

Gbk 2015/7/9 GBK II/258/15

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.07.2015

Norm

§21 Abs1 Z2 GIBG

§21 Abs1 Z3 GIBG

§27 GIBG

§27 GIBG

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

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

1. GIBG § 27 heute
2. GIBG § 27 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 27 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

1. GIBG § 27 heute
2. GIBG § 27 gültig ab 01.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
3. GIBG § 27 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Belästigung, mangelnde Abhilfe, Benachteiligungsverbot

Text

SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSIONSENAT römisch zwei DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/258/15 gemäß § 12 GBK/GAW-GesetzAnonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/258/15 gemäß Paragraph 12, GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) und Herr C (in der Folge: Zweitantragsgegner) sowie mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG und Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG durch

die Firma D (in der Folge: Drittantragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 275/2013, erkannt: Der Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung, der ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 3, GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) und Herr C (in der Folge: Zweitantragsgegner) sowie mangelnder Abhilfe gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG und Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß Paragraph 27, GIBG durch die Firma D (in der Folge: Drittantragsgegnerin) 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,, erkannt:

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner

l i e g t v o r.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der Religion sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner

l i e g t n i c h t v o r.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der sexuellen Orientierung, auf Grund der Religion sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner

l i e g t n i c h t v o r.

Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots sowie mangelnde Abhilfe durch die Drittantragsgegnerin

l i e g e n n i c h t v o r.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller seit 1980 bei der Drittantragsgegnerin als Industriekaufmann beschäftigt sei und ca. seit August 2012 der Erst- und der Zweitantragsgegner, welche mit dem Antragsteller im selben Großraumbüro gearbeitet haben, laufend, unüberhörbar und beabsichtigt, die für den Nationalsozialismus typische stakkatoartige Aussprache und den entsprechenden Tonfall verwendet hätten („Grüß Gott“, „Gott zum Gruße“, etc.).

Um das so geschaffene Betriebsklima zu veranschaulichen seien folgende Situationen bzw. Aussagen hervorgehoben:

.

„Ihr Deutschen habt's das mit den Juden damals ja gut gemacht“ (Zweitantragsgegner)

.

„Bei den Moslems wäre unser X (= Vorname von Herrn A) bereits tot“ (Erstantragsgegner) „Bei den Moslems wäre unser römisch zehn (= Vorname von Herrn A) bereits tot“ (Erstantragsgegner)

.

Zuletzt seien die beiden zum Grußwort „Shalom“ oder „Shalömchen“ übergegangen

.

Man habe ihn mit „Moishe“ und „Moishele“ angesprochen, was wohl auf seinen Familiennamen zurückzuführen sei

.

Immer seien wieder anstößige faschistoide Judenwitze gefallen

Wie aus den oben beispielhaft dargestellten Vorfällen bereits ersichtlich, hätten diese Äußerungen auf ihn abgezielt. Er lebe in einer Beziehung mit einem Mann. Die Haltung gegenüber Homosexualität, welche Personen mit der oben genannten Weltanschauung vertreten, sei wohl evident.

Andererseits seien die beiden offenbar der Meinung gewesen, dass er der jüdischen Religionsgemeinschaft angehöre. Dies sei tatsächlich jedoch nicht der Fall. Dennoch sehe § 17 Abs 1 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) zunächst ohnedies vor, dass niemand „aufgrund [...] der Religion [...] diskriminiert werden“ dürfe. Andererseits seien die beiden offenbar der Meinung gewesen, dass er der jüdischen Religionsgemeinschaft angehöre. Dies sei tatsächlich jedoch nicht der Fall. Dennoch sehe Paragraph 17, Absatz eins, Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) zunächst ohnedies vor, dass niemand „aufgrund [...] der Religion [...] diskriminiert werden“ dürfe.

Dies sei im hier gegenständlichen Fall jedoch erfolgt, da offenbar für das diskriminierende Verhalten bereits die bloße Annahme seiner Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft ausgereicht habe.

Weiters führe ein derartiges Verhalten dazu, dass man sich geradezu rechtfertigen müsse, dass man nicht jüdischen Glaubens sei. Schließlich wäre auch ein etwaiger Übertritt zum jüdischen Glauben für sämtliche Personen in einem derartigen Umfeld offensichtlich nicht nur mit einem negativen Werturteil der beiden Kollegen, sondern auch den zu erwartenden negativen Konsequenzen verbunden.

Die Tatsache, dass er der Religionsgemeinschaft, welche durch die oben genannten Äußerungen verunglimpft werden sollte, nicht angehöre, könne somit nichts an der Diskriminierung gemäß § 17 GIBG ändern. Die Tatsache, dass er der Religionsgemeinschaft, welche durch die oben genannten Äußerungen verunglimpft werden sollte, nicht angehöre, könne somit nichts an der Diskriminierung gemäß Paragraph 17, GIBG ändern.

Die geschilderten Vorfälle hätten daher auch zu entsprechenden gesundheitlichen Problemen geführt, wie insbesondere Schlafapnoe, Colitis Ulcera, etc., welche er durch ärztliche Atteste nachweisen könne.

Somit liege eine Belästigung gemäß §§ 21 Abs 1 Z 3 iVm 17 GIBG vor. Den oben genannten Sachverhalt habe er der Drittantragsgegnerin mit Schreiben vom 17.09.2014 erstmals zur Kenntnis gebracht. Diese habe jedoch, trotz seines Ersuchens um Abhilfe im Rahmen der Fürsorgepflicht, keinerlei ausreichende Maßnahmen gesetzt. Dies habe er der Drittantragsgegnerin auch wiederholt, so etwa mit Schreiben vom 07.11.2014, mitgeteilt. Somit liege eine Belästigung gemäß Paragraphen 21, Absatz eins, Ziffer 3, in Verbindung mit 17 GIBG vor. Den oben genannten Sachverhalt habe er der Drittantragsgegnerin mit Schreiben vom 17.09.2014 erstmals zur Kenntnis gebracht. Diese habe jedoch, trotz seines Ersuchens um Abhilfe im Rahmen der Fürsorgepflicht, keinerlei ausreichende Maßnahmen gesetzt. Dies habe er der Drittantragsgegnerin auch wiederholt, so etwa mit Schreiben vom 07.11.2014, mitgeteilt.

Die von der Drittantragsgegnerin gesetzten Maßnahmen beschränkten sich auf ein Gespräch mit den oben genannten Personen sowie eine Versetzung innerhalb desselben Bürotraktes. Das Arbeitsklima hätte sich dadurch nicht verbessert. Vielmehr habe sich der Zweitantragsgegner etwa weiterhin mit dem Wort „Shalom“ verabschiedet (02.10.2014) oder der Erstantragsgegner habe am 04.11.2014 die Türe vor der Nase demonstrativ und lautstark zugeschlagen.

Der Umgang der Drittantragsgegnerin mit dem Thema zeige sich nicht zuletzt an einer Äußerung seines direkten Vorgesetzten Ende September 2014. Dieser habe sein Vorbringen als „zweiten 9/11“ bezeichnet, wobei klar gewesen sei, dass seine Rolle mit jener der Attentäter vergleichbar sei.

Ebenso seien am 19.01.2015 etwaige durch die oben genannten Gesundheitsbeeinträchtigungen ausgelöste Krankenstände von seinem direkten Vorgesetzten als Argument gegen seine Leistungsfähigkeit bzw. —bereitschaft herangezogen worden. Erst ab 02.02.2015 sei er erstmals an einen Arbeitsplatz außerhalb des bisherigen Arbeitsumfeldes versetzt worden.

Daher habe die Drittantragsgegnerin ihre Fürsorgepflicht nicht entsprechend wahrgenommen. Damit liegt hier auch eine Belästigung gemäß § 21 Abs 1 Ziffer 2 GIBG vor. Daher habe die Drittantragsgegnerin ihre Fürsorgepflicht nicht entsprechend wahrgenommen. Damit liegt hier auch eine Belästigung gemäß Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2 GIBG vor.

Leider erhalte er nunmehr im Rahmen seines neuen Arbeitsplatzes zeitlich nicht umsetzbare und völlig überzogene Arbeitsanweisungen. Von ihm werde die Umsetzung von Projekten innerhalb von (teilweise einem oder wenigen) Monat(en) verlangt, welche seit Jahren keiner Lösung zugeführt hätten werden können.

In diesem Zusammenhang müsse ebenfalls hervorgehoben werden, dass er annähernd zeitgleich mit dem Antwortschreiben seiner Arbeitgeberin auf das Interventionsschreiben der Arbeiterkammer eine schriftliche Verwarnung erhalten habe. Diese Verwarnung betreffe angebliche Arbeitszeitüberschreitungen. Tatsächlich handle es sich um E-Mails, welche er nicht im Rahmen seines Dienstvertrages, sondern vielmehr im Rahmen der hier gegenständlichen Angelegenheit verfasst habe.

