

Senat II der Gleichbehandlungskommission**Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über das Verlangen der GAW für Herrn A (in der Folge: der Betroffene) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs 1 Z 7 GIBG und wegen Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Firma B (Erstantragsgegnerin), durch Belästigung gem. § 21 GIBG Abs. 1 Z 3 durch Herrn C (Zweitenantragsgegner) und Herrn D (Drittenantragsgegner) sowie wegen mangelnder Abhilfe bei Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 durch die Erstantragsgegnerin nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, mangelnde Abhilfe bei Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG sowie eine Verletzung des Benachteiligungsverbotes gemäß § 27 GIBG durch die Erstantragsgegnerin

liegen vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch mehrfache Belästigungen durch die Bezeichnungen „Neger“ und „Scheiß-Neger“ durch den Zweitantragsgegner

liegt vor.

Eine Diskriminierung des Betroffenen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Belästigung durch die Bezeichnung „Abschaum-Neger“ durch den Drittenantragsgegner

liegt vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Verlangen der GAW wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Betroffene ab 2008 als Leihkraft und dann als Mitarbeiter bei der Erstantragsgegnerin in derproduktion beschäftigt gewesen sei.

Während seiner Tätigkeit sei es mehrfach zu Belästigungen und Beschimpfungen gekommen, die in demütigender und beleidigender Weise auf seine Herkunft aus Nigeria bzw. seine Hautfarbe angespielt hätten. So habe ein Arbeitskollege, der Zweitantragsgegner, ihn ab dem Frühjahr 2008 mehrmals wöchentlich als „Neger“, des Öfteren auch als „Scheiss-Neger“ titulierte. Eine Nachfrage des Betroffenen beim Betriebsrat, ob auch ihm der damals gewährte Urlaubszuschuss in der Höhe von EUR 50,- ausbezahlt würde, sei vom Zweitantragsgegner vor mehreren anderen Kollegen mit den Worten „Hier gibt es kein schwarzes Geld“ kommentiert worden.

Da die Aufforderungen des Betroffenen, er möge derartige Äußerungen unterlassen, nichts gefruchtet hätten, habe er sich nach etwa zwei Monaten an den damaligen Schichtleiter, Herrn E, gewendet. Trotz dieser Information an seinen Vorgesetzten habe der Zweitantragsgegner seine Beschimpfungen jedoch unverändert bis August 2009 fortgesetzt.

Etwa im Oktober 2008 sei es zu einer direkten Belästigung durch den Nachfolger von Herrn E als Schichtleiter, Herrn F, gekommen. Dieser habe sich einmal zum Arbeitsplatz des Betroffenen gestellt und ihm ohne jeglichen nachvollziehbaren Zusammenhang mitgeteilt, dass alle Nigerianer einen schlechten Ruf hätten, weil sie alle im Drogenhandel steckten. Er habe all das bei seiner Tätigkeit als Taxilenker mitbekommen. Der Betroffene habe keinen sachlichen Anlass erkennen können, warum Herr F ihm gegenüber diese Bemerkung gemacht habe. Er müsse sie daher so verstehen, dass sein Vorgesetzter ihm als gebürtigen Nigerianer indirekt die Teilnahme am Drogenhandel unterstellt habe, was den Betroffenen in seiner Ehre zutiefst verletzt habe.

Ein weiterer Vorfall habe die Checkliste betroffen, auf der sich das Foto jedes Mitarbeiters mit der Maschinenangabe befinde. Es handle sich dabei um eine betriebliche Dokumentation, die für jede Schicht neu erstellt werde, von jedem einzelnen Mitarbeiter unterzeichnet werden müsse und die der Qualitätskontrolle

diene. Soweit dem Betroffenen bekannt sei, würden diese Checklisten sogar an die Fa. ... als Hauptkunden weitergeleitet werden, um die Qualität der Membranen zu dokumentieren. Der Betroffene habe beim Schichtwechsel an einem Donnerstag im Herbst 2009 – am ersten Tag von Herrn Gs Tätigkeit als neuem Schichtleiter – feststellen müssen, dass auf dem Blatt neben seinem Foto eine Banane gezeichnet worden sei. Er wisse bis heute nicht, wer der Urheber dieser Zeichnung wäre, empfinde jedoch die damit verbundene Botschaft als äußerst kränkend und empörend.

Am 20.9.2009 sei es im Zuge einer Auseinandersetzung über die Qualität der ...membranen zu einer Beleidigung durch den Drittantragsgegner mit den Worten „Du Abschaum-Neger“ gekommen. Über diese Bemerkung habe der Betroffene sofort seinen nunmehrigen Vorgesetzten Herrn G in Kenntnis gesetzt und bei dieser Gelegenheit auch die Beleidigung durch die Zeichnung und die Tatsache, dass er sich vom Zweitantragsgegner nicht nur verbal, sondern auch durch dessen äußerst unkollegiales Verhalten schon seit langem diskriminiert fühle, zur Sprache gebracht und um Abhilfe ersucht.

Der Zweitantragsgegner habe dem Betroffenen oft falsche Vorhaltungen gemacht und habe seine Tätigkeit als Ziehmaschinenmechaniker sehr nachlässig ausgeübt, was dazu geführt habe, dass der Betroffene, der im Arbeitsprozess eng mit dem Zweitantragsgegner zusammenarbeiten habe müssen, mehr Ausschuss produziert habe und selbst keine ausgezeichnete Arbeitsleistung erbringen habe können. Der Betroffene habe die Ursache dafür in der Ablehnung seiner afrikanischen Herkunft durch den Zweitantragsgegner gesehen, der – selbst aus dem ehemaligen Jugoslawien stammend – ihn als Ausländer zweiter Klasse behandelt habe.

