

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/237/14 iVm II/240/14 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Frau A (in Folge: Antragstellerin) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch Firma B (in Folge: Erstantragsgegnerin), wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau C (in Folge: Zweitantragsgegnerin), Frau D (in Folge: Drittantragsgegnerin) und Frau E (in Folge: Viertantragsgegnerin) sowie wegen mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Firma B (in Folge: Erstantragsgegnerin) 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 der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion wegen mangelnder Abhilfe bei Belästigung durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Festsetzung des Entgelts durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch die Drittantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch die Viertantragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die **Antragstellerin** ab 01.04.2014 bei der Erstantragsgegnerin als Mitarbeiterin im Bereich Architektur/Entwurfsabteilung beschäftigt gewesen sei. Sie sei Muslimin und Türkin und habe seit 1996 die deutsche Staatsbürgerschaft.

Sie sei noch keine zwei Wochen im Büro gewesen, da sei sie erstmalig von der Zweitantragsgegnerin im Druckerraum angeschrien worden, in der Folge habe diese und ihre Kolleginnen ihr gegenüber ein feindseliges Verhalten an den Tag gelegt.

Die Zweitantragsgegnerin habe im Namen ihrer Kolleginnen auf den Damentoiletten zwei maschinengeschriebene Zettel ausgehängt:

„Wir bitten die Dame, die sich mit dem Wasserfläschchen reinigt, nach ihrem WC-Aufenthalt, die WC-Muschel und den Boden so zu reinigen, dass auch die anderen Angestellten dieses wieder benutzen können. Vielen Dank!“ Handschriftlich hinzugefügt worden sei: *„Und der Mistkübel ist vorgesehen für Damenhygieneartikel (Tampons, Binden,...). Toilettenpapier gehört ins WC!!!!“*

Diese Zettel seien Ende Juli aufgehängt worden, als ihr Gruppenleiter und die Geschäftsführer auf Urlaub gewesen und sie alleine mit der englischsprachigen Praktikantin gewesen sei.

Als die Antragstellerin diese Zettel gesehen habe, sei sie sehr erstaunt gewesen. Da nur wenige Damen diese WCs benutzt hätten, habe sie zuerst die Zweitantragsgegnerin auf die Zettel angesprochen, welche sofort zugegeben habe, dass sie die Zettel aufgehängt habe.

Im mündlichen Gespräch habe diese der Antragstellerin den Vorwurf gemacht, sie würde diese Reinigungspraktiken am Klo anwenden, dadurch das Klo beschmutzen und somit anderen die Benutzung des Klos nicht ermöglichen. Die anderen Damen würden sich über sie beschweren. *„Das müsse ein Ende finden.“* Daher habe sie die Zettel aufgehängt und sich für die anderen Damen eingesetzt.

Da die Zweitantragsgegnerin von mehreren Damen gesprochen habe, sei die Antragstellerin am nächsten Tag zur Drittantragsgegnerin gegangen, da diese Dame auch tendenziell unfreundlich gewesen sei, sie weder begrüßt noch ihre Grüße erwidert habe und sie daher auch hier Ressentiments vermutet habe. Die Drittantragsgegnerin habe zugegeben, dass der handschriftliche Vermerk auf dem einen Zettel von ihr stamme.

Die Viertantragsgegnerin – Reinigungsdame bei der Erstantragsgegnerin – habe ihr damit gedroht, dass Maßnahmen gegen sie unternommen werden: *„du wirst schon noch sehen...“*. Die Abfalleimer wären aus dem Klo entfernt worden, *„damit ich sie nicht mehr benutzen könne“*, habe die Viertantragsgegnerin gemeint. Auf die Nachfrage, wer etwas gegen sie unternehmen würde, habe diese gemeint: *„ich würde es schon noch erfahren...“*. Sie habe zur Viertantragsgegnerin gesagt, dass die Damen anscheinend denken, dass die Türkin Schuld sei, wenn die Toiletten schmutzig seien und gesagt, *„E, das ist Rassismus, die sind rassistisch in dieser Firma“*, worauf diese mit *„ja“* geantwortet habe.

Da sie Muslimin und türkischer Abstammung sei, habe man ihr unterstellt, diese Reinigungstechniken zu praktizieren und dadurch das Klo zu beschmutzen, sowie fremdländische Toilettensitten wie das Wegwerfen des Klopapiers in den Abfalleimer anzuwenden, was den anderen Kolleginnen gegenüber unzumutbar sei.

Diese Vorwürfe seien auf Grund von Vorurteilen gegen die Person der Antragstellerin wegen ihrer Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit und Religion entstanden, sie sei wegen ihrer Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit und Religion im Büro an den Pranger gestellt und öffentlich verurteilt worden.

Die belästigende Verhaltensweise habe Würde der Antragstellerin verletzt. Die sehr intime Frage nach der Reinigung auf dem WC sei unangebracht und anstößig. Die Anschuldigungen und die Verhaltensweise der Kolleginnen seien feindselig, entwürdigend, beleidigend und demütigend gewesen. Vor allem, weil es mehrere Kolleginnen gewesen seien, die sich gegen sie verbündet hätten und sie an den Pranger gestellt hätten.

Sie habe sofort das Gespräch mit den Damen gesucht und diesen erklärt, dass sie die Toiletten nicht beschmutze und sich nicht mit Wasserfläschchen reinige und auch kein Toilettenpapier in den Mistkübel werfe. Sie habe ihnen erzählt, dass sie selbst von der Reinigungsdame ein Putzmittel erbeten habe, das jetzt immer im WC stehe und mit dem sie die WC-Brille reinige, bevor sie sich hinsetze.

Die Zweitantragsgegnerin sei einige Tage nicht im Büro gewesen, in Folge habe diese sich ihr gegenüber weiterhin provozierend verhalten und dadurch am 19.08.2014 einen Streit provoziert. Sie sei an einem Besprechungstisch gewesen und habe die Zweitantragsgegnerin aufgefordert, ihre Unterlagen von diesem zu räumen. Diese habe sie dann angefahren, sie solle sich schleichen, woraufhin es zu einem Streit gekommen sei. Da niemand rundherum von den Belästigungen gewusst habe, wären alle über den heftigen Streit überrascht gewesen. Sie habe gemerkt, dass die Feindseligkeiten und Provokationen nicht abbrechen werden und gewusst, dass sie Hilfe brauchen werde, um sich gegen diese Belästigungen zu wehren und diese abzustellen.

Die Antragstellerin habe mit Kolleginnen im Büro über die Angelegenheit gesprochen, zuallererst mit der ihr zugeteilten „Patin“ Frau F, welche die Aktion der Kolleginnen weder rassistisch noch diskriminierend gefunden und sie nicht unterstützt habe.

Die Antragstellerin habe den Betriebsrat ersucht, ihr zu helfen, die Feindseligkeiten gegen sie abzustellen und auch angekündigt, sich außerhalb des Büros über ihre Rechte in der Angelegenheit zu informieren. Der Betriebsrat habe nicht anerkannt, dass die Belästigungen diskriminierend seien. Dennoch sei man so verblieben, dass sie mit den Damen reden und ein gemeinsames Gespräch zur Klärung herbeiführen wollte.

Am 21.08.2014 habe sie sich an ihren Gruppenleiter, Herrn G gewandt, dem sie von den Ereignissen erzählt und sich die Kolleginnen beschwert habe. Er sei sehr überrascht gewesen und habe von den Belästigungen nichts gewusst. Er habe gemeint, sie solle den Wettbewerb zu Ende machen, danach „würden wir reden“.

Am nächsten Tag habe sie sich beim Geschäftsführer, Herrn H, über die Diskriminierung beschwert und um Abhilfe ersucht. Der Gruppenleiter sei bei diesem Gespräch anwesend gewesen. Sie hätten gesagt, es gäbe keine Diskriminierung wegen Rassismus in dieser Firma – wenn es hier Rassismus gebe, hätte man sie nicht genommen. Herr G habe gemeint: „*Wenn die Toiletten schmutzig sind, regen sich die Damen zu recht auf*“.

