

Gbk 2023/1/16 GBK II/498/22

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.01.2023

Norm

§17 Abs1 Z7 GIBG

§21 Abs1 Z3 GIBG

1. GIBG § 17 heute
2. GIBG § 17 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 17 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008
1. GIBG § 21 heute
2. GIBG § 21 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GIBG § 21 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GIBG § 21 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/498/22 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/498/22 gem. Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch B (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Frau C (in Folge: Zweitantragsgegnerin) und Herrn D (in Folge: Drittantragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, am erkannt: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG durch B (in Folge: Erstantragsgegnerin) sowie wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und Religion gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch Frau C (in Folge: Zweitantragsgegnerin) und Herrn D (in Folge:

Drittantragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 66 aus 2004, idgF, in Verbindung mit Paragraph 11, Gleichbehandlungskommissions-GO, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 396 aus 2004, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 275 aus 2013,, am erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 08.04.2022 bis zum 19.04.2022 bei der Erstantragsgegnerin in der ... Betreuung für Geflüchtete beschäftigt gewesen sei. Der Drittantragsgegner habe ihm an seinem ersten Arbeitstag gesagt, dass er eine mächtige Person im Team sei und er jede/n jederzeit aus dem Team schmeißen könne. Am 11.04.2022 hätten der Dritt- und die Zweitantragsgegnerin ihm im Dienstfahrzeug während der Dienstfahrten am Weg und Rückweg von ... nach ... und Umgebung eine Reihe von Fragen gestellt: Ob er Muslim sei, ob er Sunnit oder Schiit sei, ob er faste und aus welcher Stadt in Syrien er genau komme. Die Frage, ob er faste, sei auch in den nächsten Tagen von der Zweitantragsgegnerin wiederholt worden. Auf die Frage, ob er Schiit oder Sunnit sei, habe er geantwortet: „Neutral.“ Daraufhin habe der Drittantragsgegner gemeint: „Al-Hussein ist ein Araber, aber trotzdem weinen wir.“ Er sei am 19.04.2022 vom Teamleiter Herrn D in sein Büro gerufen worden, wo sich auch der Einrichtungsleiter Herr E befunden habe. Die beiden hätten ihn vollkommen überraschend und unter Druck eine einvernehmliche Auflösung unterschreiben lassen wollen. Nach seiner Bitte um Feedback habe Herr D diese Entscheidung damit begründet, dass es für sie klarer geworden sei, dass sie für die Stelle nur MitarbeiterInnen mit Russisch/Ukrainisch-Kenntnissen brauchen würden. Als er später Aufklärung über die religiös-ethnischen Fragen erbeten habe, habe er keine Antwort darauf bekommen. Nach einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft habe die Erstantragsgegnerin in ihrer Stellungnahme die Kündigung ganz anderes begründet. Russisch/Ukrainisch-Kenntnisse seien darin nicht mehr erwähnt worden. Außerdem habe er bis jetzt keine Antwort auf seine Beschwerde zum Thema „religiös-ethnisches Profiling“ bekommen. Es habe zwischen 8. und 19.04.2022 nur 5 Werktage in Präsenz und einen Tag im Homeoffice gegeben. Ergänzend gab er an, dass er persönlich die reduzierende Einordnung von Menschen nach einer bestimmten Gruppe (ethnische, religiöse, ideologische... etc.) ablehne.

In der Stellungnahme der Erstantragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller in der ... Flüchtlingsbetreuung ... als Betreuer begonnen habe und in weiterer Folge das Dienstverhältnis am 19.04.2022 im Probemonat beendet worden sei. Bekanntermaßen bedürfe die Beendigung im Probemonat keiner Begründung. Den vom Antragsteller erhobenen Vorwurf, man habe sein Dienstverhältnis auf Grund von Vorbehalten und Vorurteilen wegen seiner syrischen Herkunft und seiner Zugehörigkeit zur muslimischen Glaubensgemeinschaft beendet, weise die Erstantragsgegnerin zurück. Wie im gesamten Unternehmen sei auch die Belegschaft in der ... Flüchtlingsbetreuung am Standort ... vielfältig und divers. In jenem Zeitraum, in dem der Antragsteller tätig gewesen sei, habe das Team der ... Flüchtlingsbetreuung am Standort ... aus einer Teamleitung, einer Administrativkraft und sechs BetreuerInnen bestanden. Die betreffenden MitarbeiterInnen stammen aus unterschiedlichen Ländern und gehören verschiedenen Religionsgemeinschaften an. Mehrere der am Standort ... tätigen MitarbeiterInnen fasten während des Ramadan. Gerade auf Grund der Diversität des Teams interessiere man sich untereinander dafür, woher die/der andere komme und wie sie/er es mit bestimmten Dingen (zB Fasten) halte. Keinesfalls hätten die dem Antragsteller gestellten Fragen auf eine Diskriminierung abgezielt - sie seien schlicht und einfach aus Interesse an seiner Person gestellt worden. Da die Mehrheit der MitarbeiterInnen im Team nicht Deutsch als Muttersprache habe, werde innerhalb des Teams großer Wert darauf gelegt, dass Unterhaltungen in größerer Runde auf Deutsch geführt werden. Natürlich komme es insbesondere in kleinerer Runde immer wieder einmal vor, dass sich KollegInnen, die dieselbe Sprache sprechen, in dieser Sprache unterhalten würden. Der Antragsteller selbst habe mit einem arabischsprechenden Kollegen fast ausschließlich Arabisch gesprochen. Anlass für die Beendigung des Dienstverhältnisses des Antragstellers sei entgegen seinen Behauptungen nicht Vorbehalte oder Vorurteile gegenüber seiner Person, sondern die Tatsache gewesen, dass der Antragsteller Tätigkeiten und Aufgaben nicht entsprechend der erhaltenen Vorgaben, sondern so, wie er es für

