

**Senat II der Gleichbehandlungskommission**  
**Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/351/18 gem. § 12 GBK/GAW-Gesetz**

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller), wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund des *Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung und der sexuellen Orientierung* bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 1 GIBG, der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 3 GIBG, beim beruflichen Aufstieg gemäß § 17 Abs. 1 Z 5 GIBG, den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG und bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG durch die Firma B GmbH (in Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei der Festsetzung des Entgelts durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung beim beruflichen Aufstieg durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin

liegt nicht vor.

#### Vorbringen

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller bei der Antragsgegnerin im Bereich Systems Engineer Controls (Teilprojekt-Projektleiter) beschäftigt gewesen sei.

Er sei seit Beginn des Dienstverhältnisses Mobbing - aber auch Bossing-Übergriffen ausgesetzt gewesen, die sich im Laufe des Dienstverhältnisses sukzessive gesteigert hätten. Trotz direkten Abhilfeersuchens an seinen Dienstgeber sei das Verhalten nicht abgestellt worden. Aufgrund der Übergriffe hätten sich bei ihm psychische aber auch physische Beschwerden eingestellt.

Zu Beginn seiner Tätigkeit seien alle sehr freundlich und entgegenkommend gewesen, aber als er aufgrund seines Namens gefragt worden sei, welchem Religionsbekenntnis er angehöre, habe er mitgeteilt, dass er Muslim sei. Nachdem dies alle gewusst hätten, sei er von einigen missachtet worden.

Kurz vor Beendigung seines Dienstverhältnisses sei es am Gang zu einer Beschimpfung durch Kollegen gekommen. Herr C habe folgende, sehr laute Bemerkung gemacht, die sich eindeutig

auf ihn bezogen habe: „Wenn man von den Stelzen redet kommt gleich die ganze Sau!“

Er sei auch sehr oft bei Kaffeepausen „wie Luft“ behandelt worden und habe nur eine kleine Gruppe gehabt, mit der er sich verständigen habe können.

Er sei auch ständig mit Vorwürfen konfrontiert gewesen, dass er keine Projekte leiten könne und auch keine Voraussetzung dafür habe. Allerdings habe er das Modul Projektmanagement an der Hochschule mit 1,0 abgeschlossen.

Ein weiterer Mobbingfall sei im Zeitraum von Juni bis August ... geschehen, als er ein Thema für die Diplomarbeit gesucht habe. Mit dem Bereichsleiter Herrn D und Herrn E habe ein Thema gefunden werden können. Von Herrn F, seinem unmittelbaren Vorgesetzten, sei ihm jedoch mitgeteilt worden, dass er nach dem Abschluss seiner Diplomarbeit eine Kündigung erhalten werde. Das sei für ihn ein Zeichen gewesen, dass er und sein Wissen, wie auch seine schulische Ausbildung ausgenutzt werden sollten.

Er habe sich für einen Wechsel zum Projektleiter interessiert, was auch im Mitarbeitergespräch zwischen Herrn F und ihm vereinbart worden sei. Dies sei jedoch durch gezielte Mobbing- bzw. Bossinghandlungen verhindert worden. In verschiedenen Projekten sei er durch Vorenthalten von relevanten Informationen und Dokumenten, was zu „schlechten“ Ergebnissen geführt habe, als inkompetent und nicht zur Projektleitung fähig, dargestellt worden.

Nachdem er in einem Mail die Vorfälle mitgeteilt habe, habe mit Herrn G und Herrn D ein Meeting stattgefunden. Dabei sei ihm versichert worden, dass er keine Kündigung vom Unternehmen erhalten werde. Bei diesem Gespräch sei er ersucht worden eine Liste zu erstellen, welchen Zeitaufwand er für die Diplomarbeit und im Unternehmen habe. Er habe sich in weiterer Folge für eine „private“ Arbeit entschieden.

Nach seinem Krankenstand habe er den Betriebsrat Herrn H um ein Gespräch gebeten. Allerdings sei bei diesem Gespräch von Herrn D, der anwesend gewesen sei, die einvernehmliche Beendigung seines Dienstverhältnisses ausgesprochen worden.