Zu einem für 02.09.2014 anberaumten Gespräch über die Angelegenheit sei es nicht mehr gekommen, am 29.08.2014 sei ihr im Gespräch unter vier Augen von Herrn G ohne Angabe eines Grundes angeboten worden, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich zu lösen. Man habe ihr ein positives Arbeitszeugnis versprochen,

wenn sie mit einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses einverstanden wäre. Auf Grund psychischer Erschöpfung sei sie seit 28.08.2014 im Krankenstand gewesen. Nachdem sie das Angebot nicht angenommen habe, habe sie die schriftliche Kündigung erhalten. Zusammenfassend sei anzumerken, dass weder vom Betriebsrat noch vom Gruppenleiter noch vom Geschäftsführer Abhilfe gegen die Belästigungen geleistet worden sei.

Die Antragstellerin sei überdies nicht ihrer Qualifikation entsprechend eingestuft und bezahlt gewesen. Die Erstantragsgegnerin habe durchaus viele ausländische Angestellte, aber diese seien zum Großteil in den niedrigeren Positionen und weniger gut bezahlt. Obwohl sie weitaus höher qualifiziert und erfahrener als andere österreichische KollegInnen gewesen sei, wäre sie in einer schlechteren Kollektivvertragsstufe eingestuft gewesen. „Team Level 2“ entspreche im Kollektivvertrag VwGr. 4.

Sie habe die ZiviltechnikerInnen-Prüfung gemacht und dürfe daher den Titel „Architektin“ tragen - dementsprechend solle auch ihre Bezahlung sein. Sie sei aber schlechter eingestuft und bezahlt gewesen als österreichische KollegInnen, die zwar keine ArchitektInnen, aber trotzdem mindestens als „Team Level 3“ oder höher eingestuft seien.

Die Antragstellerin habe auch einen schlechteren Vertrag als die anderen KollegInnen erhalten, diese hätten alle einen normalen Vertrag und Überstunden ausbezahlt bekommen – sie selbst habe einen All-In-Vertrag bekommen, obwohl sie diesen nicht gewollt habe.

In der Abteilung der Antragstellerin herrsche eine so hohe Arbeitsbelastung, dass sie mit der Bezahlung unter das Mindestgehalt des Kollektivvertrags gefallen sei. Sie sei überdies schon von vornherein im Kollektivvertrag zu niedrig eingestuft gewesen, wodurch die Unterbezahlung noch größer geworden sei. Ein All-in-Vertrag sei gerade in ihrer Abteilung eine große Ungerechtigkeit, da die Arbeitsbelastung bei Wettbewerben sehr hoch sei.

In der Stellungnahme der **Erstantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass ausdrücklich bestritten werde, dass im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliege.

Die Antragstellerin vertrete die Ansicht, dass sie wegen ihrer Herkunft, Rasse und Religion diskriminiert worden sei und man ihr unterstellt habe, durch das Praktizieren religiöser Reinigungspraktiken und fremdländischer Toilettensitten die Toilette zu beschmutzen sowie, dass sie aufgrund dessen bei Beendigung des Dienstverhältnisses benachteiligt worden sei.

Diese Behauptungen seien zur Gänze nicht nachvollziehbar, da die Kündigung des

Dienstverhältnisses mit der Antragstellerin ausschließlich deshalb erfolgt sei, weil die Antragstellerin ihre Arbeit nicht zur Zufriedenheit der Erstantragsgegnerin ausgeführt habe. Die eigenständige Weiterführung von Entwurfsideen und Konzepten und Leitung bzw. Koordination von MitarbeiterInnen seien für diese Stelle vorgesehen, erwartet und zugesagt worden. Die Antragstellerin sei oftmals zu spät in ihre Arbeit gekommen, habe die verbindlichen Kernzeiten nicht eingehalten und sei auch nicht fähig gewesen, ausreichend mit den anderen MitarbeiterInnen zu kommunizieren, wodurch sich eine sehr ineffiziente und unkoordinierte Projektbearbeitung ergeben habe.

Die Organisation von Projekten sowie das Erstellen von Studien und Wettbewerben hätten nicht dem Anforderungsprofil und den Erwartungen entsprochen, sodass es schließlich zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen sei. Ausschließlicher Kündigungsgrund sei die nicht zufriedenstellende und nicht ordnungsgemäße Arbeit der Antragstellerin gewesen.

Zu den massiven Anschuldigungen der Antragstellerin werde ausgeführt, dass der Erstantragsgegnerin das Religionsbekenntnis der Antragstellerin nicht bekannt gewesen und auch vollkommen irrelevant sei — die Antragstellerin habe in Bezug auf das bevorstehende Dienstverhältnis lediglich mitgeteilt, dass sie deutsche Staatsbürgerin sei.

Festzuhalten sei sohin, dass – da das Religionsbekenntnis der Antragstellerin nicht bekannt gewesen sei — sohin auch diesbezüglich keine Diskriminierung vorliegen könne.

Die Erstantragsgegnerin sei Teil eines international agierenden Unternehmens, am 01.04.2014 seien von 106 beschäftigten Personen 26 MitarbeiterInnen aus anderen Nationen ... gekommen.

Unrichtig seien die Ausführungen der Antragstellerin, dass sie bei der Festsetzung des Entgeltes benachteiligt bzw. diskriminiert worden sei. Wie bereits ausgeführt, habe die Antragsgegnerin keine Kenntnis von der Religion und der Abstammung der Antragstellerin gehabt. Diese habe ein monatliches Entgelt von brutto € 3.700,00 bezogen und sei gemäß Kollektivvertrag in Stufe IV eingeordnet worden. Aus welchen Gründen diese Einordnung nicht korrekt sein solle, könne die Antragstellerin nicht darlegen, da die Tätigkeitsmerkmale für die Verwendungsgruppe IV wie folgt definiert sind:

„Angestellte, die schwierige Arbeiten verantwortlich selbstständig ausführen, wozu gesonderte Fachkenntnisse und praktische Erfahrungen erforderlich sind. Ferner Angestellte, die regelmäßig und dauernd mit der Führung, Unterweisung und Beaufsichtigung von Angestelltengruppen (zwei bis fünf Angestellte, worunter sich Angestellte der Verwendungsgruppe III befinden müssen) beauftragt sind.“

Die Antragstellerin habe auch keine Nachweise über ihre Vordienstzeiten erbracht, sodass sie mit fünf Jahren Vordienstzeit eingeordnet worden sei und dies ein Kollektivvertragsgehalt von € 2.426,44 vorsehe. Tatsächlich habe die Antragstellerin allerdings ohnehin ein Entgelt von brutto € 3.700,00 bezogen.

Hinsichtlich des Vorwurfs, dass die Antragstellerin aufgrund eines All-In-Vertrages benachteiligt worden sei, werde ausgeführt, dass gemäß Punkt 5. des Dienstvertrages vereinbart wurde, dass im monatlichen Brutto-Gehalt ein Anteil zur Vergütung der erforderlichen Überstunden enthalten sei und somit sämtliche Leistungen abgegolten seien. Im Gegensatz zu den Ausführungen der Antragstellerin handle es sich hierbei um einen üblichen Dienstvertrag, welcher auch mit anderen MitarbeiterInnen vereinbart werde.

Nicht nachvollziehbar und merkwürdig sei, dass die Antragstellerin vermeine, dass sie den gegenständlichen Dienstvertrag nicht haben hätte wollen — tatsächlich sei sie mit den entsprechenden Vereinbarungen und dem Dienstvertrag vom 27.03.2014 ausdrücklich einverstanden gewesen und habe diesen zum Zeichen ihres Einverständnisses auch unterzeichnet.

Zu den weiteren Anschuldigungen der Antragstellerin bezüglich der Mitarbeiterinnen werde aufgrund der bisher erteilten Informationen ausgeführt, dass diese Anschuldigungen tatsächlich nicht stattgefunden haben bzw. der Sachverhalt ein anderer sei und die Antragstellerin auch zu keiner Zeit von anderen Mitarbeiterinnen belästigt worden sei.

