

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 A (in der Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie eine sonstige Verletzung durch B (in der Folge: Erstantragsgegnerin) sowie durch Herrn C (in der Folge: Zweitantragsgegner) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG 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 durch die Erstantragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers durch eine Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch den Zweitantragsgegner

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller seit 1.4.2009 bei der Erstantragsgegnerin als Bautechniker beschäftigt gewesen und das Arbeitsverhältnis von dieser mit Kündigung zum 31.12.2010 beendet worden sei.

Aus folgendem Grund liege eine Diskriminierung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis vor:

Ca. 1 Jahr nach Beginn seines Arbeitsverhältnisses sei nach dem Ausscheiden eines Kollegen der Zweitantragsgegner Projektleiter und damit sein Vorgesetzter geworden. Zu dieser Zeit habe sich folgender Vorfall ereignet: Um die Mittagszeit habe er in der Garderobe gebetet, als der Zweitantragsgegner hineingekommen sei und ihn gefragt habe, was er da mache. Nachdem er nichts erwidert habe, habe der Zweitantragsgegner den Raum verlassen, kurze Zeit später sei jedoch ein weiterer Kollege in die Garderobe gekommen, um sich ein Bild zu machen. Das sei für ihn sehr unangenehm gewesen, wobei der Zweitantragsgegner diesen Vorfall in der Firma publik gemacht habe, da er seit dieser Zeit immer wieder auf die Themen „Islam“, „Terrorismus“ und „Schläfer“ angesprochen worden sei.

Ca. 3 Monate später habe das Mobbing gegen seine Person begonnen. Der Zweitantragsgegner habe ihn verdächtigt, ihn zu betrügen oder ihn anzulügen und herabwürdigende Äußerungen gegen seine Person gemacht („Sie brauchen nicht denken, Sie brauchen nur zeichnen.“). Er sei laut Meinung des Zweitantragsgegners zu langsam und zu ungenau gewesen und die Qualität seiner Arbeit sei zu schlecht gewesen.

Er habe sich für seinen Arbeitgeber sehr engagiert und viele Überstunden geleistet – die Belastung habe vor allem in den letzten zwei Monaten zugenommen.

Er sei vom Zweitantragsgegner immer wieder schikaniert und von Informationen ausgeschlossen worden. Auch sei er von ihm des Zimmers verwiesen worden, beruflich relevante Informationen seien nicht an ihn weitergegeben worden. Auch seinem im selben Unternehmen tätigen Bruder sei es ähnlich ergangen.

Am 2.9.2010 habe es ein Mitarbeitergespräch mit dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gegeben, in dem ihm zur Kenntnis gelangt sei, dass der Zweitantragsgegner mit ihm Probleme habe, ohne allerdings die Gründe dafür zu erfahren.

Auch seien ihm für Oktober 2010 bereits genehmigte Fortbildungskurse kurzfristig gestrichen worden, an seiner Stelle habe ein Kollege an diesen Kursen teilgenommen. Als maßgeblichen Grund für diese Maßnahme sei ihm Zeitmangel auf Grund des Projekts genannt worden.

Am Tag seiner Kündigung, dem 21.10.2010 habe es am Vormittag eine Auseinandersetzung mit dem Zweitantragsgegner gegeben, bei der es um einen

Fehler in einem Plan, der allerdings seit 11/2 Jahren bekannt gewesen sei, gegangen wäre. Diesen Fehler habe man ihm in die Schuhe geschoben, sein Vorgesetzter habe ihn wieder beleidigt und angeschrien. In diesem Gespräch habe er den Zweitantragsgegner als „Rassisten“ bezeichnet.

Gegen 17.00 Uhr sei er dann vom Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin in dessen Büro gebeten worden, in Gegenwart des Prokuristen D sei dann die Kündigung ausgesprochen worden. Begründet sei diese mit dem Fehlen an Erfahrung, Genauigkeit und Wissen sowie mangelnder Leistung worden.

In dem letzten Gespräch habe er von den Belästigungen und dem Mobbing durch den Zweitantragsgegner erzählt, was aber zumindest Herrn D bereits bekannt gewesen sein dürfte. Er vermute, dass es auch dem Geschäftsführer bekannt gewesen sei, der habe seinen Vorwürfen jedoch keinen Glauben geschenkt.

Die Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegner brachten in ihrer schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass die Errichtung eines ...logistikzentrums – für dieses Projekt sei der Antragsteller ausschließlich beschäftigt gewesen – höchste Priorität gehabt hätte und termingetreu zu realisieren sei.