Herr G habe dazu zunächst gemeint, dass dies in seiner Schicht nicht gehe, man aber andere Probleme habe. Dennoch habe er mit dem Drittantragsgegner sofort ein Einzelgespräch und sodann ein gemeinsames Gespräch mit diesem und dem Betroffenen geführt. In diesem Gespräch habe er vorgeschlagen, den Betroffenen in eine andere Produktionslinie zu versetzen, was dieser als sehr gute Lösung empfunden habe, da er in der in Aussicht gestellten nicht mehr mit dem Zweitantragsgegner als Ziehmaschinentechner zusammenarbeiten müsse und somit nicht mehr dessen Einflussbereich ausgesetzt wäre. Die Zusammenarbeit mit dem Drittantragsgegner, der für die Plattenkleberanwendung zuständig gewesen sei,

hätte sich auch in der neuen Linie nicht geändert, da diese mit allen Linien gleichermaßen kooperieren müsse.

Diese von Herrn G initiierte Versetzung sei von ihm aber nach nur 6 Stunden rückgängig gemacht worden. Er habe dies damit begründet, dass er die Linie nicht schleppen lassen könne. Tatsächlich sei es zu einer Verzögerung im Arbeitsablauf gekommen, als der Betroffene - nur 2 Stunden nach dem gemeinsamen Gespräch mit dem Drittantragsgegner und Herrn G und als er bereits an der neuen Linie eingesetzt worden sei - Membrane ohne Platten in der Linie vorgefunden habe.

Als Plattenkleber sei der Drittantragsgegner dafür verantwortlich, dass die Membranen ordnungsgemäß mit Platten ausgestattet seien. Ein Kollege aus der Linie habe den außergewöhnlichen Sachverhalt sofort an Herrn G gemeldet, der den Betroffenen zunächst weiterarbeiten habe lassen, jedoch insgesamt nur wenige Stunden. Der Betroffene sei war über die von ihm nicht verschuldete Verzögerung und Rückversetzung an die alte Linie aufgebracht gewesen und habe sich am Morgen des 21.9.2009 an Herrn H, den Produktionsassistenten gewendet und diesem mitgeteilt, dass er aufhören wolle, wenn er nicht in der neuen Schicht bleiben könne. Herr H habe ihn beruhigt und gemeint, dass er mit dem Costcenter-Leiter, Herrn I über die Angelegenheit – die Beibehaltung des Schichtwechsels – sprechen werde.

Im Laufe des 21.9.2009 sei der Betroffene erkrankt, habe sich bei Herrn G telefonisch krank gemeldet und ordnungsgemäß die Krankenstandsbestätigung beigebracht. In der darauffolgenden schichtfreien Woche sei es zu einem Gespräch zwischen Herrn I und dem Betroffenen gekommen, in dem Herr I ihn darauf angesprochen habe, wie es ihm gehe. Der Betroffene habe angekündigt, dass er in der nächsten Arbeitswoche sicherlich wieder fit sein werde.

Herr I seinerseits habe mitgeteilt, dass er schon mit dem früheren Schichtleiter, Herrn D, über den Betroffenen gesprochen habe und dieser mit ihm sehr zufrieden gewesen sei. Auch Herr H habe sich immer positiv über ihn geäußert. Herr I. habe die hohe Motivation des Betroffenen gelobt und betont, dass man im Betrieb sicherlich nichts gegen andere Hautfarben und fremde Herkunft habe, und wer dies anders sehe, müsse mit Konsequenzen rechnen. Es sei jedoch prinzipiell nicht möglich, die Schicht zu wechseln. Wenn der Betroffene trotzdem im Unternehmen bleibe, so habe er seine volle Unterstützung.

Herr I habe zugesagt, dass er mit Herrn G über die Situation sprechen werde. Der Betroffene solle am Donnerstag wie gewohnt in seine Schicht kommen. Er solle sich bis dahin überlegen, ob er sich vorstellen könne, mit dem Wissen um den Rückhalt, den er bei Herrn I genieße, weiterzuarbeiten, ansonsten könne man ihm eine einvernehmliche Auflösung anbieten.

Der Betroffene sei durch diese Zusicherung nicht nur beruhigt, sondern hoch motiviert gewesen. Er habe zwei Schichtwochen – mit den dazwischen liegenden schichtfreien Wochen also insgesamt noch einen Monat lang - in seiner ursprünglichen Linie wie gewohnt gearbeitet, ohne dass es zu Zwischenfällen gekommen wäre. Im Gegenteil, Herr H habe sich erkundigt, ob jetzt alles in Ordnung sei, was der Betroffene bejaht habe. Auch Herrn G habe dem Betroffenen mitgeteilt, dass er bleibe, weil jetzt alles passe.

Nach einer freien Woche sei er am 29.10.2009 wieder zum Schichtbeginn erschienen, sei jedoch dann ins Büro von Herrn I gerufen worden, wo auch bereits Frau J vom Personalbüro anwesend gewesen wäre. Herr I habe ihm mitgeteilt, dass man sich entschlossen habe, das Dienstverhältnis aufzulösen. Vom Einsatz her sei der Betroffene aber vorbildlich gewesen.

Zum bereits vorgefertigten Schriftstück über die einvernehmliche Auflösung sei mitgeteilt worden, dass das schon bezahlte Urlaubsgeld nicht abgezogen werde und der Betroffene ein ausgezeichnetes Dienstzeugnis bekommen werde. Dieser sei von der Situation nicht nur überrascht, sondern überrumpelt gewesen. Er habe befürchtet, dass er bei Nicht-Einwilligung in die einvernehmliche Auflösung kein Dienstzeugnis oder nur eines bekommen würde, das ihm mangelhafte Arbeitsleistung attestiere.

Nur aus Sorge um das Dienstzeugnis habe er schließlich die einvernehmliche Auflösung unterschrieben, obwohl er sich völlig zu Unrecht aus dem Betrieb gedrängt gefühlt habe und nach dem vorangegangenen Gespräch mit Herrn I keineswegs die Absicht gehabt hatte, das Unternehmen zu verlassen, zumal er nunmehr darauf vertrauen habe können, dass es in Hinkunft – wie zugesichert – zu keinen Beleidigungen und Diskriminierungen mehr kommen würde.

