



Senat II der Gleichbehandlungskommission

**Auszug aus dem Prüfungsergebnis zum Antrag II/2 -
Beschlussjahr: 2005**

Behaupteter Diskriminierungstatbestand:

Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen, durch Belästigung sowie mangelnde Abhilfe des Arbeitgebers

Antragsinhalt und Auszug aus den Befragungen im Verfahren:

In dem von ihm eingebrachten Schriftsatz führte der Antragsteller aus, er sei bei der Arbeitgeberin als Transportarbeiter beschäftigt gewesen und das Dienstverhältnis sei einvernehmlich gelöst worden, da ihm eine Fortsetzung desselben nach dem Vorfall vom ... Juli 2004 nicht mehr zumutbar erschienen sei.

Unter den Kollegen habe er von Anfang an die Position des Außenseiters eingenommen. Sie hätten sich über ihn lustig und ihn lächerlich gemacht sowie verspottet, wenn er in der Mittagspause sein Deutsch-Lehrbuch gelesen habe. Diese Außenseiterposition sei durch den Umstand, dass er keinen Alkohol konsumiere, noch verstärkt worden.

Nach ca. einem halben Jahr hätten sich die Witze der Kollegen zu zunehmend rassistischen Beschimpfungen entwickelt. Ihm gegenüber seien Ausdrücke wie „billiger Tschusch“, „Kameltreiber“, „Araberarsch“ bzw. Aussagen wie „Da muss ein Hitler kommen, ein neuer Hitler, mal schauen, was dann mit euch passiert“, gebraucht worden.

Diese Beschimpfungen habe er den Vorgesetzten mehrfach gemeldet, ohne dass eine Verbesserung der Situation eingetreten oder Maßnahmen ergriffen worden wären.

Im Hinblick auf sein Beschäftigungsverhältnis brachte der Antragsteller vor, seine geringfügige Beschäftigung sei erst im Juli 2003 auf ein Ausmaß von 40 Wochenstunden erhöht worden. Bis dahin sei er mit dem Hinweis auf mangelnde

Arbeit immer wieder vertröstet worden. Dies obwohl andere nach ihm in das Unternehmen eingetretene Arbeitnehmer im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt worden seien.

Auch seien ihm von den Kollegen Trinkgelder vorenthalten worden und die Kollegen hätten überdies versucht, seine Arbeit in Anwesenheit von Vorgesetzten durch Aussagen wie „Kannst nicht aufpassen!“ oder „Du machst ja alles kaputt!“ abzuqualifizieren.

Am ... Juli 2004 schließlich habe ihn ein Kollege vor einem Kunden völlig unbegründet angeschrieen. Nach der Rückkehr aus der Mittagspause habe ihm dieser dann vorgeworfen, eine zu lange Mittagspause gemacht zu haben und ihn „arabisches arschloch“ genannt. Dabei sei dieser ganz nahe an ihn herantreten. Er habe sich gerechtfertigt, worauf ein anderer Kollege ihn mit einem Würgegriff am Hals tätlich angegriffen habe. Er habe dann dessen Hand hinuntergedrückt und diesen aufgefordert, aufzuhören. Daraufhin habe ihn ein dritter Kollege von hinten umklammert und festgehalten, der zweite Kollege habe ihm das T-Shirt halb über den Kopf gezogen und mit den Fäusten auf ihn eingeschlagen. Dabei habe der dritte Kollege versucht, ihn von hinten zu Boden zu drücken, wobei er diesem auf die Hand getreten sei und ihn verletzt habe. Dann hätten die Kollegen 2 und 3 plötzlich zu schlagen aufgehört und Kollege 3 habe geschrieen, dass Kollege 2 ihn an der Brille erwischt hätte.

Nach diesem Vorfall sei von den Kollegen der Vorgesetzte angerufen und diesem mitgeteilt worden, dass der Antragsteller nicht mehr gebraucht würde. Er selbst sei zur Untersuchung ins Unfallspital gefahren. Seine Arbeitsunfähigkeit habe er daraufhin der Arbeitgeberin bekannt gegeben. Der Prokurist der Arbeitgeberin habe ihm am Telefon – auf den Vorfall angesprochen – nur geantwortet, er selbst sei nicht dabei gewesen und könne daher nicht Stellung beziehen. Auch gegenüber seiner Ehefrau, die ihn am gleichen Tag wegen eines Krankenscheins telefonisch kontaktiert hätte, habe der Prokurist im Hinblick auf den Vorfall keine Aussagen getätigt.

