

Gbk 2025/2/10 GBK II/537/24

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.02.2025

Norm

§17 Abs1 Z7 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

Diskriminierungsgrund

Religion

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung auf Grund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission Senat römisch zwei der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/537/24 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/537/24 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 bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch B (in Folge: Antragsgegnerin) 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 Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der Religion bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG durch B (in Folge: Antragsgegnerin) 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 Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

l i e g t v o r.

VORBRINGEN

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 13.1.2023 bis 25.7.2023 bei der Antragsgegnerin im Rahmen einer Arbeitsüberlassung als Verkäufer beschäftigt gewesen sei. Er sei bei der ... angestellt und auf unbestimmte Zeit an die Antragsgegnerin überlassen und am Standort X in der ... eingesetzt gewesen. Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 13.1.2023 bis 25.7.2023 bei der

Antragsgegnerin im Rahmen einer Arbeitsüberlassung als Verkäufer beschäftigt gewesen sei. Er sei bei der ... angestellt und auf unbestimmte Zeit an die Antragsgegnerin überlassen und am Standort römisch zehn in der ... eingesetzt gewesen.

Sein Aufgabenbereich sei die Vorbereitung von Bestellungen im Lager sowie wie die Präsentation von Produkten im Kundenkontakt gewesen. Er habe sich im Team sehr wohl gefühlt, sich mit seinen Kollegen und Vorgesetzten hervorragend verstanden und habe auch stets sehr gute Rückmeldungen seitens des Geschäftsstellenleiters, Herrn C, erhalten. Er sei überzeugt gewesen, sich innerhalb des Unternehmens weiterentwickeln zu können und habe auch eine Übernahme in den Personalstand der Antragsgegnerin als fixer Mitarbeiter angestrebt.

Am 25.7.2023 habe ihm seine zuständige Betreuerin bei ..., Frau E, mitgeteilt, dass sie die Nachricht bekommen habe, dass man ihn nicht mehr weiter im B Y beschäftigen wolle. Für ihn sei diese Mitteilung absolut unerwartet gekommen und er habe Frau E darauf hingewiesen, dass man ihm immer signalisiert habe, wie zufrieden man mit ihm sei. Auch Frau E sei überrascht gewesen, da es bisher ihr gegenüber keine Klagen über seine Leistung gegeben habe. Sie habe lediglich die Information bekommen, dass es in seinem Verhalten Auffälligkeiten gebe. Telefonisch sei später von Frau E konkretisiert worden, dass er laut der stellvertretenden Managerin F zu viel über den Islam gesprochen habe und deshalb an ... rückgestellt worden sei.

Er habe sich noch am selben Tag an den Manager Herrn C gewendet und von ihm den Grund für die Beendigung der Beschäftigung erfahren wollen. Herr C habe bestätigt, dass er, was die Arbeit betreffe, ein tadelloser Mitarbeiter sei, dass er ihm aber den Grund für die Beendigung nicht nennen werde. Er würde eben nicht ins Team passen.

Er habe am Arbeitsplatz tatsächlich über religiöse Themen gesprochen, denn er sei beispielsweise während des Ramadan von seinen Kollegen über seine Haltung zum Fasten und die muslimischen Regeln dazu befragt worden. Aus diesem Interesse habe sich eine Diskussion über die Gemeinsamkeiten verschiedener Glaubensrichtungen entwickelt. Auch weitere Gespräche über religionsbezogene Themen, die sich aufgrund konkreter Fragen der Kollegen ergeben hätten, seien stets in höflichem und respektvollem Ton verlaufen. Als Muslim habe er somit, wenn er von Kollegen dazu befragt worden sei, naturgemäß über islamische Glaubensinhalte gesprochen. Es habe jedoch nie Konflikte oder Streit gegeben, auch hätten diese Diskussionen die Arbeitstätigkeit und Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt.

Die Beendigung der Beschäftigung und Rückstellung an die ... GmbH habe dazu geführt, dass sein Arbeitsvertrag von ... beendet worden sei. Zum Zeitpunkt der Rückstellung sei er bereits seit sechs Monaten für die Antragsgegnerin tätig gewesen. In dieser gesamten Zeit sei er niemals von Vorgesetzten verwarnet oder darauf hingewiesen worden, dass die Gespräche über religiöse Themen oder seine Ausführungen über die Lehren des Islam während der Arbeitszeit unpassend oder unerwünscht seien.

Hätte das Management sein diesbezügliches Verhalten als inadäquat angesehen oder hätte es Beschwerden seitens der Kollegen über ihn gegeben, so wäre zu erwarten gewesen, dass man ihn aufgefordert hätte, derartige Gespräche in Zukunft einzustellen. Dies sei jedoch nicht geschehen. Es erscheine weiters unverständlich, weshalb lediglich er wegen religionsbezogener Themen vom Arbeitsplatz entfernt und seine Beschäftigung beendet worden sei, während seine Kollegen, die sich ebenfalls an diesen Gesprächen beteiligten hätten, sich über religiöse Inhalte ausgetauscht und sogar aktiv Fragen an ihn gestellt hätten, keine Konsequenzen tragen müssten.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin auf das Interventionsschreiben der GAW habe die HR Managerin G behauptet, er hätte ein „äußerst reges Interesse am Privatleben von anderen Mitarbeiterinnen“ gezeigt, was diesen unangenehm gewesen sei und zu Beschwerden geführt hätte. Wäre es tatsächlich so gewesen, dass er zu viele private Fragen an andere gestellt hätte, so wäre zu erwarten gewesen, dass diese zuerst unmittelbar zu kommen und ihm erklären würden, dass ihn ihre privaten Angelegenheiten nichts angingen. Das sei aber nicht passiert, weil es ein sehr kollegiales und gutes Arbeitsklima gegeben und er die Privatsphäre anderer nie überschritten habe.

In der Stellungnahme der Antragsgegnerin wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass die Vorwürfe des Antragstellers nicht richtig seien und jedweder Grundlage entbehren. Der Grund für die Beendigung der Beschäftigung des Antragstellers sei in dessen grobem Fehlverhalten gegenüber mehreren Mitarbeiterinnen gelegen. Eine Diskriminierung habe zu keinem Zeitpunkt stattgefunden. Am 15.7.2023 sei Herr C, der Geschäftsstellenleiter des Standorts B Y, von vier Mitarbeiterinnen um ein mündliches Gespräch ersucht worden, das am selben Tag stattgefunden habe. Dabei sei er erstmalig darüber informiert worden, dass der Antragsteller die Damen über zwei bis drei Wochen hindurch belästigt habe, indem er diese regelmäßig und mehrfach auf höchstpersönliche Themen

angesprochen habe, die u.a. Dating, Hochzeit und Religion bei Frauen betroffen hätten und private, von den Mitarbeiterinnen unerwünschte Fragen, gestellt habe.

Zwei der Mitarbeiterinnen hätten erwähnt, dass sie den Antragsteller sogar wiederholt darauf hingewiesen hätten, dass ihnen dieses Verhalten unangenehm sei und sie sich belästigt fühlten. Dieser habe sein Verhalten jedoch nicht geändert, sondern dieses vielmehr fortgesetzt. Die Mitarbeiterinnen hätten sich daher dazu gezwungen gesehen, ihren Vorgesetzten zu informieren und ihn ausdrücklich um Unterstützung zu bitten, weil sie aufgrund des Verhaltens des Antragsgegners nicht mehr gerne in die Arbeit gegangen seien. Allein hätten sie sich ganz offensichtlich nicht dazu in der Lage gesehen, die Belästigungen des Antragstellers zu unterbinden. Im Nachgang zum mündlichen Gespräch am 15.7.2023 habe Herr C am 24.7.2023 per E-Mail eine schriftliche Zusammenfassung über die Gesprächsinhalte und die Belästigungen der Mitarbeiterinnen durch den Antragsteller erhalten. In dem E-Mail habe die Verfasserin ausdrücklich darum gebeten, dass die „Namen in diesem Zusammenhang anonym bleiben“, da sie sich „dadurch sicherer fühlen würden“. Die Antragsgegnerin wolle diesem Wunsch aus Rücksicht auf ihre Mitarbeiterinnen entsprechen, weshalb das E-Mail in anonymisierter Form vorgelegt werde.