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft vermute eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch Belästigung im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit und die Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes durch mangelnde

Abhilfe bei Belästigung, weiters eine Diskriminierung bei der Beendigung des Dienstverhältnisses sowie eine Übertretung des Benachteiligungsverbotes.

Die Erstantragsgegnerin, der Zweit- und der Drittantragsgegner brachten in ihrer gemeinsamen schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass der Zweit-antragsgegner in seiner Stellungnahme gegenüber der GAW ausdrücklich bestritten habe, derartige Äußerungen gemacht zu haben.

Zunächst sei es erforderlich, die Rollen und Aufgaben der involvierten Personen zu verstehen:

Der Erfolg einer Produktionslinie sei der Output der produzierten fehlerfreien Produkte und werde laufend gemessen. Produzierter Ausschuss mindere diesen Erfolg. Dieser Erfolg hänge maßgeblich davon ab, wie gut die Beiträge der einzelnen Mitarbeiter seien. Die Mitarbeiter der Produktionslinien seien daher als Team zu sehen mit erheblicher Abhängigkeit voneinander.

Der Zweit-antragsgegner sei jener Mitarbeiter in der Fertigungslinie, der – neben seiner Position als Nr. 1 in der Fertigungslinie - auch unmittelbar aufbauend auf den Analysen des Betroffenen die weiteren Fertigungsschritte in der Produktionsstraße zu leisten habe. Der Zweit-antragsgegner arbeite seit 1989 im Unternehmen und sei daher einer der erfahrensten und technisch versiertesten Mitarbeiter in der Fertigung. Er habe besonders unter der mangelnden Qualität der vom Betroffenen angelieferten Analysen gelitten und diesen deswegen mehrfach zur Rede gestellt und ihm vorgeworfen, dass er offensichtlich den von ihm auszuführenden Analysevorgang, der die Qualität des Endproduktes entscheidend beeinflusse, nicht verstanden habe. Da es sich um einen Fehler handle, der dem Betroffenen immer wieder unterlaufen sei, sei auch in diesen Gesprächen die Bemerkung gefallen, dass dieser scheinbar zu dumm für die Analyse sei. Der Zweit-antragsgegner habe allerdings betont, dass die Ausdrücke „Neger“ oder „Scheiss-Neger“ von ihm nie verwendet worden seien. Festzuhalten sei weiters, dass sich der Betroffene während seines Beschäftigungsverhältnisses weder bei seinen Vorgesetzten noch beim Betriebsrat noch in der Personalabteilung jemals darüber beschwert habe, dass er im Unternehmen mit verbal diskriminierenden Äußerungen in Bezug auf seine Person konfrontiert werde.

Besonders auffallend sei, dass der Betriebsrat, der regelmäßig Rundgänge durch die gesamte Fertigung mache und dabei jeden Mitarbeiter persönlich anspreche, vom Betroffenen nicht involviert worden wäre.

Zum Vorwurf, dass der ehemalige, nicht mehr bei der Erstantragsgegnerin beschäftigte Schichtleiter Hr. E behauptet hätte, alle Nigerianer steckten im Drogenhandel sei anzumerken, dass Herr E immer als sozial denkender und besonnener Mitarbeiter wahrgenommen worden wäre, sodass der hier geäußerte Vorwurf gegen ihn bei Kenntnis der Person kaum vorstellbar sei.

Im Rahmen eines von Frau J mit Herrn E geführten Telefonates habe dieser den Inhalt dieses Gespräches mit dem Betroffenen dahingehend wiedergegeben, dass dieser sich im Unternehmen nicht akzeptiert gefühlt und im Gespräch mit Herrn E gemeint habe, dass ihm andere Mitarbeiter distanziert begegnen würden.

Herr E als damaliger Vorgesetzter habe versucht eine Erklärung anzubieten, indem er ihm geantwortet habe, dass viele Mitarbeiter bereits persönliche Erfahrungen mit anderen Personen vom afrikanischen Kontinent gemacht hätten, die im Drogenhandel engagiert gewesen wären. Es gebe wohl auch noch kaum jemanden, der nicht bereits selbst entsprechende Beobachtungen in U-Bahnen oder an anderen öffentlichen Plätzen gemacht habe, sodass ein derartiger Erklärungsversuch für das distanzierte Verhalten anderer Mitarbeiter von Herrn E grundsätzlich nachvollziehbar wäre.

Er habe ergänzt, dass daher – bezogen auf den Betroffenen – „brave“ Angehörige dieser Volksgruppe unter einigen wenigen schwarzen Schafen zu leiden hätten. Diese Erklärung sei daher in keiner Weise als Behauptung zu verstehen, dass alle Nigerianer im Drogenhandel steckten oder gar als Unterstellung, dass der Betroffene selbst etwas mit Drogenhandel zu tun gehabt hätte.

Mit Sicherheit könne gesagt werden, dass der Betroffene auch in Bezug auf eine angeblich diskriminierende Äußerung von Herrn E keine Beschwerde an eine vorgesetzte Stelle gerichtet habe.

Zum Vorwurf, der Betroffene wäre durch Zeichnung eine Banane auf einer Checklist, die mit seinem Bild bei der von ihm bedienten Maschinen hing, diskriminiert worden, ist auszuführen, dass bei jeder Maschine derartige Checklisten mit den durchzuführenden Wartungsarbeiten hängen; traditioneller Weise seien die Bilder des jeweils in der Produktionswoche zuständigen Mitarbeiters auf diesen Checklisten zu sehen. Es komme immer wieder vor, dass die Bilder von Mitarbeitern in

verschiedenster Art „verziert“ würden, offenbar weil das von manchen Mitarbeitern für lustig gehalten werde: häufig würden Brillen oder Bärte „dazugemalt“. Seitens der Schichtverantwortlichen sei völlig unmissverständlich klargestellt worden, dass seitens des Unternehmens Verzierungen, die diskriminierenden Charakter haben, wie zB „Hitlerbärtchen“ keinesfalls geduldet werden und dienstrechtliche Folgen bei Entdeckung nach sich ziehen.

