

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/N-182/13

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über das Verlangen der GAW für Herrn A (in der Folge: der Betroffene) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) und Herrn C (in der Folge: Zweitantragsgegner) sowie die Firma D (in der Folge: Drittantragsgegnerin) wegen mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 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 idF BGBL. II Nr. 102/2011, erkannt:

Eine Belästigung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch den Erstantragsgegner

liegt vor.

Eine Belästigung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch den Zweitantragsgegner

liegt vor.

Mangelnde Abhilfe durch die Drittantragsgegnerin bei Belästigung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion

liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Betroffene bosnischer Staatsbürger, muslimischen Glaubens und vom 08.02.2012 bis zum

21.12.2012 bei der Drittantragsgegnerin als technischer Angestellter tätig gewesen sei.

Der Betroffene sei in einem von zwei Montageteams der Drittantragsgegnerin eingesetzt gewesen, welche Regieplätze gebaut hätten. Er sei im Montageteam des Erstantragsgegners tätig und beginnend mit der ersten Arbeitswoche fortlaufend verbalen Angriffen des Erstantragsgegners ausgesetzt gewesen. Seine Herkunft bzw. Religionszugehörigkeit sei aufgrund der überschaubaren Größe von 12 Mitarbeitern in den beiden Montageteams und der intensiven Zusammenarbeit von Anfang an bekannt gewesen. Konkret kam es in seiner Anwesenheit zu abwertenden Äußerungen wie *„Alle Tschuschen, egal von wo sie kommen, sind Kosovoalbaner.“* bzw. *„Alle Tschuschen, egal von wo sie kommen, sind Tschetschenen.“*

Darüber hinaus sei es zu folgenden konkreten Vorfällen gekommen:

Im Juli 2012 sei das Gespräch im Zuge einer morgendlichen Kaffeepause auf die jeweilige Ausbildung der Mitarbeiter gekommen. Der Erstantragsgegner, der selbst eine Lehre abgeschlossen habe, habe sich dahingehend geäußert, dass ein Maturaabschluss seiner Ansicht nach wertlos sei und ein Lehrabschluss viel angesehener sei. Als der Betroffene darauf verwiesen habe, dass er eine HTL für Elektronik und Informationstechnik mit Matura abschließe, habe er Spott vom Erstantragsgegner geerntet. Im weiteren Verlauf des Gesprächs über Schul- und Berufsausbildung habe dieser gemeint, dass er seine Kinder nie auf eine öffentliche Schule schicken würde, weil dort *„zu viele Ausländer“* seien.

Ebenso im Juli 2012 sei es zu einer Auseinandersetzung zwischen dem Erstantragsgegner und Herrn E gekommen, anlassgebend sei die Einschätzung gewesen, dass es Herrn E an Benehmen fehle. Der Erstantragsgegner habe gemeint, dass alle „Tschuschen“ kein Benehmen hätten und dass das an der Erziehung der „Tschuschen“ liege.

Am 21.09.2012 habe sich der Betroffene mit einem neuen Arbeitskollegen Herrn F unterhalten. Es habe sich gezeigt, dass Herr F ebenso wie der Betroffene bosnischer Herkunft und muslimischen Glaubens sei. Der Erstantragsgegner habe laut zu lachen begonnen, als er dies gehört habe und gesagt: *„Er (Herr F) gehört zum Moslempack, die eh alle Terroristen sind“*.

In seiner ersten Arbeitswoche sei der Betroffene vom Zweitantragsgegner, dem dessen Religion und Herkunft zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt gewesen sein musste, wie folgt angesprochen worden: *„Bist du ein Schafs- oder Ziegenficker?“*.

Auf die Frage, was er damit meine, habe der Zweitantragsgegner geantwortet, dass er entweder ein „Schaf- oder Ziegenficker“ sei, wenn er kein Schwein esse.

Auch der Zweitantragsgegner habe in Anwesenheit des Betroffenen Äußerungen mit Bezugnahme auf seine Herkunft getätigt. Sehr häufig habe sich der Zweitantragsgegner Sätzen wie: *„Alle Jugoweiber haben einen Bart“*, *„Alle Tschuschen sind Zwiebfresser“*, oder *„Alle Tschuschen sind Tschetschenen oder Kosovoalbaner“* bedient.

Im Februar 2012 habe der Betroffene ein Gespräch zwischen dem Zweitantragsgegner und Herrn G mithören können, in dem der Zweitantragsgegner sich gefragt habe, *„wie viel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?“*.

Am 8.11.2012 sei es von Seiten des Zweitantragsgegners zu folgender Aussage gegenüber dem Betroffenen gekommen: *„Von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast. Du wärst nicht der Erste, du würdest binnen drei Tagen die Kündigung bekommen und wärst weg!“*

Für den Betroffenen sei die Arbeitssituation aufgrund der laufenden Abwertungen und Beschimpfungen, die vom Erst- und vom Zweitantragsgegner ausgegangen seien, unerträglich geworden. Am 25.09.2012 habe er sich deshalb an die Geschäftsführung gewendet und mit Herrn Ing. H und Herrn Ing. I ein Gespräch geführt, im Zuge dessen er die bisherigen Vorfälle im Zusammenhang mit dem Erst- und dem Zweitantragsgegner geschildert habe.

Der Betroffene habe mit Erstaunen feststellen müssen, dass den beiden Geschäftsführern bekannt sei, dass beide Vorarbeiter rassistische Äußerungen gegenüber MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund getätigt hätten. Der Betroffene sei nicht der erste Mitarbeiter, der sich über die beiden Vorarbeiter aus diesem Grund beschwere. Doch weil es sich um zwei Vorarbeiter handle, die nicht einfach ersetzt werden könnten, sei bisher von Sanktionen abgesehen worden.

Das Gespräch habe damit geendet, dass die Geschäftsführer dem Betroffenen mitgeteilt hätten, dass im Moment nichts unternommen werden könne, man sich aber um die Sache kümmern werde.

Am Donnerstag, 08.11.2012 habe der Betroffene Herrn Ing. H telefonisch kontaktiert, um ihn über die gerade zuvor getätigte Äußerung des Zweitantragsgegners (*„Von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast. Du wärst nicht der Erste, du würdest*

binnen drei Tagen die Kündigung bekommen und wärst weg!“) in Kenntnis zu setzen und neuerlich um Unterstützung zu ersuchen.