Auf Grund dieser Vorkommnisse (Mobbing, Bossing, Diskriminierung), sei es zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Stress, Schlafstörungen, Depressionen, Atemnot usw. sowie verstärktem Haarausfall gekommen.

Er beantrage daher die Einleitung eines Kommissionsverfahrens um festzustellen, dass er auf Grund der *ethnischen Zugehörigkeit und der Religion oder Weltanschauung* bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, der Festsetzung des Entgelts, der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, beim beruflichen Aufstieg, den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden sei.

Angeschlossen war dem Antrag ein mehr als 70-seitiges vom Antragsteller erstelltes und als solches bezeichnetes „Parteigutachten“, welches auf Grund des Umfangs, des vom Antragsteller angebrachten „Sperrvermerks“, der Nichtgestattung von „Einsicht an Unbefugte“ sowie des Umstandes, dass später ein Teil als Beilage zum Antrag der Antragsgegnerin übermittelt wurde, hier nicht wiedergegeben wird.

In der Stellungnahme der **Antragsgegnerin** wurde im Wesentlichen auf das damals anhängige ASG-Verfahren mit dem Ersuchen um Unterbrechung des GBK-Verfahrens verwiesen und in weiterer Folge dem Senat sowohl das erstinstanzliche Urteil des ASG X auch das zweitinstanzliche Urteil des OLG X vor Durchführung des mündlichen Teils des GBK-Verfahrens zu dessen Kenntnisnahme übermittelt.

Auf Grund dieser den Verfahrensbeteiligten bekannten, äußerst umfangreichen schriftlichen Unterlagen sowie dem Umstand, dass das Gerichtsverfahren zum Zeitpunkt der Entscheidung durch die GBK bereits abgeschlossen war, wird an dieser Stelle von der Wiedergabe des Inhalts dieser schriftlichen Unterlagen abgesehen und stattdessen der Fokus des vorliegenden Prüfungsergebnisses auf die **mündliche Befragung** durch den Senat gelegt, in der aus Sicht der Senates alle wesentlichen Aspekte des für das GBK-Verfahren relevanten Sachverhaltes thematisiert wurden.

#### Befragung von Auskunftspersonen

In der **gemeinsamen Befragung** des Antragstellers, der beiden VertreterInnen der Antragsgegnerin, Herrn DI D sowie Frau I in Begleitung von Herrn RA Dr. J, sowie der Auskunftspersonen Herrn F, Herrn G und Herrn Betriebsratsvorsitzenden (BRV) K klärte die Vorsitzende die Anwesenden zunächst über den Kompetenzbereich der GBK, das Thema gerichtliche Fristenhemmung sowie die Beweismaßverteilung im GBK-Verfahren auf.

Zu der von ihm behaupteten Diskriminierung bei der **Begründung des Arbeitsverhältnisses** führte der Antragsteller aus, dass ihm nach seiner Bewerbung angeboten worden sei, eine Stufe unter der Projektmanager-Ebene einzusteigen, und zwar als Projekt-Techniker, auch dazu habe es damals eine Stellenausschreibung gegeben. Unter der Voraussetzung, dass er nach Abschluss seines Studiums formell wechseln könne, habe er diesem Angebot zugestimmt.

Damals sei ihm kommuniziert worden, dass Neueintretende ins Projektmanagement zumindest FH- oder Universitätsabschluss haben müssten. Danach seien jedoch 2 Junior-Projektleiter gesucht worden - er habe sich dann gefragt, warum er nicht engagiert worden sei, wenn so dringend Personal gesucht würde. Dann habe er das Gespräch mit Herrn G gesucht. Dabei sei ihm vermittelt worden, dass man am besten so wie er einsteige und dann mit der Erfahrung umsteige. Danach habe man sich auf die ursprüngliche Vorgehensweise nochmals geeinigt.