Nach seinem Krankenstand sei es zu einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses gekommen, da er nach dem erwähnten Vorfall nicht wieder für die Arbeitgeberin habe arbeiten wollen.

Bei seiner Befragung durch den Senat schilderte der Antragsteller, die verbalen Beschimpfungen der Kollegen hätten sich verschlimmert, nachdem Kollege 2 als Arbeiter in das Unternehmen eingetreten sei. Alle Kollegen außer dem Kollegen 3

hätten ihn beschimpft, Kollege 2 habe dabei u.a. die Ausdrücke wie „Kameltreiber“ oder „arabisches Arschloch“ verwendet. Die Monate Mai bzw. Juli 2004 seien hinsichtlich der Beschimpfungen die schlimmsten gewesen. Er habe mehrfach, so auch im Juni 2004, den Prokuristen der Firma über die rassistischen Verbalattacken seitens der Kollegen unterrichtet und diesem auch mitgeteilt, dass er aufgrund der erwähnten Umstände Psychopharmaka einnehmen müsse.

Von den Kollegen 1 und 2 sei er auch zwischen dem ... und ... Juli 2004 beschimpft worden, die Beschimpfungen der Kollegen 4 und 5 hätten hingegen bereits vor dem 1. Juli 2004 stattgefunden.

Was die behauptete Diskriminierung beim Entgelt anbelange, so habe er dem Prokuristen des Unternehmens mehrfach mitgeteilt, dass er sich monetär benachteiligt fühle.

Zur behaupteten religiösen Diskriminierung führte der Antragsteller aus, die Arbeitskollegen hätten zumindest einmal seinen Gebetsteppich auf den Boden geworfen. Dies habe sich aber vor dem 1. Juli 2004 zugetragen.

In ihrer schriftlichen Stellungnahme führte die Arbeitgeberin aus, der Antragsteller habe deswegen von Anfang an im Unternehmen die Position eines Außenseiters eingenommen, weil dieser ständig betont habe, er sei „etwas Besseres“, er habe studiert und eine Arbeit als Transportarbeiter sei ihm eigentlich gar nicht zumutbar. Der Antragsteller sei auch nicht bereit gewesen, sich in die Arbeitsteams des Unternehmens einzugliedern und die Anweisungen der jeweiligen Partieführer zu befolgen. Die Unternehmensleitung habe bei den Arbeitskollegen immer wieder um Verständnis für den Antragsteller ersucht, was auch Wirkung gezeigt habe. Es wäre aber dennoch laufend zu Schwierigkeiten gekommen, weshalb möglicherweise auch das eine oder andere Mal „härtere Worte“ gefallen sein können. Dabei habe es sich jedoch mit Sicherheit nicht um rassistische Beschimpfungen gehandelt.

Im Juni 2004 sei eine Betriebsversammlung einberufen worden, um das interne Klima – so insbesondere auch die Beziehungen zum Antragsteller – zu verbessern. Der Antragsteller sei aber zu diesem Termin nicht erschienen, obwohl seine Anwesenheit von besonderer Wichtigkeit gewesen wäre, weil sich nahezu alle Mitarbeiter über seine Unverträglichkeit beschwert hätten.

Gelegentlich seiner Befragung gab der Prokurist an, der Antragsteller sei ab August 2003 im Ausmaß von 40 Wochenstunden beschäftigt worden. Dessen

Behauptung, er sei anders als die übrigen Arbeiter entlohnt worden, entspreche nicht den Tatsachen und sei auch jederzeit durch Einsichtnahme in die jeweiligen Abrechnungen widerlegbar.

Das Dienstverhältnis mit dem Antragsteller sei eingegangen worden, um dessen Schwiegervater einen Gefallen zu erweisen. Auch sei dem Antragsteller von Beginn an mitgeteilt worden, dass er sich zunächst integrieren solle und man ihn zum gegebenen Zeitpunkt im vollen Beschäftigungsausmaß anstellen werde.