richtig hielt, erledigt habe. Instruktionen von KollegInnen, die die Betreuungstätigkeit teilweise bereits seit Jahren ausgeübt hätten, habe er nicht annehmen können. So habe er etwa den Ausführungen einer Kollegin, die ihm die für AsylwerberInnen bestehende Möglichkeit eines Antrages auf GIS-Befreiung und Zuschussleistung zum Fernsprechentgelt darlegen habe wollen, keine Aufmerksamkeit geschenkt, sondern sie lediglich wissen lassen, dass er eine bessere Methode kenne, die mit einem ihm bekannten Unternehmen im Zusammenhang stünde. Einem anderen Kollegen, der ihm im Zuge einer Fallbesprechung die Ansprüche von Personen in der niederösterreichischen Grundversorgung näherbringen habe wollen, habe er zu verstehen gegeben, dass er dies alles schon wisse und nicht hören müsse. Auch im Zusammenhang mit der Einrichtung seines Dienst-Laptops habe er seinem Kollegen zu verstehen gegeben, dass er dessen angebotene Hilfe nicht benötige, weil er sich ohnehin auskenne. Letztlich habe er dann sogar die Hilfe verschiedener KollegInnen benötigt, um das System zu starten. Hinzu sei gekommen, dass KollegInnen wiederholt von ihrer Arbeit abgehalten worden seien, weil der Antragsteller die Handhabung bestimmter Abläufe nicht als gegeben akzeptieren habe können bzw. in Frage gestellt habe. So habe er sich beispielsweise ungefragt und auf Arabisch in ein auf Englisch geführtes Beratungsgespräch einer Kollegin gedrängt. Dies ohne sich vorzustellen und unter Missachtung der Tatsache, dass der arabischsprachende Klient mit der ihn bereits seit Jahren auf Englisch beratenden Kollegin sprechen habe wollen. Mit bestimmten Aufgaben bzw. der bei der Erfüllung dieser Aufgaben notwendigen Geschwindigkeit sei der Antragsteller auch schlicht überfordert gewesen. Hinzu sei gekommen, dass er beim Autofahren die notwendige Besonnenheit und Vorsicht vermissen habe lassen. Unrichtig sei die Behauptung, die Erstantragsgegnerin habe die Beendigung seines Dienstverhältnisses im Beendigungsgespräch am 19.04.2022 mit seinen nicht vorhandenen Russisch- bzw. Ukrainisch-Kenntnissen begründet. Russisch- bzw. Ukrainisch-Kenntnisse seien lediglich insofern Thema gewesen, als Herr D, der Teamleiter, darauf hingewiesen habe, dass sich gerade zeige, wie wichtig derzeit - neben anderen Voraussetzungen - Ukrainisch- bzw. Russisch-Kenntnisse für die Arbeit in der Flüchtlingsbetreuung seien (die Tatsache, dass die Stellenanzeige zunächst wieder in der ursprünglichen Version – „Ukrainisch- bzw. Russisch-Kenntnisse von Vorteil“ - geschaltet worden sei, sei schlicht und einfach der großen Arbeitsbelastung in diesen Tagen geschuldet gewesen). In einer Zeit, in der die Arbeitsbelastung des gesamten Teams infolge des Ukraine-Krieges sehr hoch gewesen sei, sei die reibungslose Zusammenarbeit innerhalb des Teams der Flüchtlingsbetreuung unbedingte Voraussetzung für die Erfüllung unserer Betreuungsaufgaben gewesen. Eine solche war mit dem Antragsteller auf Grund der beschriebenen Umstände nicht gegeben gewesen, weshalb die Erstantragsgegnerin sich zur Beendigung des Dienstverhältnisses im Probemonat entschieden habe. Seine ethnische Zugehörigkeit bzw. seine Religion habe hierbei keine Rolle gespielt.

Die Zweitantragsgegnerin gab in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen an, dass die Entscheidung über die Beendigung von Dienstverhältnissen nicht in ihrem Kompetenzbereich gelegen sei. Die Entscheidung hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses des Antragstellers im Probemonat sei vom Teamleiter, Herrn D, in Abstimmung mit Herrn E, dem Leiter der ... Flüchtlingsbetreuung... , getroffen worden. Anlass für die Beendigung des Dienstverhältnisses sei die Tatsache gewesen, dass der Antragsteller Tätigkeiten und Aufgaben nicht entsprechend der erhaltenen Vorgaben erledigt habe, sondern so, wie er es für richtig gehalten habe. Instruktionen von KollegInnen, die die Betreuungstätigkeit teilweise bereits seit Jahren ausüben, habe er nicht annehmen können. Auf die Frage von Herrn D, wie sich der Antragsteller mache, habe die Zweitantragsgegnerin damals geantwortet, dass er vielleicht noch mehr Zeit brauche. Die Behauptung, sie hätte infolge von Vorbehalten und Vorurteilen auf Grund der Religion/ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers für eine Beendigung von dessen Dienstverhältnis gesorgt, sei schlichtweg falsch. Die Behauptung, die Zweitantragsgegnerin hätte sich mit dem Drittantragsgegner während einer Autofahrt am 11.04.2022 durchgehend auf Farsi unterhalten, entspreche ebenfalls nicht den Tatsachen. Innerhalb des Teams werde weitestmöglich Deutsch gesprochen. Dies gelte insbesondere für Gespräche mit Arbeitskontext. Natürlich komme es vor, dass KollegInnen, die - so wie die Zweitantragsgegnerin und der Drittantragsgegner - dieselbe Muttersprache haben, kurze (insbesondere private) Unterhaltungen in dieser Sprache führen. Grund hierfür sei aber keine Ausgrenzung/Diskriminierung anderer Personen, sondern schlicht die Tatsache, dass ein Austausch in dieser Sprache einfacher sei. Die Zweitantragsgegnerin erinnere sich nicht daran, den Antragsteller gefragt zu haben, ob er faste. Sollte sie — was sie nicht ausschließen könne - diese Frage gestellt haben, so sei dies aus reiner Höflichkeit geschehen. Es gehöre sich in ihrer Kultur, Menschen während der Fastenzeit zu fragen, ob sie fasten. Man wolle vermeiden, diese Personen dadurch zu beleidigen, dass man ihnen zB - obwohl sie fasten — einen Kaffee mitbringe/hinstelle. Die Frage „Bist du Muslim“ sowie die Frage „Schiit oder Sunnit?“ habe die Zweitantragsgegnerin dem Antragsteller nicht gestellt. Entgegen dessen Behauptungen habe die Zweitantragsgegnerin kein Interesse daran „möglichst genau fest(zu)stellen,

welcher religiösen und ethnischen Gruppe der Antragsteller in Syrien angehört habe". Ganz grundsätzlich sei festzuhalten, dass der Antragsteller während des Dienstverhältnisses zu keinem Zeitpunkt verlauten habe lassen, dass ihm irgendwelche Fragen seitens seiner KollegInnen unangenehm wären oder er irgendwelche Verhaltensweisen seiner KollegInnen als unangebracht erachten würde. Schließlich werde auch der Inhalt des Gesprächs über ukrainische Flüchtlinge vom Antragsteller unrichtig wiedergegeben. Es sei in dem Gespräch darum gegangen, dass die ukrainischen Geflüchteten vor ihrer Flucht vor dem Krieg ein gutes Leben in der Ukraine gehabt hätten.

Der Drittantragsgegner gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass die Entscheidung über die Beendigung von Dienstverhältnissen nicht in seinem Kompetenzbereich gelegen sei. Die Entscheidung hinsichtlich der Beendigung des Dienstverhältnisses des Antragstellers im Probemonat sei vom Teamleiter, Herrn D, in Abstimmung mit Herrn E, dem Leiter der ... Flüchtlingsbetreuung... , getroffen worden. Anlass für die Beendigung des Dienstverhältnisses sei die Tatsache gewesen, dass der Antragsteller Tätigkeiten und Aufgaben nicht entsprechend der erhaltenen Vorgaben erledigt habe, sondern so, wie er es für richtig gehalten habe. Die Behauptung, er hätte dem Antragsteller im ersten Gespräch sein Gewicht in der Organisation beschrieben und subtil gedroht, dass er hinausgeschmissen würde, wenn er die Atmosphäre stören würde, sei unrichtig. Der Drittantragsgegner habe den Antragsteller respektvoll behandelt und ihm allgemeine Informationen zu Arbeitsgestaltung, Zusammenarbeit und Informationsfluss gegeben. Auch die Behauptung, er hätte infolge von Vorbehalten und Vorurteilen auf Grund der Religion/ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers für eine Beendigung von dessen Dienstverhältnis gesorgt, sei schlichtweg falsch. Die Behauptung, die Zweitantragsgegnerin hätte sich mit dem Drittantragsgegner während einer Autofahrt am 11.04.2022 durchgehend auf Farsi unterhalten, entspreche ebenfalls nicht den Tatsachen. Innerhalb des Teams werde weitest möglich Deutsch gesprochen. Dies gelte insbesondere für Gespräche mit Arbeitskontext. Natürlich komme es vor, dass KollegInnen, die so wie die Zweitantragsgegnerin und der Drittantragsgegner dieselbe Muttersprache haben, kurze (insbesondere private) Unterhaltungen in dieser Sprache führen. Grund hierfür sei aber keine Ausgrenzung/Diskriminierung anderer Personen, sondern schlicht die Tatsache, dass ein Austausch in dieser Sprache einfacher sei. Als mobiler Flüchtlingsbetreuer verbringe der Drittantragsgegner viele Stunden mit seinen KollegInnen. Im Team interessiere man sich füreinander - dafür woher die/der andere komme und wie sie/er es mit bestimmten Dingen (zB Fasten) halte. Dieses Interesse sei auch der einzige Grund dafür, warum der Drittantragsgegner den Antragsteller nach seiner Herkunft gefragt habe. Die Behauptung, er hätte zum Antragsteller gesagt, dass „Al-Hussein ein Araber sei, aber man trotzdem weinen würde“, sei unrichtig. Er habe den Antragsteller lediglich gefragt, ob dieser wisse, dass im Iran beim Aschura-Fest die Schiiten weinen, weil Al-Hussein damals umgebracht worden sei.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller führte aus, dass für die ... Betreuung von Flüchtlingen aufgenommen worden zu sein. Die Umgangssprache der Mitarbeiter untereinander sei kein Thema gewesen. Der Drittantragsgegner sei ihm als für die Schulung zuständig angekündigt worden. Die Einschulung habe ca. von 9.00 Uhr – 14.00 Uhr gedauert.