Der Antragsteller habe sich auf eine Stellenausschreibung als „Bautechniker/in – CAD-Konstrukteur/in“ beworben, bereits nach kurzer Beschäftigungszeit sei jedoch ersichtlich gewesen, dass die „gesamthafte Aufgabenstellung des planenden Ingenieurs“ von ihm nicht bewältigt werden habe können, da er sowohl Defizite in der Lösungskompetenz als auch in der Zügigkeit und Folgerichtigkeit der zeichnerischen Umsetzung aufgewiesen habe.

Als Konsequenz sei daher das Aufgabengebiet des Antragstellers eingeschränkt worden – die grundlegenden bautechnisch-konstruktiven Erfordernisse wären durch erfahrene Kollegen wahrgenommen worden und seine Aufgabe habe sich im Wesentlichen auf die zeichnerische Darstellung unter der Berücksichtigung und Anwendung von schulischem Fachwissen beschränkt.

Trotz intensiver Einschulung und laufender Betreuung sei die Leistung des Antragstellers mangelhaft gewesen und auch durch mehrfache Korrekturvorgänge auf Grund zahlreicher Korrekturvermerke immer wieder sichtbar gemacht worden.

Oftmals erforderliche Korrekturdurchgänge von Zeichnungen hätten gezeigt, dass bereits durchgeführte Korrekturen wieder verworfen oder zumindest nicht richtig

dargestellt worden wären, sodass für alle Beteiligten ermüdende und zeitraubende Wiederholungskorrekturen erforderlich gewesen wären.

Nachdem auf Grund der rund eineinhalbjährigen Bemühungen, die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Antragstellers und das Anforderungsprofil aus der Stellenausschreibung sowie die Erfordernisse aus der laufenden Projektarbeit einigermaßen in Deckung zu bringen, als gescheitert angesehen werden mussten, habe sich die Erstantragsgegnerin vom Antragsteller trennen müssen.

Die von diesem sehr mangelhaft ausgeführten Polierpläne hätten in Folge des projektbedingten Zeitdrucks und mangels Kapazitäten der Erstantragsgegnerin entgeltlich von Dritten völlig neu gezeichnet werden müssen, wodurch durch den Antragsteller verursachte Kosten für die Erstantragsgegnerin entstanden seien.

Zu dem im Antrag erwähnten Vorfall in der „Garderobe“ sei anzumerken, dass es sich dabei um ein Archiv handle, in welchem auch Schränke für die Arbeitskleidung der Mitarbeiter untergebracht seien. Der Zweitantragsgegner habe den Antragsteller betend im Archiv angetroffen, als er eine archivierte Unterlage habe holen wollen. Auch die Nutzung des Archivs durch einen weiteren Kollegen werde bestätigt, es werde jedoch ein „voyeuristischer“ Zusammenhang mit der Nutzung des Archivs durch den Zweitantragsgegner zurückgewiesen. Der Antragsteller habe weder die Tür zum Archiv versperrt noch einen Hinweis, dass er nicht gestört werden möchte, angebracht.

Der Antragsteller habe danach weder mit dem Zweitantragsgegner noch mit dem Kollegen oder einer anderen Person thematisiert, dass ihm dieser Vorfall unangenehm gewesen sei und auch niemanden um ausdrückliches Stillschweigen darüber ersucht.

Die Behauptung, dass der Zweitantragsgegner diesen Vorfall firmenintern publik gemacht habe, sei unrichtig. Sowohl die Erstantragsgegnerin als auch der Zweitantragsgegner hätten stets die Religion des Antragstellers respektiert und weisen daher Anschuldigungen, den Antragsteller deswegen gemobbt zu haben, zurück.

Das Ansprechen des Antragstellers auf Themen wie „Islam“, „Terrorismus“ und „Schläfer“ – das übrigens nicht mehr festgestellt werden habe können – durch Mitarbeiter könne per se wohl nicht als Belästigung angesehen werden, weshalb der Vorwurf der Belästigung zurückgewiesen werde.

Die Aussage „Sie brauchen nicht zu denken, Sie brauchen nur zu zeichnen“ sei durch den Zweitantragsgegner in einer für den Großteil des Projektteams höchst angespannten Phase tatsächlich gefallen – es sei um die rasche Fertigstellung von Plänen ohne zeitraubende Diskussionen gegangen. Die Herstellung eines Zusammenhangs mit der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers sei mit dieser Wortwahl jedoch nicht gerechtfertigt und beruhe auf einem Missverständnis.