Herr Ing. H habe ihm mitgeteilt, dass zwischenzeitlich Kontakt mit der AUVA aufgenommen worden sei. Die AUVA hätte der Geschäftsführung die Auskunft erteilt, dass diese nichts machen könne, außer künftig keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen. Allerdings werde demnächst ein Schreiben der AUVA an die beiden Vorarbeiter ergehen. Sollte diese Lösung für den Betroffenen nicht zufriedenstellend sein, müsse sich das Unternehmen von ihm trennen.

Wie der Betroffene mit 15.11.2012 feststellen habe müssen, dürften Erst- und Zweitantragsgegner zwischenzeitlich darüber informiert worden sein, dass er deren diskriminierendes Verhalten gemeldet habe. Beide Arbeitsgruppen schienen bestens über seine Beschwerde informiert zu sein, und anstatt der erhofften Unterstützung durch die Geschäftsführung habe sich die Situation des Betroffenen damit nochmals bedeutend verschlechtert.

Vor allem die Mitarbeiter aus der Gruppe des Zweitantragsgegners hätten fortlaufende Anspielungen betreffend Mobbing und Diskriminierung gemacht. Am 23.11.2012 sei Herr W an den Betroffenen herangetreten und habe ihn gefragt, warum er sich denn überhaupt beschwert habe. Es hätte doch ohnehin keinen Sinn, weil es unwahrscheinlich sei, dass die Geschäftsführer die beiden Vorarbeiter „rausschmeißen“ würden. Die Zusammenarbeit mit den Vorarbeitern funktioniere schon seit 20 Jahren und die Arbeit werde immer erledigt, der Rest sei den Geschäftsführern egal.

Aufgrund einer beginnenden Depression habe sich der Betroffene ab 23.11.2012 in Krankenstand befunden. Nach einer Intervention der GAW habe die rechtsfreundliche Vertretung der Drittantragsgegnerin gemeinsam mit einer Stellungnahme ein Konvolut an eidesstattlichen Erklärungen und Informationsblätter zum Thema Mobbing am Arbeitsplatz übermittelt.

Dem Betroffenen sei bekannt geworden, dass die Mitarbeiter unter äußerst großen Druck seitens der Geschäftsführung gesetzt worden seien, diese Erklärungen zu unterschreiben. Wie schon aus der identen Gestaltung und der teilweise wortgleichen Darstellung ersichtlich werde, seien die Erklärungen nicht von den Mitarbeitern selbst verfasst, sondern ihnen vorgefertigt zur Unterschrift vorgelegt worden.

Während des Krankenstandes sei das Dienstverhältnis einvernehmlich gelöst worden. Der Betroffene befinde sich auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses noch in psychiatrischer Behandlung.

Die Gleichbehandlungsanwältin gehe aufgrund der glaubwürdigen, zeitnahen und detaillierten Schilderungen des Betroffenen von der Richtigkeit der von ihm getroffenen Aussagen aus und führe wie folgt aus:

Der Erstantragsgegner habe Belästigungshandlungen mit Bezugnahme auf die ethnische Zugehörigkeit des Betroffenen gesetzt, indem er über eine Dauer von 9 Monaten immer wieder Aussagen wie *„Alle Tschuschen, egal von wo sie kommen, sind Kosovoalbaner.“* bzw. *„Alle Tschuschen, egal von wo sie kommen, sind Tschetschenen.“* in seiner Anwesenheit getätigt habe.

Am 21. September 2012 sei vom Erstantragsgegner die Aussage getätigt worden, dass Herr F zum Moslempack gehöre, die eh alle Terroristen seien, was der Betroffene als zutiefst erniedrigend und verletzend erlebt habe. Diese Belästigungshandlung knüpfe klar erkennbar an die Religionszugehörigkeit des Betroffenen an.

Seitens des Zweitantragsgegners sei es durch pauschale Aussagen wie *„Alle Jugoweiber haben einen Bart.“*, *„Alle Tschuschen sind Zwiebelfresser.“*, oder *„Alle Tschuschen sind Tschetschenen oder Kosovoalbaner.“*, die in Anwesenheit des Betroffenen erfolgt seien, zu Abwertungen in Bezug auf seine ethnischen Zugehörigkeit gekommen. Das immerwährende Schimpfen auf „Tschuschen“ habe der Betroffene als beleidigend und als eine am Arbeitsplatz nicht angemessene Ausdrucksweise empfunden. Der Zweitantragsgegner habe ebenfalls den Augenkontakt zum Betroffenen gesucht, während er solche Aussagen getätigt habe. Der Betroffene habe durch seine Körpersprache, insbesondere durch einen wütenden Gesichtsausdruck zu verstehen gegeben, dass diese Bemerkungen unerwünscht seien. Aufgrund der Häufigkeit dieser Aussagen habe aber dann bei diesem im Laufe der Zeit eine gewisse Resignation eingesetzt und er habe sich abgewandt.

Der Zweitantragsgegner habe in seiner eidesstattlichen Erklärung bestätigt, dass er die Aussage *„Alle Jugoweiber haben einen Bart“* getätigt habe, jedoch den beleidigenden Charakter diese Aussage damit relativiert, dass seine Ehefrau ex-jugoslawischer Herkunft sei.

Im Zuge eines anderen Gespräches habe der Zweitantragsgegner Herrn G (serbischer Herkunft) die Frage gestellt, *„Wie viel Brennwert wohl so ein Tschusch hat, wenn man ihn anzündet?“*. Wie sich der eidesstaatlichen Erklärung entnehmen lasse, habe ein Gespräch über den Nutzen von Energiegewinnung durch Lebensmittelverbrennung stattgefunden. Ein anderer Kollege habe dann über den Nutzen von Feuerbestattung zur Energiegewinnung sinniert.

Ausschlaggebend für die zweite Meldung an die Geschäftsführung sei die an den Betroffenen gerichtete Warnung des Zweitantragsgegners *„Von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast. Du wärst nicht der Erste, du würdest binnen drei Tagen die Kündigung bekommen und wärst weg!“* gewesen.