Die Schwierigkeiten mit dem Antragsteller hätten dann auch begonnen, als man diesen vollbeschäftigt habe. Dieser habe sich bei der Arbeit nicht an die Anweisungen des Packmeisters und der Kollegen gehalten, sondern diesen angeblich erwidert, er verrichte die Arbeit, wie er wolle. Es sei daher wiederholt zu Differenzen gekommen. Er selbst habe immer wieder versucht, in die Konflikte schlichtend einzugreifen und die Belegschaft wiederholt aufgefordert „sich zu vertragen“.

Es sei zutreffend, dass der Antragsteller sich bei ihm über Beschimpfungen seitens der Kollegenschaft beschwert habe, über diskriminierende Äußerungen im Hinblick auf dessen ethnische Zugehörigkeit habe dieser ihn jedoch nicht unterrichtet. Worte wie „Arschloch“ und „Kameltreiber“ seien allerdings zitiert worden. Er habe daraufhin Gespräche geführt und die Belegschaft aufgefordert, die Verbalattacken zu unterlassen. Letztlich habe er auch eine Betriebsversammlung – an der Antragsteller aus privaten Gründen nicht teilgenommen habe – einberufen, bei der das „interne Klima“ thematisiert worden sei. Auch habe er den Antragsteller wiederholt aufgefordert, sich zu integrieren.

Am ... Juli 2004 sei es im Zuge der Durchführung eines Auftrages bereits vormittags zu Problemen gekommen. Kollege 1 habe ihn telefonisch kontaktiert und ihm mitgeteilt, dass er den Antragsteller für die Arbeiten nicht gebrauchen könne, da dieser seine Anweisungen nicht befolge. Er habe den Antragsteller aber nicht abgezogen, um die Fertigstellung der Arbeiten zu gewährleisten. Nach dem Mittagessen habe ihn der Antragsteller dann angerufen und mitgeteilt, dass er von den Kollegen geschlagen worden sei. Er habe diesen daraufhin aufgefordert, ein Taxi zu nehmen und zu ihm ins Büro zu kommen. Dieser Aufforderung sei der Antragsteller aber nicht nachgekommen. Vielmehr habe ihn die Ehefrau des Antragstellers später telefonisch kontaktiert und ihm mitgeteilt, dass dieser ins Krankenhaus gefahren und krankgeschrieben worden sei. Er habe

darauf gewartet, vom Antragsteller kontaktiert zu werden, was nicht geschehen sei.

Den Kollegen 1 habe er nach dem erwähnten Vorfall zur Rede gestellt. Dieser habe allerdings behauptet, dass der Antragsteller auf ihn losgegangen sei. Die seitens des Senates zur Stellungnahme aufgeforderten Antragsgegner Kollegen 1 und 2 erklärten, auf Grund des gegen sie wegen des Vorfalles vom ... Juli 2004 angestrebten Strafverfahrens keinerlei Stellungnahme abgeben zu wollen.

Im Zuge seiner Befragung führte Kollege 2 lediglich aus, er sei durch den Antragsteller beschimpft worden und habe daraufhin "zurückgeschimpft". Das Wort "Kameltreiber" habe er dabei nicht verwendet. Ausdrücke wie „Tschusch“ – mit dem ein anderer Arbeitskollege ex-jugoslawischer Herkunft bedacht worden sei – seien aber ohnedies keine Schimpfwörter mehr.

Kollege 1 gab an, der Antragsteller habe auf seine Anweisungen als Partieführer erwidert, er könne ihn „am Arsch lecken“, er arbeite, wie er wolle. Sticheleien gegen den Antragsteller habe es schon gegeben. Den Ausdruck „Kameltreiber“ habe auch er dem Antragsteller gegenüber nicht verwendet. Auch sonst sei es gegenüber dem Antragsteller zu keinen rassistischen Äußerungen gekommen. Weder habe er solche getätigt, noch seien ihm solche anderer Kollegen zu Ohren gekommen.