Bezüglich des aufgehängten Zettels in der Damentoilette werde ausgeführt, dass Frau C im Juni 2014 aufgefallen sei, dass die Toiletten im vierten Obergeschoß äußerst verschmutzt gewesen bzw. auch mit Wasser gefüllte Flaschen und Reinigungsmittel im Toilettenbereich herumgestanden seien und ferner die Hygienebehälter überfüllt gewesen wären.

Die Mitarbeiterin habe sodann in der Kalenderwoche 30 einen Zettel, der an die Allgemeinheit (sohin an alle Benützerinnen der Toilettenanlagen) gerichtet gewesen wäre bzw. an keine direkte Person, aufgehängt und darum ersucht, dass die Toilettenanlagen sauber gehalten werden.

Die Antragstellerin habe sich sodann durch den Zettel angesprochen gefühlt — aus welchen Gründen auch immer, da sie selbst ausführe, dass sie die Beschmutzung nicht zu verantworten habe — und sie habe aufgrund dessen Frau C angesprochen, wobei mitgeteilt worden sei, dass der Zettel an alle Toilettenbenutzerinnen gerichtet sei und die Antragstellerin den Zettel auch entfernen könne, wenn er sie störe.

Da auch Frau D aufgefallen sei, dass die Damentoilette im vierten Obergeschoß verschmutzt und der kleine Mistkübel statt mit nicht mehr benötigten Hygieneartikeln mit Toilettenpapier angefüllt sei, habe diese handschriftlich auf den

Zettel den entsprechenden Vermerk gemacht.

In einem Gespräch mit der Antragstellerin habe Frau D dargelegt, dass mit diesem Hinweis niemand persönlich beschuldigt sowie keine bestimmte Person angesprochen werde und dass bereits des Öfteren entsprechende Hinweiszettel auf den Toiletten aufgehängt worden seien, um zur Zufriedenheit aller Toilettenbenutzerinnen eine Verunreinigung zu vermeiden.

Unrichtig seien ferner die Ausführungen der Antragstellerin, dass Frau F die Antragstellerin nicht unterstützt habe. Frau F habe ihre Unterstützung als Vermittlerin angeboten, allerdings habe die Antragstellerin mitgeteilt, sie müsse sich erst entscheiden, wie sie weiter vorgehe und habe sich danach bei Frau F nicht mehr gemeldet.

Festzuhalten sei, dass die Antragstellerin zu keiner Zeit „an den Pranger gestellt und öffentlich verurteilt worden“ sei und es sich hierbei um „Schutzbehauptungen“ der Antragstellerin handle.

Bezüglich des Vorfalles am 19.08.2014 Frau C stelle die Antragstellerin anscheinend bewusst den Sachverhalt anders und unrichtig dar:

Aufgrund Platzmangels habe Frau C auf einen Besprechungstisch im hinteren Bereich der Entwurfsabteilung ausweichen müssen. Nach der Mittagspause sei die Antragstellerin zu dem Besprechungstisch hinzugekommen und habe Frau C und deren Projektleiter mehrmals lautstark aufgefordert, den Platz zu verlassen. Nachdem der Antragstellerin mitgeteilt worden sei, dass der Besprechungstisch noch für zirka 30 Minuten benötigt werde und sie einen anderen Arbeitsplatz suche möge, habe die Antragstellerin sämtliche Pläne von Frau C auf den Boden geworfen und diese angeschrien: „Ihr seid burgenländische Trampel“.

Zusammenfassend sei daher festzuhalten, dass die Antragstellerin in keinster Weise von MitarbeiterInnen belästigt und/oder wegen ihrer Religion oder Abstammung, welche nicht bekannt gewesen wären, diskriminiert worden sei.

Darüber hinaus sei festzuhalten, dass die Betriebsrätin I die Differenzen im Rahmen eines gemeinsamen Gespräches mit der Antragstellerin und Frau C am 28.08.2014 ausräumen habe wollen — dieser Termin sei jedoch von der Antragstellerin nicht wahrgenommen worden.

Im Antrag seien keine Personen genannt, die bessergestellt worden seien als die Antragstellerin. Generell sei festzuhalten, dass die Ziviltechnikerprüfung nicht Einstellungsmerkmal für die Arbeitsstelle gewesen sei und auch Frau F und Frau J die ZiviltechnikerInnen-Prüfung absolviert hätten.

Frau J erhielt im Jahr 2014 ein Gehalt von brutto EUR 3.000,00, war kollektivvertraglich in Stufe 4 eingestuft und seit 09.07.2012 bei ATP Wien Planungs GmbH eingestellt.

Frau F bezog ein Gehalt von brutto € 3.100,00 und war in Stufe 4 kollektivvertraglich eingestuft.

Herr K sei Gruppenleiter, war kollektivvertraglich in Stufe 6 eingestuft und bezog 2014 ein Bruttogehalt von € 5.000,00. Er habe ebenso einen All-in-Vertrag wie auch Herr N gehabt. Frau F, Frau J, Herr L und Herr M hätten keinen All-in-Vertrag gehabt. Herr L, Frau J und Frau F hätten im Jahr 2014 keine Überstunden ausbezahlt bekommen. Sie haben daher zu ihrem Bruttogehalt keine weiteren Überstunden vergütet bekommen. Daher liege keine Ungleichbehandlung vor.

Frau F und Frau J welche im gleichen Level oder höher eingestuft waren als die Antragstellerin, bezogen ein geringeres Bruttogehalt als diese.

Herr M habe 31,5 Überstunden im Jahr 2014 ausbezahlt bekommen und habe, obwohl er in Level 3 eingestuft gewesen sei, weniger verdient als die Antragstellerin. Wenn diese ihre vorherige jahrelange Arbeitserfahrung bei weltweit bekannten ArchitektInnen anführe, so sei eine Anstellung bei bekannten ArchitektInnen kein Qualitätsmerkmal für die eigenen Fähigkeiten, sondern könne höchstens eine Referenz darstellen.

Es habe sich erwiesen, dass die Antragstellerin für die Arbeiten, für die sie eingestellt worden sei, nicht die entsprechenden Voraussetzungen und Fähigkeiten mitgebracht habe. Daraus resultiere auch die Unzufriedenheit der Arbeitgeberin - neben der Nichteinhaltung der zwingend einzuhaltenden Kernarbeitszeiten. Gegen die Einhaltung der Kernarbeitszeiten sei ständig verstoßen worden, wie auch das ASG Wien festgestellt habe.

Internationale Erfahrungen hätten alle von der Antragstellerin genannten MitarbeiterInnen. Zusammenfassend sei festzuhalten, dass der Vorwurf einer Ungleichbehandlung beim Entgelt unrichtig und haltlos sei. Für die gesuchte Anstellung sei eine Ziviltechnikerprüfung nicht gefordert und notwendig gewesen und daher sei der Verweis auf diese nicht von Relevanz. Hinsichtlich der Erfahrungen und Tätigkeiten zum Zeitpunkt der Einstellung der Antragstellerin stehen die von ihr bezeichneten Personen ihr in keinsten Weise nach.

Der Nachfolger der Antragstellerin Herr N, dessen Dienstverhältnis am 01.10.2014 begonnen habe, habe ebenso einen All-in-Vertrag und hierfür brutto € 3.750,00 14 Mal jährlich erhalten, sei als Team Architect Level 3 eingestuft gewesen und habe auch mehr und höherwertigere Arbeiten zu verrichten gehabt als die Antragstellerin. Dieser erhielt einen Bruttobetrag von 3.060,00 14 Mal jährlich.

Frau J, welche mit 09.07.2012 in das Unternehmen eingetreten sei, habe im Jahr 2014 brutto € 3.000,00 14 Mal jährlich verdient.

Frau F, welche wie Herr M höher eingestuft gewesen sei und auch mehr und höherwertigere Arbeiten zu verrichten gehabt habe als die Antragstellerin, verdiente

im Jahr 2014 brutto EUR 3.100,00 14 Mal jährlich.

