

**SENAT II DER GLEICHBEHANDLUNGSKOMMISSION**

**GBK II/N-187/13 - Anonymisiertes Prüfungsergebnis gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG durch Herrn B (in der Folge: Erstantragsgegner) sowie die Firma C (in der Folge: Zweitantragsgegnerin) wegen Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion 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. 102/2011, erkannt:

Eine Belästigung des Antragstellers gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GIBG auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Religion und der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wird vom Antragsteller im Wesentlichen vorgebracht, dass er vom 06.02.2006 bis 02.11.2012 als Abwäscher im D-Hotel bei der Zweitantragsgegnerin beschäftigt gewesen und das Dienstverhältnis durch Arbeitgeber-Kündigung beendet worden sei. Er sei österreichischer Staatsbürger sudanesischer Herkunft und

muslimischen Glaubens und habe Grund zur Annahme, dass die Dienstgeber-Kündigung auf seine ethnische Zugehörigkeit und seine Religion zurückzuführen sei. Er sei schriftlich über die Kündigung in Kenntnis gesetzt worden, als er sich ab 20.09.2012 im Krankenstand befunden habe.

Das Abwäscherteam habe ausschließlich aus Personen mit Migrationshintergrund bestanden, auffällig sei für ihn gewesen, dass alle drei Abwäscher mit muslimischen Glauben und afrikanischer Herkunft im Jahr 2012 gekündigt worden seien. Deren Religionszugehörigkeit sei in der Küche allgemein bekannt gewesen, unter anderem auch deshalb, weil sie den Ramadan eingehalten und in den Pausen in der Garderobe gebetet hätten.

Der direkte Vorgesetzte der Abwäscher sei der Hauptküchenchef gewesen, gefolgt vom F&B Manager, dem Erstantragsgegner, der Anfang 2012 ins Unternehmen gekommen sei. Am 12.09.2012 - und somit kurz vor der Kündigung — sei es zu folgendem Vorfall in der Küche gekommen: Er habe ein Gespräch mit Frau E über die Arbeitsverteilung zwischen den Abwäschern und den Servicekräften geführt. Der Erstantragsgegner habe während dieses Gespräches die Küche betreten und ihm mitgeteilt, dass er „keine Diskussion brauche“ und er weiter seine Arbeit verrichten solle. Als er versucht habe, dem Erstantragsgegner die Situation zu erklären, habe ihn dieser aufgefordert, „den Mund zu halten“ und „nach Hause zu gehen“.

Im März oder April 2012 habe der Erstantragsgegner ein Gespräch mit einem Kollegen in der Frühstücksküche geführt und laut kund getan, dass „alle Ausländer faul seien“. Er habe den Eindruck gewonnen, dass der Erstantragsgegner diese Äußerung bewusst sehr laut getätigt habe um sicherzustellen, dass er dies höre.

Etwa im April 2012 seien die Abwäscher vom Erstantragsgegner über den neuen Putzplan informiert worden, wobei dieser gemeint habe: *„Ich habe gehört, dass es Leute gibt, die nicht folgen. Derjenige, der den Putzplan nicht folgt, dem schneide ich die Eier ab!“* Dabei habe der Erstantragsgegner ihm in die Augen gesehen und mit seiner Hand zu seinem Becken gedeutet. Als er den Erstantragsgegner darauf angesprochen habe, habe ihn dieser beschwichtigt und gemeint, dass es nur ein Spaß gewesen sei.

Am 15.11.2011 habe er ein Gespräch mit dem General Manager Herrn F und dem Betriebsrat Herrn G geführt und Herrn F seine Erfahrungen mit dem Erstantragsgegner mitgeteilt. Herr F habe ihm zugesichert, dem Diskriminierungsvorwurf nachzugehen und das Gespräch mit dem Erstantragsgegner

zu suchen.

Gefragt nach dem Kündigungsgrund habe Herr F angegeben, dass sich Kolleg/inn/en über ihn beschwert hätten. Es wären jedoch keine Konkretisierungen gefolgt.