Es sei Herrn Gs erster Tag in seiner neuen Verantwortung als Schichtleiter gewesen, als der Betroffene mit der Checklist zu ihm gekommen sei und ihm mitgeteilt habe, dass er sich durch die aufgemalte Banane persönlich angegriffen fühle. Die Checklist mit dem Bild sei umgehend entfernt worden und Herr G habe die Information zum Anlass genommen, vor seiner gesamten Mannschaft neuerlich zu betonen, dass derartige diskriminierende Zeichnungen vom Unternehmen absolut nicht geduldet werden und Konsequenzen nach sich ziehen. Es habe aber im konkreten Fall nicht herausgefunden werden können, wer die Zeichnung auf der Checklist angebracht habe.

Wesentlich sei, dass sich seither jedenfalls kein vergleichbarer Vorgang mehr ereignet habe. Dies unterstreiche, dass die von Herrn G aus Anlass dieses Vorfalls deutlich ausgesprochene Warnung an die Mitarbeiter offenbar Wirkung gezeigt habe und daher eine wirksame Abhilfe im Sinne des § 21 Abs 1 Z. 2 GIBG geschaffen worden sei.

Zum Vorwurf, der Drittantragsgegner habe am 20.09.2009 den Betroffenen als „Abschaum-Neger“ bezeichnet, sei festzuhalten, dass der Drittantragsgegner in der Produktionslinie unmittelbar vor dem Betroffenen gestanden sei. Wie erwähnt, sei die Qualität der vom Betroffenen geleisteten Arbeitsschritte weit unterdurchschnittlich und für die Produktion von erheblichem Ausschuss verantwortlich gewesen. Der Betroffene habe mehrfach – in Verkennung seiner eigenen Fehler – den Vorwurf geäußert, das ihm zur Verfügung gestellte Material wäre fehlerhaft gewesen; er habe dem Drittantragsgegner auch mehrfach unterstellt, ihn bewusst sabotieren zu wollen. Dabei sei es oft um den Härtegrad der angelieferten Membranen gegangen. Das vom Drittantragsgegner angelieferte Material habe aber in anderen Produktionslinien problemlos verarbeitet werden können, sodass das Problem – nach übereinstimmender Meinung aller Vorgesetzter – eindeutig in den mangelnden technischen Fähigkeiten des Betroffenen zu suchen gewesen sei. Ein Umstand, den

dieser aber offenbar nicht wahrhaben wollte und der daher immer wieder versucht habe, andere für sein eigenes Unvermögen verantwortlich zu machen.

So auch am 20.09.2009, was dann zu einer lautstarken Auseinandersetzung mit wechselseitigen Beschimpfungen zwischen dem Betroffenen und dem Drittantragsgegner geführt habe, der sich wieder einmal zu Unrecht beschuldigt gesehen habe. Am Ende dieses Wortwechsels habe der Betroffene vor dem Drittantragsgegner ausgespuckt (auch wenn dies jetzt von ihm bestritten werde), worauf letzterer in begreiflicher Erregung gerufen habe: „Das lass ich mir von dem Abschaum nicht gefallen“, wobei die Verwendung des Wortes „Abschaum“ offensichtlich durch das Ausspucken provoziert worden sei.

Der zuständige Schichtleiter Herr G habe die Streitteile getrennt und die beiden Mitarbeiter nacheinander zu Vier-Augen-Gesprächen in sein Büro geholt.

Er habe an den Drittantragsgegner wegen der Verwendung des Wortes „Abschaum“ eine mündliche Verwarnung ausgesprochen.

Die Ausdrücke „Neger“, „Abschaum-Neger“ wie nunmehr vom Betroffenen behauptet, seien jedoch nicht gefallen und vom Drittantragsgegner weder an diesem Tag noch zu einem anderen Zeitpunkt verwendet worden.

Im Hinblick auf die erhitzten Gemüter – und um keine Reibungsflächen zwischen den beiden Herren zu ermöglichen - habe Herr G eine temporäre Versetzung des Betroffenen angeordnet und ausdrücklich dazugesagt, dass dies nur eine Maßnahme für drei Tage sein sollte.

Die Produktionslinie 1 habe immer die besten Ergebnisse gebracht. Mit dem Einsatz des Betroffenen in dieser Linie sei das Produktionsergebnis der „Paradelinie“ wegen der mangelnden technischen Fertigkeiten des Betroffenen so dramatisch verfallen, dass Herr G als verantwortlicher Schichtleiter die zunächst nur für drei Tage angesetzte Versetzung bereits nach dem ersten Tag wieder revidieren habe müssen und dem Betroffenen mitgeteilt habe, dass er nur in seiner angestammten Linie weiter arbeiten könne.

Dessen Reaktion wäre eine Krankmeldung gewesen.

Es sei für ein Produktionsunternehmen absolut wesentlich, die Flexibilität zu haben, Mitarbeiter, zB bei Krankenständen, Urlauben etc in anderen Linien einzusetzen. Es wäre daher völlig untragbar, einen Mitarbeiter zu beschäftigen, der aus persönlichen Gründen nur in einer bestimmten Linie tätig sein möchte.

Daher wäre die Versetzung in die andere Linie auch keine Lösung des Problems, sondern nur als vorübergehende Maßnahme gedacht gewesen, bis sich die erhitzten Gemüter abgekühlt hätten. Eine Fortbeschäftigung des Betroffenen sei aber nur möglich, wenn das Problem an der Ursache gelöst, also der Konflikt direkt zwischen den Konfliktparteien bereinigt werden könne.