Der Zweitantragsgegner habe eine Belästigungshandlung in Bezug auf die Religion des Betroffenen gesetzt, in dem er diesen die Frage gestellt habe: *„Bist du ein Schafs- oder Ziegenficker?“*.

Der Betroffene habe sich am 25.09.2012 und am 08.11.2012 gegenüber der Geschäftsführung über Belästigungshandlungen mit Bezugnahme auf seine Herkunft und seine Religion beschwert, die vom Erst- und vom Zweitantragsgegner getätigt worden seien.

Im Zusammenhang mit der ersten Beschwerde habe die Geschäftsführung mitgeteilt, dass ihr dieses Problem bereits von anderen Mitarbeitern gemeldet worden sei. Aufgrund des Fachwissens und der langjährigen Betriebszugehörigkeit werde man sich jedoch nicht von den beiden Vorarbeitern trennen. Man werde der Beschwerde nachgehen, allerdings sei ihm weder in dieser Situation noch in einer späteren jemals mitgeteilt, welche Maßnahmen gesetzt würden, um ihn vor künftigen Belästigungshandlungen zu schützen.

In der Stellungnahme bringe die Drittantragsgegnerin hingegen vor, dass der Geschäftsführung bis zum 25.09.2012 keine anderen Beschwerden von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund bekannt geworden seien. Diese Behauptung stehe nicht nur im Widerspruch zu den detaillierten Erinnerungen des Betroffenen, sondern sei auch aus folgendem Grund unglaubwürdig: Das Informationsblatt datiert mit 09.11.2012 werde mit dem Satz *„Leider häufen sich die Fälle von Mobbing und Diskriminierung in unserem Betrieb.“* eingeleitet. Aus dem folge, dass der Betroffene nicht der erste Dienstnehmer gewesen sei, der eine derartige Beschwerde an die Geschäftsführung gerichtet habe.

Aus Sicht des Betroffenen habe sich für ihn nach der ersten Meldung nichts am Umgangston der beiden Vorarbeiter geändert. Dass keine oder unzureichende Maßnahmen gesetzt worden seien, zeige sich vor allem dadurch, dass der Betroffene am 08.11.2012 einer weiteren Belästigungshandlung des Zweitantragsgegners ausgesetzt gewesen sei. Im Anschluss an die zweite Meldung habe der Betroffene bemerkt, dass die Geschäftsführung nun in irgendeiner Form reagiert haben müsse. Allerdings habe das Handeln der Geschäftsführung nicht zum gewünschten Erfolg, sondern dazu geführt, dass er nun von einer größeren Anzahl an Mitarbeitern schikaniert worden sei. Es seien laufend Anspielungen auf Mobbing und Diskriminierung erfolgt und der Betroffene als „Schwächling“ hingestellt worden. Die Drittantragsgegnerin sei daher ihrer Verpflichtung zur Leistung einer angemessenen Abhilfe nicht nachgekommen, zumal von ihr ergriffene Maßnahmen nicht geeignet gewesen wären, ihn vor weiteren Belästigungen durch den Erst- und den Zweitantragsgegner zu schützen.

Seitens der drei anwaltlich vertretenen AntragsgegnerInnen wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der vom Betroffenen behauptete Sachverhalt nicht den Tatsachen entspreche und die Arbeitgeberin es auch nicht gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG schuldhaft unterlassen habe, bei einer allfälligen Belästigung des Betroffenen durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen. Im Einzelnen sei hierzu auszuführen:

1. Entgegen der Behauptung des Betroffenen sei es bis zu dem mit ihm am 25.9.2012 geführten Gespräch zu keinerlei Beschwerden von Mitarbeitern der Arbeitgeberin dahingehend gekommen, dass der Erst- und/oder der Zweitantragsgegner andere Mitarbeiter unter Bezugnahme auf deren ethnische Zugehörigkeit und/oder Religion beleidigt und/oder beschimpft hätte. Auch sonst habe sich bis dahin kein Mitarbeiter über rassistische Belästigungen durch andere Mitarbeiter bei der Arbeitgeberin beschwert.

Die Behauptung, es habe im Unternehmen bereits zuvor Beschwerden von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund über rassistische Äußerungen gegeben, entspreche somit nicht den Tatsachen und werde ausdrücklich als falsch zurückgewiesen. Vereinzelt hätten die Geschäftsführer, Ing. H und Ing. I, lediglich einen — auf Baustellen leider durchaus üblichen — „schroffen Umgangston“ festgestellt. Rassistische Äußerungen hätten dabei bis zur

Beschwerde des Betroffenen aber nie eine Rolle gespielt.

2. Richtig sei, dass die Geschäftsführer dem Betroffenen nach dessen Beschwerde am 25.9.2012 über angebliche rassistische Äußerungen durch den Erst- und den Zweitantragsgegner zugesagt hätten, der Sache nachzugehen. Den Wahrheitsgehalt seiner Schilderungen hätten die Geschäftsführer zu diesem Zeitpunkt selbstverständlich noch nicht bewertet. Dies wäre gar nicht möglich gewesen, da die Geschäftsführer mit den beschuldigten Mitarbeitern und sonstigen Angestellten diesbezüglich noch keinerlei Rücksprache halten hätten können und ihnen bis zu diesem Zeitpunkt nichts über rassistische Äußerungen bekannt gewesen sei. Die Geschäftsführer seien vielmehr bestrebt gewesen, sich umgehend ein tatsächengerechtes Bild im Zusammenhang mit den Schilderungen des Betroffenen zu verschaffen und gegebenenfalls dann entsprechende Maßnahmen zu setzen.
3. Zur Klärung des Sachverhalts habe Herr Ing. H den Erst- und den Zweitantragsgegner sowie die Vertrauenssicherheitsperson K jeweils zu einem Gespräch bestellt und diese einzeln zu den Vorwürfen befragt. Sowohl der Erst- als auch der Zweitantragsgegner hätten Ing. H mitgeteilt, dass die Anschuldigungen des Betroffenen falsch seien und es ihrerseits zu keinen rassistischen Äußerungen ihm gegenüber gekommen sei. Aus ihrer Sicht sei die Zusammenarbeit mit ihm vor allem deshalb problematisch gewesen, weil dieser — insbesondere seitdem er die HTL-Matura abgelegt habe — Dienstanweisungen seiner Vorgesetzten wiederholt mit dem Argument, er sei jetzt „Ingenieur“, nicht befolgt habe. Er habe zudem wiederholt während des Dienstes über die „Arbeit und die Bezahlung geschimpft“ und sei in diesem Zusammenhang zwar (wiederholt) abgemahnt worden, er sei jedoch nie rassistisch beleidigt oder beschimpft worden. Die im Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft angeführten Beleidigungen hätten nicht stattgefunden. Herr K habe erklärt, er selbst habe nie rassistische Beleidigungen des Betroffenen wahrgenommen. Da der Sachverhalt für den Geschäftsführer somit nicht eindeutig zu klären gewesen sei, habe dieser lediglich vorsorglich klargestellt, dass rassistische Äußerungen seitens der Arbeitgeberin nicht geduldet würden und den Erst- und den Zweitantragsgegner unter Androhung von Konsequenzen angewiesen, jedenfalls rassistische Äußerungen zu unterlassen bzw. bei Wahrnehmung solcher, diese zu unterbinden.