Nach einer Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft habe das Hotel den Diskriminierungsvorwurf abgestritten und es sei angeführt worden, dass er dem Unternehmen keinen besonderen Kündigungsgrund geliefert habe. Demzufolge könne der Beendigungsgrund auch nicht konkretisiert werden. Nach einer weiteren Intervention der Gleichbehandlungsanwaltschaft sei ein Schreiben der rechtsfreundlichen Vertretung gefolgt, in der ausgeführt worden sei, dass die Kündigung darauf zurückzuführen sei, dass *„man mit der Leistung von Herrn A in mehrfacher Weise nicht zufrieden war“*.

Gegen das Argument der mangelnden Arbeitsleistung sei vorzubringen, dass er 6 Jahre und 9 Monate als Abwäscher beschäftigt gewesen sei.

Die Zweitantragsgegnerin brachte in ihrer Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass

1. ausdrücklich bestritten werde, dass die erfolgte Kündigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers erfolgt sei.
2. Des Weiteren werde darauf verwiesen, dass das Kündigungsmotiv einzig und allein die Unzufriedenheit mit der Arbeitsleistung bzw. Arbeitseinstellung des Antragstellers gewesen sei. Von den im Jahr 2012 insgesamt 30 aufgelösten Dienstverhältnissen seien lediglich sechs Mitarbeiter muslimischen Glaubens betroffen gewesen.
3. Insbesondere sei noch darauf hinweisen, dass dem Antragsteller die Unzufriedenheit mit seiner Leistung durchaus bewusst gewesen sei. Dies ergebe sich schon allein aus der Verwarnung vom 02.01.2012, in der der Antragsteller wegen nicht ordnungsgemäßer Erfüllung seiner Dienstpflichten verwarnt und auch auf die rechtlichen Konsequenzen hingewiesen worden sei. Zum Dankeschreiben sei anzumerken, dass dieses nichts mit besonderen Leistungen zu tun habe und ein solches jeder Mitarbeiter nach einer fünfjährigen Zugehörigkeit erhalte.
4. Ebenfalls unrichtig sei die Behauptung, dass in der letzten Zeit Mitarbeiter mit islamischem Hintergrund ohne Vorliegen eines Kündigungsgrundes gekündigt worden seien. Andere Mitarbeiter mit islamischem Hintergrund seien entweder

wegen personen- oder betriebsbedingten Kündigungsgründen gekündigt worden, wobei man mit der Leistung des Antragstellers in mehrfacher Weise nicht zufrieden gewesen sei. Zu den vom Antragsteller genannten Auskunftspersonen Herrn X und Herr Y werde vorgebracht, dass diese beiden Dienstverhältnisse ebenfalls aufgrund mangelnder Leistung beendet worden seien. Dies gelte auch für Herrn Z, dessen Dienstverhältnis insbesondere deshalb beendet worden sei, da dem Mitarbeiter nachgewiesen werden konnte, dass er eigenmächtig ohne Zustimmung der Vorgesetzten Dienste frühzeitig beendet habe.

Zu Punkt 1 der Stellungnahme wurde weiters ausgeführt, dass in der Küche Mitarbeiter verschiedenster Herkunft beschäftigt seien - die Antragsgegnerin beschäftige Mitarbeiter aus ca. 25 verschiedenen (Herkunfts-)Ländern, somit auch verschiedene Nationalitäten.

Zum Vorfall vom 12.09.2012 sei festzuhalten, dass zum Zeitpunkt des Streites zwischen der Service-Mitarbeiterin (gebürtige Venezuelanerin) und dem Antragsteller ein enormer Arbeitsaufwand im Restaurant zu bewältigen gewesen sei. Aus diesem Grund sei es auch dazu gekommen, dass Frau E um Hilfe beim Abräumen der Tablettis gebeten habe, um vor Ort im Restaurant den Gästen zur Verfügung zu stehen. Dies wurde vom Antragsteller verweigert, da dieser es nicht eingesehen habe, seine Kollegin in den geschätzten 10-15 Minuten des erhöhten Arbeitsaufkommens zu unterstützen, sondern während dieser Spitzenzeit auf eine Diskussion aus gewesen sei und mitteilen habe wollen, dass er dies nicht als seine Aufgabe ansehe.