Es sei daher für den Betroffenen – wenn er an einer Weiterbeschäftigung interessiert gewesen wäre – die einzige Option geblieben, sein Problem in dieser Linie zu lösen. Auch Herr I, der Cost-Center-Leiter, habe bestätigt, dass der Betroffene genau für diese Position in dieser Linie von ihm eingestellt worden und eine Versetzung nicht in Betracht gekommen wäre.

Nachdem der Betroffene aus dem Krankenstand zurück gekommen sei, habe Herr I ihn zu einem Gespräch eingeladen. Der dort thematisierte Vorwurf eines vorgetäuschten Krankenstandes werde seitens der Erstantragsgegnerin nicht mehr aufrecht erhalten.

Auch der Produktionsassistent Herr H habe mit dem Betroffenen nach dessen Rückkehr aus dem Krankenstand ein Gespräch geführt, insbesondere ob er die Arbeit weiterhin ausüben möchte. Der Betroffene habe bereits bei früherer Gelegenheit signalisiert, dass ihm die Arbeit keine Freude mache und er einen Weggang vom Unternehmen überlege.

Der Betroffene habe erwähnt, dass er weiterhin arbeiten möchte und wieder seinen Arbeitsplatz in der angestammten Produktionslinie eingenommen.

Nach Wahrnehmung der Herren I. und G habe der Betroffene die Tätigkeit weiterhin motiviert ausgeübt, allerdings mit der gleichen Fehlerhäufigkeit behaftet – aufgrund der mangelnden technischen Fähigkeiten – wie vor dem Vorfall vom 20./21.09.09. Herrn G seien lediglich die etwas reduzierten sozialen Kontakte des Betroffenen im Team aufgefallen; da Herr G aber hauptsächlich den Arbeitserfolg zu verantworten habe und dieser auf etwa gleichbleibendem Niveau geblieben wäre, wäre keine Veranlassung seinerseits einzuschreiten, gegeben gewesen.

Es gab sodann – bis zum Tag des Ausscheidens des Betroffenen - keine weiteren Auseinandersetzungen oder Vorkommnisse, die ein Einschreiten der vorgesetzten Stellen erforderlich gemacht hätten.

Zur Lösung des Dienstverhältnisses sei auszuführen, dass die Erstantragsgegnerin ein Unternehmen sei, das als ein führendes Unternehmen am Weltmarkt entwickle, herstelle und vertreibe.

Das gesamte Jahr 2009 wäre gekennzeichnet – als Folge der Weltwirtschaftskrise – durch einen drastischen Rückgang der Nachfrage nach Erzeugnissen der Produkte, insgesamt sei man daher im betroffenen Costcenter 2 um 25 % unter der geplanten Menge für dieses Jahr gelegen.

Die Erstantragsgegnerin habe daher die beschäftigten Kapazitäten jeweils der Nachfrage anzupassen; das heißt, dass in Zeiten anziehender Konjunktur mehr Personen beschäftigt werden können, aber leider auch bei abflauender Nachfrage wieder Freisetzungen erforderlich seien.

Bereits in den vorangegangenen Monaten des Jahres 2009 sei die Erstantragsgegnerin daher gezwungen gewesen, die Dienstverhältnisse von Mitarbeitern zu lösen, um die Produktionskapazität an die Nachfrage nach Fertigprodukten anzupassen.

Ende Oktober 2009 habe leider die Beschäftigung des Betroffenen auf Grund der sich rapide verschlechternden Nachfrage nicht mehr aufrecht erhalten werden können. Herr I sei daher an Herrn G herangetreten und habe diesen aufgefordert, ihm aus seiner Schicht 2 Personen vorzuschlagen, deren Dienstverhältnisse beendet werden können.

Es wäre – wie auch bei vorangegangenen Kapazitätsanpassungen - wohlverstanden, dass dies die Personen sein sollen, die die schwächste Leistung – und damit den geringsten Beitrag zum Unternehmenserfolg erbringen.

Herr G habe folgerichtig vorgeschlagen, die Dienstverhältnisse von Herrn X und des Betroffenen zu lösen. Eine Besserung des von diesem abgelieferten Arbeitsergebnisses sei ja nicht eingetreten.

Im Rahmen solcher Lösungen sei es üblich, dass die Erstantragsgegnerin den Mitarbeitern entgegenkomme und geleistete Überzahlungen von Mitarbeitern behalten werden, darüber hinaus den Mitarbeitern erstklassige Dienstzeugnisse ausgestellt und den Mitarbeitern einvernehmliche Lösungen des Dienstverhältnisse angeboten werden. Der Betroffene habe die einvernehmliche Lösung bereitwillig unterschrieben. Dazu sei noch festzuhalten, dass ihm bereits während seiner gesamten Beschäftigungsdauer immer wieder mitgeteilt worden sei, dass seine Leistungen nicht den Anforderungen oder Erwartungen entsprächen. Er habe auch von seiner Seite Überlegungen geäußert, sich vom Unternehmen trennen zu wollen. Es wäre daher für die beteiligten Personen an diesem Gespräch nicht überraschend

gewesen, dass der Betroffene rasch den Vorschlag der einvernehmlichen Auflösung akzeptiert habe.

Die Vertreterin der Erstantragsgegnerin Frau J lobte bei ihrer Befragung die hohe Motivation und den positiven Gesamteindruck des Betroffenen, gab aber an, dass dessen mangelnden Vorkenntnisse bei der Einstellung sehr wohl bedacht worden wären, man aber gehofft habe, dem Betroffenen die notwendigen Fähigkeiten beibringen zu können, was sich in weiterer Folge aus Sicht der Erstantragsgegnerin jedoch nicht erfüllt habe.