4. Richtig sei, dass der Betroffene Ing. H am 8.11.2012 angerufen habe und sich beschwert habe, dass der Zweitantragsgegner *„ihn hinaushauen wolle“*. Dass dabei Sätze wie *„von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast. Du wärst nicht der Erste, du würdest binnen drei Tagen die Kündigung bekommen und wärst weg!“* gefallen sein sollen, habe er bei diesem Telefonat — entgegen seiner nunmehrigen Behauptung — jedoch nicht erwähnt. Der Zweitantragsgegner selbst bestreite vehement, Derartiges gesagt zu haben. Bezüglich der angeblich „angedrohten“ Kündigung habe Ing. H klargestellt, dass Kündigungen gar nicht in den Kompetenzbereich des Zweitantragsgegners fielen.
5. Jeder Grundlage entbehre die Behauptung, Ing. H hätte ihm im Rahmen des Telefonats vom 8.11.2012 mitgeteilt, die AUVA hätte die Auskunft erteilt, *„wir könnten hier nichts machen, außer künftig keine Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einzustellen“*. Zu keinem Zeitpunkt habe Ing. H gegenüber dem Betroffenen behauptet, dass die AUVA dem Erst- und dem Zweitantragsgegner ein Schreiben übermittelt habe. Tatsachenwidrig sei auch die Behauptung, Ing. H hätte dem Betroffenen in dem Zusammenhang mitgeteilt, *wenn diese Lösung für ihn nicht zufriedenstellend sei, müssten wir uns von ihm trennen“*. Herr I habe vielmehr am 9.11.2012 eine Anordnung an die gesamte Belegschaft erlassen, jegliches diskriminierendes Verhalten zu unterlassen.
6. Nach dem Anruf des Betroffenen bei Ing. H hätten beide Geschäftsführer den Erst- und den Zweitantragsgegner sowie andere Arbeitskollegen neuerlich zu den erhobenen Vorwürfen befragt. Alle Mitarbeiter hätten übereinstimmend berichtet, dass die Behauptung, der Betroffene wäre nach dem 26.9.2012 bzw. 15.11.2012 vom Erst- bzw. vom Zweitantragsgegner oder anderen Kollegen beleidigt, schikaniert und erniedrigt worden, in keiner Weise den Tatsachen entspreche. Keiner der Mitarbeiter habe auch nur einen einzigen beleidigenden, schikanösen und/oder erniedrigenden Vorfall wahrgenommen. Der Erstantragsgegner habe erklärt, er habe mit dem Betroffenen auch nach der ersten Abmahnung im September 2012 stets sachlich kommuniziert und diesem ausschließlich Dienstanweisungen erteilt. Übereinstimmend hätten die befragten Mitarbeiter bestätigt, dass es lediglich dann zu Divergenzen zwischen dem Betroffenen und dem Erstantragsgegner gekommen sei, wenn sich der Betroffene wieder einmal auf den Standpunkt gestellt habe, der

Erstantragsgegner habe ihm keine Anweisungen (mehr) zu erteilen. Im Zuge dieser Divergenzen sei es aber nie zu rassistischen Beleidigungen oder Beschimpfungen gekommen.

7. Obwohl der Sachverhalt wiederum nicht eindeutig geklärt werden habe können, hätten die Geschäftsführer dennoch an alle Mitarbeiter die bereits in Punkt 5. erwähnte Anordnung erlassen, jegliches diskriminierendes Verhalten zu unterlassen bzw. bei allfälliger Wahrnehmung derartiger Beschimpfungen, diese zu unterbinden und der Geschäftsleitung umgehend zu melden. Für einen derartigen Vorfall sei nunmehr auch konkret die Entlassung des jeweiligen Mitarbeiters angedroht worden. Nach dieser Maßnahme hätten die Geschäftsführer keine weitere Beschwerde über rassistische Äußerungen mehr erhalten. Die Drittantragsgegnerin gehe daher berechtigt davon aus, dass es jedenfalls nach dem 9.11.2012 zu keinen weiteren Vorfällen gekommen sei, zumal sich der Betroffene auch nach dem 5.11.2012, als sich die Situation nach seinen nunmehrigen Behauptungen angeblich nochmals „*bedeutend verschlechterte*“, nicht an sie gewendet habe. Mit 23.11.2012 sei er vielmehr — ohne Begründung — in Krankenstand gegangen.
8. Die Geschäftsführer hätten bis zur Beschwerde am 25.9.2012 keinerlei Kenntnis über allfällige Beleidigungen und/oder Beschimpfungen von Arbeitskollegen unter Bezugnahme auf deren ethnische Zugehörigkeit und/oder Religion gehabt. Ähnliche Beschwerden habe es bis zu diesem Zeitpunkt nie gegeben. Der Sitz der Drittantragsgegnerin sei in X. Die Montagegruppen, denen auch der Betroffene angehört habe, seien hingegen auf Baustellen außerhalb des Sitzes der Gesellschaft tätig. Allfällige Belästigungen von Mitarbeitern der Montagegruppen könnten die Geschäftsführer daher persönlich nicht wahrnehmen; dies vor allem auch deshalb, weil sich die Mitarbeiter der Montagegruppen in aller Regel direkt auf der jeweiligen Baustelle treffen und somit am Sitz der Arbeitgeberin kaum anwesend seien.
Nach der ersten Beschwerde des Betroffenen über rassistische Belästigungen habe die Arbeitgeberin umgehend angemessene und geeignete Maßnahmen zur Abhilfe ergriffen, nämlich:
 - die Geschäftsführer waren bestrebt, sich durch Befragen der Mitarbeiter ehestmöglich ein tatsächengerechtes Bild über die behaupteten Belästigungen zu verschaffen und entsprechende Maßnahmen zu setzen;