Die Qualität der Arbeit des Antragstellers habe während seiner Tätigkeit nicht das gewünschte und erforderliche Niveau erreicht – einen Bezug zwischen Qualität der Arbeit und ethnischer Zugehörigkeit zu konstruieren, entbehre jeder Grundlage, da für eine Bewertung lediglich maßgeblich sei, ob die Pläne richtig oder falsch seien.

Zur Behauptung des Antragstellers, ihm seien Informationen vorenthalten worden, sei auszuführen, dass dieser alle für seine Tätigkeit als CAD-Mitarbeiter erforderlichen Informationen erhalten habe. Die Thematik der Einbindung in den Informationsfluss sei auch gegenüber Prokurist D angesprochen worden, weshalb wöchentliche Planbesprechungen ab November 2009 mit allen Projektbeteiligten stattgefunden hätten. Zu den vom Zweitantragsgegner geleiteten Morgenbesprechungen der Bauabteilung sei der Antragsteller eingeladen worden, habe im Frühjahr 2010 auch einige Male daran teilgenommen und sei dann aus eigener Entscheidung davon ferngeblieben. Nachdrücklich zurückgewiesen werde die Behauptung des Antragstellers, er sei des Zimmers verwiesen worden oder man hätte ihm bewusst berufliche oder projektrelevante Informationen vorenthalten.

Die Absage des Fortbildungskurses sei erfolgt, weil der Antragsteller mit Planzeichnungen massiv im Rückstand gewesen sei – um Stornokosten zu vermeiden, habe in der Folge ein anderer Mitarbeiter daran teilgenommen.

Zu den Ereignissen am 21.10.2010 sei festzuhalten, dass es damals einen extremen Terminstress gegeben hätte und der Antragsteller vom Zweitantragsgegner angewiesen worden sei, einen fehlerhaften Plan richtigzustellen. Anstelle der Durchführung der angeordneten Korrekturen habe sich der Antragsteller jedoch mit der Durchforstung von alten Plänen beschäftigt um zu belegen, dass es diesen Fehler schon länger gebe und dass nicht durch ihn, sondern seitens der Planprüfer ein Übersehen dieses Fehlers vorliege, was vom Zweitantragsgegner jedoch überhaupt nicht thematisiert worden wäre.

Nachdem die Vorgangsweise des Antragstellers nicht dem aktuellen Erfordernis der raschen Fertigstellung der Pläne dienlich gewesen sei, habe sich zwischen

Antragsteller und Zweitantragsgegner eine zunehmend lauter werdende Diskussion entsponnen, im Zuge derer der Antragsteller den Zweitantragsgegner als Rassisten bezeichnet habe.

Bis zum Kündigungsgespräch habe der Antragsteller nie thematisiert, dass er sich durch den Zweitantragsgegner „gemobbt“ fühle – Gelegenheit dazu hätte es beispielsweise in dem rund 1 Monat zuvor geführten Mitarbeitergespräch mit dem Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin gegeben.

Zusammenfassend sei daher festzuhalten, dass die Erstantragsgegnerin nicht gegen das GIBG verstoßen und der Zweitantragsgegner den Antragsteller nicht auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner Religion belästigt hätte.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung hinsichtlich seiner Arbeitsleistung ergänzend an, dass er wiederholt widersprüchliche Angaben vom Zweitantragsteller und einem zweiten in das Projekt führend einbezogenen Kollegen E bekommen habe und ihm die Befolgung der Angaben des einen vom anderen wohl als Fehler ausgelegt worden seien.

Bei dem kündigungsrelevanten Streit am 21.10.2010 sei es um einen in den Plänen bereits seit langem enthaltenen Fehler gegangen, für den man ihn verantwortlich habe machen wollen und den man dann als Vorwand für die Behauptung, dass er für den Job ungeeignet sei, verwendet hätte.

Er habe den Eindruck gewonnen, dass der Zweitantragsgegner ihn seit dem Vorfall, als dieser ihn beim Beten angetroffen habe, als Feindbild betrachtet habe. Dies sei „unterschwellig“ zum Ausdruck gekommen – so etwa durch die im Antrag thematisierte Bemerkung des Zweitantragsgegners, dass er „nicht zu denken brauche, sondern zeichnen solle“.