Aufgrund der schriftlichen Stellungnahme der vier Betroffenen, die die mündlichen Erzählungen weiter glaubhaft untermauert hätten und daher ernst zu nehmen gewesen wären, habe Herr C als Führungskraft keine andere Möglichkeit gesehen, als die Zusammenarbeit mit dem Antragsgegner unverzüglich zu beenden. Er habe sich sofort am nächsten Tag intern besprochen und es sei noch am selben Tag die Entscheidung getroffen worden, die ... GmbH über die Beendigung der Beschäftigung des Antragstellers im B Y zu informieren. Dies vor allem auch deshalb, weil Belästigungen anderer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ganz klar den Unternehmensgrundsätzen der Antragsgegnerin widersprechen würden und nicht geduldet werden. Bereits aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht sei ein Arbeitgeber dazu verpflichtet, seine Mitarbeiter vor Belästigungen zu schützen und die notwendigen Maßnahmen gegen das Betriebsklima gröblich beeinträchtigende Mitarbeiter zu ergreifen. Aufgrund der glaubhaften Schilderungen der Mitarbeiterinnen im Gespräch sowie deren schriftlichen Ausführungen im E-Mail vom ... sei für die Antragsgegnerin hinreichend klar gewesen, dass der Antragsteller seine Kolleginnen belästigt habe und man umgehend für Abhilfe sorgen müsse. Dies allein sei der Grund für die Beendigung der Beschäftigung mit dem Antragsteller gewesen. Völlig unnachvollziehbar sei daher die Behauptung des Antragstellers, dass er aufgrund seiner Religion bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei. Wie erläutert, sei der einzige Grund für die Beendigung in seinem belästigenden Verhalten weiblichen Kolleginnen gegenüber gelegen gewesen, womit er selbst gegen das Gleichbehandlungsgebot verstoßen habe. Die Antragsgegnerin sei dafür bekannt, dass sie die Grundsätze von Diversität und Inklusion nicht nur in ihren Unternehmensrichtlinien schriftlich hervorhebe, sondern diese auch tagtäglich lebe. So seien aktuell allein im Standort B Y, in dem auch der Antragsgegner tätig gewesen sei, von insgesamt vierzig Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen knapp ein Drittel nichtösterreichischer Herkunft (konkret: dreizehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen). Im Management der Antragsgegnerin sei kein einziges Mitglied mit ausschließlich österreichischer Herkunft. Zudem seien auch bei der Antragsgegnerin gesamt über fünfzehn verschiedene Nationalitäten in der Belegschaft vertreten. Zusammengefasst sei ein wesentlicher Teil der Unternehmensphilosophie der Antragsgegnerin die Chancengleichheit sämtlicher Beschäftigter unabhängig von Herkunft, Nationalität, Religion, Geschlecht, Alter, Sprache, politischen Ansichten, körperlicher Verfassung und sexueller Orientierung. Diskriminierungen jeglicher Art würden nicht nur nicht geduldet, sondern auch aktiv sanktioniert. Vor diesem Hintergrund und dem Hintergrund der allgemeinen Fürsorgepflicht als Arbeitgeber gegenüber allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen habe die Antragsgegnerin den Antragsteller, der seine Kolleginnen wiederholt belästigt habe, nicht weiterbeschäftigen können. Dies sei der alleinige Grund für die Beendigung seiner Beschäftigung gewesen.

Ergänzend wurde ausgeführt, dass der Antragsteller durch seine an den Tag gelegten Verhaltensweisen mehrere Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin im Sinne des § 7 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) geschlechtsbezogen belästigt habe. Er habe ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt, welches die Würde der Mitarbeiterinnen beeinträchtigt habe, für die betroffenen Mitarbeiterinnen unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig gewesen sei und damit ein einschüchterndes Arbeitsumfeld für die betroffenen Mitarbeiterinnen geschaffen habe. Maßgebend für die Beurteilung und die Einordnung eines derartigen geschlechtsbezogenen Verhaltens seien Verhaltensweisen, die die betroffenen Personen objektiv aufgrund ihres Geschlechts belästigen bzw. diskriminieren. Darunter fallen Äußerungen, die über das übliche Maß zwischenmenschlicher Kommunikation hinausgehen und durch eine

geschlechtsbezogene Komponente ergänzt seien sowie etwa die Festlegung von Angehörigen eines Geschlechts auf bestimmte Rollen bzw. abwertende Äußerungen in Bezug auf das Geschlecht (Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), GIBG — Gleichbehandlungsgesetz² (2021) zu § 7 GIBG). Die betroffenen Mitarbeiterinnen verbinde sehr ähnliche Gespräche und persönliche Erfahrungen mit dem Antragsteller. Sie alle hätten die Äußerungen und die Fragen des Antragstellers an sie als unerwünscht, unangebracht und anstößig empfunden. Sie alle hätten versucht ihm nach ihren besten Kräften aus dem Weg zu gehen, doch der Antragsteller habe wiederholt das Gespräch aufgedrängt. Dabei habe er nicht selten unaufgefordert seine abwertende Meinung in Bezug auf die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in einer ehelichen Gemeinschaft mitgeteilt. Es sei die alleinige Verantwortung der Frau den Haushalt zu führen und ein Mann habe sich damit nicht auseinanderzusetzen. Der Antragsteller habe ferner seine religiöse Überzeugung in Bezug auf die Anzahl der Ehefrauen, die ein Mann in seiner Religion üblicherweise habe, mit den Mitarbeiterinnen geteilt und dabei deutlich gemacht, dass dies auch sein Ziel sei. Ferner der habe Antragsteller durch seine an den Tag gelegten Verhaltensweisen zumindest eine der Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin im Sinne des § 6 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sexuell belästigt. Er habe dabei ein verbales sexuelles Verhalten gesetzt, das zu einer Beeinträchtigung der Würde der betroffenen Mitarbeiterin geführt habe, für diese unerwünscht gewesen sei und ein beängstigendes Arbeitsumfeld geschaffen habe. Der Antragsteller habe eine der (deutlich jüngeren, weil erst 18-jährigen) Mitarbeiterinnen außerhalb der Betriebsstätte regelmäßig in unangenehmer Weise angesprochen, sich dabei nach ihrem Alter erkundigt und die Mitarbeiterin anschließend zu sich nach Hause eingeladen, um gemeinsame Aktivitäten zu unternehmen. Der Antragsteller habe das Gespräch mit dieser Mitarbeiterin immer dann gesucht, wenn niemand anderer in der Nähe gewesen sei und sei über die Zeit immer aufdringlicher und unangenehmer geworden. Die betroffene Mitarbeiterin habe sich durch das Verhalten des Antragstellers sehr bedrängt gefühlt und sei stark verunsichert gewesen. Das Auftreten von derartigen Belästigungen im Betrieb erfordere unstrittig eine Reaktion der Antragsgegnerin. Im vorliegenden Fall habe die Antragsgegnerin, nachdem sie vollen Einblick über das belästigende Verhalten des Antragstellers gehabt habe, bereits vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht gegenüber ihren anderen Mitarbeiterinnen die Verpflichtung gehabt, umgehend tätig zu werden. Die Antragsgegnerin habe auf die zahlreichen Belästigungen gegenüber ihren Mitarbeiterinnen einzig mit der Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller reagieren können. Ergänzend wurde ausgeführt, dass der Antragsteller durch seine an den Tag gelegten Verhaltensweisen mehrere Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin im Sinne des Paragraph 7, Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) geschlechtsbezogen belästigt habe. Er habe ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt, welches die Würde der Mitarbeiterinnen beeinträchtigt habe, für die betroffenen Mitarbeiterinnen unerwünscht, unangebracht bzw. anstößig gewesen sei und damit ein einschüchterndes Arbeitsumfeld für die betroffenen Mitarbeiterinnen geschaffen habe. Maßgebend für die Beurteilung und die Einordnung eines derartigen geschlechtsbezogenen Verhaltens seien Verhaltensweisen, die die betroffenen Personen objektiv aufgrund ihres Geschlechts belästigen bzw. diskriminieren. Darunter fallen Äußerungen, die über das übliche Maß zwischenmenschlicher Kommunikation hinausgehen und durch eine geschlechtsbezogene Komponente ergänzt seien sowie etwa die Festlegung von Angehörigen eines Geschlechts auf bestimmte Rollen bzw. abwertende Äußerungen in Bezug auf das Geschlecht (Mazal in Windisch-Graetz (Hrsg), GIBG — Gleichbehandlungsgesetz² (2021) zu Paragraph 7, GIBG). Die betroffenen Mitarbeiterinnen verbinde sehr ähnliche Gespräche und persönliche Erfahrungen mit dem Antragsteller. Sie alle hätten die Äußerungen und die Fragen des Antragstellers an sie als unerwünscht, unangebracht und anstößig empfunden. Sie alle hätten versucht ihm nach ihren besten Kräften aus dem Weg zu gehen, doch der Antragsteller habe wiederholt das Gespräch aufgedrängt. Dabei habe er nicht selten unaufgefordert seine abwertende Meinung in Bezug auf die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau in einer ehelichen Gemeinschaft mitgeteilt. Es sei die alleinige Verantwortung der Frau den Haushalt zu führen und ein Mann habe sich damit nicht auseinanderzusetzen. Der Antragsteller habe ferner seine religiöse Überzeugung in Bezug auf die Anzahl der Ehefrauen, die ein Mann in seiner Religion üblicherweise habe, mit den Mitarbeiterinnen geteilt und dabei deutlich gemacht, dass dies auch sein Ziel sei. Ferner der habe Antragsteller durch seine an den Tag gelegten Verhaltensweisen zumindest eine der Mitarbeiterinnen der Antragsgegnerin im Sinne des Paragraph 6, Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sexuell belästigt. Er habe dabei ein verbales sexuelles Verhalten gesetzt, das zu einer Beeinträchtigung der Würde der betroffenen Mitarbeiterin geführt habe, für diese unerwünscht gewesen sei und ein beängstigendes Arbeitsumfeld geschaffen habe. Der Antragsteller habe eine der (deutlich jüngeren, weil erst 18-jährigen) Mitarbeiterinnen außerhalb der Betriebsstätte regelmäßig in unangenehmer Weise angesprochen, sich dabei nach ihrem Alter erkundigt und die Mitarbeiterin anschließend zu sich nach Hause eingeladen, um gemeinsame Aktivitäten zu unternehmen. Der Antragsteller habe das Gespräch mit dieser Mitarbeiterin immer dann