Da es sich somit nicht um eine berufliche Tätigkeit gehandelt habe, verdichte sich der Eindruck, dass die oben genannten negativen Schritte der Führungsebene als Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG erfolgt seien. Dies stelle zumindest eine Verletzung des Benachteiligungsverbot gem. § 27 GIBG dar. Da es sich somit nicht um eine berufliche Tätigkeit gehandelt habe, verdichte sich der Eindruck, dass die oben genannten

negativen Schritte der Führungsebene als Reaktion auf die Geltendmachung von Ansprüchen nach dem GIBG erfolgt seien. Dies stelle zumindest eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gem. Paragraph 27, GIBG dar.

Die Drittantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass das Vorbringen des Antragstellers zur Gänze bestritten werde, sofern es im Folgenden nicht ausdrücklich außer Streit gestellt werde.

Richtig sei, dass der Antragsteller seit dem 01.09.1980 als Industriekaufmann beschäftigt sei und ein Entgelt in Höhe von EUR 5.283,13 brutto pro Monat beziehe. Aus Gründen der besseren Übersicht werden die Punkte des Antrages vom 31.03.2015 in zwei Themen gegliedert:

1. Vorwurf der Verletzung des GIBG
2. Vorwurf der sonstigen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes („Mobbing“).

Zunächst sei festzuhalten, dass alle Vorwürfe der Verletzung des GIBG oder des „Mobblings“ ausdrücklich bestritten werden. An dieser Stelle werde bereits das Antragsbegehren, wonach die Kommission feststellen möge, dass „mir ein Schadenersatz in Höhe von EUR 10.000,-- gegenüber meiner Arbeitgeberin ... sowie eine entsprechende Gehaltserhöhung zusteht“, ausdrücklich bestritten, sei doch die Kommission insbesondere nicht in der Lage, über eine Gehaltserhöhung abzusprechen.

Es sei bereits aus dem Antragsbegehren ersichtlich, welche Intentionen der Antragsteller tatsächlich verfolge. Im vorliegenden Fall könne nach Ansicht der Drittantragsgegnerin keine Rede von einer wie auch immer behaupteten Diskriminierung sein, sondern offenkundig würden mit den im Antrag aufgestellten Behauptungen andere Zwecke verfolgt.

An dieser Stelle werde darauf verwiesen, dass im Anschluss an die durch den Antragsgegner erhobenen Vorwürfe bereits eine eingehende Untersuchung der behaupteten Vorfälle durch ArbeitnehmerInnen der Drittantragsgegnerin stattgefunden habe. Im Rahmen der durchgeführten Erhebungen hätten die durch den Antragsteller erhobenen Vorwürfe nicht einmal annähernd festgestellt werden können.

Zum Vorwurf der Verletzung des GIBG:

Zunächst sei festzuhalten, dass der Antragsteller bis zum 30.09.2014 seinen Arbeitsplatz in einem Großraumbüro gehabt habe, in dem insgesamt etwa zehn ArbeitnehmerInnen tätig wären. In diesem Zusammenhang werde jedoch der Vorwurf, wonach der Erst- und der Zweitantragsgegner „laufend, unüberhörbar und beabsichtigt, die für den Nationalsozialismus typisch stakkatoartige Aussprache und den entsprechenden Tonfall verwendet“ hätten, ausdrücklich bestritten.

Im Zuge der durch die Drittantragsgegnerin erfolgten Befragungen sei vom Erstantragsgegner in glaubwürdiger Weise angegeben worden, dass er den Antragsteller seit etwa zehn Jahren kenne, wobei diese bis vor kurzem ein sehr gutes - ja sogar ein freundschaftliches - Verhältnis gehabt hätten.

Hierzu habe der Erstantragsgegner angegeben, dass er sich mit dem Antragsteller bis zuletzt immer wieder über private Themen ausgetauscht habe. Daneben habe der Antragsteller dem Erstantragsgegner bis vor kurzem über diverse private Themen berichtet, wie die Anschaffung eines Grundstückes und dabei Fotos sowie Pläne von seinem Haus gezeigt.

An dieser Stelle sei bereits festzuhalten, dass die den Vorwürfen ausgesetzten Kollegen äußerst überrascht auf die erhobenen Vorwürfe reagiert hätten, da es zuvor keinerlei Anhaltspunkte für eine wie auch immer gegebene Betroffenheit des Antragstellers gegeben hätte. Umso mehr verwundere die gesamte Vorgehensweise, da der Antragsteller weder mit seinem unmittelbaren Vorgesetzten noch den nunmehr genannten Kollegen über das Thema gesprochen, sondern es vorgezogen habe, über ein Schreiben an den Betriebsrat sowie den Leiter Herrn Dr. E seine Betroffenheit aufzuzeigen.

Unter diesem Gesichtspunkt erscheine es daher unerklärlich, weshalb seitens des Antragstellers bis zuletzt ein gutes Verhältnis zum Erstantragsgegner aufrechterhalten worden sei, obwohl er angeblich von dem genannten Kollegen seit etwa August 2012 einer Belästigung und Diskriminierung ausgesetzt gewesen sein soll.

Wenn der Antragsteller nunmehr behaupte, dass die „Kollegen offenbar der Meinung (waren), dass ich der jüdischen Religionsgemeinschaft angehöre“, so erscheine dies als reine Schutzbehauptung, um eine angebliche Diskriminierung aufgrund der Religion argumentieren zu können.

Abgesehen davon, dass das Religionsbekenntnis zu keiner Zeit Thema zwischen dem Antragsteller und den restlichen ArbeitskollegInnen gewesen sei, sei niemand davon ausgegangen, dass er dem jüdischen Glauben angehöre. Weshalb der Antragsteller nunmehr erstmals derartige Behauptungen aufstelle, sei nicht nachvollziehbar.

Tatsächlich habe der Antragsteller gegenüber der Personalabteilung der Antragsgegnerin als Religionsbekenntnis „röm.-kath.“ angegeben.

Im Übrigen sei vom Antragsteller im Zuge der bisherigen Korrespondenz behauptet worden, dass es „unternehmensintern bekannt“ sei, dass er in einer verbrieften Partnerschaft mit einem Mann lebe, was ebenfalls in dieser Allgemeinheit bestritten werde.

Ungeachtet der Frage, ob der Antragsteller die Personalabteilung über diesen Umstand informiert habe, hätten die genannten Arbeitskollegen keine Kenntnis über seinen Familienstand gehabt. Eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung werde jedoch im nunmehrigen Antrag nicht einmal substantiiert behauptet.

In diesem Zusammenhang erscheine jedoch verwunderlich, dass der Antragsteller wenige Tage vor der Erhebung seiner Vorwürfe im September 2014 den Zweitantragsgegner darüber informiert habe, dass er in einer Partnerschaft mit einem Mann lebe. Welchen Zweck der Antragsteller damit verfolgt habe, vermöge die Drittantragsgegnerin nicht zu beurteilen.

Zusammengefasst werden alle Behauptungen im Zusammenhang mit faschistoiden Tönen oder Witzen durch den Erst- und den Zweitantragsgegner ausdrücklich bestritten. Worin eine Diskriminierung und Belästigung in der Begrüßung mit den Worten „Grüß Gott“ oder „Gott zum Gruße“ liegen soll, sei tatsächlich nicht erkennbar. Es dürfe als bekannt vorausgesetzt werden, dass ein solcher Gruß auch nicht dem Nationalsozialismus entstammt.

Richtig sei jedoch, dass sich die Arbeitskollegen in der Früh einige Male mit den Worten „Shalom“ oder „Shalömmchen“ begrüßt haben. Es werde jedoch ausdrücklich bestritten, dass dies einen besonderen Hintergrund, insbesondere einen nationalsozialistischen oder faschistoiden Hintergrund gehabt hätte. Die den Vorwürfen ausgesetzten Kollegen hätten in diesem Zusammenhang glaubwürdig angegeben, dass sie diese Begrüßung dem Film „Das Leben des Brian“ entnommen haben - dies habe jedoch nichts mit dem Namen „A“ zu tun.

An dieser Stelle werde von allen Kollegen ausdrücklich bestritten, dass der Antragsteller mit „Moishe“ oder „Moishele“ angesprochen worden wäre.

Zu der weiters geschilderten Erzählung des Zweitantragsgegners, wonach sich „der Moslem vor uns Menschen im Westen fürchtet“ und der Moslem geantwortet habe, „Ihr Deutschen habt das mit den Juden damals gut gemacht“, habe dieser glaubhaft und schlüssig angegeben, dass es sich hierbei um die Aussage eines Dritten gehandelt habe, die er lediglich zitiert habe. Dabei habe er eine Geschichte aus einer Reise nach Syrien wiedergegeben, während der der Zweitantragsgegner tatsächlich mit dieser Aussage konfrontiert worden sei.