Bei der Autofahrt am zweiten Arbeitstag wäre er mit der Zweitantragsgegnerin und dem Drittantragsgegner ca. 40 Minuten nach ... gefahren, die beiden hätten miteinander nur Farsi gesprochen.

Die Zweitantragsgegnerin habe ihn nach seiner Religion – „Sunniten oder Schiiten“ - gefragt, davor habe ihn der Drittantragsgegner gefragt, aus welchem Land und aus welcher Stadt er käme. Er sei darüber „schockiert“ gewesen, die Frage nach dem Herkunftsland habe er als „normal“ empfunden, aber die Frage, ob er Sunnit oder Schiit sei, habe ihn „erschüttert“ – er habe nicht sofort geantwortet, weil er signalisieren habe wollen, dass „er mit dieser Frage nicht zufrieden sei“. Dann habe er mit „neutral“ geantwortet. Er habe keine Zugehörigkeit darlegen wollen.

Auf Frage nach seiner Vermutung, wo die beiden religiös zugehörig seien, meinte er, dass er das nicht einschätzen könne, weil es im Iran „viele“ gäbe. Er habe den Drittantragsgegner nicht danach gefragt – dieser habe seiner Erinnerung nach etwas in die Richtung „iranischer Kurde“ gesagt. Für ihn selbst sei diese Information uninteressant – er selbst habe studiert. Er wisse, dass nicht jeder Iraner Schiit sei.

Auf Frage, ob ihm weitere Fragen betreffend Herkunft und/oder Religion gestellt worden seien, meinte er, dass es weitere Fragen gegeben habe – der Drittantragsgegner habe auf seine Aussage „neutral“ kommentiert, dass „Al Hussein zwar ein Araber sei, aber man ihn trotzdem betraue“. Nach weiteren Aussagen an diesem Tag befragt gab er an, dass das Gespräch beendet gewesen sei, als sie einen bestimmten Standort erreicht hätten.

Zum Thema „Fasten“ schilderte er, dass seine Anstellung im Ramadan erfolgt sei – es habe einen Mitarbeiter gegeben,

der mehrere Sprachen gesprochen hätte, dieser habe ihm Kaffee oder Tee anbieten wollen, was er jedoch abgelehnt habe – da habe ihn dann die Zweitantragsgegnerin gefragt, ob er faste. Auch der Drittantragsgegner sei dabei anwesend gewesen. Er selbst habe „Nein“ gesagt – was dann gesprochen worden sei, wisse er nicht.

Auf Frage nach Vorfällen während der Rückfahrt befragt meinte er, dass er hinten gesessen sei, die beiden miteinander Farsi gesprochen hätten und die Zweitantragsgegnerin gemeint habe, dass es einen Kollegen gebe, der aus Armenien käme und sie „Personen, die aus Armenien kommen würden, sehr mögen würde“. Dann habe die Zweitantragsgegnerin zu ihm gemeint, dass er sich im Büro zum Drittantragsgegner setzen sollte und der neue Kollege aus Armenien zu ihr ins Büro käme.

Auf Frage, worin er genau die Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion sowie das negative Umfeld, dass für ihn dadurch geschaffen worden sei, sehe, gab er an, dass am Anfang alles okay gewesen sei – die Frage, woher er komme, habe er nicht als belästigend empfunden. Er habe sich erst schlecht gefühlt, als er gefragt worden sei, ob er Muslim sei und noch mehr, als die Frage „Sunnit oder Schiit“ gekommen sei – solche Fragen würden normalerweise in der ersten halben Stunde eines Gesprächs nicht gestellt. Daher habe er den Eindruck gewonnen, dass „er anscheinend diskriminiert werde“. Er habe sich aber vorgenommen, dies „durchzuhalten“ und hätte es bei der ersten Teamsitzung nach der Probezeit thematisiert.

Der zweite Punkt für ihn sei gewesen, dass er bemerkt habe, wie „zufrieden“ die Zweitantragsgegnerin über den neuen Kollegen aus Armenien gewesen sei. Das habe er auch als belästigend empfunden und es habe ihm den Eindruck vermittelt, dass sie ihn diskriminiere. Er selbst sei unsicher gewesen und habe Angst vor Fehlern gehabt.

Auf Frage, warum er aus der Feststellung der Zweitantragsgegnerin, dass diese sich auf einen neuen Kollegen freue, schließen würde, dass sie sich über ihn nicht freue, meinte er, dass „er das gesehen habe, sie habe dies auch körperlich angezeigt“. Bei ihm habe sie das erste Gespräch mit der erwähnten Frage begonnen – man sehe dies an der Körpersprache und der Mimik. Das sei ein Gefühl.

Auf Frage, worin er das belästigende Element bei der Frage nach dem Fasten sehe, meinte er, dass diese „Einmischung“ der Zweitantragsgegnerin mit dieser Frage „peinlich“ gewesen sei, weil damals auch andere Personen anwesend gewesen seien. Am Dienstag habe diese dann nochmals gefragt, ob er faste – damals sei Herr D ins Büro gekommen, es sei darum gegangen, wo er sitzen solle.

Am Donnerstag sei es zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gekommen – es seien ihm keine Gründe dafür genannt worden. Auf Nachfrage nach Gründen habe Herr D geantwortet, dass er keine Gründe anführen müsse.

Er habe dann gemeint, dass die Erstantragsgegnerin nur Leute brauche, die Russisch oder Ukrainisch sprechen würden – Herr E habe eine Art wischende Geste gemacht – „er selbst verstehe diese Körpersprache sehr gut“. Er habe dann unterschrieben, weil er in dieser „Stimmung und diesem Klima nicht mehr habe arbeiten wollen“. Später habe er dann gewusst, „dass es falsch sei“.

Auf Frage nach dem Vorbringen der Erstantragsgegnerin, dass er gewisse Arbeitsaufträge auf seine eigene Art erledigen habe wollen und sich nicht an Vorgaben gehalten habe, erwiderte er zum Thema „Antrag auf GIS-Befreiung“, „Laptop-Inbetriebnahme“ bzw. Klientengespräch, dass dies nicht mit der Zweitantragsgegnerin und dem Drittantragsgegner passiert sei.