- die beschuldigten Arbeitskollegen wurden — obwohl bis zuletzt nicht klar feststellbar war, ob die behaupteten Belästigungen tatsächlich stattgefunden haben — (vorsorglich) abgemahnt und unter Androhung von Konsequenzen angehalten, jede Art von Belästigung zu unterlassen bzw. zu unterbinden;
 - auch die Sicherheitsvertrauensperson Herr K wurde umgehend zu einem klärenden Gespräch gebeten und für den Fall von Belästigungen angehalten, diese zu unterbinden;
 - nach der weiteren Beschwerde des Betroffenen am 8.11.2012, dessen Wahrheitsgehalt sich in Gesprächen mit den beschuldigten Arbeitskollegen wiederum nicht eindeutig klären habe lassen, habe die Arbeitgeberin an alle Mitarbeiter die schriftliche Order erlassen, jegliches diskriminierendes Verhalten zu unterlassen und festgehalten, dass ein derartiges Verhalten nicht geduldet werde und klargestellt, dass Mitarbeiter, die trotz Verwarnung solche Handlungen nicht unterlassen, mit entsprechenden Konsequenzen bis zur fristlosen Entlassung mit Verlust sämtlicher Ansprüche zu rechnen haben.
9. Die Drittantragsgegnerin habe jedenfalls berechtigt davon ausgehen können, dass durch diese Maßnahmen künftige Belästigungshandlungen jedenfalls unterbunden werden, zumal sie klar kommuniziert habe, dass Personen, die andere aufgrund ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, Hautfarbe, politischer Gesinnung oder des Geschlechts beleidigen, im Betrieb nicht geduldet werden und für den Fall weiterer Belästigungen die Entlassung des jeweiligen Mitarbeiters klar angedroht. Zu keinem Zeitpunkt sei, wie im Schreiben der Gleichbehandlungsanwaltschaft unterstellt, auch nur angedacht worden, den Betroffenen *„als Störenfried aus dem Unternehmen zu entfernen“*. Die Geschäftsführer seien vielmehr entschlossen gewesen, allfällige Belästigungen — entsprechend ihrer Fürsorgepflicht — zu unterbinden und hätten sich zu diesem Zweck auch weitreichend über die diesbezügliche beste Vorgehensweise informiert.

Der Betroffene bestätigte bei seiner Befragung das Antragsvorbringen und ergänzte, dass beim Bewerbungsgespräch vereinbart worden sei, dass er nach einer drei- bis viermonatigen Einschulungsphase in der Montage bei der Drittantragsgegnerin in der Planung in X verwendet werden sollte.

Den Zweitantragsgegner habe er bereits am ersten Tag seiner Tätigkeit am Frühstückstisch getroffen. Zwar habe es zwei Montageteams gegeben, das kleinere der beiden habe jedoch, wenn es mit seiner Arbeit fertig gewesen sei, dem größeren, mit dem Aufbau betrauten Team geholfen. Dabei sei es auch zu den Zusammentreffen mit dem Zweitantragsgegner gekommen, der ihn bereits in der ersten Woche gefragt habe, ob er „ein Schafsficker“ oder ein „Ziegenficker“ sei. Wenige Tage später sei es seitens des Zweitantragsgegners dann zur Bemerkung, „wieviel Brennwert hat wohl so ein Tschusch“ gekommen.

Der Erstantragsgegner habe – als ein neuer, ebenfalls aus Bosnien stammender Mitarbeiter gekommen sei - gemeint, dass dieser ebenfalls „zum Moslempack gehöre, die eh alle Terroristen seien“. Seitens des Erstantragsgegners seien immer wieder Meldungen mit ethnisch-rassistischem Bezug.

Nachdem er die beiden Geschäftsführer im September 2012 mit seinem Gedächtnisprotokoll über die Vorfälle konfrontiert habe, sei er schockiert darüber gewesen, dass diese gar nicht verwundert gewesen wären, sondern gemeint hätten, dass er nicht der Erste sei, der sich darüber beschwere.

Er habe nach seiner ersten Beschwerde nicht den Eindruck gehabt, dass sich für ihn etwas geändert habe – von den beiden Vorarbeitern sei er erst nach seiner zweiten Beschwerde im November darauf angesprochen worden, „was das solle und warum er sich beschwere, das sei lächerlich“.

Nachdem sich in der Folge durch Anspielungen weiterer Mitarbeiter in seine Richtung mit Bezugnahme auf das Thema Mobbing die Situation im November 2012 für ihn verschärft habe, habe er sich schließlich um eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses bemüht, wobei aus seiner Sicht € 3000,--, die er als freiwillige Abfertigung erhalten habe, seitens der beiden Chefs aus seiner Wahrnehmung so gesehen worden wären, dass er „das bekomme und dann dafür Ruhe geben würde“.

Die Vermutung der Antragsgegner/innen, dass er die Vorwürfe erhoben habe, weil er es auf die Jobs der beiden Vorarbeiter abgesehen habe, beantwortete der Betroffene damit, dass es nie seine Absicht gewesen sei, als Vorarbeiter zu arbeiten, sondern dass er – wie ursprünglich vereinbart – in der Planung habe tätig sein wollen.

Der Erstantragsgegner schilderte dem Senat, dass er die vom Betroffenen behaupteten Äußerungen nicht getroffen habe, da „so etwas nicht in seinem Wortschatz läge und er zwei Kinder habe“. Richtig sei hingegen, dass er Herrn E gemäßregelt habe, allerdings ohne die Verwendung des Wortes „Tschuschen“.

Anfangs habe die Zusammenarbeit mit dem Betroffenen aus seiner Sicht gepasst, nach dessen Ablegung der Matura habe sich dies jedoch geändert, als plötzlich seine Anweisungen an den Betroffenen von diesem immer öfter in Frage gestellt worden seien. Irgendwie habe sich die Arbeitssituation dann immer mehr zum Schlechten geneigt – der Betroffene habe in die Planung nach X wechseln wollen, was jedoch auf Grund des Umstandes, dass er in der Montage gebraucht worden wäre, nicht möglich gewesen sei.