Allen diesen Vorwürfen sei gemein, dass keine Konkretisierung erfolgt sei, wann diese Behauptungen gefallen sein sollen. Im Übrigen würden unsubstantiiert „anstößige, faschistoide Judenwitze“ behauptet.

Wie bereits ausgeführt hätten im Zuge der durchgeführten Erhebungen die nunmehr behaupteten Vorwürfe nicht bestätigt werden können. Die Begrüßung mit den Worten „Shalom“ oder „Shalömmchen“ werde bestätigt, aber auf die oben genannte Erläuterung verwiesen.

Richtig sei, dass im Großraumbüro, in dem der Antragsteller gesessen sei, stets ein lockerer Umgangston geherrscht habe. Der Arbeitsplatz des Antragstellers habe sich bis zum 31.01.2015 in der Logistikabteilung auf dem Gelände der Antragsgegnerin, und zwar in der Halle Y befunden.

Es werde in den letzten Jahren wohl auch einmal ein Witz gemacht worden sein, der „unter der Gürtellinie“ gewesen sei. Allerdings hätten derartige Bemerkungen zu keiner Zeit das Ziel gehabt, den Antragsteller oder eine sonstige Person zu beleidigen oder zu diskriminieren.

An dieser Stelle sei festzuhalten, dass sich der Antragsteller über Jahre hinweg stets aktiv an dem Geschehen im

Großraumbüro beteiligt und bei den Witzen mitgelacht habe. Daher habe es zu keiner Zeit Indizien gegeben, die auf eine wie auch immer geartete subjektive Betroffenheit, geschweige denn eine Diskriminierung gedeutet hätten. Welche Ereignisse vor September 2014 dazu geführt haben, dass sich der Antragsteller in die Opferrolle gedrängt gefühlt habe, sei nicht nachvollziehbar.

Nach umfassenden internen Erhebungen zu den vom Antragsteller erhobenen Mobbing-Vorwürfen sei festzuhalten, dass im vorliegenden Fall zu keiner Zeit eine systematische, ausgrenzende und prozesshafte Handlung gegenüber dem Antragsteller oder sonstigen ArbeitskollegInnen gesetzt worden sei. Es habe daher weder eine Diskriminierung noch „Mobbing“ gegen den Antragsteller festgestellt werden können. Die Vorwürfe wären nicht nur für die Vorgesetzten, sondern auch die unmittelbaren ArbeitskollegInnen überraschend gekommen, habe doch der Antragsteller zuvor nicht über eine allfällige Ungleichbehandlung oder Diskriminierung geklagt.

An dieser Stelle sei nochmals zu betonen, dass nach den glaubwürdigen und nachvollziehbaren Angaben des Erst- und des Zweitantragsgegners der Antragsteller nie das Ziel von Witzen gewesen sei. Es sei stets mit ihm und nie über ihn gelacht worden.

Zu dem Vorwurf der Verletzung der Fürsorgepflicht durch die Drittantragsgegnerin sei festzuhalten, dass diese unmittelbar nach Bekanntwerden der Behauptungen durch den Antragsteller sämtliche notwendigen Maßnahmen ergriffen habe, um ein angenehmes Arbeitsumfeld für alle Beteiligten zu schaffen. Selbst wenn die vom Antragsteller nunmehr behaupteten - ausdrücklich bestrittenen - Vorwürfe zutreffend sein sollten, wären seitens der Drittantragsgegnerin sämtliche Maßnahmen eingeleitet worden, um der Fürsorgepflicht umfassend nachzukommen.

Richtig sei, dass sich der Antragsteller erstmals mit Schreiben vom 17.09.2014 an den Betriebsrat sowie in der Folge an Herrn Dr. E gewandt habe. Herr Dr. E habe sich persönlich dieses Themas angenommen und sich unverzüglich mit dem Antragsteller in Verbindung gesetzt sowie einen Termin auf Wunsch des Antragstellers außerhalb der Räumlichkeiten der Antragsgegnerin vereinbart.

Wenn nunmehr behauptet werde, dass die Antragsgegnerin keine bzw. nur unzureichende Maßnahmen ergriffen hätte, so werde dieser Behauptung mit aller Deutlichkeit entgegengetreten. Tatsächlich seien folgende Maßnahmen eingeleitet worden:

-

Gespräch vom 26.09.2014: Wie bereits ausgeführt habe Herr Dr. E unverzüglich nach Bekanntwerden der Vorwürfe den Antragsteller zu einem Termin eingeladen, der außerhalb der Räumlichkeiten der Antragsgegnerin stattgefunden hat. Darin habe der Antragsteller, der ausdrücklich um eine diskrete Behandlung dieses Themas ersucht habe, die nunmehr erhobenen Vorwürfe geschildert. Anlässlich dieses Gespräches habe Herr Dr. E mitgeteilt, dass er den erhobenen Vorwürfen nachgehen, die unmittelbaren Vorgesetzten damit konfrontieren sowie die Absolvierung von entsprechenden Schulungen und Maßnahmen in Auftrag geben werde. Dabei habe der Antragsteller angegeben, dass er sich ein neues Aufgabengebiet sowie ein neues Arbeitsumfeld wünschen würde.

-

E-Mail des Antragstellers vom 29.09.2014: Darin bedanke sich der Antragsteller ausdrücklich für die „rasche und freundliche Einladung zum persönlichen Gespräch“ und wiederholt sein Anliegen nach einem neuen Arbeitsumfeld sowie neuen Aufgaben.

-

Gespräch am 29.09.2014: Am Montag, den 29.09.2014, also einen Werktag nach dem Gespräch mit dem Antragsteller habe Herr Dr. E den Erst- und den Zweitantragsgegner mit den Anschuldigungen konfrontiert. Diese hätten die Vorwürfe im Wesentlichen bestritten, jedoch einen lockeren Umgangston in der Abteilung eingeräumt. Herr Dr. E habe die beiden Dienstnehmer auf die Einhaltung der D Business Conduct Guidelines hingewiesen. Dabei habe Herr Dr. E — ohne eine Würdigung der erhobenen Vorwürfe vorzunehmen — erklärt, dass er in Hinkunft einen lockeren Umgangston in der Abteilung nicht dulden werde. Im Übrigen wurde den beiden Dienstnehmern aufgetragen, einen Termin bei der Betriebspsychologin wahrzunehmen. Im Anschluss an dieses Gespräch hätten sich die den Vorwürfen ausgesetzten Kollegen präventiv beim Antragsteller entschuldigt, falls hier verletzende Äußerungen gefallen sein sollten. Hierzu habe der Antragsteller lediglich gemeint, dass er aufgrund seines Gesundheitszustandes nichts darüber sagen könne.

-

Gespräch vom 30.09.2014: Am Dienstag, den 30.09.2014, habe ein Gespräch zwischen Herrn Mag. F, Herrn G sowie dem Erst- und dem Zweitantragsgegner stattgefunden, in dem insbesondere mit den den Vorwürfen ausgesetzten Kollegen Gespräche mit der Betriebspsychologin vereinbart worden seien. An diesem Tag sei auch mit dem Antragsteller vereinbart worden, einen Termin bei der Betriebspsychologin wahrzunehmen.

-

E-Mail des Antragstellers vom 01.10.2014: Darin bedanke sich der Antragsteller ausdrücklich bei Dr. E, für Ihre prompten Bemühungen in dieser Angelegenheit." Im Übrigen gebe der Antragsteller an, dass er das „rasche Engagement in dieser Angelegenheit und Ihre außerordentlichen Bemühungen sehr zu schätzen weiß", sodass „rasch eine gemeinsame, zufriedenstellende und langfristige Lösung für beide Seiten erzielt werden kann."

-

Integritäts-Dialog vom 02.10.2014: Am Donnerstag, den 02.10.2014, habe ein sog. Integritäts-Dialog zum Thema „Gegenseitiger Respekt, Ehrlichkeit und Integrität" stattgefunden, bei dem sowohl der Antragsteller als auch nahezu alle anderen DienstnehmerInnen der betroffenen Abteilung anwesend gewesen wären.

-

Telefonat am 13.10.2014: An diesem Tag habe sich der Antragsteller bei Herrn Dr. E telefonisch ausdrücklich dafür bedankt, dass das Thema so rasch aufgegriffen wurde, sodass aus seiner Sicht keine weiteren Maßnahmen erforderlich seien.

Daraus sei abzuleiten, dass die Antragsgegnerin — ungeachtet der mangelnden Berechtigung der durch den Antragsteller erhobenen Vorwürfe — sämtliche Maßnahmen ergriffen habe, um ein angenehmes Arbeitsumfeld sowie Arbeitsklima für den Antragsteller zu schaffen.