Der mehrmalige Schichtleiterwechsel sei dem Betroffenen zu Gute gekommen, da es ansonsten vermutlich bereits früher zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen wäre. Da die Mitarbeiter von einander abhängig wären, sei es bei Fehlern untereinander zu Beschuldigungen gekommen, die der Betroffene dann immer fälschlich auf seine Hautfarbe – und nicht auf seine fachliche Qualifikation – bezogen habe.

Er habe sich weder beim Arbeitgeber noch beim Betriebsrat hinsichtlich einer Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit beschwert. Beim Streit mit dem Drittantragsgegner sei nicht ergründbar gewesen, dass es dabei um die Hautfarbe des Betroffenen gehe. Worte wie „Abschaumneger“ seien ihr damals nicht zu Ohren gekommen.

Zur Kündigung des Betroffenen sei es schließlich gekommen, als die Erstantragsgegnerin auf einen drastischen Bestellrückgang von Kunden habe reagieren müssen. Man habe dabei an den Betroffenen, von dem man gewusst habe, dass er im Betrieb nicht wirklich glücklich sei, gedacht und sich auf Grund seiner Schwächen entschieden, ihn freizusetzen.

Der Zweitantragsgegner bestritt bei seiner Befragung, den Betroffenen als „Neger“ oder „Scheiß-Neger“ bezeichnet zu haben, gab aber zu, ihn als „dumm“ bezeichnet zu haben und räumte einen generell durchaus rauen Umgangston ein – Worte wie Trottel oder Idiot würden dabei durchaus verwendet, vor allem in der Nachtschicht.

Von der Sache mit der aufgezeichneten Banane habe er Tage später erfahren, als die Sache beim Essen thematisiert worden wäre. Ob es darüber hinaus eine offizielle Kommunikation in dieser Sache gegeben habe, wisse er nicht.

In dem Gespräch beim Schichtleiter sei es darum gegangen, dass sich der Betroffene bei diesem darüber beschwert habe, dass er mit ihm nicht rede und er nicht wisse, was er gegen ihn habe.

Ziemlich zu Beginn der Tätigkeit des Betroffenen habe dieser einmal – ohne Anlass – gemeint, dass alle Weißen Rassisten seien.

Der Drittantragsgegner gab bei seiner Befragung an, dass es einen Konflikt mit dem Betroffenen gegeben habe, weil ihn dieser der Sabotage bezichtigt habe. Er denke, dass der Betroffene schon einen gewissen Arbeitsdruck auf Grund der rückläufigen Auftragslage gehabt habe und deswegen nervös gewesen sei. Es habe also Probleme mit einer falschen Tasse mit Membranen gegeben und der Betroffene habe ihn verdächtigt, diese hineingegeben zu haben.

Er habe dies bestritten, daraufhin habe der Betroffene vor ihm ausgespuckt und irgendetwas geschimpft – was genau könne er auf Grund des an der „Linie“ herrschenden Lärms nicht sagen. Er selbst habe daraufhin sinngemäß gesagt, dass er sich „von so einem Abschaum so etwas nicht ...“ - dabei das „Neger-Wort“ jedoch nicht verwendet.

Danach sei es auf Grund der Beschwerde des Betroffenen beim Schichtleiter zu einem Gespräch gekommen, in dem der Betroffene ihn jedoch nicht bezichtigt habe, zu ihm „Neger“ gesagt zu haben – dies sei erst später gekommen. Damals sei es nur um die falschen Membranen gegangen.

Der damals verantwortliche Cost-Center-Leiter Herr I schilderte dem Senat, dass man sich die Entscheidung zur Aufnahme des Betroffenen nicht leicht gemacht habe, da dieser - die Erstantragsgegnerin nehme eigentlich nur ausgebildete Facharbeiter auf – mit seiner Motivation und positiven Ausstrahlung aber sehr gepunktet habe, habe man ihn aufgenommen. Er selbst habe dem Betroffenen beim Vorstellungsgespräch aber gesagt, dass er sich „hineintigern“ müsse, dann könne er es schaffen.

Die Arbeit erfolge an hochkomplexen elektrisch-mechanisch-pneumatischen Maschinen, die im Zehntelbereich mittels Robotergreifarmen nachjustiert werden müssten. Die Einstellung des Roboters erfordere jedoch entsprechendes Fachwissen.

Auf Grund eines mehrmaligen Schichtleiterwechsels wäre der Betroffene über längere Zeit bei der Erstantragsgegnerin beschäftigt gewesen, die Rückmeldungen über ihn – Motivation super, Fachwissen sehr schwach – wären jedoch von allen Schichtleitern gleich gewesen.

Aus dem so genannten Schichtbericht sei ersichtlich gewesen, dass die Leistung des Betroffenen schwach gewesen sei – wo er in der Linie gestanden sei, habe die Performance nachgelassen.

Dies habe insbesondere nach dem „Linienwechsel“ verifiziert werden können.

Die behaupteten Beschimpfungen durch den Zweit- und den Drittantragsgegner wären ihm während des aufrechten Dienstverhältnisses nicht zu Ohren gekommen, nur von der Sache mit der aufgezeichneten Banane habe er erfahren und sich darüber sehr empört gezeigt. Der Schichtleiter sei von ihm angewiesen worden, zu kommunizieren, dass so etwas nicht geduldet würde und ein Kündigungsgrund wäre.

Die Ausforschung des damaligen Verursachers sei jedoch nicht möglich gewesen.

Zur Versetzung des Betroffenen durch den Schichtleiter G gab er an, den genauen Grund dafür nicht zu kennen, in der Folge habe er jedoch mit dem Betroffenen nach dessen Rückkehr aus dem Krankenstand ein Gespräch geführt, in dem er ihm signalisiert habe, dass dieser – wenn er aufhören wolle – aufhören solle, er ihn aber für einen sehr positiven, motivierten Typ halte.