Mit der Zeit seien andere Personen eingestellt worden, Herr L sei als Junior-Projektleiter aufgenommen worden, der von seiner Ausbildung her ein ähnliches Niveau wie er selbst habe. Auch der habe nebenbei die FH absolviert. Er selbst habe ein Fernstudium absolviert und daher mehr Zeit für die Tätigkeit im Unternehmen gehabt. Diese Entscheidung habe er nicht verstanden; warum habe er „sich beweisen“ müssen und die anderen nicht? Danach seien noch die Herrn M und N – jeweils ohne Universitäts- bzw. FH-Abschluss – aufgenommen worden, Herkunft und Religion wären jeweils „eindeutig“ (nach dem der GBK vermittelten Verständnis des Antragstellers: „österreichische Herkunft mit christlichem Hintergrund“) gewesen.

Als weiteres Indiz für die Vermutung einer Diskriminierung seiner Person aufgrund der ethnischen Herkunft und der Religion bringt er das auf dem Arbeitsplatz von Herr G befindliche Kreuz vor. Im weiteren Sitzungsverlauf stellte sich dazu heraus, dass es sich dabei um ein aus leeren Nespressokapseln von der Tochter Herrn Gs im Kindergarten anlässlich des Osterfestes gebasteltes Kreuz handelte, welches neben Familienfotos aufgestellt war.

Auf Frage an die Antragsgegnerin, in welcher Form Projektmanager eingestellt würden, führte Herr D aus, dass er als Bereichsleiter diese Personen eingestellt habe. Damals sei er sowohl für die Abteilung Projektmanagement als auch die Abteilung Systems-Engineering und andere Abteilungen zuständig gewesen. Führungsverantwortlich für das Projektmanagement sei Herr G, für den Bereich Systems-Engineering Herr F gewesen.

Bezüglich des Antragstellers sei im Team entschieden worden, diesem ein Angebot für den Bereich Systems-Engineering zu machen, wo es damals dringenden Personalbedarf gegeben habe. Das sei auch der Grund gewesen, warum man auf Grund der fehlenden Berufspraxis dem Antragsteller dies angeboten habe.

Der Antragsteller habe sich als Junior-Projektmanager beworben, für diese Position habe ihm aber die Basis gefehlt. Deswegen sei er als Einschulungsmaßnahme als Projekt-Techniker in den Bereich Systems-Engineering gekommen. Dort dauere die Einschulungsphase üblicherweise 1 1/2 – 2 Jahre, bevor das Wissen groß genug für einen Wechsel ins Projektmanagement sei. Auf Grund der Bewerbung des Antragstellers habe man zwangsläufig darüber gesprochen.

Herr G gab an, für die Einstellung der Herren L, M und N verantwortlich gewesen zu sein. Damals sei in beiden Bereichen Personal gesucht worden, weil die Antragsgegnerin rasch wachse. Auf Grund des damaligen Bedarfs sei Personal auch direkt ins Projektmanagement aufgenommen worden; die aufgenommenen Personen hätten die Voraussetzungen erfüllt. Entweder würden MitarbeiterInnen mit vorhandener Berufspraxis ins Projektmanagement aufgenommen werden, oder es gebe auch die Möglichkeit der internen Veränderung im Unternehmen, wenn Basis und Vorerfahrung passe.

Ca. 1/3 der Projektmanager käme intern aus anderen Abteilung, 2/3 würden extern rekrutiert. Ergänzend wurde ausgeführt, dass in beiden Bereichen damals Personal gesucht worden sei.

Auf Frage, was den Antragsteller zur Annahme bewege, dass für seine Einstellung als Systems Engineer Controls seine ethnische Zugehörigkeit bzw. seine Religion maßgeblich gewesen seien bzw. ob diese Thema des Bewerbungsgesprächs gewesen sei, gab dieser an, dass diese „nicht direkt“ Thema gewesen sei, dass aber „Anzeichen“ da gewesen seien, dass für solche Positionen immer einheimische Personen – bezogen auf Religion und Herkunft - ihm vorgezogen würden.