Als er mit dem „Team 2“ nach ... gefahren sei, sei es beim privaten Kollegengespräch im Auto um das Thema GIS gegangen. Die Berater hätten nicht über eine aus seiner Sicht bestehende legale Möglichkeit Bescheid gewusst – es habe dabei keinen beruflichen Konnex gegeben, er selbst hätte zeigen wollen, dass er viel wisse. Diese Möglichkeit hätte man auch für Klienten anbieten können – es habe eine Diskussion darüber gegeben.

Zum Thema „Klient“ sei auszuführen, dass dieser aus den Arabischen Emiraten gekommen sei und ihn gefragt habe, ob er aus Syrien sei – er selbst habe ihn darauf hingewiesen, dass er auf einen Berater warten müsse und er selbst als Berater nicht zugelassen sei. Da dieser Klient nicht sehr verständlich Englisch gesprochen habe, habe er selbst diesen dann gefragt, ob er auf Arabisch sprechen möchte – die dabei anwesende Beraterin sei sehr zufrieden gewesen und habe nicht erwähnt, dass es störend gewesen sei.

Er sei auch zu Frau F eingeladen gewesen bezüglich der Gutschein-Verteilung – am Tag davor habe die Zweitantragsgegnerin einen Fehler bei der Gutschein-Verteilung gemacht – eine Person habe Gutscheine nicht

bekommen. Der Fehler sei bei einer ukrainischen Familie passiert – die Zweitantragsgegnerin habe versucht, den Fehler zu finden. Dabei sei die Aussage gefallen, dass „die Kinder sehr schön und sauber“ seien – das sei die dritte Aussage über die Nationalität gewesen. Auch Frau F habe dazu kommentiert: „Ja, sie sind Europäer“.

Auf Frage nach einem Gespräch mit dem Drittantragsgegner am ersten Arbeitstag führte er aus, dass der Teamleiter und er „mächtige Personen“ seien und der Drittantragsgegner auch Teamleiter sein könnte.

Nach der Beschäftigung bei der Erstantragsgegnerin sei der Antragsteller bei der ... unter Bezugnahme auf das von der GAW vorgelegte Dienstzeugnis beschäftigt gewesen – dort habe ihn niemand nach seiner Religion gefragt. Er habe selbst erzählt, dass er aus Syrien stamme. Auf Frage nach dem Feedback zu seiner Arbeitsleistung in der ... gab er an, dass er bereits nach einem Monat dort Berater gewesen sei.

Auf Frage gab er an, nicht mitgeteilt zu haben, dass er nicht nach Herkunft oder Religion befragt werden möchte. Er habe die beiden auch nicht ersucht, sich während der Autofahrt auf Deutsch zu unterhalten.

Zur Einschätzung seiner Arbeitsleistung befragt gab er an, fast keine Aufgaben bekommen zu haben; er sei in der Schulungsphase gewesen und habe anfangs beobachtet. In ... habe ein Klient Arabisch gesprochen – da habe er den Hinweis erhalten, nur zu beobachten.

Der Vertreter der Erstantragsgegnerin Herr Mag. E führte aus, dass es keine Richtlinien gebe, aber Deutsch als kleinster gemeinsamer Nenner die Unternehmenssprache sei – es käme aber immer wieder vor, dass KollegInnen, die eine gemeinsame Muttersprache hätten, in dieser miteinander kommunizieren würden.

Zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers sei auszuführen, dass sich recht rasch gezeigt habe, dass „es mit dem Antragsteller nicht passe“. Herr D habe Rücksprache mit den Sub-Teams gehalten, es habe sich dabei gezeigt, dass der Antragsteller sich schwer tue Ratschläge und Informationen anzunehmen und vielmehr versucht habe, die Dinge auf seine Art zu organisieren und zu regeln. Deshalb sei es zur Beendigung in der Probezeit gekommen, die Ereignisse seien in der Stellungnahme angeführt. Der Antragsteller sei ins Büro gebeten worden und die Mitteilung sei ohne Angabe von Gründen erfolgt. Der Antragsteller sei sehr überrascht gewesen, das Gespräch habe länger als geplant gedauert. Er könne sich nicht daran erinnern, dass der Antragsteller erwähnt habe, sich von KollegInnen belästigt zu fühlen.

Auf Frage, ob es im Team schon Auseinandersetzungen mit dem Thema Diskriminierung gegeben habe und wie die Erstantragsgegnerin generell mit diesem Thema umgehe, führte er aus, dass Resilienz und Diskriminierung im Fortbildungsprogramm thematisiert würden. Die Erstantragsgegnerin lege Wert auf die regelmäßige Fortbildung. Auch bei der jährlichen Klausur sei es Thema, es gebe Supervisionen – aber Rassismus- oder Diskriminierungsvorwürfe seien ihm jetzt nicht bekannt.

Auflösungen während der Probezeit kämen nicht sehr oft vor, das sei eher die Ausnahme – die mobile Flüchtlingsbetreuung sei von der Anzahl der KlientInnen abhängig.

Die konkrete Entscheidung der Auflösung hänge vom Einzelfall ab. Dort, wo es offensichtlich sei, erfolge es schnell. Zum Thema des konkreten Feedbacks könne er keine Angaben machen. Die Einzuschulenden bekämen von der Teamleitung jemanden zugewiesen, Dienststältere würden dabei eingesetzt, die Personen würden „hineinwachsen“. Die Dauer der Einschulungszeit sei unterschiedlich. Eine standardisierte Einschulungszeit gebe es bei der Erstantragsgegnerin nicht – es gebe ein Einschulungsprogramm, die Einschulung richte sich nach den konkreten Fähigkeiten und Gegebenheiten im Einzelfall.

Die Beendigungsentscheidung erfolge durch ihn und die jeweilige Teamleitung, so sei es auch beim Antragstellernach Rücksprache mit Herrn D gewesen.

Auf Frage, ob es nach Einlangen der Intervention der GAW in den Teams Gespräche darüber gegeben habe, inwiefern solche Fragen angebracht seien, gab er an, dass er das für das konkrete Team nicht sagen könne. In der Regel würden auftretende Themen in der Teamsitzung bzw. Supervision besprochen.

Die Frage, ob er den Eindruck habe, dass es im speziellen Team oder in den anderen Teams Vorurteile betreffend Herkunft oder Religion einer Person gebe, verneinte er mit dem Hinweis nichts Diesbezügliches wahrgenommen zu haben. Betreffend die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner habe er keine Wahrnehmungen bezüglich einer Diskriminierung durch diese Personen, die beiden seien bereits länger bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt.

Die Zweitantragsgegnerin schilderte dem Senat zur relevanten Autofahrt, dass sie grundsätzlich vorne gesessen bzw. selbst gefahren sei, im konkreten Fall sei auf Grund der Körpergröße des Antragstellers dieser vorne gesessen. Sie habe mit dem Drittantragsgegner auf Farsi über ihre Tochter und deren Zahnschmerzen gesprochen, es sei nicht um den neuen Kollegen gegangen. Sie habe mit dem Antragsteller nur zwei Tage zusammengearbeitet und versuche generell sehr höflich zu sein. Sie sei selbst Ausländerin, wenn jemand aus Syrien komme, sei diese Person zu 90% Muslim.

Die Frage zum Fasten habe sie aus Höflichkeit gestellt, dann biete man in ihrem Heimatland nämlich kein Wasser etc. an. Sie würden üblicherweise Pausen machen um Kaffee zu trinken – das sei an jenem Tag jedoch unterblieben, weil dies unhöflich gewesen wäre, wenn jemand faste. In der Früh habe der Antragsteller selbst erzählt, dass er aus Syrien stamme.

In ... habe sie den Antragsteller darauf hingewiesen, dass die begünstigte Person die Gutscheine selbst holen müsse.