Auf die Frage, warum der Betroffene – wenn seinerseits keine Belästigungen stattgefunden hätten – die Vorwürfe gegen ihn hätte erfinden sollen, beantwortete er mit der Vermutung, dass dieser damit möglicherweise einen Karrieresprung – auf seine Position als Teamführer und Vorarbeiter – im Auge gehabt haben könnte.

Auf die Frage nach einer vom Betroffenen ihm gegenüber zum Ausdruck gebrachten Unzufriedenheit wegen einer allfälligen Ausländerfeindlichkeit beantwortete der Erstantragsgegner damit, dass dies „nicht so richtig, eher in Worten und Floskeln nebenbei“ ausgedrückt worden sei und sich seiner Einschätzung nach darauf bezogen hätten, dass für den Betroffenen „als Ingenieur“ manche Arbeiten „nicht rechtens“ gewesen seien.

In Bezug auf Herrn F erinnere er sich an ein Gespräch, bei dem „im Allgemeinen“ geredet worden sei, bei welchem er aber sicher nicht das Wort „Moslempack“ verwendet habe.

Der Zweitantragsgegner gab bei seiner Befragung an, dass er – entgegen den Behauptungen des Betroffenen – in dessen erster Arbeitswoche gar nicht mit ihm zusammengetroffen sei – schätzungsweise habe er den Betroffenen als Kollegen überhaupt erst nach Wochen bzw. erst „im Juli“ getroffen. Aussagen wie „Ziegenficker“ oder „Schafsficker“ habe er nicht gemacht und würde er nicht machen. Die Ursache für die gegen ihn erhobenen Vorwürfe sehe er darin begründet, dass der Betroffene in der Firma wohl etwas erreichen habe wollen, was er nicht erreicht

habe – und das dann zuerst dem Erstantragsgegner und dann ihm selbst angekreidet habe.

Hinsichtlich des Gesprächs am 8.11.2012 habe dieses sich aus seiner Sicht so zugetragen, dass er dem Betroffenen angeboten habe – falls dieser wegen seiner Unzufriedenheit kündigen wolle – mit den Chefs zu reden.

Zu der ihm zugeschriebenen Aussage „Alle Jugoweiber haben einen Bart“ befragt, gab er an, dass damals über einen Zeitungsartikel gesprochen worden sei und er ja nicht seine eigenen Frau beschimpfe.

Hinsichtlich der Bemerkung „Wieviel Brennwert hat so ein Tschusch“ befragt, gab er an, dass es bei dem damaligen Gespräch um Energienutzung gegangen sei und auch über die Nutzung der bei Krematorien frei werdenden Energie gesprochen worden sei, dass dies aber sicher nicht so wie vom Betroffenen dargestellt herausgekommen sei.

Der Vertreter der Drittantragsgegnerin Herr Ing. H führte dem Senat gegenüber zu den Ereignissen rund um die vom Betroffenen behaupteten Belästigungen durch Erst- und Zweitantragsgegner aus, dass der Betroffene über seinen Bekannten, Herrn E, einem langjährigen, nunmehr ehemaligen Mitarbeiter der Drittantragsgegnerin, in die Firma gekommen sei. Nach Absolvierung der Matura habe er bei gleicher Tätigkeit eine Gehaltserhöhung haben wollen, was die Firmenleitung zunächst etwas überrascht, dann aber zu einer Gehaltserhöhung geführt habe.

Am 24.9.2012 sei der Betroffene mit einem „dreiseitigen handgeschriebenen Zettel“ zu den Geschäftsführern gekommen und habe diesen „Schimpfworte“ vorgelesen - was man jedoch relativ schnell „abgebrochen habe“, da man „es gar nicht so genau wissen“ habe wollen.

Am nächsten Tag sei der Erstantragsgegner dann mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen konfrontiert worden, wobei dieser sich deren Ursprung nicht habe erklären können. Letzterer habe dann auf einen Vorfall mit Herrn E Bezug genommen, bei dem dieser geschimpft und der Erstantragsgegner ihn zurechtgewiesen habe. Der Betroffene habe der Drittantragsgegnerin im Übrigen bereits beim ersten Gespräch „mit der Gleichbehandlungskommission gedroht“, was zunächst zu Recherchen seinerseits geführt habe.

Seitens des rechtsfreundlichen Vertreters aller Antragsgegner/innen wurde ergänzend ausgeführt, dass die beiden Geschäftsführer im September versucht hätten, einen „rauen Umgangston“ abzustellen, der aber getrennt von den durch den Betroffenen erhobenen Diskriminierungsvorwürfen zu sehen sei.

Gerade weil sich aus deren Wahrnehmung die erhobenen Vorwürfe nicht hätten verifizieren lassen, da beide mutmaßliche Belästiger die Behauptungen in Abrede gestellt hätten, sei es in der Folge zum Schreiben vom 2.10.2012 gekommen.

Bei den Gesprächen der beiden Geschäftsführer mit den beiden mutmaßlichen Belästigern habe sich nicht hinreichend klären lassen, wessen Darstellung den Tatsachen entspreche, weshalb – für den Fall, dass etwas vorgefallen sein *sollte* – zunächst der erste Schritt, datiert mit 2.10.2012 – gesetzt worden sei.

Letztlich habe jedoch niemand die vom Betroffenen erhobenen Vorwürfe bestätigen können, weswegen die Reaktion der Drittantragsgegnerin erfolgt sei für den Fall, dass es unzumutbare Zustände gegeben haben sollte.

Nach der zweiten Kontaktaufnahme des Betroffenen mit der Geschäftsleitung am 8.11.2012 sei es dann zum Rundschreiben „*Betrifft: Wiederholte Fälle von Mobbing und Diskriminierung*“ gekommen, was jeder Mitarbeiter bestätigend zur Kenntnis nehmen habe müssen.

Die Eidesstattlichen Erklärungen – welche ursprünglich gar nicht für alle Mitarbeiter vorgesehen gewesen seien – wären von diesen letztlich auf eigenen Wunsch unterfertigt worden.