Die Aussage zur Hauptservicezeit, dass es „keine Diskussion brauche“, sei in der Hotellerie und dem Gastgewerbe sicherlich gegeben, da zu diesem Zeitpunkt nur die Dienstleistung am Gast zähle. Zwischenmenschliche Probleme, die während dieser Zeit entstehen, würden immer erst nach dem Stress geklärt.

Der Antragsteller sei nicht in das Personalbüro gekommen. Der Vorfall an sich sei am 15.11. vom Antragsteller mit Herrn F im Beisein von Herrn Betriebsrat G angesprochen worden, allerdings sei in diesem Gespräch ausschließlich auf den Passus „*helf E und diskutiere jetzt nicht!*“ hingewiesen worden.

Aussagen des Erstantragsgegners mit ausländerfeindlichen, diskriminierenden oder respektlosen Worten könne man sich nicht vorstellen, da ca. 18 verschiedene Nationalitäten bei der Zweitantragsgegnerin arbeiten und fast alle Führungskräfte selbst diverse Jahre im Ausland beschäftigt gewesen seien.

Der Erstantragsgegner brachte in seiner Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass am 12.09.2012 beim Frühstück Frau E eine nicht zu überhörende Diskussion mit dem Antragsteller bezüglich des Abräumens des Geschirrs vom Frühstück im Bereich der Abwasch geführt habe. Es sei an diesem Tag sehr viel zu tun gewesen und er habe selbst auch einiges an Geschirr in die Abwasch gebracht. Wenn viel zu tun sei, sei es normalerweise ohne Diskussion so, dass alle zusammenhelfen. Um Frau E so schnell als möglich wieder zu den Gästen bringen zu können, habe er den Antragsteller gebeten, das Geschirr schnell wegzuräumen und nicht zu diskutieren. Gäste können von draußen mithören, wenn in der Abwasch bzw. Küche laut gesprochen werde. Nachdem der Antragsteller lauter geworden sei und sich geweigert habe, das Geschirr abzuräumen, habe er ihm auch noch dazu gesagt, dass er jetzt das Geschirr wegzuräumen habe. Nachdem der Antragsteller immer lauter geworden sei, habe er ihm als sein Vorgesetzter die deutliche Anweisung gegeben: *„Jetzt keine Diskussionen“* und *„nach dem Service werden wir uns in der Personalabteilung treffen, um die Situation zu besprechen“* — wo der Antragsteller jedoch nie erschienen sei. Die gegen ihn vom Antragsteller erhobenen Vorwürfe weise er entschieden zurück.

Der Antragsteller führte bei seiner Befragung ergänzend zum Antragsvorbringen aus, dass am 20.09.2012 bei ihm Bilharziose festgestellt worden sei, weshalb er in Krankenstand gegangen sei. Er habe ein Schreiben bekommen, dass sich darauf bezogen habe, dass er länger im Krankenstand sei und in einem zweiten Schreiben sei darauf Bezug genommen worden, dass er die Arbeit nicht richtig gemacht habe. Er habe schon das Gefühl gehabt, dass man ihn kündigen würde. Anfang 2012 habe er eine Art Mahnung erhalten, die er nicht unterschrieben habe. Im Kündigungsschreiben sei auf den langen Krankenstand Bezug genommen worden. Auf Frage, warum er davon ausgehe, dass die Kündigung aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit und aufgrund seiner Religion erfolgt sei, gab er an dass er Moslem sei und im Ramadan gefastet habe und dass er jede Arbeit, die nicht irgendwie seine Arbeit sei, abgelehnt habe. Nicht alles, was man von ihm verlangt habe, habe er geleistet. Der Arbeitgeber habe mehr gewollt, als sie in der Lage gewesen wären zu leisten - diese Diskriminierung habe nicht nur gegenüber Muslimen, sondern gegenüber allen Ausländern bestanden. Auf den Hinweis, dass

dieses Vorbringen nichts mit seiner Religion zu tun habe, führte der Antragsteller aus, dass er - *wenn er gesagt habe, dass er bei Gott schwöre* – die Antwort bekommen habe, dass dies seine Angelegenheit sei.