gesucht, wenn niemand anderer in der Nähe gewesen sei und sei über die Zeit immer aufdringlicher und unangenehmer geworden. Die betroffene Mitarbeiterin habe sich durch das Verhalten des Antragstellers sehr bedrängt gefühlt und sei stark verunsichert gewesen. Das Auftreten von derartigen Belästigungen im Betrieb erfordere unstrittig eine Reaktion der Antragsgegnerin. Im vorliegenden Fall habe die Antragsgegnerin, nachdem sie vollen Einblick über das belästigende Verhalten des Antragstellers gehabt habe, bereits vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht gegenüber ihren anderen Mitarbeiterinnen die Verpflichtung gehabt, umgehend tätig zu werden. Die Antragsgegnerin habe auf die zahlreichen Belästigungen gegenüber ihren Mitarbeiterinnen einzig mit der Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller reagieren können.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller führte aus, dass er sowohl im Lager als auch im Kundenbereich tätig gewesen sei, er sei auf seine Karriere konzentriert gewesen, weil er bereits seit 2012 im Verkaufsbereich arbeite. Er habe keinerlei Probleme gehabt oder Beschwerden von den Kollegen und Kolleginnen oder Abteilungsleitungen bekommen. Explizit von Herrn C und auch von Abteilungsleitungen anderer Filialen sei er gelobt worden und diese seien auch persönlich an ihn herangetreten.

Auf Frage, wie viele Personen während seiner Arbeitszeit dort gewesen seien, gab der Antragsteller an, dass auch dies unterschiedlich gewesen sei, aber nach seiner Wahrnehmung seien ungefähr 10-15 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dort gewesen. Weiters gab er an, dass beide Geschlechter gemischt vertreten gewesen seien, er sei meistens allein im Lager gewesen, er habe die Bestellungen zusammengestellt und vorbereitet. Im ... seien Männer mit Frauen gemischt vertreten gewesen.

Auf Frage, in welcher Weise er arbeitstechnisch zu Herrn C gestanden habe, gab der Antragsteller an, dass dieser meistens im Büro und nur ab und an anwesend gewesen sei. Er gab an, kein direktes Feedback von Herrn C bekommen zu haben. Herr C sei immer freundlich gewesen und er habe diesen nicht oft gesehen. Die Stellvertretung Frau F oder der Filialleiter der ... seien an ihn persönlich herangetreten und hätten ihm mitgeteilt, dass der Antragsteller überall gelobt werde. Auch H habe sich bedankt und habe den Antragsteller gefragt, ob er nicht länger bleiben könne. Er habe sie immer unterstützt, er sei fleißig und hilfsbereit und immer konzentriert auf seine Arbeit gewesen, damit er seine Karriere verfolgen könne.

Auf Frage führte er dazu aus, dass er im Bereich B2B oder Marketing Karriere machen habe wollen. Er habe auch Herrn C diesbezüglich gefragt, ob es freie Stellen in diesen Bereichen gebe, der wiederum erwidert habe, dass er keine Ahnung habe und der Antragsteller sich über die Webseite bewerben solle.

Auf Frage, wie intensiv sein Kontakt mit den anderen Kolleginnen gewesen sei, erzählte der Antragsteller, dass er überall, sowohl im Lager als auch im Verkauf, mit seinen Kollegen und Kolleginnen Kontakt gehabt und sich mit ihnen unterhalten habe. Im Aufenthaltsraum zum Beispiel habe es Gespräche über verschiedene Sachen, wie Philosophie, Physik, Mathematik und auch über die Arbeit gegeben. Dies sei ein normaler Informationsaustausch gewesen.

Auf Frage, ob auch über die Religion des Antragstellers gesprochen worden sei, erklärte er, dass ihn eine Kollegin während des Fastenmonats Ramadan, als er und andere muslimische Kollegen und Kolleginnen gefastet haben, gefragt habe, wie lange gefastet werde und wie der Ablauf sei, auch sei im Rahmen eines Informationsaustausches über Ähnlichkeiten der Religionen gesprochen worden sein. Diese Kollegin habe auch mitgefastet, obwohl sie keine Muslimin sei. Dieses Gespräch sei unter vier Augen gewesen, da dies während der Arbeit kurz im Rahmen eines Informationsaustausches besprochen worden sei. Der Antragsteller sei zum Beispiel im Lager gewesen, hätte Bestellungen vorbereitet und während diese Kollegin die Bestellungen abgeholt habe, habe dieses Gespräch stattgefunden. Zum Thema Glauben habe es keine weiteren Gespräche gegeben. Auf Frage gab er an, dass zwei oder drei Personen Muslime bzw. Musliminnen gewesen seien.

Auf Frage, wie es zur Beendigung gekommen sei bzw. er zuvor positives Feedback bekommen habe, erwiderte der Antragsteller, dass 80 - 90% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Führungsetage mit ihm zufrieden gewesen seien, diesbezüglich auch persönlich zu ihm gekommen seien und ihm gesagt haben, dass er seine Arbeit gut, ordentlich und schnell mache und sie mit dem Kundenkontakt, der Freundlichkeit und auch mit seinem Umgang im Team zufrieden seien. Er führte weiters aus, dass er das Arbeitsumfeld wie eine zweite Familie angesehen habe, da er die Hälfte seines Lebens in der Arbeit verbringe, auch an seinen früheren Arbeitsstätten sei das so gewesen, dass er mit allen guten Kontakt gepflegt habe.

Auf Vorhalt der Stellungnahme der Antragsgegnerin, dass auch sehr persönliche Themen von ihm angesprochen worden seien, gab er an, dass dies zu keiner Zeit so gewesen sei. Diese Vorwürfe seien absurd - er sei ein „gesunder, erwachsener, mental normaler Mensch“, der wisse, dass man solche Fragen nicht stellen solle. Er habe noch nie so etwas gehört und habe auch nicht erwartet, dass er in seinem Leben mit solchen Vorwürfen konfrontiert werden würde. Das widerspreche auch seiner Mentalität, seinen Ansichten.

Auf Frage, welche Gesellschaft oder Nationalität er meine, führte der Antragsteller aus, dass man solche Fragen gar nicht stelle, da dies nicht normal sei, manches sei normal und manches eben nicht in einer Gesellschaft. In seiner Mentalität sei das Stellen solcher Fragen nicht normal. Außerdem sei er bereits seit seinen Jugendjahren im Verkauf tätig gewesen, reif genug und wisse, wie man mit Menschen allgemein und in der Arbeit umgehen soll und fügte hinzu, dass er diese Vorwürfe absurd finde. Kein gesunder Mensch würde so etwas fragen oder sagen, er könne sich das nicht vorstellen.

Die Frage, ob eine Kollegin jemals geäußert habe, dass ihr etwas unangenehm sei, verneinte der Antragsteller - außer Lob und Dankbarkeit habe er nichts Negatives gehört.

Auf Frage, ob er versucht habe, andere Kolleginnen vom Islam zu überzeugen, gab er an, dass er kein Gelehrter sei, dies nicht dürfe, er bei der Arbeit sei und nicht dafür da sei jemanden zu überzeugen. Er akzeptiere jede Religion, dies sei Privatsache und habe in der Arbeit nichts zu suchen. Bei Interesse solle man auf You-Tube nachsehen oder Bücher lesen, es sei nicht seine Sache jemanden zu überzeugen. Seine Religion sei seine Sache.

Auf Frage, wie er sich dazu äußere, dass eine Mitarbeiterin geäußert habe, dass er sich über deren Vater erkundigt und ihr persönliche Fragen gestellt habe, antwortete er, dass das ein Austausch mit J, die geringfügig angestellt gewesen sei, gewesen sei. Er habe sich beim Kennenlernen mit Namen vorgestellt, woraufhin sie mit ihrem Namen erwidert habe - danach habe er gefragt, woher sie ursprünglich sei, woraufhin sie geantwortet habe, dass sie aus Tschetschenien komme. Er selbst komme auch aus Tschetschenien, weshalb es normal sei, dass man dann genauer nachfrage, welcher Familie sie angehöre - es sei eine Höflichkeitsfrage gewesen, die Community sei klein, mehrere oder viele würden sich kennen, weshalb diese Frage für ihn normal sei. Auch zwei Österreicher, die sich in den USA begegnen würden, würden sich diese Frage stellen. Das sei das erste Mal bei der Einschulung im Atelier passiert, Herr C sei in unmittelbarer Nähe mit anderen Personen gewesen.

Das zweite Mal sei sie mit einer Kollegin unterwegs gewesen, wo er ihr eine Broschüre betreffend verschiedene Intensitäten der Kapseln mitgegeben habe, das sei alles gewesen. Auf Frage, ob den Vater betreffend andere Details gefallen seien, erwiderte er, dass das nicht geschehen sei - dass er sich lediglich über die Familie, daher den Vater als Person, da er ihn kennen könnte, erkundigt habe, dieses Gespräch sei ohnehin nur ein paar Minuten lang gewesen.