Kollege 4 erklärte, er habe die Arbeitsweise des Antragstellers immer wieder bemängelt, da dieser nicht im Stande gewesen sei, sich in das Unternehmen einzufügen und immer wieder angegeben habe, „etwas Besseres zu sein“ und die Tätigkeit eines Transportarbeiters nicht notwendig zu haben. Er habe diese Äußerungen als Provokation aufgefasst und „entsprechend“ reagiert. Zu einer „Diskriminierung“ des Antragstellers - auf welche Art auch immer - sei es aber nie gekommen. Die Behauptung des Antragstellers, er oder seine Kollegen hätten diesem Trinkgelder vorenthalten, entspreche nicht der Wahrheit. Im Übrigen habe auch die Geschäftsleitung aufgefordert, sich mit dem Antragsteller zu "vertragen".

Auch Kollege 5 brachte vor, der Antragsteller habe sich nicht in das Unternehmen "eingefügt". Dieser habe immer so getan, als ob er "etwas Besseres" sei. Diese „herablassende Art“ habe die Kollegen „zur Weißglut“ gebracht. Reaktionen seien daher nur natürlich gewesen, hätten aber mit einer Diskriminierung - welcher Art auch immer - nichts zu tun gehabt. Hinsichtlich des Umganges im

Unternehmen erklärte er, man sei schließlich in "keiner Klosterschule". Die Behauptung, dass dem Antragsteller Trinkgelder vorenthalten worden seien, bestreite auch er heftig.

Kollege 3 wies darauf hin, der Antragsteller habe im anhängigen Gerichtsverfahren erklärt, von ihm als einzigem nicht beschimpft worden zu sein. Dies entspreche auch den Tatsachen. Der Antragsteller habe im Unternehmen als Aushilfe begonnen und sei zunächst freundlich und hilfsbereit gewesen. Dies habe sich jedoch schlagartig geändert, als er dieser vollbeschäftigt worden sei. Hinsichtlich des Vorfalles vom ... Juli 2004 verweigere er die Aussage.

Hinsichtlich der behaupteten Beschimpfungen weise er darauf hin, dass vom Antragsteller selbst Ausdrücke gebraucht worden seien, die „unter der Gürtellinie“ lägen. Hingegen seien von den Kollegen gegenüber dem Antragsteller nur „normale“ Ausdrücke verwendet worden.

Ein aus Restjugoslawien stammender ehemaliger Mitarbeiter gab an, ihm selbst gegenüber seien Ausdrücke wie „Tschusch“ verwendet worden. Er habe dies aber nicht als Beschimpfung aufgefasst. Die vom Antragsteller behaupteten Beschimpfungen wie „Kameltreiber“ oder „arabisches Arschloch“ habe er selbst nicht gehört.

Am .. Juli 2004 sei es nach der Mittagspause zu einer Auseinandersetzung zwischen Kollegen 1 und dem Antragsteller gekommen. Zunächst seien Kraftausdrücke gefallen, dann sei Kollege 2 aufgesprungen und hätte den Antragsteller am Hals gepackt und gegen ein Auto gedrückt. Die Initiative zur Schlägerei sei vom Kollegen 2 ausgegangen. Kollege 3 hingegen habe den Antragsteller nur zurückgehalten, damit dieser Ruhe gebe. Kollege 3 habe nicht aktiv in die Schlägerei eingegriffen. Auch er selbst habe versucht, die Beteiligten auseinander zu bringen.

Auszug aus der Entscheidung des Senates II der GBK:

Gemäß § 26 Abs. 12 GlbG hat eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen. 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.

Ein Großteil des vom Antragsteller erstatteten Vorbringens hat sich auf Sachverhalte bezogen, die behauptetermaßen vor dem 1. Juli 2004 verwirklicht worden sein sollen.

Zu Folge der Bestimmung des § 63 GlbG, BGBl. I Nr. 66/2004, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2005, ist das zitierte Gesetz aber erst mit 1. Juli 2004 in Kraft getreten, weshalb sich die Prüfung sowie die eingangs getroffenen Feststellungen des begutachtenden Senates auf jene Sachverhalte zu beschränken hatten, die dem Vorbringen des Antrages zu Folge vom Geltungszeitraum des Gesetzes erfasst waren.

Wenn sich der begutachtende Senat in seinen Befragungen dennoch mit den vom Antragsteller für den Zeitraum vor Inkrafttreten des GlbG behaupteten Vorfällen auseinander gesetzt hat, so war er von dem Ansinnen geleitet, sich ein für die weitere Beurteilung des gegenständlichen Falles ausreichendes Bild über das im Unternehmen herrschende Betriebsklima, so insbesondere den Umgang der Beschäftigten untereinander zu machen und die derart gewonnenen Erkenntnisse seinen weiteren Erwägungen zu Grunde zu legen.