Im Übrigen sei der Antragsteller bereits am 01.10.2014 räumlich von der anderen „Gruppe" getrennt worden, indem ihm ein neuer Arbeitsplatz im Zimmer von Herrn H zugewiesen worden sei. Aus diesem Grund sei die Behauptung des Antragstellers, wonach sich „das Arbeitsklima dadurch nicht verbessert" hätte, als reine Schutzbehauptung zu werten, habe sich doch der Antragsteller räumlich getrennt in einem anderen Büro befunden.

Bemerkenswert sei jedoch, dass der Antragsteller unmittelbar nach der räumlichen Versetzung begonnen habe, plötzlich Gehaltsforderungen zu stellen, die nach Ansicht der Antragsgegnerin nicht nachvollziehbar wären, wobei er versucht habe, diesen Forderungen durch die Behauptung neuer „Vorfälle" Nachdruck zu verleihen. In diesem Zusammenhang wären völlig neue Diskriminierungsvorwürfe geschildert worden, die stets mit Gehaltsforderungen verknüpft worden seien. Welchen Zweck der Antragsteller damit verfolgt habe, sei nicht nachvollziehbar.

Der Behauptung, wonach Herr Mag. F das Verhalten des Antragstellers als „zweites 9/11" bezeichnet hätte, werde entschieden entgegengetreten. Richtig sei, dass diese Worte im Zuge des Integritäts-DIALOGS vom 02.10.2014 gefallen seien. Allerdings sei dieser drastische Vergleich von Herrn Mag. F bewusst gewählt worden, um die Dialogteilnehmer „wachzurütteln" und zum Nachdenken anzuregen, wonach Aussagen, Witze und Verhalten, welche ein Mensch lustig oder harmlos empfinde, von einer anderen Person als beleidigend oder verletzend empfunden werden können. Ein derartiges Verhalten und dessen Folgen seien von Herrn Mag. F als „9/11 für die Logistikabteilung" bezeichnet worden.

Daraus sei abzuleiten, dass mit dieser Wortwahl nicht das Aufzeigen einer Diskriminierung, sondern die durch eine solche Handlung ausgelösten Folgen für die Logistikabteilung dargestellt werden sollten. Damit habe Herr Mag. F zum Ausdruck bringen wollen, dass allfällige Witze in Hinkunft nicht toleriert werden, keinesfalls sei dadurch eine Bezugnahme auf den Antragsteller hergestellt worden.

Zusammenfassend sei somit festzuhalten, dass bereits nach der „ersten" erfolgten räumlichen Versetzung mit 01.10.2014 vom Antragsteller neue „Vorfälle" behauptet worden seien, um dem offensichtlichen Wunsch nach einer Gehaltserhöhung Nachdruck zu verleihen.

An dieser Stelle sei wiederholt darauf hinzuweisen, dass die Drittantragsgegnerin eine eingehende Überprüfung der vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe eingeleitet habe. Aufgrund der durchgeführten Befragungen hätten keine Beleidigungen, geschweige denn eine Diskriminierung oder „Mobbing" gegenüber dem Antragsteller festgestellt werden können. Tatsächlich haben sämtliche MitarbeiterInnen, die im Großraumbüro mit dem Antragsteller gesessen seien, zu keiner Zeit Wahrnehmungen gemacht, wonach eine bestimmte Person Ziel von Anfeindungen gewesen sei und es wären alle über die vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe — gelinde gesagt — überrascht gewesen. Welches Ziel der Antragsteller mit der Erhebung unwahrer Behauptungen verfolgt, sei nicht nachvollziehbar.

Dessen ungeachtet sei im vorliegenden Fall nach intensiven Gesprächen eine räumliche Versetzung in Z vorgenommen worden, wodurch der Antragsteller in der Lage sei, völlig losgelöst von der „alten Gruppe“ in der Halle Y seine Tätigkeit auszuüben.

Aus diesem Grund sei die Behauptung von gesundheitlichen Problemen nicht nachvollziehbar und es werde ausdrücklich bestritten, dass dies im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit im Unternehmen stehe.

Wenn der Antragsteller weiters darauf verweise, dass er im Anschluss an das Interventionsschreiben durch die AK eine schriftliche Verwarnung erhalten hätte, so sei dies ebenfalls unrichtig. Richtig sei lediglich, dass dem Antragsteller eine schriftliche Weisung übergeben worden sei, da die Antragsgegnerin festgestellt habe, dass der Antragsteller wiederholt und ohne jegliche dienstliche Veranlassung Emails von seiner dienstlichen E-Mail-Adresse versendet habe, die außerhalb des Gleitzeitrahmens liegen. Aus diesem Grund sei der Antragsteller mittels Weisung auf die Einhaltung des AZG und ARG sowie der Betriebsvereinbarung Nr. 10 (Arbeitszeit-BV der Drittantragsgegnerin) hingewiesen worden.

Zusammenfassend sei festzuhalten, dass die vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe für die Drittantragsgegnerin nicht nachvollziehbar seien. Insbesondere werde die Behauptung „faschistoider Töne“ oder Begrüßungen in einer im Nationalsozialismus Stakkato ähnlichen Weise“, vehement bestritten.

Der Erstantragsgegner gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass die Behauptungen des Antragstellers unrichtig seien. Sollten die vom Antragsteller behaupteten Äußerungen tatsächlich so oder so ähnlich gefallen seien oder vom Antragsteller in dieser oder ähnlicher Form so verstanden worden sein, so wären sie völlig aus dem Zusammenhang gerissen.

Nach den eigenen Behauptungen habe der Antragsteller zum ersten Mal nach mehr als zwei Jahren den gemeinsamen Arbeitgeber von den angeblichen Belästigungen informiert und sei auch vorher an niemandem herangetreten. Dass er zwei Jahre lang selbst nach eigener Schilderung das Verhalten zumindest geduldet bzw. keinerlei Anstalten gemacht habe einen behaupteten Missstand aufzuzeigen, zeige im Zusammenhang mit den völlig überzogenen finanziellen Forderungen ein zweifelsfrei anderes Motiv des Antragstellers für den gestellten Antrag.

Das Argument, dass der Antragsteller die zwei Jahre geduldet habe, weil er nicht um seine Rechte gewusst oder sich nicht getraut habe, diese geltend zu machen, gehe ins Leere - er sei Betriebsrat.

Der Zweitantragsgegner gab in seiner Stellungnahme im Wesentlichen an, dass

1.

Die Behauptungen des Antragstellers unrichtig seien.

2.

Sollten die vom Antragsteller behaupteten Äußerungen tatsächlich so gefallen sein, so seien sie völlig aus dem Zusammenhang gerissen.

Damit - und auch überhaupt - habe er den Antragsteller weder belästigen noch diskriminieren wollen.

3.

Das Arbeitsverhältnis zwischen dem Antragsteller und ihm sei vielmehr eher freundschaftlich gewesen; daher sei er über die Anschuldigungen des Antragstellers mehr als überrascht gewesen.

4.

Die gesundheitlichen Probleme habe der Antragsteller bereits vor den behaupteten Vorfällen gehabt; sein Verhalten sei somit in keiner Weise kausal dafür.

5.

Nach den eigenen Behauptungen habe der Antragsteller zum ersten Mal nach mehr als zwei Jahren den Arbeitgeber von den angeblichen Belästigungen informiert und sei auch vorher an niemandem herangetreten. Dass er zwei Jahre lang selbst nach eigener Schilderung das Verhalten zumindest geduldet bzw. keinerlei Anstalten gemacht habe einen behaupteten Missstand aufzuzeigen, zeige im Zusammenhang mit den völlig überzogenen finanziellen Forderungen ein zweifelsfrei anderes Motiv des Antragstellers für den gestellten Antrag. Das Argument, dass der Antragsteller die zwei Jahre geduldet habe, weil er nicht um seine Rechte gewusst oder sich nicht getraut habe, diese geltend zu machen, gehe ins Leere - er sei Betriebsrat.

Der Antragsteller replizierte schriftlich zu den Stellungnahmen der AntragsgegnerInnen u.a., dass ein Rechtsanspruch auf ein höheres Entgelt auch ohne Tarifvertrag vorliegen könne - aus dem Gebot der Gleichbehandlung.

Auch wegen seiner Homosexualität sei er über einen längeren Zeitraum diskriminierend behandelt worden. Dabei wären bei geschmacklosen Witzen oder Wortmeldungen im Büro zum Thema obszöne Ausdrücke und andere diskriminierende Äußerungen (ähnlich wie bei den Judenwitzen) gefallen. Auch wäre dabei oft mit femininer Stimme, wie sie für Homosexuelle typisch nachgeahmt werde, gesprochen ("Shalömchen, Hallöchen" etc) oder feminine Handbewegungen ausgeführt worden. Dies führe dazu, dass sich einige Mitarbeiter von ihm distanzieren hätten und er sich immer mehr ausgegrenzt gefühlt habe.