Auf Frage, ob er sich über das Alter, implizit nach der Minderjährigkeit einer Kollegin erkundigt habe, antwortete er, dass jeder nach dem Alter, nach dem Namen etc. frage - wie krank müsse man sein, um eine Frage nach der Minderjährigkeit zu stellen. Auf Frage, ob er enttäuscht gewesen sei, dass die Kollegin nicht minderjährig gewesen sei, konterte er, dass das absurd und so etwas nicht passiert sei.

Auf Frage, wie ihm im Juli ... die Beendigung kommuniziert worden sei, gab er an, dass ihm einen Tag zuvor Frau E eine Frage nach seinem Wohlbefinden in der Arbeit gestellt habe, er habe geantwortet, dass er mit allem zufrieden sei.

Danach habe sie ihn darüber informiert, dass die Antragsgegnerin ihn nicht mehr weiterbeschäftigen wolle, wobei sie keinen Grund genannt habe. Dies sei ihm per WhatsApp mitgeteilt worden. Sie habe gesagt, dass sie mit ihm persönlich darüber sprechen wolle. Er habe sich sehr gewundert, woraufhin er sofort zu Herrn C gegangen sei um zu fragen, weshalb er gekündigt worden sei, ob man sich einigen könne, ob er etwas falsch gemacht habe, dass er seine Fehler gerne ausbessern würde - wobei er nicht gewusst habe, wo denn seine Fehler gelegen hätten. Er komme in die Arbeit, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen würden ihn umarmen, der Stellvertreter ihn loben, weshalb ihn die Kündigung sehr gewundert habe. Selbst Herr C habe gesagt, dass er gegen seine Leistung nichts sagen könne, seine Arbeit sehr gut gewesen sei.

Herr C habe ihm aber den Grund nicht nennen wollte, er habe den Augenkontakt vermieden und ihm lediglich gesagt, dass er nicht ins Team passe.

Am nächsten Tag habe Frau E ihm den eigentlichen Grund genannt, weshalb er nicht mehr für die Antragsgegnerin habe arbeiten wollen, da er sich diskriminiert gefühlt habe. Frau E habe in diesem Gespräch ausgeführt, dass Frau F als Grund „Religion“ genannt habe. Er habe über diese gesprochen und diskutiert.

Das habe ihn gewundert, weil es nie Diskussionen gegeben habe. Informationsaustausch sei das einzige gewesen, keine Diskussion. Die Frage, ob er erneut mit Herrn C gesprochen habe, verneinte er.

Auf Frage, ob er, wie Frau F behauptet habe, über das Thema Religion zu intensiv gesprochen habe, gab er an, dass ihm allgemein gesagt worden sei, über das Thema gesprochen zu haben, nicht „zu intensiv“.

Auf Frage, ob er noch Kontakt mit Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen habe, erzählte er, lediglich mit einer Ex-Kollegin Kontakt gehabt zu haben. Diese habe ein paar Monate vor diesem Vorfall ihre Arbeit dort beendet.

Befragt zu den Namen in der zweiten Stellungnahme führte er aus, dass er mit beiden (...) kurze Vorstellungsgespräche im Aufenthaltsraum gehabt habe, die beiden hätten ihn danach gefragt, ob er eine Frau oder Freundin habe, Kinder habe, Sport betreibe – „komische Fragen“ hätten sie gestellt, die er aus Höflichkeit beantwortet habe. Er habe daraufhin ähnlich erwidert und sie nach Hobbys und Familienstand gefragt. Die beiden hätten ihn aber zuerst angesprochen.

Auf Frage nach Begegnungen mit Frau K, welche behauptet habe, dass er sich über ihre Minderjährigkeit informieren habe wollen und über ein Verneinen enttäuscht gewesen sei, entgegnete er, dass das schwer zu beantworten sei, da auch hier nur eine kurze Vorstellung passiert sei, wie es ihr gehe, habe er gefragt, ansonsten sei es nur im Aufenthaltsraum zu kurzem Austausch gekommen, sie habe dort erzählt, dass sie Klavier spiele und dass sie wegen einer OP 30% weniger atme, ansonsten habe es keine weiteren Gespräche gegeben. Außerhalb des Ateliers hätten sich Kolleginnen draußen an der Bank getroffen, sie sei aber nie dabei gewesen.

Auf Frage, wann und wie es zur Begegnung mit Frau L gekommen sei, antwortete er, dass es zu keinen Gesprächen zwischen den beiden gekommen sei, dass er sie in ihrem Arbeitsgewand während seiner Freizeit bei einem Spaziergang im ... getroffen habe - sie habe ihm gesagt, dass er als fleißiger Mitarbeiter fehle und (spaßhaft) doch gleich ins Atelier mitkommen und mitarbeiten solle. Als sie dort gewesen seien, habe Frau L ihm einen ... angeboten und es habe ein kurzes Gespräch über das Empfinden des Antragstellers in Bezug auf die Arbeit gegeben. Die Frage, ob diese Gespräche immer in Anwesenheit anderer geführt worden seien, bejahte er.

Auf Frage, ob denn andere Kollegen oder Kolleginnen unpassende Scherze gemacht hätten und ob er wahrgenommen habe, wie auf diese reagiert worden sei, erzählte er, dass es einen Kollegen gegeben habe, der seiner Meinung nach zu übertriebene Scherze gemacht habe - es habe sich aber niemand beschwert, er sei ein guter Mitarbeiter gewesen, ein guter Kollege, aber seine Art von Spaß, sei ihm fremd gewesen, vielleicht sei das aber für andere normal gewesen. Er versuche immer Abstand zu Kollegen und Kolleginnen und Menschen zu wahren, egal wie lange er sie kenne, um Missverständnisse zu vermeiden.

Auf Frage, wie viele oder ob Mitarbeiterinnen muslimischen Glaubens über den Glauben gesprochen haben oder ob es auch mit ihm Gespräche gegeben habe, führte er aus, dass nicht nur untereinander, sondern auch mit allen anderen Kollegen und Kolleginnen Gespräche stattgefunden hätten. Auf Frage, ob es außer in der Zeit des Ramadan im April - März ... weitere Gespräche über den Ramadan gegeben habe, antwortete der Antragsteller, dass ansonsten nur im Rahmen von Smalltalk darüber gesprochen worden sei.

Die Frage, ob er bei den anderen muslimischen Kollegen und Kolleginnen Diskriminierungen seitens der Antragsgegnerin wahrgenommen habe, verneinte er.

Auf Frage, ob er nach seiner Kündigung versucht habe, sich erneut bei der Antragsgegnerin zu bewerben, konterte der Antragsteller, dass er - nachdem ihm der Grund seitens Frau E für seine Kündigung genannt worden sei - nicht wieder für diese habe arbeiten wollen.

Auf Frage, ob er eine Erklärung dafür habe, warum die besagten vier Frauen sich an die Antragsgegnerin gewandt haben könnten, antwortete er, dass er keine Erklärung dafür habe, er aber über einen anderen Kollegen mitbekommen habe, dass eine Kollegin Interesse an seiner Person oder Sympathie ihm gegenüber gehabt habe und diese sich nach seinem Familienstand oder ob er Kinder erkundigt habe.

Vielleicht habe er unwissend diese Person gekränkt - er habe niemanden ignorieren wollen oder negativ sein wollen,

aber vielleicht habe das dazu geführt, dass geredet worden sei. Er könne sich das aber dennoch nicht erklären, weil er auch gegenüber diesen Kollegen und Kolleginnen hilfsbereit gewesen sei, allgemein sei er höflich und hilfsbereit gewesen. Die Frage, ob der Kollege – der Lagerarbeiter ... - , der ihn über dieses Interesse informiert habe, einen Namen genannt habe, verneinte er.

Mag. M als Vertreter der Antragsgegnerin schilderte, dass er sich intern erkundigt habe, da er zu dieser Zeit nicht involviert gewesen sei, dass „Religion“ sicher kein Grund gewesen sei, sondern viel mehr die Angst der vier Mitarbeiterinnen, die sich an die Antragsgegnerin gewandt hätten. Es sei deren Pflichtbewusstsein gewesen, bei Meldung von vier Mitarbeiterinnen, die Angst gehabt und sich unwohl gefühlt hätten, handeln zu müssen. Auch aufgrund internen Compliance-Vorgaben und Fürsorgepflichten der Antragsgegnerin sei dies notwendig gewesen. Auf Nachfrage, wie genau sich die vier Mitarbeiterinnen an die Antragsgegnerin gewandt hätten, führte er aus, dass er keine Wahrnehmung über den Ablauf damals habe, da er nicht involviert gewesen sei.

Auf Frage, welche Maßnahmen am ... seitens Herrn C gesetzt worden seien, nachdem die vier Mitarbeiterinnen bei ihm um ein persönliches Gespräch gebeten hätten, verwies er auf Herrn C. Die Frage, welche Maßnahmen gesetzt worden seien, könne er inhaltlich nicht beantworten. Mag. M führte weiters aus, dass es eine interne Aufklärung gegeben habe, da Herr C nicht selbstständig die Entscheidungsgewalt habe, es einen Compliance-Kodex gebe, an den sich das Unternehmen halten müsse und daher Rücksprache mit den Vorgesetzten von Herrn C, der HR-Abteilung gehalten werden müsse.