Der Erstantragsgegner habe ihn *„immer so behandelt, wie er es geschildert habe, von Jänner bis September“*. Die Beschäftigung bei der Zweitantragsgegnerin sei seine erste Stelle in Österreich im Gastgewerbe gewesen. Auf Nachfrage bezüglich der von ihm geschilderten Ablehnung von ihm übertragenen Arbeiten gab er an, dass zum Beispiel Arbeiten im Lager, wie etwa der Abtransport von Kartons *„nicht in die Natur seiner Arbeit“* falle. Die Diskriminierung sei wegen seiner Religion und Nationalität passiert, da der Erstantragsgegner den Ausländern vorwerfe, dass sie faul seien und dass *„sie sich nicht so richtig waschen würden“*. Dieser habe ihm gesagt, dass – wenn so etwas passiere – er demjenigen *„seine Eier abschneiden würde“*.

Am 12.09. habe der Erstantragsgegner ihm gesagt, dass er den Mund halten solle und nicht zu diskutieren brauche. Auf Frage gab er an, dass er dem Betriebsrat eine Kündigung gemeldet habe, aber im Vorfeld der Kündigung diesen nicht um Abhilfe bezüglich der von ihm behaupteten Belästigungen gebeten habe.

Der Erstantragsgegner schilderte dem Senat, dass er „Food & Beverage Manager“ und damit für Küche, Service und Abwäsche verantwortlich gewesen sei. Der Antragsteller sei Abwäscher gewesen und habe drei oder vier Verwarnungen bekommen. Die genaue Anzahl wisse er nicht mehr - die Verwarnungen habe er bekommen, weil er seine Arbeit nicht gemacht habe und nicht wegen seiner Hautfarbe oder seines muslimischen Glaubens. Es sei um dessen Arbeitsleistung gegangen. Auf Frage, ob der muslimische Glaube des Antragstellers betriebsintern bekannt gewesen sei, gab er an, dass man den muslimischen Mitarbeitern die Möglichkeit zu beten gegeben habe, indem ein Gebetsraum geschaffen worden sei. Zum Vorfall vom 12.09. sei auszuführen, dass sich vor allem der Antragsteller gegenüber weiblichen Mitarbeiterinnen nicht sehr „vornehm“ verhalten habe. Zu diesem Vorfall sei er gerufen worden, weil „es brannte“. Wenn man in einem Hotel arbeite und gerade Hauptgeschäftszeit sei, sei es klar, dass die Abwäscher abräumen, weil die Serviererinnen keine Zeit haben. Der Antragsteller habe erwidert, dass er es nicht wegräumen würde - es sei aber dort kein Platz mehr gewesen, weswegen er den Antragsteller aufgefordert habe, es wegzuräumen, weil man keine

Zeit zum Diskutieren hätte. Er habe aber nicht gesagt, dass der Antragsteller den Mund halten solle. Jeder müsse seine Arbeit machen – es gehe nicht, dass die Kellnerinnen sich fast nicht mehr in die Küche trauen, weil sie zu viel Geschirr haben und die Abwäscher dann immer mit ihnen schimpfen. Es gebe ferner Hygienevorschriften - auch das Essen müsse gesondert entsorgt werden, wobei es sich dabei um normale restauranttechnische Abläufe handle. Das sei die zugewiesene Arbeit eines Abwäschers.