Er habe auch klar gemacht, dass man wegen eines Streits die Linie nicht wechseln könne, wobei der Betroffene ihm den Inhalt des Streits in diesem Gespräch auch nicht näher erläutert habe. Insbesondere sei nicht thematisiert worden, dass ein ethnisch motivierter Hintergrund vorliege. Er selbst habe den Konflikt damals auch nicht als ethnisch motivierten Konflikt eingestuft, da der Betroffene ihm gegenüber damals die behaupteten Beschimpfungen nicht erwähnt habe.

Die Kündigung sei aus betriebswirtschaftlichen Gründen erfolgt, da es zu einer Verschlechterung der Auftragslage gekommen sei und man sich daher von den „schwächsten“ Personen habe trennen müssen. Im Fall des Betroffenen wären dessen Performancegründe ausschlaggebend gewesen, damals seien in Absprache mit dem Betriebsrat mehrere Dienstverhältnisse gelöst worden. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses in unmittelbarer zeitlicher Nähe zum Vorfall mit dem Drittantragsgegner sei hingegen reiner Zufall.

Abschließend führte er zur Performance des Betroffenen generell aus, dass dieser in einer Zeit, als man auf Grund der guten Auftragslage jeden Mann gebraucht habe, trotz schlechterer Qualifikation aufgenommen worden sei und in einer Zeit des Auftragsrückganges – wo man wieder genauer hinsehe – gekündigt worden sei.

Der als Auskunftsperson befragte Betriebsrat gab an, dass sich der Betroffene – obwohl dieser bei seinen Rundgängen im Betrieb ein „Fixpunkt“ gewesen sei und er dessen hohe Motivation sehr geschätzt habe – sich mit keinem der nunmehr dargelegten Probleme an ihn gewendet habe und sich auch anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses nicht mit ihm beraten habe, was andere Mitarbeiter in dieser Situation durchaus täten.

In die antragsgegenständlichen Vorfälle sei er nicht involviert worden, es habe offenbar keinen Wunsch gegeben ihn einzubinden.

Er selbst habe sich für den Betroffenen - nachdem es zuvor ein paar Mal den Wunsch nach der Auflösung von dessen Dienstverhältnis gegeben habe - trotz dessen schlechter fachlicher Leistung eingesetzt, weil er ihn als nett und motiviert angesehen habe.

Der Betroffene gab bei seiner Befragung ergänzend an, dass aus seiner Sicht mit seiner Leistung alles perfekt gewesen sei und er in den ersten drei Monaten während seiner Tätigkeit – über die Leihfirma – nur gelobt und dann übernommen worden sei. Sowohl seine Leistung als auch seine Motivation seien gelobt worden und er habe sein Bestes gegeben.

Der Zweitantragsgegner sei damals sein „Support“ gewesen und habe ihn von Anfang an rassistisch beleidigt und ihn mehrfach „Neger“ genannt. Er habe gemeint, dass dies normal sei, weil sich Afro-Amerikaner ja selbst als „Neger“ bezeichnen würden. Der Betroffene habe sich beim damaligen Schichtleiter beschwert, der nur gemeint hätte, dass der Zweitantragsgegner seiner Meinung nach so was nur sage, wenn er im Stress sei. Dieser wiederum habe behauptet, nur mit der Maschine zu schimpfen.

Nachdem sich die Situation nicht verbessert habe, habe er sich beim Assistenten des Produktionsleiters Herrn H beschwert, der zu ihm gemeint habe, dass er hoffe, dass es nicht wegen der Hautfarbe des Betroffenen sei. Eine Ermahnung an den

Zweitantragsgegner habe es jedoch nicht gegeben, der Assistent habe gemeint, dass der Zweitantragsgegner „dies nicht so meine“.

Der nächste Schichtleiter habe dann die Äußerung, dass alle Nigerianer Drogenhändler seien gemacht, weswegen er aber nicht mehr zum Produktionsleiter gegangen sei, weil er gedacht habe, dass dies sein Ende in der Firma wäre.

Am ersten Arbeitstag des dritten Schichtleiters Herrn G sei es dann zum Vorfall mit der aufgezeichneten Banane gekommen.

Die Aussagen des Zweitantragsgegners hätten sich während der ganzen Zeit nicht geändert.

Zum Vorfall mit dem Drittantragsgegner („Abschaumneger“) befragt, gab der Betroffene an, dass er die Membranen ohne Platte als Racheaktion von diesem qualifiziert habe, weil er dem Schichtleiter G auf dessen Frage, warum der Ausschuss so hoch sei, mitgeteilt habe, dass dies daran liege, dass dieser die Membrane immer so spät bringe.

Die Behauptung, dass er vor dem Drittantragsgegner ausgespuckt habe, sei absurd, nach seiner Beschwerde beim Schichtleiter G sei es dann zur vorübergehenden Versetzung gekommen, wobei Herr G ihm nach 6 Stunden die Rückversetzung angekündigt habe, weil er „die Linie nicht schleppen lassen könne“.

Herrn H. gegenüber habe er dann mitgeteilt, aufhören zu wollen, dieser habe jedoch angekündigt, alles mit dem Produktionsleiter I zu besprechen und habe ihm versichert, dass er ein Super-Arbeiter sei.

Im nachfolgenden Gespräch mit Herrn I habe ihm dieser angekündigt, dass der Drittantragsgegner bereits mündlich verwarnt worden sei und er habe ihm – wenn er sich entscheide zu bleiben – seine volle Unterstützung zugesagt.

Ferner habe Herr I damals angegeben zu wissen, wo das Problem liege, dass er selbst nichts gegen seine Herkunft oder Hautfarbe hätte und das jemand, der etwas dagegen hätte, hinausfliegen würde. Herr H habe damals gemeint: „Aber er muss auch ein bisschen was einstecken können“.

Drei Wochen später sei es für ihn dann völlig überraschend zur Auflösung des Dienstverhältnisses gekommen, die von Herrn I mit den Worten „Auf Grund dieser Gespräche“ argumentiert worden sei.