Auf Nachfrage, ob auch mit dem Antragsteller gesprochen worden sei, entgegnete Mag. M, dass Herr C im Zuge der Beendigung mit diesem gesprochen habe, ob ansonsten noch Gespräche stattgefunden haben, wisse er nicht. Zur Thematik fügte die rechtsfreundliche Vertretung hinzu, dass aus den Unterlagen und den Schriftsätzen hervorgehe, dass das E-Mail, das die Zusammenfassung der besagten vier Mitarbeiterinnen darstelle, erst zu einem späteren Zeitpunkt Herrn C bzw. der Antragsgegnerin zugekommen sei.

Auf Frage, ob der Antragsteller jemals mit den Vorwürfen konfrontiert worden sei, antwortete Mag. M, dass es auf die Umstände ankomme - grundsätzlich müsse Herr C natürlich alle Informationen einholen, die miteinbezogen werden müssten um eine Entscheidung treffen zu können. Herr C habe diese Informationen eingeholt.

Die Nachfrage, ob es über dessen Wahrnehmung Dokumentationen gebe, verneinte Mag. M. Drin N erklärte, dass - wie auch in den Schriftsätzen erkennbar sei - es konkrete Vorwürfe gegeben habe, die mittels eines E-Mails auch untermauert worden seien, die vier Mitarbeiterinnen diese demnach nicht nur mündlich, sondern auch schriftlich zusammengefasst hätten, dass mit diesem Hintergrund ein weiterer Einsatz bei der Antragsgegnerin nicht möglich gewesen sei.

In der ergänzenden Stellungnahme werde klargemacht, dass die Antragsgegnerin keinen Einfluss auf die Reaktion von ... genommen habe und lediglich kommuniziert worden sei, dass der Antragsteller bei der Antragsgegnerin nicht mehr eingesetzt werden könne, da es Beschwerden von mehreren Mitarbeiterinnen gegeben habe.

Auf Frage, ob überhaupt über den Islam gesprochen worden sei und ob dies der Grund für die Beendigung sei, konterte die rechtsfreundliche Vertreterin, dass dies kein Grund gewesen sei. Auf Nachfrage, ob es diese Mitteilung gegeben habe, erwiderte Mag. M, dass dies nach seinem Wissen nicht so sei, dass Frau F gesagt habe, dass es hierbei um den Islam gegangen sei.

Auf Frage an den Antragsteller, ob, wie in der Stellungnahme erklärt worden sei, zwei der Mitarbeiterinnen ihn darauf angesprochen hätten, dass ihnen der Smalltalk unangenehm gewesen sei, meinte dieser, dass es nie zu einem Gespräch gekommen sei, dass ihn niemals jemand diesbezüglich ermahnt habe. Er wiederholte, dass er die Fragen auf die Fragen der Mitarbeiterinnen über Alter, Name etc. aus Höflichkeit gestellt habe. Es seien auch immer andere Kollegen und Kolleginnen bei den Gesprächen anwesend gewesen und er verstehe nicht, warum nicht auch ihre Fragen dann von den drei oder vier Mitarbeiterinnen umgedreht worden seien.

Auf Frage, weshalb die vier Mitarbeiterinnen anonym bleiben hätten wollen, weil sie ja persönlich bei Herr C gewesen seien, antwortete Mag. M, dass die Personen Angst gehabt hätten, dass es viele Gründe gewesen sein könnten, wie emotionale Vorgänge. Es sei um die Schriftlichkeit gegangen, die ab dem Zeitpunkt des Verlassens ihrer Sphäre unumkehrbar sei und man nicht wisse, wo es lande und was damit passiere. Dies sei eine reine Vermutung.

Auf Frage, ob es nicht im Widerspruch zu den internen Policies stehe, insbesondere, dass die Antragsgegnerin

rechtmäßig und ehrlich handeln und Interessenskonflikte auf faire und transparente Weise lösen sollte, dass mit dem Antragsteller kein Gespräch geführt worden sei und er nicht Stellung zu den Vorwürfen beziehen habe können, antwortete Mag. M, er sehe diesen Widerspruch nicht, da Frau O in kurzer Zeit versucht hätte, so viel wie möglich aufzuarbeiten, dass die Antragsgegnerin in einer unheimlich schwierigen Situation gewesen sei, da sie versucht habe, Rechte und Pflichten aller Mitarbeiterinnen zu wahren. Die Antragsgegnerin müsse Personen, die Vorwürfe erheben, die sich unwohl fühlen, sich verängstigt fühlen, das Gefühl geben, ernst genommen zu werden. Gleichzeitig müsse sie diesen Vorwürfen nachgehen und dürfe nicht zu viel Zeit verstreichen lassen. Dies sei so gut wie möglich geschehen und von Frau O intern aufgearbeitet worden seien. Auch aufgrund dieser Aufarbeitung sei eine weitere Person als Auskunftsperson hinzugekommen.

Auf Nachfrage, warum denn nicht mit dem Antragsteller über diese Vorwürfe gesprochen worden sei und dass in Punkt 2 der Unternehmensgrundsätze die Erwartung herrsche, dass das Bewusstsein für persönliche Verantwortung gefördert werden solle, antwortete Mag. M, dass es vier verängstigte Mitarbeiterinnen gegeben habe - die Antragsgegnerin hätte auch eine andere Entscheidung treffen können. Es sei hier aber um solche schwerwiegenden Vorwürfe gegangen, sodass die Antragsgegnerin die Fürsorgepflicht gegenüber den vier verängstigten Mitarbeiterinnen wahrgenommen habe.

Es sei nicht leichtsinnig ohne Grund eine Kündigung ausgesprochen worden sein. Die Fürsorgepflicht gegenüber diesen vier Mitarbeiterinnen wäre bei einem Gespräch mit dem Antragsteller nicht ausreichend wahrgenommen worden. Die Frage, ob es Unterschiede gegeben hätte, wenn der Antragsteller fixer Angestellter gewesen wäre, verneinte Mag. M.

Bezugnehmend auf das in den Schriftsätzen zitierte Urteil, in welchem ein beeinträchtigter Mitarbeiter wegen sexueller Belästigung entlassen worden sei, wobei das Gericht verstärkt Bezug auf das alleinige Unterfertigen eines Ethikkodex genommen habe, ohne weitere Aufklärung über das korrekte Verhalten in der Arbeit gegeben zu haben, und die Frage, ob es etwas Ähnliches auch für überlassene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bei der Antragsgegnerin gebe, antwortete Mag. M, dass es einen solchen gebe. Es gebe sehr viele Initiativen, wie die diversity week, die jährlich bei freiwilliger Anmeldung stattfinde, interne Schulungen, die jede/r Mitarbeiter/in machen könne, aber auch bei der Einstellung in verschiedenen Positionen gebe es verpflichtende Schulungen. Zusätzlich gebe es eine Policy, bei der es darum gehe, sich beim Aufkommen von Fragen an Vorgesetzte zu wenden. Die Antragsgegnerin sei Teil der UN global compact, zum Ende jeden Jahres gebe es zum Thema Inklusion Schulungen und Fortbildungen, die im Unternehmen stattfinden würden, um sicher zu gehen, dass wirklich jede/r abgeholt werde.

Auf Nachfrage, wie Erstgespräche bei überlassenen Arbeitskräften aussehen würden und ob es Hinweise auf die Unternehmenspolicy gebe, antwortete Mag. M, dass es hier grundsätzlich Einschulungen gebe, in welchen auf diese Policy hingewiesen werde. Diese seien entweder abrufbar oder würden übergeben werden.

Die Frage, ob der Antragsteller an einer dieser jährlich stattfindenden Schulungen teilgenommen habe, verneinte dieser. Er habe in dieser Zeit in keiner Form Schulungen gemacht. Als er begonnen habe, habe ihm die Antragsgegnerin den Arbeitsablauf gezeigt.

Auf Frage, ob Mag. M in seiner Zeit bei der Antragsgegnerin in anderen Fällen mitbekommen habe, dass sich Angehörige anderer Religionen benachteiligt gefühlt hätten, ob es zu dieser Thematik Unsicherheit oder Handlungsbedarf gebe, erwiderte er, dass er glaube, dass alle Mitarbeitenden gut angekommen seien, es sehr gute Awareness und Schulungen zu diesem Thema gebe, dass alle Mitarbeitenden wissen würden, dass es hier ein Thema gebe, welches wichtig sei wahrgenommen zu werden, es gebe aber auch keine Unterscheidung in der Behandlung zwischen Mitarbeitenden oder auch Vorgesetzten. Dies sei ihm als Mitarbeitender der Rechtsabteilung und Zuständiger für Arbeitsrecht nicht einmal herangetragen worden sein. Es gebe ein anonymisiertes Anlegesystem, das bei Vorfällen genutzt werden könne, dies komme nicht bei ihm an, sondern in einer eigenen Compliance-Abteilung, die das dokumentieren und nachvollziehen müsse. Dies folge einer genau angegebenen Prozedur und sei streng vertraulich. Daher könne er keine inhaltlichen Aussagen treffen, da er nie involviert sei. Er selbst habe bei seinem Start unzählige Schulungen absolvieren müssen, an diese sei bei Nichterledigung erinnert worden oder vorgeladen worden sein. Inhaltlich sei es um Diversität, Gleichbehandlung, Compliance oder andere Themen gegangen, die speziell auf Positionen zugeschnitten seien, die jedem Mitarbeitenden zur Verfügung stehen würden und auch gemacht werden müssen. Es gebe eine interne Intranet-Seite, die Leitfäden für Inklusion, Gleichbehandlung beinhalte oder wie bei

Unwohlsein gehandelt werden müsse oder welche Dokumente zur Meldung notwendig seien, habe. Bei vermehrtem Interesse in den einzelnen Bereichen gebe es Ansprechpersonen, an die man sich wenden könne, anonym oder auch mit der Nennung des Namens.