Die Behauptung des Antragstellers bezüglich des von ihm angeblich angedrohten „Eierabschneiden“ sei absurd, ebenso die angebliche „Ausländer sind faul“-Aussage. Er merkte ergänzend an, dass seine Mutter Griechin sei und dass im Hotel 20 verschiedene Nationalitäten beschäftigt gewesen seien. Es sei definitiv nicht ausschlaggebend, woher jemand komme oder welche Religion er habe - es gehe darum, ob man arbeite oder nicht arbeite.

Die Beschwerden über die Arbeitsweise des Antragstellers habe er an seine Vorgesetzten herangetragen, weswegen ja auch die Verwarnungen ausgesprochen worden seien. In dessen Kündigung sei er nicht involviert gewesen.

Der Vertreter der Zweitantragsgegnerin, Herr RA Mag. J und die als weitere Auskunftspersonen angehörten ehemaligen Vorgesetzten, Herr F (vormals Hoteldirektor) und Frau M (vormals Personalchefin) schilderten dem Senat die antragsgegenständlichen Ereignisse dahingehend, dass im Vorfeld der Kündigung des Antragstellers seitens der Abteilungsleitung das Gespräch mit der Personalchefin gesucht worden sei - ausgeführt worden sei die Kündigung durch den gewerberechtigten Geschäftsführer. An den konkreten Fall am 12.09. erinnere sich Herr F sehr gut, er selbst sei seit 2008 im Hotel tätig gewesen und habe die Direktion 2011 übernommen. Unisono hätten ihm die Kellnerinnen erklärt, dass sie jedes Mal diskutieren müssten, manchmal mit dem Antragsteller, manchmal aber auch mit einem anderen Abwäscher. Man habe dann ein Küchenmeeting gemacht - es sei festgehalten worden, dass es nichts zu diskutieren gebe, weil in diesen zwei Stunden einfach „Rushhour“ wäre.

Dem Antragsteller sei die Kündigung im Krankenstand dann zugestellt worden, aufgrund eines Formalfehlers habe eine nochmalige Zustellung erfolgen müssen. Im November oder Dezember habe Betriebsrat G Herrn F angerufen und mitgeteilt, dass der Antragsteller bei ihm Büro sitze und gern mit ihm sprechen wolle. Er habe

dem Antragsteller baldige Genesung gewünscht, ihm aber zu bedenken gegeben, dass er sich überlegen sollte, ob er noch einmal als Abwäscher arbeiten wolle. Dann sei ihm vom Antragsteller gesagt worden, dass der Erstantragsgegner „böse“ sei, dass der Erstantragsgegner „gegen ihn sei“ und er „bei Allah schwöre“. Er habe dann repliziert, der Antragsteller könne schwören, auf wen er wolle - wenn er seine Arbeit nicht erledige, sei die Kündigung wirksam. Der Antragsteller erwiderte, dass die Kündigung für ihn „okay“ sei, er aber nur wolle, dass Herr F wisse, dass der Erstantragsgegner etwas gegen den Antragsteller habe.

Er habe sich dann beim Erstantragsgegner erkundigt, was mit den Abwäschern los sei – dieser habe gemeint, dass der Antragsteller nicht gearbeitet hätte.

Auf Frage, ob er dem Antragsteller gegenüber die für die Kündigung maßgeblichen Gründe konkret dargelegt habe, meinte Herr F, dass er dies damals für nicht notwendig befunden habe, weil der Antragsteller gesagt habe, dass die Kündigung für ihn okay sei und er auch nicht zurückkommen habe wollen.

Auf Frage nach der Personalstruktur der verbleibenden Mitarbeiter/innen zum damaligen Zeitpunkt gab Herr F an, dass es sich um ein „Kommen und Gehen“ gehandelt habe.

Frau M ergänzte, dass es mehrere Verwarnungen des Antragstellers gegeben habe, Mag. J hielt fest, dass aufgrund seiner anwaltlichen Beratung grundsätzlich in den Kündigungen keine Gründe genannt worden wären.