Hiezu ist eingangs grundsätzlich zu bemerken, dass es Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen bereits im Rahmen der ihnen zukommenden allgemeinen Fürsorgepflicht geboten ist, für ein Arbeitsklima zu sorgen, in dem beleidigende Äußerungen unter der Belegschaft nicht an der Tagesordnung stehen oder gar schon als normaler Umgangston angesehen werden müssen. Aufgrund der vorliegenden Aussagen gelangte der Senat zur Überzeugung, dass während der Beschäftigung des Antragstellers bei der Arbeitgeberin unter deren Mitarbeitern offenkundig und unbestritten ein Umgangston gepflegt wurde, bei dem – schon dem allgemeinen Empfinden nach – beleidigende Äußerungen – so bspw. „Arschloch“, „Trottel“, „Tschusch“ etc. - an der Tagesordnung standen. Dass dieser Umgangston von den meisten Mitarbeitern dabei scheinbar bereits als normale Form der zwischenmenschlichen Kommunikation empfunden wurde, wird durch Aussagen der Befragten untermauert, denen zu Folge man sich schließlich „ja in keiner Klosterschule befinde“ und unter Möbelpackern eben ein „rauerer Umgangston“ vorherrschend sei.

In Würdigung der Vorbringen steht für den Senat ferner fest, dass das vom Antragsteller behauptete und von ihm glaubwürdig, nachvollziehbar und lebensnah geschilderte persönliche Arbeitsklima vor dem 1. Juli 2004 tatsächlich gegeben war und auch die von ihm behaupteten rassistischen Beschimpfungen

(„arabisches Arschloch“, „Kameltreiber“) ihm gegenüber getätigt worden sind. Hingegen erachtet der Senat im Kontext des gesamten Falles die übereinstimmenden Aussagen der Antragsgegner, wonach es im Betrieb – trotz des allgemein wenig sensiblen Umgangstones - keinerlei Beschimpfungen mit ethnischen Hintergrund gegeben hätte, als reine Schutzbehauptungen. Dass die Antragsgegner in diesem Zusammenhang nicht über die zu fordernde Sensibilität oder Wahrnehmung verfügen, wird im übrigen auch durch die Aussage eines Kollegen im Zusammenhang mit der Titulierung des aus Rest-Jugoslawien stammenden Arbeitskollegen als "Tschusch" bekräftigt, demzufolge es sich bei diesem Ausdruck ja um überhaupt kein Schimpfwort handle.

Der Senat gelangte daher schließlich zur Überzeugung, dass von Seiten der Kollegen 1 und 2 glaubhaft (auch) zwischen ... und ... Juli 2004 die als Belästigung im Sinne von § 21 Abs. 2 GlbG zu qualifizierenden und geltend gemachten Beschimpfungen mit Bezug auf die ethnische Herkunft des Antragstellers (z.B. „arabisches Arschloch“, Kameltreiber) tatsächlich getätigt wurden und somit eine Diskriminierung gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG vorliegt. Die vom Antragsteller geltend gemachten Beschimpfungen durch die Kollegen 4 und 5 lagen hingegen nach der Aussage des Antragstellers vor dem 1. Juli 2004, dem Tag des Inkrafttretens des GlbG, weshalb vom Senat in keine weitere Prüfung einzutreten war.

Hinsichtlich der Schlägerei im Juli 2004 gelangt der Senat aufgrund der Ergebnisse der Befragung - so insbesondere im Hinblick auf die dabei glaubhaft gefallenen Äußerungen („arabisches Arschloch“) sowie das von diskriminierenden Beschimpfungen mit Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers geprägte Arbeitsklima der Vormonate - zum Ergebnis, dass dieser Schlägerei ein Bezug zur ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers nicht abgesprochen werden kann und sich in dieser Situation die gegen den Antragsteller aufgestauten Aggressionen "entladen" haben. Der Vorfall ist daher im Hinblick auf die an ihm "aktiv" beteiligten Kollegen 1 und 2 als „Belästigung“ gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG zu qualifizieren. Hingegen liegt auch in diesem Falle eine Diskriminierung durch den Kollegen 3, der den Antragsteller bei der Schlägerei nur zurückgehalten hat, nicht vor.