Bei der Rückfahrt sei sie dann gefahren. Sie erinnere sich nicht, ob sie den Antragsteller gefragt habe, ob er Sunnit oder Schiit sei.

Die Frage, ob er ihr je zu erkennen gegeben hätte, dass ihm ihre Fragen unangenehm seien, verneinte sie. Die Fragen betreffend das Fasten habe sie nur aus Höflichkeit gestellt, sie habe dabei keine Diskriminierungsabsicht gehabt.

Zum Thema Gutschein-Verteilung führte sie aus, dass diese Tätigkeit sehr verantwortungsvoll sei. Der Antragsteller habe über seinen Fehler an diesem Tag nicht gesprochen. Entgegen seiner Darstellung, dass er keine Aufgabe bekommen habe, hätte er sehr wohl eine Aufgabe bekommen, nämlich die Einholung von Unterschriften in Zusammenhang mit der Gutscheinverteilung. Es habe dann in diesem Zusammenhang ein Problem gegeben: der Antragsteller habe sich nicht erinnern können, ob eine Frau, die unterschrieben habe, die Gutscheine auch bekommen habe.

Zum Thema „ukrainische Frauen“ gab sie an, dass sie von einer Person aus dem Büro die Aussage gehört habe, dass „die Ukrainer alle mit Luxusautos und Markenkleidung kämen und keine Gutscheine bekämerf“. Daher hätte sie keine Laufzettel gebraucht. Der Hintergrund ihrer Aussage sei gewesen, dass die Ukrainer keine Spende bekämen.

Zur Büroplatzverteilung merkte sie an, dass es ein großes Zimmer gebe, in das sie zunächst allein gesetzt worden sei.

Zum Armenischen Kollegen sei anzumerken, dass ihre beste Freundin aus Armenien stamme und sie mit dieser dort einen sehr schönen Urlaub verbracht habe und darüber – so auch über ein Weinfest – gesprochen habe. Möglicherweise habe der Antragsteller ihre Begeisterung über die damalige Reise und das Weinfest missverstanden – es habe nichts mit der Person des künftigen Kollegen zu tun gehabt.

Herr D habe nach ihrer Meinung vom Antragsteller gefragt, was sie damit beantwortet habe, dass dieser Zeit brauchen würde, da er auf unwichtige Sachen achte und wichtige Sachen nicht beachten würde. Zu wichtigen Sachen habe er gemeint, dass er dies wisse oder habe kein Interesse gezeigt. Als sie ihn in die Gutscheinbestellung einschulen habe wollen, habe er in diesem Moment unbedingt den für ihn anzuwendenden Kollektivvertrag zur Gänze lesen wollen. Er habe ihr auch Fragen bezüglich ihrer Einstufung gestellt, die sie ihm nicht beantworten habe können.

Auch habe er sich dafür interessiert, wie sie ihre Tasche ins Auto gestellt habe – wichtig wäre damals aber die Gutschein-Verteilungsabwicklung gewesen. Daher habe sie gemeint, dass der Antragsteller noch Zeit brauchen würde. Sie habe Herrn D gegenüber aber nicht den Fehler des Antragstellers betreffend die Gutschein-Unterschrift erwähnt.

Auf Frage, ob die Antragseinbringung Thema in einer Supervision oder im Team gewesen sei, gab sie an, dass der Antrag für alle eine Überraschung gewesen sei. Sie selbst habe während ihrer mehr als siebenjährigen Beschäftigung bei der Erstantragsgegnerin KollegInnen aus verschiedenen Ländern gehabt – es sei „nie über die Religion gesprochen worden“, sie habe nicht verstanden, warum dieser über „Diskriminierung“ gesprochen habe.

Sie selbst sei zum Antragsteller freundlich gewesen, man habe im Auto über ihr Alter, im Zusammenhang mit ihrer Tochter, gescherzt. Man habe Spaß miteinander gehabt, man habe im Auto miteinander gesprochen, weil man sich ja kennenlernen habe wollen. Auf Frage gab sie an, dass sie Herrn D gegenüber eine positive Meinung über den Antragsteller geäußert habe.

Auf Frage, wer nach dem Einlangen der Intervention bzw. des Antrags mit ihr gesprochen habe, gab sie an, dass sie im November die Information erhalten habe, dass Antragsteller eine Klage gegen sie angestrengt habe, genaueres zum

Zeitpunkt wisse sie nicht mehr. Im Team sei über „den Brief“ gesprochen worden, an den Inhalt dieses Gesprächs erinnere sie sich nicht genau – die Klage sei für alle ein „Schock“ gewesen.

Auf nochmalige Frage, ob über die Sensibilität der gestellten Fragen gesprochen worden sei, gab sie an, sich nicht genau zu erinnern.

Auf Frage, ob es einen internen Reflexionsprozess über die Sensibilität derartiger Fragen gegeben habe, meinte sie, dass es für sie eine negative Erfahrung gewesen sei. Sie habe jetzt ein schlechtes Gefühl bei neuen Kollegen, weil sie nicht wisse, was in deren Kopf vorgehe. Ihre Frage habe damals aus ihrer Sicht keinen schlechten Hintergrund gehabt. Im Team sei auch gesprochen worden – jetzt vergesse sie ihre „kulturelle Höflichkeit“ zur Frage des Fastens. Zu einem internen Lernprozess wisse sie nichts.

Der Drittantragsgegner führte aus, dass er zunächst sehr schockiert über diese Vorwürfe gewesen sei – er sei seit 2005 beschäftigt, habe mit vielen Personen, die gekommen und gegangen seien, gearbeitet – aber so etwas habe er nie erlebt. Seine Strategie sei die, zu neuen KollegInnen nett und angenehm zu sein – so auch beim Antragsteller. Er habe den Antragsteller immer respektiert, er habe davor von Herrn D gewusst, woher er komme und wie er heiße.

Er versuche, bei der Arbeit sachlich zu sein – in einem multikulturellen Team und multikulturellen Klienten käme die Frage nach der Herkunft immer wieder vor. Auch bei ihm werde immer wieder angenommen, dass er Araber sei.

Nach einigen Tagen habe ihn Herr D nach der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller gefragt – er habe diesem dann gesagt: „Er passt nicht“. Er selbst rede sehr gerne und versuche, die Autofahrt durch Fragen zu gestalten. Als er dem Antragsteller arbeitstechnisch etwas gezeigt habe, habe dieser immer geantwortet, dass er dies wisse, beispielsweise über GIS.

Beim Arbeitsablauf müsse man täglich schauen, welche Probleme zu lösen seien – viele könnten dies leider nicht, weil man psychisch stark sein und cool bleiben müsse. Der Job sei nicht einfach – er habe gesehen, dass der Antragsteller dies nicht könne. Beispielsweise bei der Gutscheinausgabe, die eine Kleinigkeit gewesen sei – der Antragsteller habe aber immer behauptet, dass er es könne. Als Person respektiere er den Antragsteller noch immer – aber Arbeit sei Arbeit. Seine Aussage, dass es nicht passe, habe nur mit der Arbeit zu tun gehabt.

Er selbst stamme aus dem Iran und sei Kurde, er und seine Familie seien muslimisch – er kenne sich natürlich damit aus, wie man sich gegenüber anderen Muslimen verhalte. Für ihn seien Schiiten und Sunniten beide Moslems, er wisse nicht, wo da das Problem liege.