Einer der ersten Fragen des Zweitantragsgegners an ihn im Jahr 2011 wäre gewesen: „... bist du eigentlich Jude?“ Meine Antwort darauf: „ ... , entschuldige, aber ich wüsste nicht, dass dich das zu interessieren hat.“

Der Erst- und der Zweitantragsgegner hätten seit Jahren die für jeden Mitarbeiter im Büro unüberhörbar und aus seiner Sicht voll beabsichtigt für den Nationalsozialismus typisch stakkatoartigen Gruß im entsprechenden Tonfall getätigt.

In diesem Zusammenhang seien auch permanent antisemitische Gesten praktiziert worden zum Beispiel: Zwei Finger wurden mit der linken Hand an die Oberlippe gelegt als Zeichen für den Hitlerbart. Der Hitlerbart sei bekanntlich nur zwei bis drei Zentimeter breit.

Und beim Hitlergruß sei der rechte Arm mit flacher Hand auf Augenhöhe schräg nach oben gestreckt worden. Sowie auch das gängige Hackenschlagen beim Betreten des Zimmers. Dieser militärische Gruß des Hackenknallens werde immer wieder und vor allem beinahe ausschließlich mit dem Dritten Reich in Verbindung gebracht. Dies hätten der Erst- und der Zweitantragsgegner und I im Hause der Drittantragsgegnerin praktiziert. Und beim Hitlergruß sei der rechte Arm mit flacher Hand auf Augenhöhe schräg nach oben gestreckt worden. Sowie auch das gängige Hackenschlagen beim Betreten des Zimmers. Dieser militärische Gruß des Hackenknallens werde immer wieder und vor allem beinahe ausschließlich mit dem Dritten Reich in Verbindung gebracht. Dies hätten der Erst- und der Zweitantragsgegner und römisch eins im Hause der Drittantragsgegnerin praktiziert.

Er habe sich mit dem Erstantragsgegner nie privat ausgetauscht. Es habe kein Naheverhältnis gegeben. Bezüglich der Stellungnahme, dass er sich mit dem Erstantragsgegner über ein etwaiges Hausbauvorhaben ausgetauscht haben soll, erklärte er, dass es sich seinerzeit um eine Idee zum „Gartenhäuschen“ auf einem bestimmten Pachtgartengrundstück gehandelt habe und dieser versucht habe, sich in ein Gespräch zwischen dem Antragsteller und einer Kollegin einzubinden.

Die Begegnungen am Teich mit Hunden seien rein zufällig gewesen. Seit 2 Jahren versuche er besonders dem Erstantragsgegner im täglichen beruflichen Alltag aus dem Weg zu gehen und gemeinsame Aufenthalte im Pausenraum usw. tunlichst zu vermeiden.

Ein eingetragenes Glaubensbekenntnis bestehe unter dem Titel „o.B.“ seit 17.05.1988. Durch Vorlage seiner amtlichen Urkunde zur Verpartnerung habe seine Ehe mit seinem Mann in der Firma sehr wohl publik gemacht. Seit 2008 habe er nachweislich keine außergesetzliche Gehaltserhöhung mehr erhalten.

Der Antragsteller gab bei seiner Befragung auf Frage, ob die mutmaßlichen Belästiger gewusst hätten, dass er nicht der Israelitischen Religionsgesellschaft angehöre ergänzend an, dass dies nicht der Fall gewesen sei.

Der Zweitantragsgegner habe ihn gefragt, ob er der jüdischen Religionsgemeinschaft angehöre, das sei ca. im Februar 2012 gewesen. Er habe ihm damals mitgeteilt, dass er nicht wüsste, dass ihn dies etwas angehe.

Auf Frage, auf welche konkreten Äußerungen bzw. konkreten Vorfälle er die von ihm behauptete Belästigung aufgrund der ihm unterstellten Religionszugehörigkeit stütze, gab er an, dass es immer wieder diverse Witze in dieser Hinsicht gegeben, Judenwitze. Er habe allgemein das Problem, dass er sich fast nie Witze merke - in dem Moment, in dem sie ausgesprochen werden, seien diese Witze für ihn „eine Katastrophe und fürchterlich“.

Er habe auch dementsprechend immer seine Aktion gegenüber solchen Witzen gezeigt, er sei erschrocken, erbost gewesen und habe auch gebeten, dementsprechende Witze ihm gegenüber zu unterlassen. Ganz speziell auch in Anwesenheit von Jugendlichen, Lehrlingen oder Praktikanten. Konkrete Daten könne er zu den Witzmeldungen nicht nennen - nur, dass es „permanent immer wieder“ vorkam.

Auf Frage, von wem die Äußerung „Ihr Deutschen habt es damals mit den Juden gut gemacht“ gekommen und an wen sie gerichtet gewesen sei, gab der Antragsteller an, dass das einfach nur so in die Runde hingeworfen worden wäre - in dem Großraumbüro gebe es drei große Tischgruppen, die Erzählung wäre lautstark über die Tische hinweg getätigt worden.

Der Erstantragsgegner habe eingeworfen: „Bei den Moslems wär der schon längst tot“. Der Vorfall sei für ihn so bedrohend und angsteinflößend gewesen, dass er dann Schritte ergriffen habe.

Auf Frage, ob die von ihm behauptete Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung sich auf die Verwendung des Wortes „Shalömchen“ beziehe, ergänzt der Antragsteller, dass sich dies nicht nur darauf beziehe. Jahreslang habe es auch immer wieder dementsprechende Witze vom Erst- und vom Zweitantragsgegner, auch in seiner Anwesenheit, auch in Anwesenheit von Lehrlingen und Praktikanten gegeben. Einen Witz könne er zitieren: „Was haben ein Zahnstocher und ein Homosexueller gemeinsam? Beide stochern in Essensresten.“

Seine sexuelle Orientierung bzw. der Umstand, dass er in einer Partnerschaft mit einem Mann lebe, müsse bekannt gewesen sein, die Drittantragsgegnerin habe auch alle dementsprechenden Bestätigungen bekommen. Die ehemalige Frau seines direkten Vorgesetzten habe es auch gewusst, auch eine Kollegin im gleichen Büro und auch der Erstantragsgegner hätten es gewusst.

Die von diesem angesprochenen Treffen am Badeteich seien rein zufällig gewesen, da sei auch sein Partner dabei gewesen, man habe es gewusst.

„Shalom“ oder „Shalömchen“ seien fast täglich vorgekommen - zur Begrüßung und Verabschiedung, auch beim Aufstehen, manche Gesten und Handlungen wären mit „Shalömchen“ untermauert gewesen.

Auf Frage, ob der innerbetriebliche Gleichbehandlungsausschuss für den Antragsteller eine Anlaufstelle gewesen sei, gab dieser an, dass es theoretisch eine Anlaufstelle gewesen wäre.

Im Jänner 2011 sei der Zweitantragsgegner zum Team dazu gestoßen, mit diesem Herrn hätte es sich im Zusammenspiel mit dem Erstantragsgegner im Laufe der Zeit ab 2012 immer mehr verstärkt.

Auf Vorhalt der von ihm mit Schriftsatz vom 23.6.2015 vorgebrachten Sachverhalte, die in den Anwendungsbereich des Verbotsgesetzes fallen würden und die Frage warum er nicht eine Anzeige nach dem Verbotsgesetz in Erwägung gezogen habe bzw. ob er die Arbeitgeberin auch über diese noch gravierenderen Vorfälle bzw. Verhaltensweisen in Kenntnis gesetzt habe, gab er an, diese schriftlich bis dato nie in Kenntnis gesetzt zu haben.

In Erzählungen gegenüber dem Betriebsrat Herrn J, und auch in Vieraugengesprächen seinerzeit im Zuge der Lehrlingsausbildung und auch gemeinsamen Betreuung mit Herrn I habe er Herrn G gebeten, zumindest im Umgang mit Lehrlingen für den ordentlichen Umgangston in unserem Büro zu sorgen. In Erzählungen gegenüber dem Betriebsrat Herrn J, und auch in Vieraugengesprächen seinerzeit im Zuge der Lehrlingsausbildung und auch gemeinsamen Betreuung mit Herrn römisch eins habe er Herrn G gebeten, zumindest im Umgang mit Lehrlingen für den ordentlichen Umgangston in unserem Büro zu sorgen.

Auf Frage, warum er nicht früher tätig geworden sei, gab der Antragsteller an, es immer wieder versucht zu haben. Sein direkter Vorgesetzter habe dann versucht es irgendwie abzuwehren, so nach dem Motto „Geh ..., reg dich nicht auf, du kennst sie ja“.