Die vom Antragsteller namhaft gemachte Auskunftsperson und vormalige Mitarbeiter der Drittantragsgegnerin Herr E bestätigte bei seiner Befragung, dass die vom Betroffenen behauptete Aussage „*Schafsficker*“ beim zweiten Zusammentreffen der beiden durch den Zweittragsgegner gefallen sei.

Auch an dessen Aussage „*Alle Jugoweiber haben einen Bart*“ könne er sich erinnern, diese sei im Zuge einer Diskussion gefallen – ebenso wie an die Bemerkung des Zweittragsgegners zum Betroffenen am 8.11. „*von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast*“. Herr K sei damals zu ihm gekommen und habe gemeint, dass dies „schon ziemlich tief“ gewesen sei.

Auch er selbst sei am Anfang seiner Tätigkeit bei der Drittantragsgegnerin ein Opfer von herabwürdigenden Bemerkungen des Zweitantragsgegners gewesen.

Nach seiner Eidesstattlichen Erklärung und Widersprüchen in dieser zu seiner Aussage vor dem Senat befragt, gab er an, dass er diese Erklärung damals unterschrieben habe, weil ihm – auch auf Grund familiärer Umstände - ein Arbeitsplatzwechsel Angst gemacht habe und er „verschont“ bleiben habe wollen.

Hinsichtlich des Erstantragsgegners befragt erinnere er sich an dessen Äußerung, dass *„die sich schon wieder bekämpfen und dass sich das Moslempack in die Luft sprengen sollte, dann haben wir alle einen Frieden“*.

Die Auskunftsperson K schilderte, selbst keine Wahrnehmung von rassistischen Äußerungen gegenüber dem Betroffenen gemacht zu haben.

Auch eine Aussage des Zweitantragsgegners in die Richtung *„von deiner Sorte habe ich schon zwanzig vergast“*, sei in dieser Form nicht gefallen.

Einen „rauen Umgangston“ könne er in dieser Form nicht bestätigen – auch wenn es bei der Montage „nicht zugehe wie in einer Kirche“, so doch im „normalen Bereich“ und nicht beleidigend.

Aus seiner Wahrnehmung sei es bei den Montagearbeiten in zwei Teams allerdings nicht so, dass sich die beiden Teams wochenlang nicht sehen würden.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

Die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, lauten:

"§ 17. (1) Auf Grund der **ethnischen Zugehörigkeit**, der **Religion** oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung darf in Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

...

"§ 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 **Beweismaßverteilung** 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 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 § 21 Abs. 2 GIBG liegt eine Belästigung dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 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.

Zu dem von der GAW vorgelegten, vor der mündlichen Befragung nicht an RA Dr. Z übermittelten „Gedächtnisprotokoll“ des Zeugen E ist aus verfahrensrechtlicher Sicht festzuhalten, dass aufgrund der nach der mündlichen Befragung erfolgten Übermittlung an RA Dr. Z und dessen zweiter umfassenden Stellungnahme – vor allem, soweit es den Zweitantragsgegner betrifft - diese vom Senat gewürdigt und somit das Parteiengehör zu diesem Schriftsatz gewahrt worden ist, weshalb seitens des Senates – entgegen den von RA Dr. Z gestellten Anträgen - keine neuerliche Anhörung von Auskunftspersonen anberaunt worden ist.

Im vorliegenden Fall hatte sich der Senat mit dem Umstand zu beschäftigen, dass bezüglich der antragsgegenständlichen Aussagen des Erst- und des Zweitantragsgegners einander widersprechende Aussagen des Betroffenen und der Antragsgegner vorlagen. Diesfalls kommt die Beweismaßregelung von § 26 Abs. 12 GIBG zum Tragen – dies wurde den weiteren Ausführungen zu Grunde gelegt.

Der Antragsteller erschien dem Senat persönlich in hohem Maße glaubwürdig hinsichtlich der von ihm geschilderten Belästigungen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion, wobei der Senat dabei in keiner Weise die von den Antragsgegnern unterstellte Absicht, sich quasi aus Frustration über mangelnde Berufschancen an den beiden Vorarbeitern „rächen“ zu wollen, erkennen konnte. Er hat vielmehr den Eindruck gewonnen, dass es sich beim Betroffenen um einen jungen selbstbewussten Menschen handelt, der sich – wohl auch aus einem seiner Persönlichkeit innenwohnenden Gerechtigkeitsempfinden – gegen eine gesetzwidrige Behandlung zu wehren versteht.

Auf Seiten aller Antragsgegner/innen sind hingegen Widersprüche aufgetreten. Insbesondere die Darstellung von Erst- und Zweitantragsgegner, die vom Betroffenen geschilderten Aussagen überhaupt nicht getätigt zu haben, hat der Senat auf Grund des von diesen beiden Beteiligten bei der Befragung gewonnenen persönlichen Eindrucks als reine Schutzbehauptung qualifiziert, weswegen der Senat im Rahmen seiner Beweiswürdigung zum Schluss gekommen ist, dass es den beiden nicht gelungen ist zu beweisen, dass die vom Betroffenen vorgebrachten Äußerungen mit Bezug auf dessen ethnische Zugehörigkeit bzw. Religion nicht gefallen sind.

Vom Zweitantragsgegner gab es Widersprüche insbesondere im Hinblick auf den Zeitpunkt des Kennenlernens und dem Kontext des Gespräches über den „Brennwert“. Der Zweitantragsgegner hat die Situation, in der die behauptete Belästigung stattgefunden haben soll, zwar nicht bestritten, aber versucht habe, sie in einem anderen Licht darzustellen – nämlich als Diskussion über „alternative Energiegewinnung“.

Auch im Hinblick auf die dem Senat auf Grund der Darstellung des Betroffenen nachvollziehbar erscheinenden Situation, dass ein Montageteam dem anderen,

ebenfalls dort agierenden Team nach Beendigung der eigenen Aufgaben hilft, und es in diesem Zusammenhang zum Zusammentreffen des Betroffenen mit dem Zweitantragsgegner bereits in der ersten Arbeitswoche gekommen sein soll, lässt die Behauptung des Zweitantragsgegners, den Betroffenen erst nach „Wochen oder eventuell Monaten“ kennengelernt zu haben, als völlig unglaubwürdig erscheinen.