Auch sei er vom Zweitantragsgegner wiederholt des Zimmers verweisen worden – nachdem er mit dem Prokuristen D den fehlenden Informationsfluss thematisiert habe - habe es plötzlich nichts mehr zu besprechen gegeben, sondern es sei über Wetter und Urlaubspläne gesprochen worden.

Der Zweitantragsgegner habe in der Firma gegen ihn Stimmung gemacht, versucht, ihn bei der Geschäftsleitung niederzumachen und sei schließlich für seine Kündigung ausschlaggebend gewesen. Bei der Kündigung sei ihm kommuniziert worden, dass er nicht den Vorstellungen der Firmenleitung entspreche und einen Fehler übersehen hätte, der das Gebäude einstürzen lassen würde.

Auf Nachfrage gab er an, niemals direkt als „Schläfer“ oder „Terrorist“ bezeichnet worden zu sein – es habe nur in der Mittagspause „unterschwellige“ Bemerkungen in Richtung „diese Araber“ oder „diese Islamisten“ gegeben, die er jedoch nicht kommentiert habe.

Abschließend gab er auf Nachfrage an, woraus er auf eine Diskriminierung auf Grund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit schließe, dass er diesen Schluss aus dem „Gesamtverhalten“ ziehe, das er sich nicht anders erklären könne.

Der Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, Herr Mag. F, schilderte dem Senat in Wiederholung der schriftlichen Stellungnahme, dass er erstmals im Kündigungsgespräch vom Antragsteller mit dem Vorwurf einer Diskriminierung konfrontiert worden sei, obwohl dieser erst rund 1 Monat zuvor mit ihm das Mitarbeitergespräch geführt habe.

Beim Zweitantragsgegner handle es sich um einen erfahrenen Bautechniker und sehr integren Mitarbeiter, dem er - soweit es den Antragsteller, dessen Arbeitsleistung und dessen Vorwurf, vom Zweitantragsgegner angeblich gemobbt zu werden – Glaube geschenkt habe.

Zur seitens der Erstantragsgegnerin behaupteten mangelhaften Arbeitsleistung des Antragstellers erläuterte er, dass es sehr schwierig sei, gute Bautechniker zu finden und man daher viel Zeit in den Antragsteller investiert habe, um diesen weiterzubringen, was jedoch letztlich nicht gefruchtet habe.

Der als Auskunftsperson befragte Prokurist Herr D gab bei seiner Befragung an, dass bereits im Herbst 2009 erkennbar gewesen sei, dass der Antragsteller die in der Ausschreibung geforderten Erfordernisse nicht erfülle und man daher diesen schwerpunktmäßig in der zeichnerischen Umsetzung von bautechnischen Vorgaben eingesetzt habe, was zur Folge gehabt hätte, dass andere Kollegen bestimmte Aufgaben wahrzunehmen gehabt hätten. Auf diese Weise sollte der Antragsteller ein für ihn bewältigbares Aufgabenpaket gestellt bekommen.

Ihm seien immer wieder inhaltliche Differenzen zwischen dem Antragsteller und dem Zweitantragsgegner zu Ohren gekommen, es sei dabei darum gegangen was wie am Papier gestanden sei. Von persönlichen Auseinandersetzungen zwischen den beiden habe er keine Kenntnis.

Hinsichtlich des mit ihm thematisierten, vom Antragsteller als mangelhaft empfundenen Informationsflusses habe er veranlasst, dass dieser vom Zweitanspruchsgegner in die morgendlichen Besprechungen miteingebunden werde.

Als Folge der Auseinandersetzung am 21.10.2010 habe er dem Geschäftsführer vorgeschlagen, sich vom Antragsteller zu trennen, da die mangelhafte Qualität der Arbeit des Antragstellers auch für ihn ganz klar erkennbar und belegbar gewesen sei. So würde er selbst beispielsweise einem Schüler erklären, dass bestimmte Änderungen in einem Untergeschoß eines Gebäudes auch entsprechende Änderungen in allen darüberliegenden Stockwerken nach sich ziehen müssten – von einem ausgebildeten Bautechniker hingegen erwarte er, dass dieser so etwas von sich aus umsetze.

Letztlich habe er daher erkennen müssen, dass man mit der Arbeitsleistung des Antragstellers „auf Dauer auf keinen grünen Zweig käme“.

Der Zweitanspruchsgegner brachte bei seiner Befragung ergänzend vor, dass er als Planer mit vielen ausländischen Kollegen zusammenarbeite und sich von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen distanzieren, da weder Religionszugehörigkeit noch Nationalität für ihn je ein Thema gewesen seien.