Auf Frage, welche Mechanismen installiert worden seien um die Teilnahme an diesen Schulungen zu gewährleisten, gab Mag. M an, dass es je nach Position variere, dass die Antragsgegnerin auf die interne Seite und auf die unzähligen Schulungen hinweise. Manche davon seien als verpflichtend, manche als freiwillig gekennzeichnet. Bei den verpflichtenden Schulungen werde eine Frist notiert, bis zum Ablauf müsse man diese absolvieren, ansonsten eine automatisch generierte Erinnerung diese Schulung zu absolvieren zukomme. Bei erneutem Verstreichen werde das persönliche Gespräch gesucht, in der Regel vom Vorgesetzten, um die Gründe zu erfragen. Im ersten Schritt komme diese Erinnerung an die HR-Abteilung.

Auf Frage, ob die sexuelle Belästigung erst später aufgekommen sei, da es ja einen Unterschied mache, ob etwas ein unangenehmes Verhalten sei oder ob es eine sexuelle Belästigung darstelle, die im Schriftsatz bereits nach dem Gleichbehandlungsgesetz qualifiziert sei, antwortete die rechtsfreundliche Vertreterin, dass das bereits bekannt gewesen sei. Sie führte aus, dass durch die teilweise sehr persönlichen Fragen, die jede Person anders wahrgenommen habe, unterschiedliche Gespräche geführt worden seien. Die heute Anwesende könne ihre eigene Wahrnehmung schildern. Auf Nachfrage, welches Verhalten des Antragstellers genau als sexuelle Belästigung zu qualifizieren sei, gab sie an, dass insbesondere die Fragen über Alter, Minderjährigkeit und das Einladen oder das Begleiten nachhause seitens des Antragstellers, wie im Absatz zwei des Schriftsatzes festgehalten sei, diese sexuelle Belästigung darstellen würden.

Hierzu ergänzte der Antragsteller, dass er mit seiner Mutter zusammenlebe und nicht verstehe, wie so ein „Einladen zu sich nach Hause“ ausgesehen hätte. Daran erkenne man, wie absurd und kindisch dieser Vorwurf sei.

Auf Frage, ob es ein Standardprozedere bei sexueller Belästigung gebe, antwortete Herr Mag. M, dass das Standardprozedere anonymisiert sei, dass es ein internes Compliance-System gebe und in welchem jede/r Mitarbeitende eine Compliance-Meldung einbringen könne, auch bei anderen Themen, die die Person beschäftige. Der Compliance-Officer in Y werde dann über das System anonym informiert, woraufhin er mit den jeweiligen involvierten Personen Gespräche führe. Danach würden weitere Schritte im streng anonymen Prozedere folgen.

Auf Frage, was mit allen involvierten Personen im Detail gemeint sei, erwiderte Herr Mag. M, dass nach dem Standardprozedere auf den Einzelfall abgestimmt werde - je nach Schwere des Vorwurfs würden Beteiligten eruiert werden, es würde auch eruiert, wer geschützt werden müsse. Jede beteiligte Person solle auf die eine oder andere Weise - sofern das möglich sei - die Möglichkeit haben gehört zu werden.

Seien die Vorwürfe zu schlimm, müssten Opferrechte beachten werden und habe man von diesem Standardprozedere abzuweichen. Dies wäre ein höchstpersönlicher und individueller Bereich. Es sei daher nicht die Absicht der Antragsgegnerin mit einem one-size-Prozedere bei allen Fällen gleich zu reagieren, genau deswegen gebe es einen Compliance-Officer.

Auf Frage, wie intern bei einer Kündigung aufgrund sexueller Belästigung vorgegangen werde oder wer die Entscheidung treffe, antwortete Herr Mag. M, dass bei einer sexuellen Belästigung speziell die Entscheidung in einem gemeinsamen Gremium zwischen Vorgesetzten Personen, die im Arbeitsalltag mit dieser Person zu tun haben würden und der Compliance-Abteilung, falle. Nach der Aufarbeitung durch die Compliance-Abteilung werde hier eine interne Entscheidung mit allen involvierten Personen getroffen. Eine Kündigung könne ja auch von Gesetzes wegen unabhängig von Vorwürfen erfolgen. Bei schweren Vorwürfen und interner Aufarbeitung habe natürlich eine Kündigung zu erfolgen oder eine andere Maßnahme, die als Idealmaßnahme erscheine, zu veranlassen. Dasselbe Prozedere erfolge auch bei überlassenen Arbeitskräften.

Auf Frage, wie Frau P konkret in den Entscheidungsprozess involviert gewesen sei, antwortete Herr Mag. M, dass sie als damalige ...-Managerin mitzuständig für Personalangelegenheiten gewesen sei. Sie sei der Sphäre der Vorgesetzten zuzuordnen.

Frau J schilderte dem Senat, dass sie als Samstagskraft bei der Antragsgegnerin tätig sei, ihr Arbeitsstart sei der ... gewesen, insgesamt arbeite sie seit Beginn an 8,5 Stunden pro Woche in derselben Filiale, nämlich im Ihre Aufgabe sei Kundenberatung, hauptsächlich im Verkauf. Am 8.7.2023 sei sie das erste Mal auf den Antragsteller gestoßen, wie

es üblich sei, habe sie sich bei allen neuen Kollegen und Kolleginnen vorgestellt.

Bei der Vorstellung mit dem Antragsteller habe dieser sogleich bei jeder Begegnung viel zu persönliche Fragen gestellt, diese Fragen hätten ihr persönliches Leben betroffen, die sie eigentlich nicht beantworten habe wollen, aber dennoch beantwortet habe.

Inhaltlich sei es bei den Fragen darum gegangen, wie ihr Vater heiße oder aussehe, in welchem Bezirk sie wohne und ähnliche Fragen. Am Anfang habe sie sich nichts dabei gedacht, da es einen normalen Anschein gemacht habe, aber die Altersdifferenz - sie sei damals 18 gewesen, sein Alter sei ihr nicht bekannt gewesen, sie gehe aber davon aus, dass er nicht jünger als 35 Jahre alt gewesen sei - sei für sie das Problem gewesen. Das habe in ihr eine gewisse „Unruhe“ hervorgerufen - es sei nicht häufig der Fall, dass sie von älteren Männern gefragt werde, wie ihr Vater oder ihre Mutter aussehen würden oder in welchem Bezirk sie wohne. Diese Fragen seien ihr viel zu persönlich gewesen.

Sie habe das mit Kollegin Q, die ungefähr 22, 23 Jahre alt gewesen sei, geteilt, diese sei zu dieser Zeit auch eine Samstagskraft gewesen. Q habe gemeint, dass sie sich „von ihm fernhalten solle bzw. den Abstand halten soll“. Sie habe eine ähnliche Erfahrung mit ihm gemacht.

Sie sei dann zu R gegangen, die auch Samstagskraft gewesen sei. Sie habe sich direkt gut mit ihr verstanden, daher sei sie zu ihr gegangen. R sei zu diesem Zeitpunkt 23 Jahre alt gewesen. Dieses Gespräch habe im Beisein von S stattgefunden. R sei auch im Verkauf tätig gewesen. Sie habe ihr erzählt, dass sie viel zu viel ausgefragt werde, allgemein habe sie ihre Erfahrung mit dem Antragsteller erläutert. Auch R habe erwidert, dass sie sich von dem Antragsteller „fernhalten solle, da er komisch sei“. Nachdem sie verstanden habe, dass auch R eine ähnliche Erfahrung gemacht habe, habe sie das beunruhigt.

Diese Gespräche seien am 15.7.2023 gewesen. Dann seien sie zu Herrn C gegangen, der Regionalmanager gewesen sei - dieser habe zu ihnen gesagt, dass die Antragsgegnerin so etwas nicht tolerieren und handeln werde.

Auf Frage, wie oft ein Gespräch mit dem Antragsteller stattgefunden habe, antwortete Frau J, dass sie an zwei Samstagen mit ihm gesprochen habe. An dem ersten Arbeitstag am Samstag, den ... und das zweite Mal am... , der auch ein Samstag gewesen sei. Mit Herrn C sei das Gespräch am ... gewesen.

Auf Frage, ob sie und der Antragsteller dieselbe Herkunft haben würden, erwiderte sie, dass sie dieselbe Herkunft und dieselbe Religion hätten. Das sei im Gespräch auch ausgetauscht worden sein. Beide stammen aus Tschetschenien. Die näheren Fragen seien anmaßend für sie gewesen.

Auf Frage, ob es nicht normal sei sich bei gleicher Herkunft näher zu erkundigen, erklärte sie, dass es zwar üblich sei - aber für ihre Verhältnisse sei es üblich, Herkunft und Religion oder Details mit Menschen derselben Altersklasse zu teilen. Bei ihr habe der Altersunterschied Unruhe ausgelöst - sie fühle sich unwohl, wenn ältere Männer Fragen über ihr persönliches Leben stellen.