Der als Auskunftsperson befragte ehemalige Mitarbeiter Herrn Z gab an, dass der Erstantragsgegner am Anfang *sehr toll zu uns allen gewesen sei*, aber sie irgendwie den Eindruck bekommen hätten, dass er sich geändert habe.

Der Erstantragsgegner habe ihn „Araber“ genannt, obwohl er diesem gesagt habe, dass er Worte wie „Araber“ nicht möge, *und so weiter und so weiter*.

Auf Frage, welche angeblich rassistischen Äußerungen des Erstantragsgegners er selbst gehört habe, meint die Auskunftsperson, dass das alles gewesen sei, was er gehört habe und dass er es nicht möge, „Araber“ genannt zu werden.

Der ebenfalls befragte ehemalige Abwäscher Herrn Y gab an, dass er „*gefühl*“ habe, dass der Erstantragsgegner etwas gegen die Ausländer habe. Persönlich gehört habe er keine rassistischen Aussagen des Erstantragsgegners.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat 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.

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

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

Zur Frage der Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren ist anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Dem/der Beklagten obliegt es bei Berufung auf § 17 oder 18 zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom/von der Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 vorliegt.

Gemäß § 21 Abs. 2 GIBG liegt eine Belästigung dann vor, wenn eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der Gründe nach § 17 im Zusammenhang steht, gesetzt wird, die die Würde einer Person beeinträchtigt und für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist. Auf die Motivation für eine Belästigung

kommt es grundsätzlich nicht an, auch ein allfälliger Vorsatz des/der Belästiger/in zu belästigendem Verhalten ist nicht erforderlich.

Es ist dem Antragsteller bei seiner Befragung insgesamt nicht gelungen, dem Senat glaubhaft zu machen, dass die von ihm subjektiv wahrgenommenen Probleme an seinem Arbeitsplatz tatsächlich mit seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion in Zusammenhang gestanden sind, zumal er bei seiner Befragung selbst ausgeführt hatte, nicht alle ihm übertragenen Arbeiten erfüllt zu haben, was jedoch die von der Antragsgegnerseite dargelegten Probleme mit ihm im Arbeitsalltag untermauert hat. Insofern erscheint dem Senat die durch die Zweitantragsgegnerin ausgesprochene Kündigung im generellen Verhalten des Antragstellers an seinem Arbeitsplatz und in seinem langen Krankenstand, nicht jedoch in dessen ethnischer Zugehörigkeit oder seiner Religion begründet zu sein, weshalb hinsichtlich der Kündigung vom Senat kein diskriminierendes Motiv erkannt werden konnte.

Allerdings dürften offenbar eine sehr konfliktbeladene Kommunikation sowie Unklarheiten bezüglich der Aufgabenverteilung die Arbeitsatmosphäre belastet haben und auch eine generelle Fehleinschätzung des Antragstellers im Hinblick auf seine Position als Abwäscher in der Betriebshierarchie dürfte die für den Antragsteller schwierige Situation am Arbeitsplatz wesentlich mitverursacht haben.

Auch hinsichtlich der vom Antragsteller gegen den Erstantragsteller erhobenen Belästigungsvorwürfe („Eierabschneiden“, „Alle Ausländer sind faul“) ist der Senat auf Grund des von beiden daran Beteiligten gewonnenen persönlichen Eindrucks zum Schluss gekommen, dass der Darstellung des Erstantragsgegners, die ihm zugeschriebenen Aussagen nicht getätigt zu haben, mehr Glauben zu schenken war als den Behauptungen.

Auch die Ausführungen der beiden vom Antragsteller namhaft gemachten und vom Senat befragten Auskunftspersonen erschienen nicht geeignet, das Vorbringen des Antragstellers im Hinblick auf die von ihm erhobenen Belästigungsvorwürfe gegen den Erstantragsgegner inhaltlich zu untermauern.

Der Senat ist daher zur Auffassung gelangt, dass keine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der Religion und auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Zweitantragsgegnerin und keine Belästigung des Antragstellers auf Grund der Religion und auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner vorliegen.