Seine Aufgabe sei die Planungsarbeit, die dann von einem Zeichner in eine Planform gebracht werde. Er sei bei der Personalauswahl des Antragstellers miteingebunden gewesen, das Auswahlgespräch mit diesem sei sehr positiv verlaufen. Auch sei man sich der Notwendigkeit einer gewissen Einarbeitungszeit in einer Planungsabteilung bewusst gewesen – nur habe sich gezeigt, dass der Antragsteller sich schwer damit getan habe, „dreidimensional durch das Haus zu denken“.

Korrekturen, die er oder Kollege E dann vorgenommen hätten, wären wiederum nur teilweise in den geänderten Plänen zu finden gewesen, weshalb nochmalige Korrekturen erforderlich gewesen wären. Prinzipiell sei festzuhalten, dass er nichts davon habe, seinen einzigen Planer „zu drücken“, dessen Ergebnisse er dringend bräuchte, da ein sehr großer Termin- und Arbeitsdruck bestanden hätte.

Er habe den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller fachbezogene Kritik zu persönlich genommen habe, obwohl er diesem oft gesagt habe, dass dies nicht persönlich gemeint sei, sondern er nur den Plan bräuchte. In der „Hitze des

Gefechts“ seien auch gelegentlich lautere Worte gefallen, jedoch immer fach- und nie auf Religion oder Herkunft des Antragstellers bezogen.

Zum Vorfall betreffend das Beten im Archiv befragt, schilderte der Zweitantragsgegner, dass er dieses betreten habe, um einen Ordner zu holen und – als er sich umgedreht habe – dem Antragsteller dabei fast auf den Kopf gestiegen wäre.

Er sei ziemlich erschrocken und habe diesen befragt, was los sei, da er im ersten Moment gar nicht begriffen habe, dass der Antragsteller bete. Der habe ihn gefragt, ob es ihn stören würde, was er verneint und den Raum verlassen habe.

Bis dahin habe niemand gewusst, dass der Antragsteller im Betrieb bete – es wäre sicherlich möglich gewesen, diesem – wenn er gefragt hätte – beispielsweise das leerstehende Arztzimmer zur Verfügung zu stellen.

Auch der Vorwurf, er habe den Antragsteller von für diesen relevanten Informationen ausgeschlossen, sei deswegen unsinnig, da er ja die Leistung des Antragstellers dringend gebraucht habe.

Am letzten Arbeitstag des Antragstellers sei es zu einem Streit zwischen ihnen wegen einer von ihm gewünschte Planänderung gekommen, die der Antragsteller nicht habe durchführen wollen, sondern stattdessen argumentiert hätte, dass dies nicht sein Fehler sei, im Zuge dessen habe ihn der Antragsteller als „Rassisten“ tituliert.

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

...

6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

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

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

„§ 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.

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 konnte der Antragsteller sein Vorbringen, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner Religion vom Zweitantragsgegner belästigt worden zu sein, nur auf eine von ihm wahrgenommene „Unterschwelligkeit“ von - an sich - neutralen Formulierungen des Zweitantragsgegners stützen.

Aus Sicht des Senates konnte im Hinblick auf diese allgemein gehaltenen Ausführungen des Antragstellers zu der von ihm so empfundenen „Unterschwelligkeit“ der - allerdings ohne jegliche konkrete, irgendwie mit der Religion oder ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers in Zusammenhang stehenden - Aussagen oder Handlungen des Zweitantragsgegners nicht von der vom GIBG geforderten Glaubhaftmachung des Antragsvorbringens einer Belästigung ausgegangen werden, da eine Glaubhaftmachung im Sinne des GIBG ein Mindestmaß Präzisierung der als Diskriminierung empfundenen Aussagen oder Handlungen voraussetzt und sich nicht nur in einer Schilderung von subjektiv als negativ empfundenen Eindrücken einer anderen Person erschöpfen kann.

Dieses Mindestmaß an Konkretisierung einer behaupteten Diskriminierung ist vor allem auch im Hinblick auf den von einem/r Antragsgegner/in gesetzlich geforderten Gegenbeweis, dass eine Diskriminierung eben nicht stattgefunden hat oder dass ein Rechtfertigungsgrund vorliegt, unabdingbar erforderlich, um die konkrete Prüfung der von einer Person behaupteten Diskriminierungsvorwürfe durch den erkennenden Senat überhaupt zu ermöglichen.