Eine Diskriminierung auf Grund der Religion nach dem 30. Juni 2004 wurde seitens des Antragstellers auch in seiner Anhörung durch den Senat nicht behauptet. Der vom Antragsteller geschilderte Vorfall, bei dem sein

Gebetsteppich behauptetermaßen auf den Boden geworfen wurde, soll sich auch dem Vorbringen des Antragsteller nach zu einem Zeitpunkt ereignet haben, der vom Geltungszeitraum des Gleichbehandlungsgesetzes nicht erfasst ist.

Für eine Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts und bei den sonstigen Arbeitsbedingungen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch die Arbeitgeberin konnte der Senat im prüfungsrelevanten Zeitraum auch aufgrund der beigebrachten Unterlagen keine Anhaltspunkte finden. Der vor dem 1. Juli 2004 liegende Sachverhalt entzog sich der Prüfungskompetenz des begutachtenden Senates.

Im Zusammenhang mit der Frage, ob seitens der Arbeitgeberin schuldhaft unterlassen wurde, im Zusammenhang mit der als „Belästigung“ gemäß § 21 Abs. 1 Z. 3 GlbG qualifizierten Schlägerei angemessene Abhilfe im Sinne des § 21 Abs. 1 Z. 2 zu schaffen, ist zu bemerken, dass eine der wesentlichen Intentionen des Gleichbehandlungsgesetzes in der Schaffung einer diskriminierungsfreien Arbeitsumwelt gelegen ist.

Von Bedeutung für Arbeitgeber/innen erscheint daher in diesem Zusammenhang die ihnen auch im Hinblick auf die allgemeine Fürsorgepflicht zukommende Verpflichtung, für ein Betriebsklima Sorge zu tragen, in dem Diskriminierungen kein Entfaltungsraum geboten wird.

Informationsveranstaltungen über gleichbehandlungsgesetzkonformes Verhalten und den diskriminierungsfreien Umgang miteinander können dabei ein wertvolles und geeignetes Mittel zur Sensibilisierung von Arbeitnehmer/innen sein.

Wie bereits ausgeführt, gelangte der Senat aufgrund der Aussagen der Auskunftspersonen zur Überzeugung, dass während der Beschäftigung des Antragstellers bei der Arbeitgeberin unter deren Mitarbeitern ein dem allgemeinen Empfinden nach weit über das normale Maß hinausgehender rüder Umgangston vorherrschend war, welcher von denselben - offenbar im Hinblick auf die schwere körperliche Arbeit von Möbelpackern – allgemein als tolerabel, gar „branchenüblich“ angesehen worden ist.

Nun kann ein/e umsichtige/r Arbeitgeber/in aber entgegen der Meinung der Arbeitgeberin keinesfalls davon ausgehen, dass Belegschaftsmitglieder, von denen Kraftausdrücke wie „Arschloch“ oder „Trottel“ als zum "normalen" branchenüblichen Umgangston am Arbeitsplatz gehörend erachtet werden, von sich aus die notwendige Sensibilität im Hinblick auf ethnisch oder religiös motivierte Beschimpfungen und einen gleichbehandlungsgesetzkonformen

Umgang miteinander an den Tag legen bzw. entwickeln. Vielmehr entspricht es der allgemeinen Lebenserfahrung, dass raue Formen zwischenmenschlicher Kommunikation Eingriffe in die durch das Gleichbehandlungsgesetz geschützte persönliche Sphäre geradezu begünstigen.

Zu beachten ist im Übrigen auch, dass der Tatbestand der „Belästigung“ schon nach dem Wortlaut des § 21 Abs. 2 GlbG an das subjektive Empfinden des Betroffenen anknüpft. Derart widerspricht es nicht der Lebenserfahrung, dass eine von der betroffenen Person als unerwünscht, unangebracht oder anstößig erachtete Äußerung vom "Belästiger" als unproblematisch erachtet wird. Daraus folgt, dass in der Arbeitswelt ein sensibler und die persönlichen Umstände des Einzelnen – so insbesondere im Zusammenhang mit seinem Geschlecht, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner Religion oder Weltanschauung, seinem Alter oder seiner sexuellen Orientierung - respektierender Umgang miteinander unabdingbar ist, um als Belästigungen empfundene Verhaltensweisen hintan zu halten. Auch ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass ein Fehlverhalten des Betroffenen - so etwa die seitens der Antragsgegner behaupteten Beschimpfungen durch den Antragsteller – in keinem Falle geeignet ist, einen Verstoß gegen die im Gleichbehandlungsgesetz normierten Diskriminierungsverbote zu rechtfertigen.