Frau J und Frau F erhielten im Jahr 2014 keine Überstunden ausbezahlt. Herr M und Frau F haben zwar keinen All-in-Vertrag, eine Schlechterstellung der Antragstellerin liege jedoch jedenfalls nicht vor.

Zur behaupteten mangelnde Abhilfe bei der behaupteten Belästigung sei auszuführen, dass Herr G vom gegenständlichen Vorfall, dem Aushang an der Damentoilette, erst am 21.08.2014 (sohin zehn Tage nach der Entscheidung über die Beendigung des Angestelltenverhältnisses) erfahren habe, indem ihm die Antragstellerin hiervon in Kenntnis gesetzt habe. Er habe sich das Vorbringen der Antragstellerin angehört und sogleich vorgeschlagen, dass man sich zu dritt mit Frau C zusammensetzen könne, um den Sachverhalt und die Positionen der Parteien anzuhören und um dann entsprechende Lösungen gemeinsam zu erarbeiten. Dieses Angebot sei von der Antragstellerin nicht angenommen worden, sie habe sich diesen Vorschlag überlegen wollen.

Unmittelbar danach habe es am nächsten Tag mit der Antragstellerin ein Gespräch mit dem Geschäftsführer Herrn H und Herrn G gegeben, in welchem der Vorschlag noch einmal unterbreitet worden sei, dass man sich alle Seiten anhören, ein gemeinsames Gespräch führen und sodann eine Lösung erarbeiten könne. Es wurde seitens der Geschäftsführung vorgeschlagen, dass man Frau C sogleich hereinrufen könne und man der Angelegenheit gleich nachgehen werde. Dies habe die Antragstellerin jedoch nicht wollen.

Man habe seitens der Geschäftsführung der Erstantragsgegnerin sohin unmittelbar reagiert, es sei auf das Anliegen der Antragstellerin eingegangen worden und die Erstantragsgegnerin sei ihren Fürsorgepflichten nachgekommen.

Noch am 22.08.2014 sei der der Antragstellerin mitgeteilt worden, dass man sich gleich nächste Woche, wenn Frau I wieder in der Firma sei, zusammensetzen würde und es sei mit der Antragstellerin sodann ein Termin für den 28.08.2014 vereinbart worden. Dieser Sachverhalt sei auch vom ASG Wien festgestellt worden. Zusammenfassend sei auszuführen, dass keine mangelnde Abhilfe zu der von der Antragstellerin behaupteten Belästigung vorliege.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses sei auszuführen, dass die Antragstellerin ihrer leitenden Funktion nicht gerecht werden habe können. Sie habe mit den MitarbeiterInnen, die sie leiten sollte, nicht umgehen können und diese nicht führen, keine entsprechenden Termine setzen und die Arbeiten nicht koordinieren können, sodass die Arbeiten nicht rechtzeitig und strukturiert fertiggestellt werden konnten. Die Mitarbeiterinnen hätten oft nicht gewusst, welche Tätigkeiten beziehungsweise Ergebnisse bis zu welchem Zeitpunkt von ihnen verlangt würden.

Darüber hinaus seien seitens der Antragstellerin Termine nicht eingehalten worden und auch die Entwurfsqualität nicht den Anforderungen für die ausgeschriebene Stelle entsprochen. Pläne hätten mehrfach nachbearbeitet und geändert werden müssen. Darüber hinaus habe die Antragstellerin die Kernzeiten, welche lediglich drei Stunden am Tag betragen, nämlich von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr, nicht eingehalten. Dies sei für Besprechungen, für die Koordination der Arbeiten und die ordentliche Leistungserbringung kontraproduktiv.

Herr G sei Ende Juli und Anfang August 2014 auf Urlaub gewesen und am 11.08.2014 aus seinem Urlaub zurückgekehrt. An diesem Tag habe er feststellen müssen, dass die von der Antragstellerin zu bearbeitenden Projekte in seiner Abwesenheit nicht entsprechend den Vorgaben fortgeführt worden wären und man viel zu spät dran wäre.

Es sei die Unzufriedenheit bereits im Juli 2014 sehr groß gewesen und es habe die Zusammenarbeit mit der Antragstellerin nicht funktioniert, man habe jedoch noch das nächste Projekt abwarten wollen, um zu schauen, ob es nicht vielleicht doch noch funktionieren würde. Anfang August 2014 sei klar gewesen, dass man die Antragstellerin kündigen werde, dies deshalb, da sie das Projekt „Y“ während des Urlaubs von Herrn G nicht entsprechend bearbeitet habe, obwohl der Abgabetermin im August 2014 gewesen sei.

Herr G habe die Antragstellerin zeitnah nach dem 11.08.2014 informiert, dass er mit ihren Arbeiten nicht zufrieden sei. Er habe auch darauf hingewiesen, dass für ihn wesentlich sei, dass zumindest die Kernarbeitszeiten von drei Stunden eingehalten werden. Dies, da eben ab 09:00 Uhr gestaffelt Termine festgesetzt würden und es zu Verzögerungen komme, wenn die Antragstellerin zu diesen Terminen nicht komme und neue Termine anzusetzen seien. Zu diesen Terminen war nicht nur der Vorgesetzte, sondern auch das gesamte Entwicklungsteam geladen und diese mussten oftmals aufgrund Abwesenheit der Antragstellerin vertagt werden. Dadurch sei der Arbeitsablauf gestört worden und man sei zusätzlich hinsichtlich der Abgabetermine in zeitliche Bedrängnis gekommen.

Die Nichteinhaltung der Kernarbeitszeiten durch die Antragstellerin hätte sich im Juni und Juli 2014 gehäuft und es seien Verspätungen von einer halben Stunde aufgetreten. Im August seien in den ersten beiden Wochen von der Antragstellerin beinahe täglich die Kernarbeitszeiten nicht eingehalten worden. Herr G habe bereits in der Woche nach dem 11.08.2014 beschlossen, die Antragstellerin kündigen zu wollen. Die Entscheidung zur Beendigung des Dienstverhältnisses sei schon vor dem Zeitpunkt gefallen, als Herr G überhaupt Kenntnis vom Vorfall hinsichtlich der Toilettenanlage gehabt hätte.

In der Stellungnahme der **Zweitenantragsgegnerin** wird im Wesentlichen vorgebracht, dass ausdrücklich bestritten werde, dass sie die Antragstellerin im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes belästigt habe.

Soweit der Sachverhalt bzw. die Anschuldigungen der Antragstellerin ihre Person betreffen, sei auszuführen, dass sie im Juni 2014 bemerkt habe, dass die Damentoiletten im vierten Obergeschoß äußerst verschmutzt gewesen wären bzw. auch mit Wasser gefüllte Flaschen und Reinigungsmittel im Toilettenbereich herum gestanden seien und ferner die Hygienebehälter überfüllt gewesen wären.

Aufgrund dessen habe die Zweitantragsgegnerin in der Kalenderwoche 30 einen Zettel, der an die Allgemeinheit (sohin an alle Benutzerinnen der Toilettenanlagen) gerichtet gewesen sei bzw. an keine direkte Person, aufgehängt und darum ersucht, dass die Toilettenanlagen sauber gehalten werden.

Die Zweitantragsgegnerin sei Mitglied des Betriebsrates und habe den gegenständlichen Zettel auch aufgehängt, da auch andere Kolleginnen an sie herangetreten seien und mitgeteilt hätten, dass die Toilette verschmutzt sei.

Die Antragstellerin habe sich sodann durch den Zettel angesprochen gefühlt — aus welchen Gründen sei ihr nicht nachvollziehbar, da sie selbst ausführe, dass sie die Verschmutzung nicht zu verantworten habe — und habe sie aufgrund dessen angesprochen, wobei die Zweitantragsgegnerin ihr mitgeteilt habe, dass der Zettel an alle Toilettenbenutzerinnen gerichtet sei, sie allerdings den Zettel entfernen könne, wenn er sie störe. Ferner sei auszuführen, dass ihr die Religion sowie die Staatsbürgerinnenschaft der Antragstellerin nicht bekannt gewesen seien.

