen, um einen intensiven KundInnenkontakt fehlerfrei abwickeln und komplexen Schulungsinhalten folgen zu können.

Im Rahmen des Vorstellungsgespräches sei Frau Mag.a A zur Ansicht gelangt, dass die Deutschkenntnisse für die genannte Stelle nicht ausreichend seien und die Erreichung der Lernziele auf Grund unzureichender Sprachkenntnisse nicht sichergestellt werden könne.

Für die genannte Position seien seitens des Unternehmens – auf Grund des internationalen Arbeitsumfeldes – ausdrücklich multikulturelle Aspekte als Zusatzqualifikation erwünscht.

Im konkreten Fall befänden sich mehrheitlich von der Antragsgegnerin vermittelte KandidatInnen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung.

Die Aussage, dass die dem Antragsteller erteilte Absage damit begründet worden sei, dass „nur mehr ausgebildete Personen mit Erfahrung“ genommen würden, sei falsch und widerspreche der Geschäftstätigkeit der Antragsgegnerin als Arbeitsstiftung.

Zur Darstellung, dass laut Inserat eine zweite Fremdsprache erwünscht sei, lasse sich aus Sicht der Antragsgegnerin für jeden vernünftigen Erklärungsempfänger ableiten, dass die „guten Englisch-Kenntnisse“ die erste Fremdsprache beträfen und ein weitere *Fremdsprache* erwünscht sei, woraus sich zwingend ergebe, dass Deutschkenntnisse auf muttersprachlichem Niveau gefordert gewesen wären.

Der Antragsteller ist trotz dreimaliger Ladung nicht zu seiner persönlichen Befragung als Auskunftsperson erschienen, weshalb sich der Senat von den tatsächlichen Sprachkenntnissen des Antragstellers kein Bild machen konnte.

Der Vertreter der Antragsgegnerin, Herr Mag. C, schilderte dem Senat ergänzend zur schriftlichen Stellungnahme, dass es sich um eine Bildungsmaßnahme handle – es gebe seitens eines Unternehmens eine bedingte Arbeitszusage unter der Voraussetzung, dass das Ausbildungsziel erreicht werde.

Die Erfordernisse, die eine Person für eine bestimmte Tätigkeit mitbringen müsse, würden vom Auftraggeber übermittelt. Im konkreten Fall sei es um die Besetzung von 8 oder 9 gleichlautenden Positionen gegangen. Die Mitarbeiter am Check-in-Schalter müssten in der Regel sehr sprachgewandt seien, da sie mit Personen zu tun hätten, die sich in Stresssituationen befänden.

Auch das Ausbildungsmodul sei in Deutsch zu absolvieren – d.h., es gebe eine besondere Software, die geschult würde.

Frau B, die für den Antragsteller zuständige Trainerin, gab an, dass sie auf Wunsch des Antragstellers mit der Antragsgegnerin Kontakt aufgenommen und auf ihre Frage nach dem Grund der an den Antragsteller ergangenen Absage die Aussage „Mangels Deutschkenntnissen“ erhalten habe.

Auch die Aussage, dass der Antragsteller beim Vorstellungsgespräch nicht ordentlich gekleidet gewesen sei, habe sie in Frage gestellt, da er unmittelbar vor dem Termin bei ihr gewesen und dabei - wie generell – auffallend sauber und adrett gekleidet gewesen sei. Möglicherweise stehe auch eine Verwechslung des Antragstellers mit einer anderen Person im Raum.

Frau Mag.a A erläuterte bei ihrer Befragung als Auskunftsperson, dass für die ausgeschriebene Stelle perfekte Deutschkenntnisse eine ganz wichtige Voraussetzung gewesen seien, da Personen in Stresssituationen bei der Flugabfertigung zu betreuen und komplizierte Buchungsprogramme zu bedienen seien.

Die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers sei für die Antragsgegnerin überhaupt kein Kriterium gewesen, im Gegenteil lege die Auftraggeberin sogar Wert auf ein multikulturelles, internationales Umfeld.

Im Gespräch mit dem Antragsteller habe sich für sie jedoch herausgestellt, dass dessen Deutschkenntnisse einfach nicht reichen würden, sie habe - nicht nur im Hinblick auf einen Akzent, sondern auch im Hinblick auf die Grammatik bemerkt, dass Deutsch für ihn wirklich eine Fremdsprache sei und sie das Gefühl gehabt hätte, dass er „wirklich noch nachdenken müsse“.

Wie der Antragsteller zu dem Schluss käme, dass seine fachlichen Voraussetzungen nicht ausreichen würden, wisse sie nicht, da sie so etwas mit Sicherheit nicht gesagt habe, weil dies ja im Widerspruch zur Stiftung stehe, wo es ja gerade um die Möglichkeit, sich ausbilden zu lassen, gehe.

Auch eine Verwechslung schließe sie aus, da der dem Termin mit dem Antragsteller nachfolgende Gesprächspartner ihr aus einem früheren Projekt bekannt gewesen sei.

Zur Bekleidung des Antragstellers sei zu bemerken, dass diese eine etwas unangenehme Ausdünstung gehabt hätte, was auch ihre Zimmerkollegin bestätigt habe. Wäre er für die zu besetzende Stelle in Frage gekommen, hätte sie auch keine Hemmungen gehabt, ihn darauf aufmerksam zu machen.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu 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

## 1. bei der Begründung 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 Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, 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.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall wäre ein unmittelbarer, persönlicher Eindruck der Sprachkompetenz des Antragstellers zur gesetzlich geforderten Glaubhaftmachung der von diesem behaupteten Diskriminierung durch die Antragsgegnerin unabdingbar notwendig gewesen.

Da der Antragsteller jedoch in einer für den Senat nicht nachvollziehbaren Weise trotz dreimaliger Ladung der persönlichen Befragung ferngeblieben ist, konnte er dem Senat seine behauptete Diskriminierung nicht – wie vom GIBG verlangt – glaubhaft machen.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin vorliegt.