Was das Verhalten der Arbeitgeberin anbelangt, so war dieser der raue Umgangston innerhalb der Belegschaft und die wiederholten Beschimpfungen des Antragstellers aufgrund der von diesem glaubwürdig mehrfach vorgebrachten Beschwerden zwar hinlänglich bekannt, effizientes und nachhaltiges Einschreiten dagegen aber für den begutachtenden Senat nicht erkennbar. Als wiederholtes Mittel zur Abhilfe wurden dem Vorbringen des Prokuristen zu Folge lediglich Ermahnungen, und zwar in Form der Aufforderung an die am jeweiligen Konflikt beteiligten Personen, sich mit dem Antragsteller zu vertragen, als notwendig erachtet. Ein Mittel, das in Hinblick auf die offenbar regelmäßig und über einen längeren Zeitraum vorgekommenen Beschimpfungen keinesfalls als ausreichend erachtet werden konnte und offensichtlich auch nicht geeignet war, ein für den Antragsteller adäquates und akzeptables Betriebsklima herzustellen. Vielmehr hätte die Arbeitgeberin aus der Vielzahl der ihr – von einer schriftlichen Verwarnung bis zum Ausspruch einer Kündigung - zur Verfügung stehenden Gestaltungsmittel eine andere, geeignetere Maßnahme zu ergreifen gehabt.

Wenngleich die Arbeitgeberin die im zwischenmenschlichen betrieblichen Umgang offensichtlich vorhanden gewesenen Probleme gelegentlich der im Juni 2004 abgehaltenen Betriebsversammlung thematisiert hat, so ist dieser Schritt für sich allein noch keinesfalls als adäquate Maßnahme zur Abschaffung des dargestellten Verhaltens zu werten. Im Übrigen hat die Antragsgegnerin auch nicht behauptet, im Anschluss an die erwähnte Betriebsversammlung weitere konsequente Maßnahmen auch nur für notwendig erachtet, geschweige denn ergriffen zu haben.

Ihr geschildertes, vollkommen unzureichendes Handeln behielt die Arbeitgeberin schließlich sogar auch nach dem Vorfall vom ... Juli 2004 bei. Die Tatsache, dass sich auch nach der in Folge der Schlägerei erfolgten Krankschreibung des Antragstellers seitens der Geschäftsführung unbestritten niemand bemüht fühlte, mit dem Antragsteller in Kontakt zu treten und die Bereinigung jener Situation, die für diesen letztlich zur konsequenten Aufgabe seines Arbeitsplatzes führen musste, in Angriff zu nehmen, zeigt, dass der Arbeitgeberin jegliches Bewusstsein ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe gefehlt hat. Auch das vom Antragsteller erstattete Vorbringen, der Prokurist habe ihm, nachdem er ihn im Anschluss an die Schlägerei über den Vorfall informiert habe, lediglich erwidert, er (der Prokurist) sei nicht dabei gewesen und könne daher nicht Stellung beziehen, passt daher durchwegs zu dem unbestritten an den Tag gelegten unzureichenden Verhalten und war daher vom Senat als glaubwürdig zu erachten.

Aufgrund des als erwiesen angesehenen Sachverhaltes hatte der Senat die Vorgehensweise der Arbeitgeberin nach der Schlägerei am ... Juli 2004 daher als Verletzung der ihr obliegenden Verpflichtung zur Schaffung angemessener Abhilfe bei einer Belästigung durch Dritte gemäß § 21 Abs. 1 Z. 2 GlbG zu qualifizieren.

Gemäß § 12 Abs. 3 GBK/GAW-Gesetz schlägt der begutachtende Senat der Arbeitgeberin und den Kollegen 1 und 2 daher eine eingehende Auseinandersetzung und Befassung mit dem Gleichbehandlungsgesetz vor!