Die Frage, ob sie ihm das auch gesagt habe, verneinte sie - sie habe sich nicht getraut und habe nicht Unruhe stiften wollen. Sie sei neu gewesen und habe nicht gewollt, irgendjemandem irgendetwas zu erzählen. Sie habe das nur mit Q teilen wollen, da sie zu diesem Zeitpunkt die Arbeitskollegin gewesen sei, mit der sie sich am besten verstanden habe. Es sei deren Idee gewesen zu Herrn C zu gehen und ihm das Ganze zu offenbaren. Dies sei dann auch geschehen.

Auf Frage, wie oft sie tatsächlich mit dem Antragsteller gesprochen habe, führte Frau J aus, dass der erste Arbeitstag am ... gewesen sein, dass sie am ... mit ihm gesprochen oder ihn getroffen habe und bereits am ... das Gespräch mit Herrn C stattgefunden habe. Insgesamt seien es an zwei Tagen zwei Gespräche gewesen, woraufhin sie am ... bereits das Gespräch mit den Kolleginnen und dann mit Herrn C gesucht habe. Sie habe nicht behauptet, dass sie viel mit ihm geredet habe.

Auf Frage, ob sie dem Antragsteller am Anfang auch Fragen gestellt habe, antwortete sie, dass die Fragen hauptsächlich von ihm gekommen seien. Sie habe hin und wieder auch Fragen gestellt, Fragen und Gegenfragen seien das gewesen. Sie sei aber an seinem persönlichen Leben nicht interessiert gewesen - weder habe sie interessiert, wo er lebe, noch wo er herkommt oder Details über seine Familie.

Eine Frage nach dem Alter könnte nach ihrer Erinnerung auch gefallen sein, aber er habe jedenfalls zuerst ihr Alter wissen wollen, woraufhin sie die Gegenfrage gestellt habe. In diesem Gespräch sei auch gefallen, woher sie ursprünglich komme und welcher Religion sie angehöre. „Zu persönlich“ sei es für sie geworden, als der Antragsteller

erfahren habe wollen, in welchem Bezirk sie lebe. Auch die Fragen über ihren Vater, wie dieser heiße, wie er aussehe, wie die Familie aussehe, hätten nicht sein müssen - nicht jeder müsse wissen, wie ihre Mutter heiße oder der Vater aussehe.

Auf Frage, welche Erfahrung Q mit ihr geteilt habe, antwortete sie, dass Q aus Rumänien komme, dass sie ihre Erfahrung mit ihm nicht genau wisse, lediglich, dass er versucht habe, sie vom Islam zu überzeugen und das Christentum abzulegen. Sie sei keine Muslimin. Er habe sie auch zu sich nach Hause eingeladen.

Auf Frage, wie lange die drei genannten Kolleginnen, S, Q und R bei der Antragsgegnerin beschäftigt gewesen seien, sagte sie, das zum Zeitpunkt ihres Arbeitsantritts Q bereits zwei Jahre, R und S vielleicht drei oder vier Jahre dort beschäftigt gewesen seien.

Auf Frage, wessen Idee das Gespräch mit Herrn C gewesen sei, antwortete sie, dass das die Idee von R gewesen sei. Danach seien alle drei zu dem Entschluss gekommen, diese Erfahrungen mit Herrn C zu teilen.

Auf Frage, weshalb zu diesem Zeitpunkt R die Idee gehabt habe zu Herrn C zu gehen, da sie ja zumindest schon ein halbes Jahr zuvor bei der Antragsgegnerin angestellt gewesen sei und den Antragsteller zuvor gekannt habe, erzählte sie, dass sie nicht danach gefragt habe, dass sie aber glaube, aufgrund der Erfahrung von R, dann die von Q, zusammen mit ihrer Erfahrung dazu geführt habe. Sie habe keine Angst vor dem Antragsteller gehabt - nur sei das alles für sie beunruhigend gewesen.

Auf Frage, wie Herr C reagiert habe, erzählte sie, dass er unzufrieden mit der Sache gewesen sei, er gemeint habe, dass weder er noch die Antragsgegnerin so ein Verhalten tolerieren würden, wenn ein Mitarbeitender in irgendeiner Weise belästigt werde. Zu diesem Thema gebe es keine Toleranz. Er habe gesagt, dass er dagegen etwas unternehmen werde.

Danach habe sie zusammen mit Q und R ein E-Mail verfassen müssen, in dem sie ihre Erfahrungen geteilt hätten. Jeder habe das einzeln machen müssen, Q und Frau J haben ihren Teil S und R schicken müssen, die hätten eine Zusammenfassung geschrieben und dann Herrn C geschickt. Die Erfahrung habe sie über WhatsApp, in einer gemeinsamen Gruppe mit den anderen, geteilt, weil dies am einfachsten gewesen sei. Auch Q habe ihre Erfahrung dort geteilt. Dies sei per E-Mail seitens R und S an Herrn C geschickt worden sein.

Die Frage, ob die erste Begegnung am ... gewesen sei, bejahte sie. Weiter erzählte sie, dass sie Q bereits am ersten Tag, am Tag der Begegnung mit dem Antragsteller, darauf angesprochen habe. Q habe ihr erklärt, dass er „komisch“ sei - weitere Schritte seien aber von den beiden nicht gesetzt worden sein. Am nächsten Samstag, dem ... , habe sich das Gespräch mit dem Antragsteller in die Länge gezogen, daraufhin habe Frau J mit den beiden anderen Kolleginnen gesprochen.

Auf Frage, ob ihr bei Beginn etwas über die Unternehmenspolicies erzählt worden sei oder ihr ein Ethikkodex übergeben oder besprochen worden sei, antwortete sie, dass sich in ihrem Dienstvertrag kurze knappe Informationen, über alles was sie über die Antragsgegnerin wissen müssen, befinden würden. Die Policy sei dort auch in kurzer Form enthalten. Sie könne sich nicht genau an den Inhalt der Verhaltensregeln erinnern, jedoch gehe es um das Verhalten in der ... , den Kontakt mit den Mitarbeitenden, der nicht zu nah sein solle, es solle keine persönliche Beziehung zu diesen geben.

Auf Frage, ob ein Verhaltenskodex zu Beginn an sie ausgehändigt oder sie informiert worden sei und ihr das betriebsinterne Meldesystem bei Belästigungen bekannt sei, gab sie an, dass sie das mitbekommen habe.

Auf Frage von Herrn Mag. M, ob sie nochmals die Intensität der Unruhe beschreiben könne, sagte sie, dass sie sehr beunruhigt gewesen sei. Sie habe sich so unwohl gefühlt, dass sie eine weitere Mitarbeit mit ihm abgelehnt habe.

Auf Frage, welche Religion S und R haben oder Herkunft sie abstammen würden, erzählte sie, dass S aus Bosnien und R aus der Türkei komme. Beide seien Musliminnen. Nur Q sei nicht mehr dort beschäftigt, beide seien ... aus dem Betrieb ausgetreten.

Auf Frage, ob sie zu dem Thema Diskriminierung oder Compliance besucht habe, antwortete sie, dass es in der Anfangszeit immer wieder Schulungen gegeben habe - Inhalt seien die Verhaltensregeln gewesen.

Auf Frage, ob sie und die anderen genannten Personen fixe oder überlassene Angestellte seien oder gewesen seien, gab sie an, dass alle direkt bei der Antragsgegnerin angestellt seien oder gewesen seien.

Der Antragsteller führte hierzu aus, dass die Mehrheit der Tschetschenen Muslime seien und daher die Frage nach der Religion allgemein absurd sei. Er fragte weiter, ob es nicht ein Widerspruch sei, als Muslim jemanden, gemeint sei hier Q, zu sich nach Hause einzuladen und gleichzeitig auch vom Islam zu überzeugen, wenn es doch im Islam verboten sei, außerehelichen Geschlechtsverkehr zu haben.

Auf Frage, ob das für Frau J nicht ein Widerspruch gewesen sei, meinte sie, dass sie das von Anfang an gewusst habe, welche Herkunft und Religion sie hätten, Religion sei für Q ein Thema gewesen - für sie sei es das Thema gewesen, dass ein deutlich älterer Mann persönliche Fragen über sie gestellt und quasi Interesse gezeigt habe.

Sie sage nicht, dass er sie auf einen Kaffee eingeladen habe oder mit ihr ausgehen habe wollen, aber dass der Antragsteller direkt zu ihrem Arbeitsbeginn persönliche Fragen über sie gestellt habe, trotz gleicher Herkunft und Religion, habe in ihr eine gewisse Unruhe ausgelöst.

Auf Frage, ob ihr klar gewesen sei, dass der Antragsteller nach dem Gespräch mit Herrn C dort in Folge nicht mehr dort arbeiten hätte können, antwortete sie, dass ihr dies nicht bewusst gewesen sei, es sei auch nicht ihr Ziel gewesen, sie habe es auch nur ansprechen wollen, mit dem Gedanken, dass eine arbeitszeitliche Trennung zwischen den beiden das Ergebnis sein würde.

Sie habe nicht mit seiner fristlosen Kündigung gerechnet und das sei auch nicht von ihr gewünscht gewesen. Ab dem Gespräch mit Herrn C sei der Ausgang aber nicht mehr in ihrer Hand gewesen. Getrennte Flächen wären ausreichend gewesen um weitere Gespräche zu verhindern. Sie habe befürchtet, dass diese Gespräche weitergehen würden und er sie weiterhin belästigen würde.