Bezüglich des Vorfalles am 19.08.2014 in den Räumlichkeiten der Erstantragsgegnerin führte die Zweitantragsgegnerin aus, dass die Antragstellerin bewusst den Sachverhalt anders und unrichtig darstelle und sie diese in keinster Weise provoziert bzw. in einen Streit hineingezogen habe. Tatsächlich habe sie aufgrund Platzmangels auf einen nach Bedarf für alle KollegInnen zu nutzenden Besprechungstisch im hinteren Bereich der Entwurfsabteilung ausweichen müssen. Die Antragstellerin sei zu dem Besprechungstisch hinzugekommen und habe ihren Projektleiter und sie mehrmals lautstark aufgefordert, den Platz zu verlassen. Nachdem sie der Antragstellerin mitgeteilt habe, dass man den Besprechungstisch noch für ca. 30 Minuten benötige und diese ersucht habe, einen anderen Arbeitsplatz aufzusuchen, habe die Antragstellerin sämtliche Pläne auf den Boden geworfen und die beiden angeschrien mit den Worten „*Ihr seid burgenländische Trampel*“.

Um die Angelegenheit mit der Antragstellerin auszuräumen, wäre die Zweitantragsgegnerin zu einem Gespräch in Anwesenheit mit der Betriebsrätin bereit gewesen, allerdings habe die Antragstellerin einen vereinbarten Termin nicht wahrgenommen. Festzuhalten sei sohin, dass ihr die Religion und Abstammung der

Antragstellerin bisher nicht bekannt gewesen wären und sie zu keinem Zeitpunkt die Antragstellerin belästigt habe.

Der Zweitantragsgegnerin sei auch nicht bekannt gewesen, dass sich Musliminnen nach dem WC-Gang waschen. Sie verweise auf ihre Aussage vor dem ASG Wien, in welcher sie auf Befragung des Gerichtes mitgeteilt habe, dass sie gewollt hätte, dass das Wasser nicht in der Toilette sei.

Ein feindseliges Verhalten habe es ihrerseits nicht gegeben. Vielmehr sei aus dem Verhalten der Antragstellerin ersichtlich, dass diese sich als Diplomingenieurin als höherrangiger betrachtet habe als eine „einfache Ingenieurin“. Sie habe sich auch damals im Druckerraum vorreihen wollen. Die Antragstellerin habe den Drucker angehalten, sodass sie den Druckauftrag nochmals durchführen hätte müssen und dadurch in zeitliche Bedrängnis gekommen sei.

Die beleidigenden Worte nach dem Vorfall vom 19.8.2014 habe die Antragstellerin bewusst gewählt. Bezogen auf ihre im ASG-Verfahren getätigte Aussage gab die Zweitantragsgegnerin an, dass sie die Einzahl „*die Dame*“ verwendet habe – sie habe es einfach so geschrieben, sie habe nicht daran gedacht, ob es einen Unterschied mache. Sie könne nicht sagen, ob sie davon ausgegangen sei, dass nur eine Dame die Toilette beschmutze, sondern nur gewollt habe, dass das Wasser weg sei. Die Fliesen auf den Toiletten seien weiß, sodass man Wasser von Urin jedenfalls unterscheiden könne. Weil ihr zum damaligen Zeitpunkt nicht bekannt gewesen sei, dass es englischsprachige Personen gebe, habe sie Deutsch geschrieben, weil das die Bürosprache sei.

Die **Drittantragsgegnerin** gab in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen an, dass eine Belästigung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes zu keiner Zeit stattgefunden habe. Ihr sei aufgefallen, dass die Damentoilette im vierten Obergeschoß verschmutzt und der kleine Mistkübel statt mit nicht mehr benötigten Hygieneartikeln mit Toilettenpapier überfüllt gewesen sei. Nachdem ein Zettel angebracht worden sei, dass die Toilettenanlagen sauber zu halten seien, habe sie handschriftlich noch auf dem Zettel vermerkt, dass der Mistkübel für Damenhygieneartikel und nicht für Toilettenpapier vorgesehen sei.

Nachdem sich die Antragstellerin durch den Zettel angesprochen gefühlt und sie damit konfrontiert habe, habe sie dieser in einem Gespräch dargelegt, dass mit diesem Hinweis niemand persönlich beschuldigt sowie keine bestimmte Person angesprochen werde und dass bereits des Öfteren entsprechende Hinweiszettel auf den Toiletten aufgehängt worden seien, um zur Zufriedenheit aller Toilettenbenutzerinnen eine Verunreinigung zu vermeiden. Sie habe auch gesagt,

dass sie keine bestimmte Person angesprochen und auch nicht gewusst habe, wer das Toilettenpapier in den Mistkübel werfe.

Festzuhalten sei, dass sie zu keinem Zeitpunkt die Antragstellerin beschuldigt habe, die Toilette zu beschmutzen. Darüber hinaus sei auszuführen, dass der Drittantragsgegnerin das Religionsbekenntnis der Antragstellerin sowie deren Abstammung unbekannt gewesen seien.

Zum damaligen Zeitpunkt habe die Drittantragsgegnerin nicht gewusst, dass es Angehörige bestimmter Religionsgruppen gebe, die sich nach der Benützung der Toilette mit Wasser reinigen. Dies sei ihr erst im Zuge der gerichtlichen Auseinandersetzung bekannt geworden.

Die Drittantragsgegnerin selbst habe das Verhältnis zwischen der Antragstellerin und sich nicht als schlecht angesehen. Bestätigen könne sie, dass die Antragstellerin die Kernarbeitszeiten von 09:00 Uhr bis 12:00 Uhr öfters nicht eingehalten habe.

Die **Viertantragsgegnerin** hat keine Stellungnahme abgegeben und auch ihrer Ladung als Auskunftsperson nicht Folge geleistet.

Die **Antragstellerin** gab bei ihrer **Befragung** ergänzend an, dass bei der Erstantragsgegnerin ehemalige StudienkollegInnen mit ihr gearbeitet hätten. M sei als Teamarchitekt in Stufe 3 eingestuft, habe einen All-In-Vertrag gehabt und EUR 3.100 brutto bekommen, ferner seien ihm alle Überstunden ausbezahlt worden. Eine weitere Studienkollegin sei O, auch Teamarchitektin in Stufe 3 und ohne All-In-Vertrag. F sei auch Teamarchitektin Stufe 3 und, glaube sie, auch ohne All-In-Vertrag. Auch Leute mit weniger Berufserfahrung als sie wären in einer höheren Position. Zum Beispiel eine P, auch J sei viel jünger als sie und bereits Projektleiterin.

Sie selbst nicht die einzige All-In-Bezieherin gewesen, es habe auch noch andere gegeben. Normalerweise sei ein All-In-Vertrag etwas für das Management und die Gesamtprojektleitung, um längere Auslandsaufenthalte und Reisen abzugelten. Es sei nichts für jemanden, der viele Überstunden mache. In der Entwurfsabteilung seien immer viele Überstunden gemacht worden. So habe man sich viel Geld gespart.

Auf die Frage, welche Tätigkeiten sie verrichtet habe und wer von den genannten Personen eine mit ihrer Tätigkeit vergleichbare Tätigkeit gemacht habe, gab die Antragstellerin an, dass mit ihr nur M wirklich vergleichbar gewesen sei. Der sei schon mit Herrn G gekommen und somit länger als sie im Unternehmen gewesen.

Bei ihren Vertragsverhandlungen habe ihr Herr G entweder einen All-In-Vertrag oder keinen und dafür weniger Gehalt vorgeschlagen. Sie habe keinen All-In-Vertrag und lieber Zeitausgleich haben wollen, was er nicht gewollt habe. Sie denke, dass sie das wegen ihrer ethnischen Herkunft nicht durchsetzen habe können.

Die Frage, welche ethnische Zugehörigkeit die von ihr aufgezählten, besser eingestuft, Vergleichspersonen gehabt hätten, beantwortet sie mit dem Hinweis, dass „*alle Österreicher und Deutsche*“ gewesen wären. In X habe es keine mit ihr vergleichbare Person gegeben — eine Frau mit Migrationshintergrund in einer Leitungsfunktion.