Auf Frage, ob er den Kollegen direkt gesagt habe, dass für ihn solche Wünsche und Untergriffe unerwünscht seien, meinte der Antragsteller, es direkt in dem Moment angesprochen zu haben, dass er das nicht wolle. Je öfter er entsprechend agiert habe, umso stärker sei es geworden. Speziell auch dann im Pausenraum, den er dann seit 2 Jahren zu meiden versucht habe.

Die Frage, ob alle von ihm erhobenen Behauptungen bezüglich Diskriminierungen am 29.8. vorgekommen seien, bejaht der Antragsteller.

Auf Frage, warum - wenn die Sache bereits 2012 begonnen hätte - er erst 2014 die Vorwürfe erhoben habe, führt der Antragsteller aus ein Mensch zu sein, der selbst sehr viel hinunterschlucke - er versuche vorwiegend, sich für andere einzusetzen und dann erst für sich selbst.

Auf Aufforderung weitere Belästigungshandlungen zu erzählen, schildert der Antragsteller folgende dem Erstantragsgegner zugeschriebene Aussage zu Conchita Wurst: „Geh, die Conchita möchte ich auch gerne von hinten nehmen, du auch ...?“.

Auf Frage, ob er die von ihm behaupteten Vorkommnisse bezüglich des Hitlergrußes mit einer unterstellten Religionszugehörigkeit bzw. einer unterstellten ethnischen Zugehörigkeit in Verbindung gebracht habe und nicht etwa mit einer generellen Dummheit oder einer rechtsgerichteten Weltanschauung, beantwortet er mit dem Hinweis, generelle Dummheit auszuschließen.

Auf Frage, ob er mit allen diesen Handlungen immer jeden beantragten Diskriminierungstatbestand verbinde oder ob er gewisse Äußerungen einzelnen Diskriminierungstatbeständen zuordne, gibt der Antragsteller an, das Thema „Shalömchen“ zusätzlich auf die sexuelle Orientierung zu beziehen.

Die Frage, ob es niemanden gestört habe, dass der Erst- und der Zweitantragsgegner mit Hitlergruß aufgetreten seien, verneint der Antragsteller. Seine Abneigung bezüglich des Hitlergrußes habe er kundgetan, das Verbotsgesetzrelevante Verhalten sei der Drittantragsgegnerin nicht zur Kenntnis gebracht worden.

Die Frage, warum er den Vorwurf betreffend Hitlergruß nicht bereits am Anfang, sondern erst in seinem letzten Schriftsatz erhoben habe, kann der Antragsteller nicht beantworten.

Die Frage, ob er den beiden mutmaßlichen Belästigern - bevor er die Vorwürfe erhoben habe - erzählt habe, in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft zu leben, verneint der Antragsteller.

Der Vertreter der Drittantragsgegnerin, Herr Mag. K, schilderte dem Senat ergänzend zu seinem schriftlichen Vorbringen, dass es einen sogenannten „Integritätsdialog“ gegeben habe, bei dem auf das Thema Antidiskriminierung und gegenseitiger Respekt untereinander hingewiesen worden sei.

Es gebe bei der Drittantragsgegnerin einen Gleichbehandlungsausschuss, der aber im konkreten Fall nicht eingeschalten gewesen wäre, nachdem keiner ihn einberufen habe. Die Frage, ob man davon ausgehen könne, dass die Angehörigen des Betriebsrates wissen, dass der Gleichbehandlungsausschuss existiere und man sich dort hinwenden könne, bejaht Mag. K.

Auf Frage nach weiteren Mobbingfällen in der Abteilung gibt er an, dass er im Zuge dieser Befragungen festgestellt habe, dass es vor einigen Jahren im selben Büro zwischen zwei Mitarbeitern ein persönliches Thema gegeben habe. Es habe Gespräche gegeben, es seien beide bei der Betriebspsychologin gewesen - nach seinen Informationen sei das Thema erledigt.

Auf Frage, ob die Befragungen betreffend den Antragsteller ergeben hätten, dass etwas in Richtung Mobbing vorgefallen sei, meint er, dass herausgekommen sei, dass im Großraumbüro jeden Tag das Radio laufe, dass die Kollegen immer wieder Witze erzählen, dass es Spaßeleien gebe und ähnliches mehr.

Konkret habe er nach Anfeindungen bzw. Witzen über den Antragsteller gefragt, was von allen Befragten klar verneint worden sei. Es hieß, dass dieser immer mitgemacht und mitgelacht habe, er habe sogar den Erstantragsgegner - den er seit vielen Jahren kenne - ermutigt, weiter Witze zu machen.

Es habe unterschiedliche Aussagen dahingehend gegeben, dass „Frauenwitze“ manchmal zu viel gewesen wären, aber es habe keinen Hinweis auf Judenwitze oder - wie im Schriftsatz vor einigen Wochen behauptet - Verstöße gegen das Verbotsgesetz gegeben.

Mobbinghandlungen habe es keine gegeben. Er selbst habe intern darauf hingewiesen, dass man Witze und Blödeleien einfach unterlassen soll, wenn es jemanden störe. Auf seine Frage an alle KollegInnen, ob der Antragsteller jemals in den letzten zwei Jahren gesagt habe, dass er Witze nicht möge oder dies zu unterlassen sei, sei ihm von allen Kollegen übereinstimmend mitgeteilt worden, dass keine Aussage dahingehend gekommen sei.

Für ihn sei verwunderlich, dass immer wieder Wünsche und Forderungen des Antragstellers nach einer Gehaltserhöhung gekommen seien, auch im Zusammenhang mit diesen Vorwürfen.

Es sei auch der Wunsch nach einem Schmerzensgeld in Höhe von 30.000 Euro geäußert worden, eine Gehaltserhöhung von 500 Euro wurde gewünscht, für die Drittantragsgegnerin seien die erhobenen Forderungen so nicht nachvollziehbar gewesen - vor allem seien diese Forderungen immer mit der behaupteten Diskriminierung verknüpft

worden. Weshalb diese Forderungen erst jetzt erhoben worden seien, wobei angeblich seit 2 Jahren Probleme bestünden, sei für ihn nicht nachvollziehbar.

Vor einem Jahr oder länger sei überlegt worden, dem Antragsteller ab 1. Oktober 2014 neue Tätigkeiten zuzuweisen. Und zwar im Büro von Herrn H, das sei damals mit ihm vorab schon besprochen worden. Die im September erhobenen Vorwürfe hätten das dann etwas beschleunigt, als dass der Antragsteller dann ab 1. Oktober in das Zimmer von Herrn H versetzt worden sei.

Dann habe der Antragsteller von sich aus aufgebracht sich nicht sicher zu sein, die Tätigkeit von Herrn H, der in einigen Jahren in Pension gehen wird, übernehmen zu können. Und zwar aus gesundheitlichen Gründen - es handelt sich um terminkritische Aufgaben.

Es habe dann mehrere Gespräche in Anwesenheit des Betriebsratsvorsitzenden gegeben, nach langen Gesprächen habe man sich auf die Versetzung in Z geeinigt. Das sei am selben Standort, zwei oder drei Gehminuten entfernt. Der Antragsteller sei dann ab 2. Februar 2015 im Z gesessen. Er habe dann zum Teil ähnliche Aufgaben wie zuvor und zum Teil neue Aufgaben bekommen, mittlerweile hätten im Bereich der Logistikabteilung einige Umorganisationen stattgefunden. Man habe sich auch hier im Vorfeld mit dem Antragsteller über eine neue Tätigkeit unterhalten, nunmehr übe dieser seit dieser Woche wieder eine neue Tätigkeit in der Halle Y, aber entfernt von der Gruppe, aus.

Auf Frage, welche Lösung sich die Drittantragsgegnerin in Bezug auf die Arbeitsplatzsituation vorstellen könne, gibt er an, dass er versucht habe, den Sachverhalt neutral zu untersuchen. Wenn sich die Vorwürfe aus seiner Sicht erhärtet hätten, hätte die Drittantragsgegnerin auch entsprechende Schritte gegen die beiden Kollegen oder andere Kollegen eingeleitet.

Er könne sich nicht vorstellen, dem Antragsteller einen Schadenersatz oder eine Gehaltserhöhung zu bezahlen, da dieser nicht nur zur hoch eingestuft, sondern auch weit über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn entlohnt sei. Das Thema Gehaltserhöhung sei keine Vergleichsgrundlage.