Auf Frage an den Antragsteller, wie seine Arbeitsstundenaufteilung gewesen sei, erklärte dieser, dass das immer unterschiedlich gewesen sei, auch samstags sei er mal im ... gewesen, er sei aber immer sehr konzentriert auf seine Arbeit gewesen. Die Frage nach seinem Alter beantwortete der Antragsteller mit 36 Jahren.

Die Frage, ob es ihr schon einmal unabhängig von der Arbeit passiert sei, unabhängig von Herkunft und Nationalität, dass man sie gefragt habe, wie ihr Vater aussehe, verneinte sie. Es sei bei engen Bekannten der Fall gewesen - diesen aber sei sie zum Beispiel auf Hochzeiten begegnet. Fragen dieser Bekannten toleriere sie - aber bei Arbeitskollegen, die sie zuvor nie gesehen habe, sei dies für sie eine Grenzüberschreitung gewesen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stuft sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin 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 Antragsgegnerin 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 Antragsteller bzw 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 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 Antragsgegner bzw 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.“

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 Antragstellers bzw der 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 Antragstellers bzw der Antragstellerin sprechen als dagegen vergleiche OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem Antragsteller bzw der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einennachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren Religion herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner bzw der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Antragsgegner bzw 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 Antragsteller bzw der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen nachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der behaupteten Benachteiligung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dessen/deren Religion herstellen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner bzw der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Antragsgegner bzw 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.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Aussagen aller dazu angehörten Auskunftspersonen hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die Ursache der antragsgegenständlichen Ereignisse in der zwischenmenschlichen Kommunikation, den damit möglicherweise verbundenen Missverständnissen bzw. der unterschiedlichen Interpretation von Situationen und einer sich daraus verselbständigenden Eigendynamik in Bezug auf den Austausch mehrerer Personen über den Antragsteller gelegen ist.

Wie die Auskunftsperson J dem Senat geschildert hat, hat sie tatsächlich nur an zwei Samstagen mit dem Antragsteller gemeinsam in der Filiale der Antragsgegnerin gearbeitet. In diesem Zusammenhang sei es zu Gesprächssituationen zwischen ihr und dem Antragsteller gekommen, die – aus Sicht eines außenstehenden Dritten – jedenfalls mehreren Deutungen zugänglich sind.

Wie die Auskunftsperson angegeben hat, hat sie die Fragen des Antragstellers – nachdem festgestellt worden war, dass beide aus Tschetschenien stammen – nach ihrer Familie bzw. in welchem Bezirk sie wohne, als „grenzüberschreitend“ empfunden, wobei das wesentliche Kriterium für sie dabei das Alter des Antragstellers gewesen ist; mit einer annähernd gleichaltrigen Person wäre der Austausch über derartige Informationen für sie kein Problem gewesen.

Bei einem aus ihrer Sicht „älteren“ Mann hingegen habe sie diese Fragen als unangemessen empfunden, was in ihr „Unruhe“ ausgelöst habe. In weiterer Folge habe sie sich mit Kolleginnen ausgetauscht, die nach ihrer Schilderung den Antragsteller als „komisch“ bezeichnet bzw. empfunden hätten.

Gerüchteweise sei thematisiert worden, dass der Antragsteller eine weitere Mitarbeiterin nach deren Alter befragt und sich über deren Minderjährigkeit enttäuscht gezeigt haben soll. Danach hätten einige Mitarbeiterinnen beschlossen, die Vorgesetztenebene mit dem Thema zu befassen.

Der Antragsteller hat für den Senat glaubhaft dargelegt, dass es aus seiner Sicht üblich sei, dass –wenn Landsleute in einem fremden Land aufeinandertreffen – man sich über Eckdaten wie Familie oder Wohnort austausche und damit aus seiner Sicht keine weitere Intention verbunden sei. Fragen nach der Minderjährigkeit bzw. eine Einladung zu sich nach Hause hat er für den Senat glaubhaft in Abrede gestellt.

Grundsätzlich ist an dieser Stelle festzuhalten, dass Ziel des GIBG die Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt, nicht jedoch die Ausschaltung aller subjektiv empfundenen negativen Komponenten bzw „Zwischentöne“ in der menschlichen Kommunikation ist. Daher ist neben der subjektiven Unerwünschtheit einer Aussage oder eines Verhaltens eben auch noch eine für einen objektiven Beobachter nachvollziehbare Komponente in

einer konkreten Situation erforderlich, um das für die Verwirklichung einer Belästigung iSd GIBG maßgebliche Umfeld zu erzeugen. Fragen nach dem Alter oder dem Bezirk, in dem jemand wohnt, sind nach Sicht des Senates für sich allein genommen per se jedoch noch nicht geeignet, eine Belästigung iSd GIBG zu verwirklichen.

Der Senat hält an dieser Stelle fest, dass die Überprüfung einer allfälligen sexuellen oder geschlechtsbezogenen Belästigung durch den Antragsteller nicht Gegenstand des von ihm angestrebten Verfahrens ist, sondern dass vom Senat ausschließlich zu prüfen ist, ob die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers in (mit)ursächlichem Zusammenhang mit dessen Religion gestanden ist oder ob ausschließlich ein anderer Grund dafür maßgeblich war.

Der Senat hat auf Grund der Schilderung der Auskunftsperson J den Eindruck gewonnen, dass der Austausch unter den Mitarbeiterinnen über den Antragsteller eine sich verselbständigende Eigendynamik („er ist komisch“) entwickelt hat, im Zuge derer es zu einem Hochschaukeln von Emotionen – verstärkt durch diesen wechselseitigen Austausch – gekommen ist, was für den weiteren Verlauf der Ereignisse wohl der impulsgebende Faktor geworden ist.

Im Hinblick auf die für den Senat in diesem Zusammenhang relevante Frage, wie die Antragsgegnerin mit den gegen den Antragsteller erhobenen Vorwürfen umgegangen ist bzw. zu welchen Konsequenzen dieser Umgang geführt hat, hält der Senat fest, dass eine Befragung des Antragstellers seitens der Antragsgegnerin zu den gegen ihn erhobenen Vorwürfen aus Sicht des Senates jedenfalls geboten gewesen wäre, um auch das Vorliegen allfällig bestehender Ressentiments gegenüber dem Antragsteller durch die sich über diesen beschwerenden Mitarbeiterinnen in die Prüfung der gesamten Situation – gerade im Hinblick auf die Fürsorgepflicht der Antragsgegnerin gegenüber allen Beteiligten – samt nachfolgend zu setzenden Maßnahmen durch die Antragsgegnerin miteinzubeziehen.

In diesem Zusammenhang hat sich für den Senat daher die Frage gestellt, ob mit einem fiktiven „autochthonen Österreicher nichtmuslimischer Religionszugehörigkeit“, der Kolleginnen nach Alter oder Wohnort (Stadtteil) befragt hätte, genauso verfahren worden wäre – ihn nämlich ohne Konfrontation mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen bzw. ohne Möglichkeit der Darlegung aus seiner Sicht sofort an den Arbeitskräfteüberlasser zu retournieren.

Auch wenn der Senat der von der Antragsgegnerin ins Treffen geführten Fürsorgepflicht gegenüber ihren Mitarbeiterinnen beipflichtet, ist dennoch auf die Vermutung des Senates hinzuweisen, dass einem fiktiven „autochthonen Österreicher nichtmuslimischer Religionszugehörigkeit“ diesem mit sehr hoher Wahrscheinlichkeit die Möglichkeit der Rechtfertigung bzw. Klärung der Situation aus seiner Sicht geboten worden wäre und sich somit auch der Weg einer anderen zeitlichen Arbeitseinteilung der betroffenen Personen in Verbindung mit dem Hinweis eines sensibleren Umgangs mit jungen Kolleginnen eröffnet hätte.

Da es sich beim Antragsteller jedoch um eine Person muslimischen Glaubens handelt, ist der Senat im konkreten Fall zum Schluss gekommen, dass seitens der Antragsgegnerin ihrer Vorgangsweise – ohne dies näher zu hinterfragen – offenbar eine Frauen abwertende Grundhaltung des Antragstellers als Muslim zu Grunde gelegt worden ist, die von der Antragsgegnerin als ursächlich für das ihm zugeschriebene Verhalten angesehen wurde, und daher der Schritt der sofortigen Rückstellung ohne weitere interne Abklärung mit dem Antragsteller gewählt wurde.

Gerade diese gewählte Vorgangsweise der Antragsgegnerin ist nach Meinung des Senates jedoch nicht losgelöst von der Religion des Antragstellers zu betrachten, da davon auszugehen ist, dass ein fiktiver „autochthoner Österreicher nichtmuslimischer Religionszugehörigkeit“ nicht auf diese Weise aus dem Unternehmen entfernt worden wäre.

Das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf Grund der Religion durch die Antragsgegnerin war daher zu bejahen.

Vorschlag:

Der Antragsgegnerin wird die Zahlung eines angemessenen Schadenersatzes an den Antragsteller vorgeschlagen.

Binnen zwei Monaten ab Zustellung des Prüfungsergebnisses ist dem Senat darüber schriftlich zu berichten.

Zuletzt aktualisiert am

16.07.2026

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