Zur behaupteten Belästigung durch den in der WC-Anlage aufgehängten Zettel führt die Antragstellerin aus, dass es in der türkischen Kultur das gebe, wenn die religiöse Reinigung mit Wasser nicht möglich sei. Sie mache das aber nicht. Sie sei keine gute Muslimin. Der Zettel sei überhaupt nicht objektiv, es werde „die Dame“ gebeten. Frau C habe auf ihre Frage gemeint, dass es so viele Beschwerden von „den Damen“ gegeben habe. Sie habe gesagt, die „G-Gruppe“ würde die Klos beschmutzen und dass da dauernd Fremde seien. Sie habe sie dann gefragt, ob sie den Zettel nicht auch auf Englisch aufhängen wolle, da sie in der G-Gruppe damals nur zu zweit gewesen wären und die andere nicht Deutsch gesprochen habe. Frau C habe gemeint, dass das nicht notwendig sei. Sie selbst habe geantwortet, dass das diskriminierend sei, wenn sie meine, dass die Türken die Klos beschmutzen.

Frau D habe zugegeben, dass sie die handschriftliche Notiz am Zettel dazu geschrieben habe und gesagt, „*dass wir das Klopapier in den Mistkübel werfen*“. Die Damen hätten ferner gemeint, dass immer Wasser am Boden gewesen sei. In den türkischen Restaurants sehe man das oft, dass der ganze Boden und auch die Sitze voller Wasser seien, weil sich jemand damit gereinigt habe.

Am Nachmittag sei die Viertantragsgegnerin zu ihr gekommen, habe sich vor ihr aufgestellt, mit dem Finger auf sie gezeigt und gesagt, dass sie das-WC Papier in den Abfalleimer werfe. Am nächsten Tag habe ihr die Viertantragsgegnerin erzählt, dass die Abfalleimer entfernt worden seien, damit sie sie nicht mehr benutzen könne. Sie habe der Viertantragsgegnerin erwidert, dass es rassistisch sei, wenn davon ausgegangen werde, dass die Türkin die Toiletten verschmutze.

Auf Frage, ob jemand konkret ausgesprochen habe, dass das auf sie als Türkin ausgelegt gewesen sei, meint die Antragstellerin, dass Frau C gesagt habe, „*dass dauernd Fremde auf der Toilette sind*“.

Sie habe den drei Damen C, E und D Rassismus vorgeworfen und keine habe sich gewehrt. Das komme für sie einer stillschweigenden Anerkennung gleich.

Der **Vertreter der Antragsgegnerin**, Herr Q, schilderte dem Senat ergänzend, dass die Probleme mit der Arbeitsweise der Antragstellerin nach der Probezeit erst herausgekommen seien, als diese selbständig arbeiten hätte sollen. Auch die wiederholten, sehr häufig auftretenden Kernzeitverletzungen der Antragstellerin hätten in der Zusammenarbeit ein großes Problem dargestellt.

Die **Zweitenantragsgegnerin** schilderte dem Senat, dass das WC schmutzig und nass gewesen sei und sie deshalb einen Zettel aufgehängt habe. Sie habe auch nicht gewusst, wer das WC immer schmutzig gemacht habe. Sie habe einfach den Zettel aufgehängt und für sie sei die Geschichte damit erledigt gewesen.

Auf dem Klodeckel und dem Fußboden sei täglich ab etwa Anfang/Mitte Juni Wasser gewesen. Sie sei mit Sandalen aufs Klo gegangen und ihre Zehen seien nass gewesen. Auf besagtem WC sei immer eine Wasserflasche am Heizkörper gestanden. Kolleginnen seien zu ihr gekommen und hätten gesagt, dass es nass sei und sie einen Zettel aufhängen solle.

Die Antragstellerin sei zu ihr gekommen und habe sie gefragt, ob sie den Zettel aufgehängt habe, was sie bejaht habe. Dann habe sie gesagt, dass sie das nicht gewesen sei und habe gemeint, die Zweitantragsgegnerin solle den Zettel runternehmen.

Auf Vorhalt, dass die Antragstellerin behauptete, dass der Zettel aufgehängt worden sei, um sie ganz konkret wegen ihrer ethnischen Herkunft und ihrer religiösen Überzeugung zu diskriminieren, erwidert die Zweitantragsgegnerin, gar nicht gewusst zu haben, woher die Antragstellerin komme oder welche Religion sie habe. Das sehe und höre man nicht.

Ansonsten habe die Zweitantragsgegnerin mit der Antragstellerin nicht viel zu tun gehabt. Auf Frage, wie sie darauf gekommen sei, dass die Wasserflasche damit zusammenhänge, dass sich jemand am Klo reinige und wie sie auf diese Formulierung gekommen sei, gab die Zweitantragsgegnerin an, sich nichts dabei gedacht zu haben. Auch habe sie nicht gewusst, dass es religiöse Reinigungspraktiken gebe.

Die **Drittenantragsgegnerin** gab bei ihrer Befragung an, dass sie Sekretärin sei, mit der Antragstellerin habe es wenige Berührungspunkte gegeben. Die Behauptung, dass sie tendenziell unfreundlich gewesen sei und diese nicht begrüßt habe, weise sie zurück. Zur „Toilettengeschichte“ gab sie an, von der Zweitantragsgegnerin angesprochen worden zu sein, ob ihr aufgefallen sei, dass auf der Toilette manchmal Wasserlacken seien. Ihr persönlich sei das nicht aufgefallen, allerdings habe sie bemerkt, dass der Mistkübel für die Damenhygieneartikel immer randvoll mit WC-Papier gewesen sei. Das habe sie gewundert. Einmal habe sie eine Trinkflasche gesehen. Frau C habe also den Zettel geschrieben und aufgehängt, sie selbst habe die handschriftliche Ergänzung vorgenommen.

Die Frage, ob sich der Zettel an jemand bestimmten gerichtet habe, verneinte die Zweitantragsgegnerin, da es mehrere Damen am Stockwerk gebe und die Toilette ist für jede und jeden frei zugänglich sei. Verdacht habe sie keinen gehabt. Die

Antragstellerin sei dann mit dem Zettel zu ihr gekommen und sie sei sehr erstaunt gewesen, warum diese so zornig gewesen sei. Diese sei sehr aufbrausend gewesen und habe gemeint, dass das beleidigend sei, was die Drittantragsgegnerin nicht verstanden habe. Die Antragstellerin habe gesagt, dass damit sicher sie gemeint sei. Sie habe der Antragstellerin gesagt, dass sie nicht die Antragstellerin gemeint habe und wenn sie es nicht gewesen sei, dann glaube sie ihr das — wenn sie der Zettel so störe, solle sie ihn nicht wieder aufhängen. Es sei nicht die Absicht gewesen, jemanden zu beleidigen.

Zur konkreten Formulierung „*die Dame (...)*“ befragt, gab sie an, dass sie sich über einen Zettel, der am WC hängen werde, nicht so viele Gedanken gemacht habe. Überdies müsse es am Damen-WC ja eine Dame sein. Den Text habe die Zweitantragsgegnerin formuliert, diese habe niemanden speziell verdächtigt.

Bis zum ASG-Verfahren habe sie weder den religiösen Hintergrund der Antragstellerin gekannt noch gewusst, dass sich Muslime anders reinigen und es bestimmte Reinigungstechniken gebe.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der GBK stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen und die mündlichen Befragungen von Antragstellerin und AntragsgegnerInnen.

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 i.d.g.F., 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*

...

2. bei der Festsetzung des Entgelts

...

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.

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

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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 oder

4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) 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.

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

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die

sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, 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, der Festsetzung des Entgelts und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit bzw. Religion 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 GIBG vorliegt.

Hinsichtlich der behaupteten Belästigung gilt, dass es dem/der AntragsgegnerIn zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm/ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

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 dargelegten Erwägungen festgestellt wurde:

Die Antragstellerin war nach übereinstimmendem Vorbringen der Antragstellerin und der Antragsgegnerin von 1.4.2014 bis zur Kündigung zum 31.10.2014 bei der Erstantragsgegnerin als Architektin in der Entwurfsabteilung beschäftigt.