Zur räumlichen Situation habe es damals drei verschiedene Vorschläge seitens der Drittantragsgegnerin gegeben, einer davon war die Halle Y1, ein weiterer Vorschlag war der Standort ..., dieses Angebot habe der Antragsteller sofort komplett abgelehnt, obwohl die Tätigkeit nicht eine komplett andere gewesen wäre. Diese Ablehnung habe ihn auch überrascht, weil wenn man jemanden einen komplett anderen Standort anbietet, der noch dazu von seiner Wohnung im x. Bezirk nicht so weit entfernt gewesen wäre – wenn so ein Vorschlag ohne jede sachliche Begründung abgelehnt werde, sei das nicht nachvollziehbar.

Ein Punkt sei der Vollständigkeit halber noch anzusprechen:

Der Antragsteller habe einmal in einem E-Mail gesagt, dass er sich auch eine Lösung des Dienstverhältnisses vorstellen könne, wenn die Drittantragsgegnerin ihn die nächsten sechseinhalb Jahre dienstfrei stellen würde bei entsprechenden Bezügen. Seitens der Rechtsanwältin sei in einem Gespräch gesagt worden, dass man sich auch eine Lösung des Dienstverhältnisses vorstellen könne - wenn die Drittantragsgegnerin bereit sei, 500.000 Euro an den Antragsteller zu bezahlen.

Wenngleich es jedem unbenommen sei, Wünsche zu äußern, verhandle die Drittantragsgegnerin nicht über unrealistische Vorschläge. Worüber man reden könne, sei – wenn ein Vorschlag vom Antragsteller komme - wie er sich die Tätigkeit in Zukunft vorstelle.

Der Erstantragsgegner schilderte bei seiner Befragung ergänzend, dass er und der Antragsteller jahrelang nebeneinander gesessen seien und jahrelang zusammengearbeitet hätten. Erstmals habe er von den gegen ihn erhobenen Vorwürfen erfahren, als er zum obersten Chef gerufen worden sei.

Bis zu diesem Zeitpunkt sei das Verhältnis zum Antragsteller dadurch gekennzeichnet gewesen, dass sie nebeneinander gesessen seien und zusammengearbeitet haben, sie hätten die größte Gaudi gehabt und sich viel privat erzählt. Sie seien auch oft miteinander rauchen gegangen – als der Antragsteller dann mit dem Rauchen aufgehört habe, sei er nicht mehr hinaus zu den Arbeitskollegen gegangen. Sie hätten trotzdem weiterhin miteinander gesprochen, natürlich nicht mehr so oft wie zu jenem Zeitpunkt, als sie nebeneinander gesessen wären.

Über die sexuelle Orientierung des Antragstellers sei nie gesprochen worden. Er habe ihm nur erzählt, dass er mit „Freunden“ unterwegs sei. Das Thema sei ausgespart worden. Er habe auch nicht durch Dritte erfahren, dass der

Antragsteller einen Lebensgefährten bzw. Partner habe. Er habe ihn hin und wieder auf der Donauinsel gesehen und nehme an, dass dies sein Partner war. Man sei sich dort über den Weg gelaufen, da beide Hundebesitzer seien.

Auf Frage, ob im Großraumbüro Judenwitze bzw. gegen Homosexuelle gerichtete Witze erzählt worden wären, verneint der Erstantragsgegner, Judenwitze erzählt zu haben, in seinen „25 Jahren (sei sicher) einmal ein Schwulenwitz dabei“ gewesen - aber nie um jemanden zu verletzen.

Er könne sich nicht daran erinnern, am 29. August 2014, als die Aussage angeblich getätigt worden sein soll, dass der Antragsteller „bei den Moslems bereits tot wäre“, dies gehört oder es selbst gesagt zu haben.

Er habe den Antragsteller auch nicht mit „Moishe“ oder „Moishele“ angesprochen. Auch sei es niemals vorgekommen, dass man sich in den Räumlichkeiten mit Hitlergruß begrüßt habe.

Er und der Zweitantragsgegner hätten sich - nachdem sie die Anschuldigungen gehört hätten - mit dem Antragsteller in ein Besprechungszimmer gesetzt und sich vorsichtshalber bei ihm entschuldigt. Dann hätten sie ihn ersucht zu sagen, was sie ihm getan hätten. Dieser habe daraufhin gemeint, dass es ihm leid täte und dass er aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht darüber reden könne.

Nähere Angaben zu dem von ihm erwähnten schwulenfeindlichen Witzen könne er nicht machen – es käme darauf an, was davor im Kino oder im Fernsehen gespielt worden sei. Wenn der „Schuh des Manitu“ angeschaut worden sei, hätten sie am nächsten Tag auch mit „Servus“ begrüßt, das sei einfach ein Witz gewesen. Ein Witz soll ein Witz bleiben, das sei keine Gesinnung.

Die Aussage, dass er „Lust hätte, Conchita Wurst von hinten zu nehmen“ und ob der Antragsteller dies nicht auch wolle, habe er nie getätigt.

Auf Frage nach dem Ausdruck „Shalom“ bzw. „Shalomchen“, gibt er an, dass dies ein paar Tage hintereinander zur Begrüßung gesagt worden sei.

Auf Frage, ob der Antragsteller ihm private Fotos gezeigt habe, gibt er an, dass dieser ihm erzählt habe, dass er sich ein Grundstück gepachtet habe und ihn gefragt habe, wie man zu Bildern käme – er habe dann extra für ihn in Google Maps nachgeschaut. Er habe dem Antragsteller dann Luftaufnahmen geschickt, man habe sich auch über das Grundstück, das Gefälle, einen Weg durch den Wald und ein Restaurant dahinter unterhalten.

Der Zweitantragsgegner schilderte dem Senat bei seiner Befragung, dass er 1.2.2011 in die Abteilung gewechselt sei und mit dem Antragsteller verschiedene Berührungspunkte habe.

Auf Vorhalt des Ausspruchs, dass „die Deutschen es mit den Juden gut gemacht hätten“, gibt er an, dass er nicht seine Meinung wiedergegeben, sondern eine Geschichte von seiner Reise nach Syrien erzählt habe. Man habe damals mit syrischen Kunden ab der türkischen Grenze Straßen angeschaut, um zu sehen, ob Schwerguttransporte möglich wären. An der türkischen Grenze falle man im Anzug schon etwas auf. Der Zollvorsteher habe sie herumgeführt, Soldaten seien dann vorbei gekommen - als diese gehört haben, dass er aus Deutschland komme, meinte einer: „Germany welcome, welldone with the Jewish“. Er habe erzählt: „Stellt euch vor, so einen Blödsinn muss ich mir als Deutscher anhören“. Das habe nichts mit einer politischen Aussage zu tun, er habe einfach nur eine Geschichte erzählt.

Er habe den Antragsteller letztes Jahr einmal gefragt, weil er seinen Namen ganz interessant fand, „Mensch ..., du hast einen jüdisch klingenden Nachnamen, hast du jüdische Vorfahren?“. Er habe das aus Interesse gefragt, was der Antragsteller verneint habe - damit sei das Thema erledigt gewesen.

Den Vorhalt, dass im Großraumbüro angeblich laufend anstößige faschistoide Judenwitze gefallen seien, verneint der Zweitantragsgegner. Es seien immer wieder Witze gemacht worden, auch geschmacklose, aber anstößige Judenwitze könne er klar verneinen.

Zur sexuellen Orientierung des Antragsteller befragt, gab er an, dass er dies seit ca. Ende August oder Anfang September 2014 wisse. Er habe es im Zuge eines Gespräches erzählt. Generell aber sei die sexuelle Orientierung nie Thema im Büro gewesen.

Es sei nicht so gewesen, dass er und der Antragsteller sich privat groß unterhalten hätten. Aber er würde sagen, dass sie ein sehr gutes geschäftliches Verhältnis auf einer angenehmen Basis gehabt hätten.

Die vom Antragsteller erhobenen gegen das Verbotsgesetz verstoßenden Vorwürfe und die Frage ob es in der Abteilung Hitlergrüße oder Ähnliches gegeben hätte, weise er entschieden zurück.

Auf Frage nach dem Ausspruch „Shalom“ bzw. „Shalömmchen“ schildert der Zweitantragsgegner, dass ihn der Übermut geritten habe. Man habe sich über den Film „Das Leben des Brian“ unterhalten. Das sei überhaupt nicht gegen den Antragsteller gerichtet gewesen. Er habe morgens die Tür aufgemacht und es in den Raum hineingerufen.

Die Frage, ob sich der Antragsteller jemals oder regelmäßig geäußert habe, dass ihn dieses Witzklima störe bzw. dass man es abstellen solle, verneint der Zweitantragsgegner. Auch an erzählte Schwulenwitze könne er sich nicht erinnern.

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

...

„§ 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.

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

„§ 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

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 (Ziffer 3) eine auf Grund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, 2. durch den/die Arbeitgeber/in dadurch diskriminiert wird, indem er/sie es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte (Ziffer 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 4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (Paragraph 18,) 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.