Zur behaupteten Aussage betreffend Al Hussein gab er an, dass er es so seiner Erinnerung nach nicht gesagt habe, weil er nicht so rede. Er wisse nicht, wie man überhaupt zu dieser Diskussion gekommen sei. Seine Strategie sei nicht, andere dadurch zu beleidigen oder zu diskriminieren. So habe er es sicher nicht gesagt. Er erinnere sich gesagt zu haben, dass die Leute wegen dem Ermordeten weinen würden. Er habe nicht beabsichtigt, den Antragsteller dadurch zu beleidigen – der Imam Hussein sei „auch seiner und nicht nur der des Antragstellers“. Wie man auf das Thema gekommen sei, wisse er nicht mehr. Den Antragsteller habe er nicht nach dessen Herkunft oder Religion befragt, weil ihm diese Fakten bereits zuvor bekannt gewesen sei. Auch der Antragsteller habe ihn nach persönlichen Dingen gefragt, er empfinde dies als normal.

Auf Frage nach internen Reflexionen nach Erhalt des Interventionsschreibens der GAW darüber, warum der Antragsteller damit ein Problem gehabt haben könne bzw. wie man in Zukunft hinsichtlich solcher Fragen agieren solle, gab er an, sich nicht zu erinnern, ob darüber sachlich gesprochen worden sei.

Er wisse jetzt aber, dass es eine sensible Sache sei und in gewisser Weise auch seinen Ruf bei der Erstantragsgegnerin beschädigt habe. Er selbst sehe Fragen nach Herkunft und Religion als „normal“ und nicht als diskriminierend – er habe vom Antragsteller auch nicht gehört, dass er ihn das nicht fragen dürfe. Er erinnere sich nicht, warum das Thema „Sunnit oder Schiit“ aufgekommen sei. Er habe aus Rücksicht und Respekt auf den Antragsteller während der Autofahrt nichts gegessen und getrunken – das hätte er nicht tun müssen.

Auf Nachfrage gab er an, dass er vermutet habe, dass dieser Muslim sei. Er habe sich mit ihm unterhalten, es stimme nicht, dass er „80%“ Farsi gesprochen habe, er habe sich bemüht, den neuen Kollegen kennenzulernen.

Zum Beendigungsgespräch gab er an, dass jener Tag sehr stressig gewesen sei und er vergessen habe, sich zu verabschieden. Er habe sich „ohne Grund“ weggedreht – er habe etwas zu erledigen gehabt. Er wisse nicht mehr, ob er danach noch eine Abschiedsnachricht des Antragstellers bekommen habe.

Die Auskunftsperson Frau F schilderte dem Senat, dass ihr zu einer Aussage der Zweitantragsgegnerin, dass ukrainische Flüchtlinge „sehr sauber und sehr schön“ seien, gar nichts in Erinnerung sei. Dienstags sei immer ihr Tag in ... – damals seien Schulgeld und Geld ausbezahlt worden, der Monat sei sehr arbeitsintensiv gewesen. Der Antragsteller sei hinter ihr gestanden, möglicherweise habe sie ihm auch gezeigt, worauf zu achten sei. An Aussagen zur ethnischen Zugehörigkeit oder Religion des Antragstellers könne sie sich nicht erinnern.

Sie sei noch in der ... Flüchtlingsbetreuung, aber nicht mehr in ..., tätig. Sie habe damals Herrn G eingeschult. Von der Beschwerde des Antragstellers habe sie danach nicht erfahren. An ihre Eindrücke von ihm könne sie sich nicht mehr erinnern, sie habe ihm damals sicher einige administrative Dinge erklärt. Fachliche Eindrücke habe sie von ihm nicht. Damals seien sehr viele Menschen anwesend gewesen. An ein inhaltliches Gespräch könne sie sich nicht erinnern, es sei damals sehr viel los gewesen.

Sie sei seit 2016 bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt, Diskriminierungen habe sie nicht wahrgenommen, der Tätigkeitsbereich sei sehr divers. Für sie persönlich seien Fragen nach der Herkunft im Hinblick auf persönliches Interesse normal. Diskriminierungen seitens der Zweitantragsgegnerin und des Drittantragsgegners habe sie nicht wahrgenommen.

Herr D schilderte dem Senat, dass er damals Teamleiter gewesen sei, Betriebsrat sei er ebenfalls. Zu arbeitstechnischen Eindrücken vom Antragsteller befragt gab er an, dass er dazu eigenen Wahrnehmungen gehabt habe und auch Rücksprache mit sämtlichen KollegInnen gehalten habe, mit den der Antragsteller zu tun gehabt habe – daraus sei für ihn nach Rücksprache mit Herrn E klargeworden, dass man das Arbeitsverhältnis lösen wolle.

Zu seinen Eindrücken befragt gab er an, dass der Antragsteller aus seiner Sicht sich nicht wirklich ins Team habe einbringen wollen - wenn er im Büro gewesen sei, habe er sich vorwiegend mit dem zweiten arabischsprachigen Kollegen befasst, diesem sei es sichtlich unangenehm gewesen, immer auf Arabisch angesprochen zu werden. Er selbst habe gesehen, dass der Antragsteller „nicht ins Team rein möchte“.

Ferner habe er wahrgenommen, dass der Antragsteller sowohl den Dienstzettel als auch die Empfangsbestätigung über die Beilagen in den zwei Wochen nie unterschrieben habe. Auch das Starten von dessen Laptop sei aus seiner Wahrnehmung sehr mühsam gewesen.

In der ... Flüchtlingsbetreuung würden die MitarbeiterInnen immer zu zweit fahren – er selbst habe wahrgenommen, dass dies nicht funktionieren werde. Soweit er sich erinnern könne, habe er die MitarbeiterInnen alle aktiv angesprochen.

Zum Thema Einschulung habe er den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller abblocke – es sei der Eindruck entstanden, dass dieser meine, es schon besser zu wissen, beispielsweise im Zusammenhang mit dem GIS-Formular.

Bei Fragen zur Grundversorgung – dem wichtigsten Aspekt der Arbeit - sei ihm geschildert worden, dass der Antragsteller gemeint habe, dies schon zu wissen und nichts mehr zu hören zu brauchen. Allerdings seien dessen Informationen sowohl nicht mehr aktuell als auch auf Wien bezogen gewesen.

Zur Autofahrweise des Antragstellers sei ihm geschildert worden, dass dieser – als er selbst gefahren sei – die Tendenz gehabt habe, sich während des Sprechens zur angesprochenen Person hinzudrehen – was sehr unangenehm gewesen sei, da er nicht mehr auf die Straße geschaut habe und dabei wohl ein- oder zweimal das Auto verrissen haben dürfte. Der Kollege habe dazu gemeint, dass er selbst schon ins Lenkrad greifen habe wollen.

Ferner habe ein Kollege geschildert, dass der Antragsteller ihm als erstes die Frage gestellt habe, warum er noch nicht Leiter sei. Auch habe er zu mehreren KollegInnen gemeint, ein anderes Stellenangebot bei der ... zu haben, wo er besser verdienen würde. Ferner habe der Antragsteller erwähnt, sich selbst als überqualifiziert zu empfinden und sich eher in einer Leitungsfunktion zu sehen.

Zur Einschulungsphase befragt gab er an, dass es schon Leitlinien gebe – aber nicht zum Zeitpunkt des Kriegsausbruchs in der Ukraine. Das wäre damals eine Situation gewesen, in der ca. 10 Personen gefehlt hätten.

Eine andere neue Kollegin habe absolut nicht mit dem Antragsteller fahren wollen, weil dieser ihr in den Ausschnitt geschaut habe und ihr zunahegekommen sei.

Er habe den Antragsteller nicht darauf angesprochen, dass dieser den Anforderungen der Erstantragsgegnerin nicht wirklich entsprechen würde, weil er dies bei dieser für ihn klaren Lage nicht als notwendig erachtet habe.