Der Drittantragsgegnerin dürfte nach dem im Verfahren gewonnenen Eindruck ein „rauer Umgangston“ sowie der Umstand, dass es innerbetrieblich zu Belästigungen käme, zum Zeitpunkt der ersten Information durch den Betroffenen bereits bekannt gewesen sein.

Unzweifelhaft wurden daraufhin seitens der Arbeitgeberin Maßnahmen in Bezug auf die Beschwerde des Betroffenen gesetzt - fraglich war für den Senat, ob die gesetzten Abhilfemaßnahmen auch griffig genug gewesen sind, um den Betroffenen vor weiteren Belästigungen zu schützen oder ob weitere Schritte erforderlich gewesen wären.

Es ist bezüglich des Umgangs der Arbeitgeberin mit der Beschwerde des Betroffenen zu bedenken, dass man nach Aussage des Geschäftsführers bei dessen erster Beschwerde der Sache zwar nachgegangen sei, es offenbar aber gar nicht so genau habe wissen wollen – und sich daher weder um eine Kopie des Zettels der Betroffenen bemüht, noch sonstige Notizen über den konkreten Inhalt der Beschwerde angelegt habe. Dieser Umstand spricht nach Meinung des Senates nicht für ein situationsadäquates Verhalten im Falle einer vorgebrachten Belästigung eines Arbeitnehmers.

Gerade in Fällen, in denen es nicht eindeutig geklärt werden könne, wem auf Grund unterschiedlicher Darstellungen der Beteiligten geglaubt werde(n könne), habe ein/e Arbeitgeber/in die Verpflichtung, weitere Schritte zur Erhellung des Sachverhaltes zu setzen, da sich erst nach konkreter Erhebung des Sachverhaltes nämlich die Maßnahme, die im Einzelfall zu setzen wäre, um wirkungsvolle Abhilfe zu schaffen, beurteilen lasse.

Auch ist zu bedenken, dass die Argumentation der Drittantragsgegnerin, dass man nicht gewusst habe, welche Version – die des Betroffenen oder die des Erst- und des Zweitantragsgegners - stimme, dem Senat fadenscheinig erscheint, zumal in der dem Senat vorgelegten Unterlage konkret auf „*wiederholte Fälle von Diskriminierungen*“ Bezug genommen worden.

Zur von der Drittantragsgegnerin gesetzten Abhilfemaßnahme der „Eidesstattlichen Erklärungen“ ist anzumerken, dass diese Maßnahme faktisch in ihrer Wirkung nach hinten losgegangen ist, weil auch daraufhin andere Arbeitnehmer begonnen hätten, sich über den Betroffenen lustig zu machen bzw. das Thema Mobbing ins Spiel zu bringen.

Die Eidesstattlichen Erklärungen hätten daher eher ein „Aufmunitionieren“ seitens der Drittantragsgegnerin als eine geeignete Abhilfe für den Betroffenen bewirkt - auch deshalb, weil zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Erklärungen bereits ein Interventionsschreiben der GAW in der Firma vorhanden war.

Der vom Betroffenen geschilderte Umstand, dass sich der Kreis der Angreifer nach der zweiten Beschwerde erweitert habe, zeige jedenfalls deutlich, dass die gesetzten Abhilfemaßnahmen nicht von Erfolg - im Sinne der Herstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes für den Betroffenen - gekrönt gewesen seien. Hinsichtlich der von der Drittantragsgegnerin erwirkten eidesstattlichen Erklärungen von mutmaßlichen Belästigern ist festzuhalten, dass es zu leicht wäre, es bei der reinen Unterfertigung einer solchen Erklärung zu belassen, zumal der Firma laut eigenen Vorbringen durchaus bewusst gewesen sein muss, dass ein „rauer Umgangston“ herrsche.

Auf Grund des firmeninternen Status der beiden Vorarbeiter ist es für den Senat jedenfalls nicht verwunderlich, dass deren jeweilige Teammitarbeiter die ihnen vorgelegten Erklärungen unterfertigt hätten.

Eine derartige allgemein formulierte eidesstattliche Erklärung ist daher nach Meinung des Senates im konkreten Fall **nicht** als ausreichende Maßnahme im Sinne von § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG anzusehen.

Hinsichtlich der dem Erstantragsgegner zugeschriebenen Äußerungen, die der Betroffene dem Senat glaubhaft machen konnte, ist festzuhalten, dass auch nicht an konkrete Personen adressierte, allgemein in den Raum gestellte Äußerungen wie im vorliegenden Sachverhalt geschildert („Moslempack“, „das sind eh alles Terroristen“) vom Senat als Belästigungen auf Grund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit gewertet werden.

Die von der Auskunftsperson Herrn E mündlich geschilderten eigenen Erfahrungen – vor allem mit dem Zweitantragsgegner - haben für den Senat den Eindruck erhärtet,

dass in der Firma C - *zumindest soweit dies den Erst- und den Zweitantragsgegner betrifft* - ein unverantwortlich lockerer Umgangston im Hinblick auf rassistische Aussagen bzw. Aussagen mit religiösem Bezug herrschen dürfte. Rassistische bzw. religionsfeindliche Aussagen wie „Moslempack“ oder „Terroristen“ werden offenkundig ohne jegliches Unrechtsbewusstsein für die damit verbundene Verletzung des GIBG getätigt.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass der Betroffene als Maturant unter Arbeitern im Unternehmen möglicherweise eine gewisse Außenseiterposition gehabt haben dürfte, weshalb auch das Vorbringen der Antragsgegner, dass dieser es auf die Jobs der beiden Vorarbeiter abgesehen gehabt habe, vom Senat als nicht realitätsnah eingestuft wurde, zumal der Betroffene nach eigenen Angaben aufgrund seiner Ausbildung eine andere Laufbahn in der Firma angestrebt habe und dies glaubwürdig mit der Drittantragsgegnerin bereits seiner Einstellung vereinbart hat.

Vorschlag:

Es wird daher allen drei Antragsgegner/innen die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Betroffenen sowie die Abhaltung einer firmeninternen Schulung zum Thema „Gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten am Arbeitsplatz“ vorgeschlagen.

Binnen 2 Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat über die Umsetzung des Vorschlags schriftlich zu berichten.