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

„§ 27. Als Reaktion auf eine Beschwerde darf ein/e Arbeitnehmer/in durch den/die Arbeitgeber/in innerhalb des betreffenden Unternehmens (Betriebes) oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden. Auch ein/e andere/r Arbeitnehmer/in, der/die als Zeuge/Zeugin oder Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder eine Beschwerde eines/einer anderen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder auf die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgebotes nicht entlassen, gekündigt oder anders benachteiligt werden.“

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. Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß Paragraph 26, Absatz 12, GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der Paragraphen 17, 18, oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf Paragraph 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 Paragraphen 19, Absatz 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. Gemäß Paragraph 21, Absatz 2, GIBG liegt eine Belästigung dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach Paragraph 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.

Zweifelsfrei steht für den Senat auf Grund der Aussagen der angehörten Auskunftspersonen fest, dass das in dieser Gruppe offenbar herrschende Arbeitsklima in Bezug auf das Erzählen diverser Formen von Witzen potentiell geeignet ist, eine Atmosphäre zu schaffen, in der die durch das GIBG geschützten persönlichen Grenzen von Mitgliedern dieser Gruppe - auch vom/von der Verursacher/in möglicherweise unbeabsichtigt - leicht überschritten werden können.

Diesbezüglich ist darauf hinzuweisen, dass Aussagen, die von einer Person als lustig bzw. unproblematisch empfunden werden, für eine andere Person bereits die vom GIBG geschützten persönlichen Grenzen als „Belästigung“ i.S.d. GIBG überschreiten können, weshalb der Senat darauf hinweist, dass zur Herstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes dort erzählte Witze vom/von der Verursacher/in jedenfalls einer sorgfältigen Prüfung im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit dem GIBG zu unterziehen sind und bereits beim geringsten Zweifel im Hinblick auf die Herstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes zu unterlassen sind!

Zum vorliegenden Fall war der für den Senat wesentliche Punkt die Frage, ob es dem Antragsteller gelungen ist, die von ihm behaupteten Vorwürfe – soweit sie überhaupt in den Anwendungsbereich des GIBG fallen – im Sinne der Beweismaßverteilung hinreichend glaubhaft zu machen.

Der Senat ist nach Anhörung des Erstantragsgegners, der selbst zugegeben hat, dass „in seinen 25 Jahren sicher ein Schwulenwitz dabei war“ zur Auffassung gelangt, dass in diesem Punkt und hinsichtlich des Erstantragsgegners eine Belästigung des Antragsgegners auf Grund der sexuellen Orientierung durch den vom Erstantragsgegner eingestanden, wenn auch für den Senat zeitlich nicht zuordenbaren „Schwulenwitz“ zu bejahen ist.

Zur Frage, ob auch eine Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Zweitantragsgegner vorliegt, stand Aussage gegen Aussage, wobei der Antragsteller allerdings selbst eingeräumt hat, sich Witze nicht zu merken. Gerade dieser Umstand ist allerdings bei der vom GIBG geforderten Prüfung der Glaubhaftmachung einer behaupteten Belästigung als nicht förderlich ins Treffen zu führen – eine Glaubhaftmachung erfordert mehr in der Regel als das bloße Behaupten von Aussagen oder Vorfällen.

Wenig glaubwürdig war für den Senat das Vorbringen des Antragstellers, dass einerseits die sexuelle Orientierung des Antragstellers intern bekannt gewesen sein soll, andererseits die Religion aber intern überhaupt kein Thema gewesen sein soll, da nach Meinung des Senates davon auszugehen ist, dass die Problematik eines „Outings“ am Arbeitsplatz für eine homosexuelle Person in der Regel eine wesentlich Größere ist als die Frage nach dessen/deren Religionszugehörigkeit.

Von der Antragsgegnerseite wurde bezüglich des vom Antragsteller ebenfalls relevierten, nach glaubwürdiger Aussage der Antragsgegner in den Raum hineingerufenen Grußes „Shalom“ bzw. „Shalömchen“ auf ein Zitat in Folge des Konsums des Monty-Python-Filmes „Das Leben des Brian“ verwiesen.

Zur Frage, ob mit einem derartigen Zitat bereits eine Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung verwirklicht sein kann, hält der Senat fest, dass das bloße Zitat aus einem Film allein noch keine Belästigung im Sinne des GIBG darstellt, sondern dass zur Verwirklichung einer solchen weitere Elemente – z.B. die explizite Bezugnahme samt entsprechender Gestik auf eine konkrete anwesende Person – hinzukommen müssten, welche der Antragsteller jedoch im vorliegenden Fall dem Senat nicht glaubhaft machen konnte.

Das verbale Austauschen über das Produkt „Conchita Wurst“ ist für sich genommen noch keine Diskriminierung auf Grund der sexuellen Orientierung - hinsichtlich des vom Antragsteller angedeuteten Analverkehrs in Bezug auf Conchita Wurst stand dessen Aussage gegen die Aussage des Erstantragsgegners.

Die vom Antragsteller vorgebrachte Belästigung auf Grund der (unterstellten) Religion und der (unterstellten) ethnischen Zugehörigkeit durch den Erst- und den Zweitantragsgegner konnte dieser dem Senat nicht glaubhaft machen.

Die bloße Frage, ob jemand auf Grund seines Namens einer bestimmten Religionsgemeinschaft oder einer bestimmten ethnischen Gruppe angehöre, stellt für sich allein genommen noch keine Belästigung im Sinne des GIBG dar. Weitere Indizien – z.B. Gesten, Tonfall etc. – die allenfalls eine Belästigung indizieren könnten, wurden vom Antragsteller nicht vorgebracht.

Bezugnehmend auf die konkreten Umstände des vorliegenden Falles ist der Name „A“ allein daher nicht ausreichend, um daraus eine Betroffenheit des Antragstellers abzuleiten und damit eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit begründen zu können. Das Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers aufgrund der Religion bzw. der ethnischen Zugehörigkeit wird daher verneint.

Auch die Erzählung des Zweitantragsgegners über seine Syrien-Reise, die im Übrigen auch vom Antragsteller selbst als Erzählung beschrieben wurde, stellt für sich genommen keine Belästigung dar. Ob der behauptete Zusatz „Bei den Moslems wär unser ... schon tot“ tatsächlich gefallen ist oder nicht, konnte vom Senat nach Würdigung der Aussagen

nicht verifiziert werden.

Das Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers aufgrund der sexuellen Orientierung, aufgrund der Religion und aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner wird daher verneint.

Zur Frage, ob seitens der Drittantragsgegnerin ausreichend Abhilfe i.S.v. § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG geleistet wurde, ist auf den so genannten „Integritätsdialog“ und diverse, dem Antragsteller unterbreitete Versetzungsangebote zu verweisen. Diese Schritte stellen nach Meinung des Senates im vorliegenden Fall jedenfalls situationsadäquate Maßnahmen dar, weshalb der Senat davon ausgeht, dass die Drittantragsgegnerin ihrer Verpflichtung ausreichend Abhilfe zu schaffen, hinreichend nachgekommen ist. Zur Frage, ob seitens der Drittantragsgegnerin ausreichend Abhilfe i.S.v. Paragraph 21, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG geleistet wurde, ist auf den so genannten „Integritätsdialog“ und diverse, dem Antragsteller unterbreitete Versetzungsangebote zu verweisen. Diese Schritte stellen nach Meinung des Senates im vorliegenden Fall jedenfalls situationsadäquate Maßnahmen dar, weshalb der Senat davon ausgeht, dass die Drittantragsgegnerin ihrer Verpflichtung ausreichend Abhilfe zu schaffen, hinreichend nachgekommen ist.

Das Vorliegen mangelnder Abhilfe seitens der Drittantragsgegnerin aufgrund der festgestellten Belästigung auf Grund der sexuellen Orientierung durch den Erstantragsgegner wird daher verneint.

Insgesamt ist abschließend festzuhalten, dass das „gesteigerte Vorbringen“ des Antragstellers - insbesondere im Hinblick auf den zuletzt von ihm vorgebrachten Hitlergruß – dem Senat merkwürdig und die Glaubwürdigkeit seines Vorbringens insgesamt schwächend - auch im Hinblick auf dessen betriebsinterne Stellung als Ersatz-Betriebsrat – erschienen ist.

Die von ihm behauptete Diskriminierung beim Entgelt hat der Antragsteller dem Senat gegenüber nicht hinreichend untermauern können, weshalb das Vorliegen der Verletzung des Benachteiligungsverbotes durch die Drittantragsgegnerin verneint wird.

Vorschlag:

Dem Erstantragsgegner wird daher die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Antragsteller vorgeschlagen.

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

Zuletzt aktualisiert am

02.10.2015

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