Seit Übernahme der Teamleitung im Jahr ... habe er nur einmal ein Arbeitsverhältnis im Probemonat am letzten Tag beendet. Generell gebe er sich Mühe, dass „es funktioniere“. Die Letztentscheidung über die Kündigung liege bei Mag. E, er selbst höre dabei aber keinesfalls nur auf eine Person.

Zur Frage, ob es nach der Intervention der GAW Besprechung oder Ähnliches gegeben habe, führte er aus, dass das Thema Diskriminierung fast regelmäßig in den Klausuren behandelt werde, es habe auch ein Anti-Diskriminierungstraining gegeben. Im Team selbst sei das Thema Rassismus im konkreten Fall nicht besprochen worden. Die Conclusio im Team sei aus seiner Sicht gewesen, dass man „selbstreflektiv“ sein müsse - im konkreten Fall könne er persönlich die Gründe nicht ganz nachvollziehen.

Beim Beendigungsgespräch habe er dem Antragsteller mitgeteilt, dass leider es nicht passen würde und das Dienstverhältnis im Probemonat gelöst werden müsse. Da er dann gemerkt habe, dass der Antragsteller damit emotional überfordert gewesen sei, habe das Gespräch länger als geplant gedauert. Er habe zu diesem gemeint, dass im Flüchtlingsbereich damals gute Jobaussichten bestehen würden und der Antragsteller sicher gute Chancen hätte, dass Russisch und Ukrainisch „auch wichtig wären“ – woran der Antragsteller dann in seiner Beschwerde angeknüpft habe. Der Antragsteller habe dann auch noch vom Stellenangebot erzählt. Auf Nachfrage gab er an, diesem nie gesagt zu haben, dass dessen mangelnde Russisch- oder Ukrainisch-Kenntnisse das Problem wären.

Nach der Intervention der GAW habe er mit jedem Einzelnen Rücksprache gehalten, eine Besprechung im großen Team habe es dazu aber nicht gegeben. Es habe sich nicht wirklich viel daran geändert – die Zweitantragsgegnerin habe er „eher beruhigen“ müssen, bei den anderen KollegInnen, dass man die Richtlinie betreffend Diskriminierung im Team wieder besprechen werde, viel mehr an Erkenntnissen habe es dazu nicht gegeben, da für ihn die Sache recht klar gewesen sei. Er selbst habe den Leuten von der „Anzeige“ erzählt, worüber diese sehr aufgeregt gewesen seien. Er habe dann um Beruhigung ersucht und darauf hingewiesen, dass eine Klärung „durch das Gericht“ schon erfolgen werde.

Nach Vorliegen der konkreten Vorwürfe habe er dann mit den Personen jeweils nochmals einzeln Rücksprache betreffend deren Sicht der Dinge gehalten. Auch mit dem Arabisch-sprachigen Kollegen habe er darüber gesprochen – dieser habe gemeint, dass noch wiederholt gegen seinen Willen vom Antragsteller kontaktiert worden zu sein. Dieser Kollege habe erzählt, dass er selbst vom Antragsteller gefragt worden sei, woher er komme und welchen Dialekt er spreche – und er dessen Anzeige „sehr frech“ fände.

Auf Frage nach seinem „Takeaway“ von diesen Gesprächen meinte er, dass man die Fragen stellen sollte, die dem Gegenüber angenehm seien – und man auch sagen können sollte, wenn eine Frage unerwünscht sei. Man sei eben oft zu zweit im Auto unterwegs und würde sich dabei unterhalten. Er werde seinen KollegInnen nicht verbieten, sich weiterhin im Auto zu unterhalten.

Auf Nachfrage gab er an, dass der Drittantragsgegner ihm gesagt habe, die Aussage betreffend Al Hussein nicht getroffen zu haben. Er kenne diesen seit fast 20 Jahren – wenn dieser ihm dreimal sage, diese Aussage nicht getroffen zu haben, glaube er ihm das.

Auf Frage gab er an, dass negative Rückmeldungen zum Antragsteller von allen fünf Personen, die mit ihm zusammengearbeitet hätten, gekommen seien.

Der Antragsteller selbst habe mit dem arabischsprachigen Kollegen oft Arabisch gesprochen, auch in Dreier-Konstellationen, bei denen eine nicht-arabisch-sprachige Person anwesend sei. In der Teamkultur sei schon „verankert“, dass man gemeinsam eher Deutsch spreche.

Zur damaligen Sitzordnung könne er nicht mehr viel sagen, es habe damals andere Probleme gegeben.

Zum nachfolgenden Job-Inserat befragt meinte er, dass es sich dabei damals um „Sekundenentscheidungen“ gehandelt habe, die Ausschreibungen kämen aus der Zentrale zu ihm „zur kurzen Durchsicht“. Damals hätten 80% der KlientInnen Russisch/Ukrainisch gesprochen.

Er selbst habe im Team einen Vorfall gehabt, bei dem von einem Kollegen, der sich im Probearbeitsverhältnis befunden habe, eine Diskriminierung ausgegangen sei – dieser habe „Juden-Witze“ erzählt.

Das Thema Diskriminierung werde regelmäßig, auch im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen, behandelt – er selbst habe nicht das Gefühl, dass es Diskriminierungen im Team gebe.

Auf Frage gab er an, dass er eine Einschätzung von möglichst vielen Personen habe hören wollen – auch von jener Person, die damals selbst in der Probezeit gewesen sei. Die KollegInnen hätten ihm sehr eindrücklich gesagt, dass sie nicht mehr mit dem Antragsteller Autofahren wollen würden. Kündigungsgründe müsse er ihm nicht nennen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der AntragsgegnerInnen und die oben angeführten Befragungen von Auskunftspersonen. Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der AntragsgegnerInnen und die oben angeführten Befragungen von Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist. Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK ausschließlich auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in Paragraph 17, genannten Gründen beschränkt, wobei dieser Zusammenhang bei Antragseinbringung vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist.

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [Klicka] = DRdA 2010/11, 137 [Eichinger]; vgl. auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26). Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [Klicka] = DRdA 2010/11, 137 [Eichinger]; vergleiche auch Windisch-Graetz, in ZellKomm3 [2018] Paragraph 12, GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend Weberndorfer, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in Ulrich/Rippatha, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die AntragstellerIn ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren. Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier die ethnische Zugehörigkeit und/oder die Religion) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der AntragsgegnerIn in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend Weberndorfer, in Ulrich/Rippatha, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

BEGRÜNDUNG

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat erwogen: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission hat erwogen:

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

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

[...]

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.“

„§ 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in § 17 genannten Grundes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ § 19. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund eines in Paragraph 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, § 21. (1) Eine Diskriminierung nach Paragraph 17, liegt auch vor, wenn eine Person

[...]

3.

durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird

[...]

(2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird, (2) Belästigung liegt vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 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.“

Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren 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“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, 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 – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen). Generell ist zur Frage des Beweismaßes und der Beweislastverteilung im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß Paragraph 26, Absatz 12, GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 17, 18, oder 21 GIBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, 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 – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des/r AntragstellerIn sprechen als dagegen vergleiche OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit bzw. Religion herstellen, 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. Wenn dem/der AntragstellerIn die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren ethnischer Zugehörigkeit bzw. Religion herstellen, 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 Paragraphen 19, Absatz 2, oder 20 GIBG vorliegt.

Bei einer 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.