Das Arbeitsverhältnis der Antragstellerin ist nach deren Wahrnehmung bald nach Beginn von Spannungen mit Kolleginnen gekennzeichnet gewesen, beginnend mit einer verbalen Auseinandersetzung mit der Zweitantragsgegnerin im Druckerraum. Dies ergibt sich aus dem insoweit übereinstimmenden Vorbringen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin.

Die Antragstellerin hat ihre Arbeit nicht zur Zufriedenheit der Erstantragsgegnerin ausgeführt, wobei dies insbesondere die zeitgereichte Projektbearbeitung betraf. Sie ist oftmals zu spät in ihre Arbeit gekommen, hat die verbindlichen Kernzeiten nicht

eingehalten und an vereinbarten Teambesprechungen nicht teilgenommen. Die Kommunikation mit den anderen Mitarbeitern war nicht optimal, wodurch sich eine ineffiziente und unkoordinierte Projektbearbeitung ergab. Dies ist aus der, insoweit unwidersprochenen Aussage der Erstantragsgegnerin und aus den vorgelegten Unterlagen zur Zeiterfassung abzuleiten. Auch ist die schlechte Kommunikation der Antragstellerin mit KollegInnen auf Grund des Eindrucks, der sich dem Senat gegenüber im Rahmen der Befragungen der Antragstellerin sowie der Zweit- und Drittantragsgegnerin ergeben hat, durchaus nachvollziehbar.

In weiterer Folge ist es Ende Juli 2014 zum Vorfall mit den im Damen-WC ausgehängten Zetteln gekommen. Dem ist vorausgegangen, dass die Toilette verschmutzt sowie insbesondere nass gewesen und dass auch der Abfalleimer voll mit WC-Papier gewesen ist, was sich aus den insoweit übereinstimmenden und glaubhaften Aussagen der Zweit- und Drittantragsgegnerinnen ergibt. Bisweilen habe sich dort auch eine mit Wasser gefüllte Flasche befunden, wie die Antragstellerin und die Zweitantragsgegnerin festhalten. Daraufhin habe – dies ist unstrittig – die Zweitantragsgegnerin den von ihr verfassten und ausgedruckten Zettel mitfolgendem Inhalt auf dem WC aufgehängt:

“Wir bitten die Dame, die sich mit dem Wasserfläschchen reinigt, nach ihrem WC-Aufenthalt, die WC-Muschel und den Boden so zu reinigen, dass auch die anderen Angestellten dieses wieder benutzen können. Vielen Dank!”

Die Drittantragsgegnerin hat darauf dann noch handschriftlich vermerkt:

“Und der Mistkübel ist vorgesehen für Damenhygieneartikel (Tampons, Binden,...). Toilettenpapier gehört ins WC!!!!“

Zu der von Viertantragsgegnerin nach Vorbringen der Antragstellerin getätigten Aussage betreffend die Entfernung des Mistkübels aus der Damentoilette ist festzuhalten, dass die Antragstellerin dem Senat die von ihr behauptete Konversation zwischen ihr und der Viertantragsgegnerin nicht im Sinne der Beweislastregeln des GIBG hat glaubhaft machen können. Der Senat geht in diesem Punkt davon aus, dass auf Grund des normalerweise bestehenden innerbetrieblichen Hierarchiegefälles zwischen einer in einer SpezialistInnenposition tätigen Architektin und der Reinigungskraft das von der Antragstellerin behauptete Gespräch nicht in dieser Form stattgefunden hat.

Am 19.8.2014 ist es zwischen der Antragstellerin und der Zweitantragsgegnerin nach übereinstimmendem Vorbringen zu einer verbalen Auseinandersetzung am Besprechungstisch gekommen, die jedoch keinen Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit oder dem religiösen Bekenntnis der Antragstellerin hatte. Auch die Antragstellerin hat in ihrem Vorbringen einen solchen nicht behauptet.

Nach Information ihres Vorgesetzten am 21.8.2014 und des Geschäftsführers am 22.8.2014 über den am Damen-WC ausgehängten Zettel und die von der Antragstellerin empfundene Belästigung sowie einem in dieser Causa angebotenen sofortigem Gespräch unter Beiziehung der Zweitantragsgegnerin, welches von der Antragstellerin jedoch abgelehnt worden war, sowie eines anberaumten Gespräch mit dem Betriebsrat, zu dem es aber in weiterer Folge nicht mehr gekommen war, wurde der Antragstellerin, die ab 28.8.2014 im Krankenstand gewesen ist, am 29.8.2014 die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses angeboten.

In weiterer Folge kam es auf Grund der Ablehnung derselbigen durch die Antragstellerin zur schriftlichen Kündigung durch die Erstantragsgegnerin mit dem Schreiben vom 04.09.2014.

Hinsichtlich der von der Antragstellerin behaupteten Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts durch den mit ihr vereinbarten All-in-Vertrag wurde bei der mündlichen Befragung der Antragstellerin entgegen ihrem schriftlichen Vorbringen, welches verschiedene KollegInnen umfasste, nur Herr M als jene Vergleichsperson, die gleiche oder gleichwertige Arbeit geleistet hat, benannt.

Zum Vorbringen der Antragstellerin, dass dieser ein All-In-Vertrag anstelle von Überstunden aufgezwungen worden wäre, ist seitens des Senates anzumerken, dass beide Entlohnungsvarianten gleichwertig der üblichen betrieblichen Praxis entsprechen.

Dieser Sachverhalt war vom Senat im Hinblick auf die Vereinbarkeit mit dem Diskriminierungsverbot auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Festsetzung des Entgelts, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. ob die Beendigung eine Verletzung des Benachteiligungsverbot darstellt sowie der Frage, ob mangelnden Abhilfe betreffend die Belästigung durch die Zweit- bis Viertantragstellerin vorliegt. Weiters war zu überprüfen, ob durch das Verhalten der Zweit-, des Dritt- und der Viertantragsgegnerin eine Belästigung der Antragstellerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion vorliegt.

In **rechtlicher Hinsicht** ist somit folgendes abzuleiten:

1. Gemäß § 21 Abs. 2 GIBG liegt eine **Belästigung** dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 GIBG im Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Auf die Motivation für eine Belästigung kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Zur Frage, ob durch den im Damen-WC aufgehängten Zettel der Tatbestand der **Belästigung** erfüllt wurde, ist auszuführen, dass nicht jegliche Bezugnahme in einer an die Allgemeinheit adressierten schriftlichen Mitteilung wie dem in Rede stehenden Zettel, die — bei entsprechender persönlicher Interpretation durch eine diesen Zettel lesende Person — mit dem Kriterium des Religionsbekenntnisses oder der ethnischen Zugehörigkeit in Verbindung gebracht werden kann, bereits eine Belästigung im Sinne des § 21 GIBG darstellt. Zur Verwirklichung derselbigen muss nämlich ein weiteres, nämlich abwertendes Element hinzukommen. Erst in dieser Kombination verwirklicht sich eine „Belästigung“ im Sinne des GIBG. Dies ergibt sich aus § 21 Abs 2 GIBG, wonach eben nicht nur ein Bezug zur Religion bzw. zur ethnischen Zugehörigkeit bei einer unerwünschten Verhaltensweise bestehen muss, sondern dies auch konkrete Auswirkungen auf das Dienstverhältnis haben muss. Konkret muss sie (1.) die Würde der betroffenen Person verletzen oder dies bezwecken, (2.) für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig sein und (3.) ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schaffen oder dies bezwecken.

Die konkrete Textierung des in Rede stehenden Zettels enthält bei objektiver Betrachtung keinerlei Hinweis auf eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit oder eine bestimmte Religion, sondern ist – nach der Lesart neutraler BeobachterInnen – ausschließlich als allgemein gehaltenen Aufforderung an eine nicht näher bestimmbare Person zur Reinhaltung der Toilette bzw. zur Wiederherstellung des davor bestehenden Zustandes.