Er interpretiere diese Aussage auf die Gespräche betreffend die ihm gegenüber getätigten Beleidigungen – zumal die Auftragslage zu diesem Zeitpunkt noch „super“ gewesen sei.

Den Betriebsrat habe er in die Geschehnisse nicht involviert, da ihm bereits zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses zu Ohren gekommen sei, dass dieser nicht arbeitnehmerfreundlich agiere, sondern mit der Arbeitgeberin kooperiere.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

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

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

...

7. bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

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

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

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

„§ 21. (1) Eine Diskriminierung nach § 17 liegt auch vor, wenn eine Person

1. vom/von der Arbeitgeber/in selbst belästigt wird,

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

3. durch Dritte in Zusammenhang mit seinem/ihrem Arbeitsverhältnis belästigt wird oder

4. durch Dritte außerhalb eines Arbeitsverhältnisses (§ 18) belästigt wird.

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

1. die die Würde der betroffenen Person verletzt oder dies bezweckt,

2. die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

3. die ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt.

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

„§ 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. § 26 gilt sinngemäß.“

Vor der rechtlichen Auseinandersetzung mit dem im Verfahren vor dem erkennenden Senat erhobenen Sachverhalt bleibt zunächst zu bemerken, dass die Herstellung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt als eine der wesentlichsten Zielsetzungen des Gleichbehandlungsgesetzes zu betrachten ist.

Im Hinblick auf dieses Ziel wird es daher unerlässlich sein, sich mit allenfalls vorhandenen negativen Stereotypisierungen von Personengruppen auseinanderzusetzen.

Zur Frage der Beweislastverteilung ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat.

Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall war der erkennende Senat mit unterschiedlichen Darstellungen der antragsrelevanten Geschehnisse konfrontiert, wobei die Darstellungen des Zweit- und Drittantragsgegners hinsichtlich der vom Betroffenen behaupteten Belästigungen als reine Schutzbehauptungen qualifiziert wurden.

Aus langjähriger Erfahrung ist dem Senat nämlich bekannt, dass oft gerade MigrantInnen untereinander zu diskriminierenden Äußerungen tendieren – ein allgemein üblicher rauer Umgangston wurde überdies vom Zweitantragsgegner selbst eingestanden - weshalb der Senat das Vorliegen einer Belästigung des Betroffenen durch die Bezeichnung „Neger“ durch den Zweitantragsgegner bzw. „Abschaumneger“ durch den Drittantragsgegner als erwiesen ansieht.

Für den Senat war kein Grund ersichtlich, warum der Betroffene die erhobenen Anschuldigungen frei erfinden hätte sollen, zumal die persönlichen emotionalen Schilderungen des Betroffenen vom Senat als in hohem Maße glaubwürdig eingestuft und - trotz der mittlerweile vergangenen Zeit - noch immer von dessen nahezu körperlich spürbarer Betroffenheit über die ihm widerfahrenen Vorfälle gekennzeichnet waren.

Hinsichtlich der Frage der angemessenen Abhilfe durch die Erstantragsgegnerin ist der Senat zum Schluss gekommen, dass die relevanten Informationen über die Belästigungen des Betroffenen durch den Zweitantragsgegner zwar die Sphäre der Arbeitgeberin in Form der Schichtleiter bzw. des Produktionsassistenten erreicht hatten, offenbar aber nicht die für konkrete und effektive Abhilfemaßnahmen tatsächlich sich verantwortlichühlende Führungsebene.

Der Umstand, dass die Information quasi hängengeblieben ist, ist der Sphäre der Arbeitgeberin zuzurechnen und vermag diese daher nicht vom Vorwurf der mangelnden Abhilfe bei einer Belästigung zu exkulpiieren.

Die kurzfristige 6-stündige Versetzung des Betroffenen nach dem Vorfall mit dem Drittantragsgegner kann maximal als Abkühl- jedoch nicht als Abhilfemaßnahme im Sinne des GIBG gewertet werden, da sie nicht geeignet war, den Betroffenen vor weiteren Übergriffen durch den Drittantragsgegner wirksam zu schützen.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass seitens der Erstantragsgegnerin keine tatsächlich und langfristig wirksamen Maßnahmen zum Schutz des Betroffenen vor weiteren Belästigungen durch den Zweit- und den Drittantragsgegner gesetzt wurden und daher mangelnde Abhilfe im Sinne von § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG vorliegt.

Auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Betroffenen kann im Hinblick auf die obigen Ausführungen – neben möglicherweise tatsächlich bei diesem vorhandenen fachlichen Mängeln, die sich jedoch einer Beurteilung durch den Senat

entziehen – nicht von der ethnischen Zugehörigkeit des Betroffenen und dessen Beschwerden über die Belästigungen durch Kollegen getrennt betrachtet werden.

Im Sinne der Motivbündeltheorie war daher davon auszugehen, dass das Element der vorgebrachten Beschwerden wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Betroffenen neben allfälliger fachlicher Schwächen bzw. der Wirtschaftskrise daher für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zumindest mitausschlaggebend gewesen war und deswegen sowohl eine diskriminierende Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch eine Verletzung des Benachteiligungsverbots gemäß § 27 GIBG wegen der durch die Beschwerden des Betroffenen für diesen eingetretene Folge der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses durch die Erstantragsgegnerin vorliegt.

Vorschlag:

Der Erstantragsgegnerin, dem Zweit- und dem Drittantragsgegner werden die Zahlung eines angemessenen, auf die festgestellten Mehrfachdiskriminierungen Bedacht nehmenden Schadenersatzes an den Betroffenen sowie eine eingehende Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz und die Abhaltung einer firmeninternen Informationsveranstaltung zum Gleichbehandlungsgesetz und hier insbesondere zum Themenbereich „Belästigung“ vorgeschlagen.

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