Nicht jede von einer Person gegenüber einer anderen empfundene Antipathie oder im Berufsleben auftretende Störungen in der „Beziehungschemie“ zwischen zwei Menschen erreichen den für eine Diskriminierung im Sinne des GIBG erforderlichen Konkretisierungsgrad, der eben einen Zusammenhang mit einem vom GIBG geschützten Merkmal tatbestandsmäßig voraussetzt. Gerade dieser Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion des Antragstellers konnte aber in dessen Ausführungen vom Senat im vorliegenden Fall nicht erkannt werden.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall klare, vom Arbeitsablauf für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens des Zweitantragsgegners, von Herrn D und vom Geschäftsführer der Erstantragsgegnerin, denen zu Folge es tatsächlich größere Probleme mit der Qualität der Arbeitsleistung des Antragstellers gegeben habe, die letztlich in der Kündigung des Antragstellers gemündet hätten.

Auch die Ausführungen des Zweitantragsgegners, der bereits bei der Personalauswahl des Antragstellers mit eingebunden gewesen war und sich somit von Anfang an über dessen Migrationshintergrund und dessen - mutmaßliche - Religion ein Bild machen hat können, zu den mit dem Antragsteller im Alltag gelegentlich bestehenden Problemen, die auch zu Auseinandersetzungen zwischen den beiden geführt hatten, wurden vom Senat als glaubwürdig und nicht durch die Religion oder ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers, sondern durch dessen mangelhafte Arbeitsleistungen bedingt eingestuft.

Auch der Umstand, dass bis zum Zeitpunkt des Kündigungsgesprächs seitens des Antragstellers nie gegenüber dem Geschäftsführer, der mit ihm das Mitarbeitergespräch geführt hatte, bzw. gegenüber Herrn D als Projektleiter eine angebliche Diskriminierung durch den Zweitantragsgegner thematisiert worden ist, ist nach Meinung des Senates in der vorliegenden Fallkonstellation als Indiz gegen das Vorliegen der vom Antragsteller behaupteten Diskriminierung durch den Zweitantragsgegner zu werten.

Insgesamt hat sich für den erkennenden Senat der Eindruck erhärtet, dass im gegenständlichen Fall eine relativ große Differenz zwischen der Selbstwahrnehmung des Antragstellers in Bezug auf seine Arbeitsleistung und dessen davon deutlich abweichende Einschätzung derselbigen durch die Arbeitgeberin bzw. seine unmittelbaren Projektvorgesetzten in erheblicher Weise zu dessen subjektivem Gefühl, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion schlechter als andere Personen behandelt worden zu sein, beigetragen haben dürfte.

Auch eine hohe Sensibilität des Antragstellers gegenüber nach Darstellung aller Vorgesetzten inhaltlich völlig berechtigter Kritik scheint bei dieser Einschätzung eine große Rolle gespielt zu haben.

Die Vertreter der Erstantragsgegnerin und der Zweitantragsgegner konnten dem erkennenden Senat im Hinblick auf den bei dem antragsgegenständlichen Projekt herrschenden Termindruck und die glaubhaft geschilderte Schwierigkeit, gute

Bautechniker zu finden, nachvollziehbar ihr Bemühen darlegen, den Antragsteller trotz bestehender Unzufriedenheit mit dessen Arbeitsleistung im Unternehmen gehalten und bei der gemeinsamen Arbeit unterstützt zu haben.

Auch das Argument, doch nicht den einzigen Bautechniker, dessen Arbeitsleistung man dringend brauche, „zu drücken“, hat den Senat davon überzeugt, dass vor allem eine hohe Sensibilität des Antragstellers im Hinblick auf - berechnete - Kritik an seiner Arbeitsleistung zu seiner subjektiv empfundenen Schlechterbehandlung beigetragen haben dürfte. Der Senat konnte daher keine Indizien für das Vorliegen von durch ethnisch oder religiös motivierte Vorurteile begründete Verhaltensweisen seitens der Erstantragsgegnerin und des Zweitantragsgegners in Bezug auf den Antragsteller und dessen Arbeitsbedingungen als auch hinsichtlich der Umstände der Beendigung seines Arbeitsverhältnis erkennen, sondern ist auf Grund der Verfahrensergebnisse davon ausgegangen, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses tatsächlich auf Grund unzureichender Leistungen des Antragstellers erfolgt ist und in keinem Zusammenhang mit dessen Religion oder ethnischer Zugehörigkeit steht.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin vorliegt.

Es konnte – wie oben bereits ausgeführt - auch keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner festgestellt werden.