Der von der Antragstellerin damit verbundenen Interpretation einer abwertenden Bezugnahme auf eine ganz konkrete Person – nämlich sie selbst – fehlt nach Meinung des Senates jedoch die diesfalls erforderliche objektive Grundlage, da der Textierung des Zettels ein Konnex zu einer religiös-kulturellen Komponente fehlt.

Der von der Antragstellerin damit verbundene Schluss, dass eine mit Wasser gefüllte Flasche am Damen-WC in Verbindung mit der Verschmutzung von WC-Brille und Boden das Wissen um bestimmte religiös motivierte Reinigungspraktiken zwangsläufig voraussetzt, ist nach Meinung des Senates nicht zwingend. Auch eine mit diesen spezifischen Praktiken nicht vertraute Toilettenbenutzerin kommt wohl aus der Lebenserfahrung zum Schluss, dass diese Verschmutzung mit einer nach dem Toilettgang mutmaßlich erfolgten Reinigung in Zusammenhang stehen wird.

Auch wenn die Antragstellerin sich durch die allgemeine Textierung angesprochen gefühlt hat, ist das Diskriminierungsverbot des GIBG nicht in derart weiten Weise zu interpretieren, als dass damit neutral und allgemein formulierte Aufforderungen an einen unbestimmten Personenkreis zur Reinhaltung der Toilette bereits einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot, in concreto eine Belästigung, darstellen würden. Dies umso mehr als die Antragstellerin selbst angab, diese inkriminierte Reinigungspraktik selbst nicht zu praktizieren.

Wie oben ausgeführt war mangels des Vorliegen eines konkreten Bezuges der Textierung des ausgehängten Zettels zu religiös-kulturellen Merkmalen, das Vorliegen einer Belästigung der Antragstellerin auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin bzw. die Drittantragsgegnerin zu verneinen.

Da von der Antragstellerin nicht ausreichend glaubhaft gemacht werden konnte, dass ein Gespräch über die Entfernung des Mistkübels aus der Damentoilette stattgefunden hat, war schon deshalb eine Belästigung durch die Viertantragstellerin zu verneinen.

Mangels Vorliegen einer als Belästigung im Sinne des GIBG zu qualifizierenden Vorgangsweise von Zweit-, Dritt- und Viertantragsgegnerin war die Frage einer mangelnden Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin nicht zu prüfen.

2. Hinsichtlich der **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion ist festhalten, dass für den Vorwurf an die Erstantragsgegnerin seitens der Antragstellerin kein darüber hinausgehendes Vorbringen erstattet wurde und dieser in der Befragung auch nicht weiter substantiiert wurde. Mangels Glaubhaftmachung eines nach dem GIBG verpönten Motives ist daher nicht von einer Diskriminierung bei der Beendigung iSd GIBG auszugehen.

Es ist jedoch weiter zu prüfen, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses als **Reaktion auf die Beschwerde der Antragstellerin** über den am Damen-WC aufgehängten Zettel erfolgt ist oder ob andere Gründe dafür maßgeblich gewesen waren. Es stellt sich somit die Frage, ob die Kündigung als Reaktion auf die Beschwerde der Antragstellerin bei ihren Vorgesetzten hin erfolgte, was nach § 27 GIBG ebenfalls unzulässig ist.

In diesem Punkt konnte die Erstantragstellerin iSd § 26 Abs 12 GIBG beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände glaubhafter ist, dass ein anderes von ihr glaubhaft gemachtes Motiv, nämlich die schon davor bestehenden Probleme mit der Arbeitsweise und der Pünktlichkeit der Antragstellerin (insbesondere deren Kernzeitverletzungen), für die Beendigung ausschlaggebender war als die Beschwerde der Antragstellerin. Vereinfacht gesagt sprach mehr für die Darstellung der Erstantragsgegnerin als dagegen (vgl OGH 9 Ob A 144/14p, 9 ObA 177/07f = ZAS 2009/29 [Klicka] = DRdA 2010/11 [Eichinger]; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG [2009] § 12 Rz 128 mwN).

Es ist für den Senat nämlich aus der Lebenserfahrung nachvollziehbar, dass die festgestellten fachlichen Defizite der Antragstellerin erst nach einer gewissen Zeit – nämlich als diese selbständig zu arbeiten begann - zu Tage getreten sind. Deshalb sprach aus Sicht des Senates trotz dieser zeitlichen Nähe des Evidentwerdens von arbeitsbezogenen Defiziten der Antragstellerin und der Beschwerde betreffend die Zettel auf dem WC für den Senat mehr dafür, dass die Beendigung aus anderen Gründen erfolgte als als Reaktion auf die Beschwerde wegen des auf dem WC aufgehängten Zettels.

Der Zeitpunkt der Entscheidung zur Kündigung der Antragstellerin – nämlich die Urlaubsrückkehr des Vorgesetzten der Antragstellerin – in Verbindung mit deren Kernzeitverletzungen erhärtet überdies die Darstellung der Erstantragsgegnerin, dass diese Entscheidung bereits in der ersten Augushälfte und nicht erst nach der Beschwerde der Antragstellerin über den im Damen-WC aufgehängten Zettel gefallen ist.

Damit war eine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses iSd Benachteiligungsverbotes gem. § 27 GIBG durch die Erstantragsgegnerin zu verneinen.

3. Hinsichtlich der von der **Antragstellerin** geltend gemachten **Entgeltdiskriminierung** auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit ist festzustellen, dass die Antragstellerin dem Senat gegenüber nicht glaubhaft machen konnte, dass die Mehrzahl von ihr genannten Vergleichspersonen gleiche oder gleichwertige Aufgaben erledigen. Sie hat nur deren – aus ihrer Sicht – gleichwertige Ausbildung und gleichwertige Erfahrung ins Treffen geführt. Damit fehlt es – abgesehen von Herrn M – an Vergleichspersonen, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausgeübt haben und hinsichtlich derer eine Entgeltdiskriminierung geprüft werden könnte.

Da die Vergleichsperson M nach den dem Senat vorliegenden Unterlagen weniger als die Antragstellerin verdient und sehr wenige Überstunden gemacht hat, war das Vorliegen einer Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion in diesem Punkt zu verneinen.

Hinsichtlich des Vorbringens der Antragstellerin, dass sie auf Grund ihrer ethnischen Zugehörigkeit und Religion nicht die von ihr ursprünglich präferierte Form der Entlohnung (Einzelverrechnung der Überstunden anstatt eines All-In-Bezuges) habe durchsetzen können, konnte diese nicht ausreichend glaubhaft machen, dass solche Klauseln anderen ArbeitnehmerInnen der Erstantragsgegnerin nicht angeboten bzw. vereinbart worden seien. Vielmehr sei eine All-In-Entlohnung bei der Erstantragsgegnerin in unterschiedlichen Hierarchieebenen üblich, aber eben nicht für alle ArbeitnehmerInnen. Personen ohne All-In-Verträge haben teilweise gar keine oder nur in einem geringeren Maße Überstunden erbracht, sodass sich wegen der Einzelverrechnung auch keine klaren Vorteile für diese gegenüber einer All-In-Entlohnung ergeben haben. Deshalb konnte auch in diesem Punkt der Entgeltvereinbarung vom Senat kein die Antragstellerin auf Grund ihrer Religion oder ihrer ethnischen Zugehörigkeit diskriminierendes Element erkannt werden.

Auch wenn sich das Gehaltssystem bei der Erstantragsgegnerin für den Senat nicht unbedingt als nachvollziehbar und transparent darstellte, ist ein solches per se noch nicht automatisch auch diskriminierend aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion.

Mangels Glaubhaftmachung einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit der übrigen von der Antragstellerin ursprünglich als Vergleichspersonen genannten KollegInnen hatte vom Senat keine inhaltliche Überprüfung dieser Personen in Bezug auf deren jeweilige Entlohnung zu erfolgen.

Der Senat ist somit zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung der Antragstellerin bei der Festsetzung des Entgelts auf Grund der ethnischen Herkunft und der Religion vorliegt.