Ergänzend ist zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des § 21 GIBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für eine/n außenstehende/n BetrachterIn nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ zum Ausdruck gebracht wurde. Dies führt im Ergebnis daher dazu, dass noch nicht jede auf Grund der unterschiedlich stark ausgeprägten persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend“ oder „unangenehm“ empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GIBG zu qualifizieren ist. Ergänzend ist zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des Paragraph 21, GIBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für eine/n außenstehende/n BetrachterIn nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung“ in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes“ zum Ausdruck gebracht wurde. Dies führt im Ergebnis daher dazu, dass noch nicht jede auf Grund der unterschiedlich stark ausgeprägten persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend“ oder „unangenehm“ empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GIBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Aussagen aller angehörten Auskunftspersonen hat der Senat insgesamt den Eindruck gewonnen, dass die persönlichen Kommunikationsstile der beteiligten Personen in Verbindung mit der mit jeder Kommunikation einhergehenden Interpretation des – subjektiv glaublich empfangenen – jeweiligen Gesprächsinhalts die tatsächliche Ursache der vom Antragsteller thematisierten und von ihm diskriminierend empfundenen Situation gewesen ist.

Hauptvorwurf betreffend die behaupteten Belästigungen durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner

sind die aus Sicht des Antragstellers unangebrachten Fragen nach dessen Herkunft, Religion und ob er faste, die bei ihm subjektiv zur Annahme geführt haben, dass er einem „ethnic/religious profiling“ unterzogen werde, welches in Folge dann maßgeblich für die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses in der Probezeit gewesen sei.

Hierzu ist anzumerken, dass – je nach persönlicher Sensibilität – Fragen nachpersönlichen Umständen, wie eben der Herkunft, dem Familienstand, der Anzahl der Kinder oder der Religion, gänzlich unterschiedlich wahrgenommen werden können. Was von einer Person ein echtes Interesse des/der Fragenden an ihm/ihr interpretiert wird, kann für eine andere Person als eine die Privatsphäre verletzende Indiskretion empfunden werden. Aus Sicht des Senates haben auf Grund der Gesamtwürdigung der dazu gehörten Aussagen die damaligen Gesprächssituationen jedoch nicht die aus der Lebenserfahrung abzuleitende Ortsüblichkeit des geschilderten Kommunikationsverlaufs verlassen, wobei hierbei auf den jeweiligen Kulturkreis, in dem sich ein Gespräch ereignet, jeweils Bedacht zu nehmen ist.

Ziel des GIBG ist die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt, nicht jedoch die Ausschaltung aller subjektiv empfundenen negativen Varianten der menschlichen Kommunikation. Daher ist neben der subjektiven Unerwünschtheit einer Aussage oder eines Verhaltens eben auch noch eine für eine/n objektive/n BeobachterIn nachvollziehbare Komponente in einer konkreten Situation erforderlich, um auch das für die Verwirklichung einer Belästigung iSd GIBG maßgebliche Umfeld zu erzeugen.

Im vorliegenden Fall stand für den Senat zwar diesubjektive Unerwünschtheit der im Antrag relevierten Fragen etc. durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner außer Frage, die objektive „Unangebrachtheit“ in Kombination mit der vom Gesetz geforderten Komponente des „einschüchternden, feindseligen, entwürdigenden, beleidigenden oder demütigenden Umfeldes“ konnte jedoch nicht erkannt werden.

Die Zweitantragsgegnerin und der Drittantragsgegner konnten dem Senat überdies glaubhaft darlegen, dass sie keinerlei Diskriminierungsabsicht gegenüber dem Antragsteller gehegt hätten und diesen als neuen Kollegen nur kennenlernen hätten wollen, um eine Integration ins Team zu ermöglichen. Diese Intention – wenn auch nicht zur Verwirklichung einer möglichen Belästigung tatbestandsmäßig erforderlich - ist für den Senat, gemessen an den konkreten Umständen des vorliegenden Sachverhalts, bei einer grundsätzlich „wohlwollenden Interpretation der vom Gegenüber ausgesendeten Kommunikations-Botschaft“ bereits aus der allgemeinen Lebenserfahrung nachvollziehbar.

Dem Senat ist aus langjähriger Erfahrung nicht fremd, dass manche Menschen dazu neigen, nicht das zu hören, was eine Person konkret sagt oder fragt, sondern in den Worten eine hintergründig versteckte negative Botschaft des/r Sprechers/in zu vermuten und auf diese – rein aus der persönlichen Interpretation abgeleitete vermutete - Botschaft dann zu reagieren, was in der zwischenmenschlichen Kommunikation zu erheblichen Missverständnissen und Irritationen führen kann. Genau dies scheint nach Meinung des Senates im vorliegenden Fall passiert zu sein.

Der Senat ist daher zum Schluss gekommen, dass der Antragstellersubjektiv davon ausgegangen ist, dass die Zweitantragsgegnerin und der Drittantragsgegner ihm gegenüber von vornherein ablehnend eingestellt seien und ihn einem „ethnic/religious profiling“ unterziehen würden. Aus dieser persönlichen Interpretation wurde das weitere Verhalten der beiden vom Antragsteller einseitig negativ interpretiert – so etwa die Bemerkung der Zweitantragsgegnerin, dass sie sich auf einen neuen armenischen Kollegen freue. Für einen objektiven Betrachter ist daraus jedoch in keiner Weise ein Zusammenhang mit der Person des Antragstellers oder eine allfällig damit verbundene Abwertung erkennbar oder ableitbar.

In Summe ist der Senat daher zur Auffassung gelangt, dass bei einerGesamtwürdigung des Sachverhalts und der glaubhaften Darstellungen der Zweitantragsgegnerin, des Drittantragsgegners und der übrigen angehörten Auskunftspersonen davon auszugehen ist, dass das für das Vorliegen einer Belästigung erforderliche negative Umfeld nicht geschaffen wurde, sondern dass die vom Antragsteller subjektiv empfundene Diskriminierung durch ihm „unpassend“ erscheinende Fragen ausschließlich auf dessen subjektive Interpretation einer von der Zweitantragsgegnerin und dem Drittantragsgegner ausgehenden, ihn mutmaßlich ablehnenden Haltung zurückzuführen war, für deren Vorliegen sich in der Befragung durch den Senat jedoch keine tatsächlichen Anhaltspunkte ergeben haben.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass das Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion durch die Zweitantragsgegnerin und den Drittantragsgegner zu verneinen war.

Zur behaupteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist festzuhalten, dass der Sinn des Probemonats gerade darin besteht, beiden an der Errichtung des Arbeitsverhältnisses beteiligten Seiten die Möglichkeit der Überprüfung, ob prospektiv eine gedeihliche Entwicklung der Arbeitsbeziehung zu erwarten ist oder nicht, zu ermöglichen.

Im vorliegenden Fall hat sich auf Grund der Aussagen der Erstantragsgegnerin zuzurechenden Auskunftspersonen, insbesondere jener von Herr D, eindeutig ergeben, dass bei einer Gesamtwürdigung des Auftretens des Antragstellers berechnete Zweifel der Erstantragsgegnerin an einer weiteren gedeihlichen Entwicklung für den Senat nachvollziehbar waren. Ein Zusammenhang zwischen der ethnischen Zugehörigkeit und/oder der Religion des Antragstellers und diesen Zweifeln sowie der daraus resultierenden Auflösungsentscheidung war für den Senat jedoch nicht erkennbar.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion durch die Erstantragsgegnerin bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses vorlag.

Ergänzend wird angemerkt, künftig zur Vermeidung ähnlicher Situationen dennoch auf die Komplexität der menschlichen Kommunikation – speziell in multikulturellen Arbeitssituationen – allenfalls durch entsprechende Bewusstseinsbildung Bedacht zu nehmen.

Zuletzt aktualisiert am

29.02.2024

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at