Auf Frage, ob sich irgendjemand dazu konkret geäußert habe, meinte er, dass dies „konkret“ nicht der Fall gewesen sei, aber „mit Gesten, Indizien und Wahrnehmungen und Vermutungen“ dies bestätigt worden sei. Vergleiche man seinen beruflichen Werdegang mit dem von Herrn L, sehe man, dass diesem die Chance gegeben worden sei und ihm nicht.

Die Frage, ob seine Religion in dem an die Antragsgegnerin übermitteltem Lebenslauf genannt gewesen sei, verneinte der Antragsteller.

Auf Nachfrage bezüglich der von ihm erwähnten „Gesten und Mimik“ – bezogen auf den konkreten Fall – meinte er, dass – sobald er Themen wie Herkunft oder Religion anschneide – der Kontakt so „niederwertig“ sei und sich nur auf Projekte beziehe, man beschränke den Kontakt nur auf die Tätigkeiten.

Auf den Hinweis, dass sich die Frage konkret auf das Bewerbungsgespräch bezogen habe, meinte der Antragsteller, dass er sich auf den Vergleich zwischen ihm und den drei anderen Personen beziehe. Auf den Hinweis, dass diese ja später als er aufgenommen worden seien, hielt er fest, dass er - konkret auf das Bewerbungsgespräch bezogen - nie behauptete habe, dass dort etwas „wegen Religion oder dergleichen“ sei.

Zu der vom Antragsteller behaupteten **Entgeltdiskriminierung** hielt die Vorsitzende fest, dass es im Verfahren vor der GBK nicht um die Richtigkeit der kollektivvertraglichen Einstufung gehe,

sondern dass nur zu prüfen sei, ob der Antragsteller bei der Einstufung benachteiligt worden sei, weil er eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit oder Religion aufweise.

Der Antragsteller führte dazu u.a. aus, dass er gesehen habe, was Herr O – ein Senior Systems Engineer – verdient habe; auch Herr P und Herr K seien „Seniors“ gewesen. Es habe Beschwerden gegeben, dass die Gehälter nie im Intranet dargestellt worden seien. Anscheinend habe er nicht die gleiche Bezahlung wie die anderen erhalten.

Auf Frage, warum er dies auf seine ethnische Zugehörigkeit bzw. Religion zurückführe, gab er an, dass es „entweder vom Alter her sei“ – manchmal sei man „zu jung“ für eine Stelle. Die Frage, ob ihm das seitens der Antragsgegnerin kommuniziert worden sei, verneinte er und gab an, dass das Gehalt bei einem Umstieg von „Systems Engineer“ auf „Projektmanager“ 6 Monate mindestens gleichbliebe und erst danach umgestellt würde, was bedeute, dass man für eine höherwertige Tätigkeit dasselbe bezahlt bekäme. Er wisse nicht, ob dies nur bei ihm so sei.

Die Frage, ob er wisse, ob auch ein „indigener Österreicher“ in seiner Situation dieselbe Einstufung erhalten hätte, verneinte er mit dem Hinweis, dass er dazu keinen direkten Beweis habe, es sich „aber schon vermuten ließe“.

Herr D erwiderte zum Thema „Kollege O“, dass dieser „Senior Systems Engineer“ mit 15 – 20 Jahren Erfahrung sei, daher gebe es einen Unterschied. Der Systems Engineer führe eigenverantwortlich Tätigkeiten durch, die ihm möglicherweise vom Senior Systems Engineer gegeben werden. Der Senior Systems Engineer arbeite üblicherweise mit 2 – 3 Systems Engineers zusammen, es handle sich dabei um kleine Teams ohne disziplinäre Vorgesetztenrolle. Es könnte auch ein Junior Systems Engineer dabei sein.

Auf Frage führte Herr D aus, dass es bei Mechatronikprojekten einen Mechanikteil und einen Steuerungsteil gebe. Die Basisausbildung der MitarbeiterInnen sei sehr oft unterschiedlich, weswegen ein Kernteam geformt würde, das aus einer Mechanik- und einer Steuerungsprojektleitung bestehe. Einer von diesen beiden sei im Projekt übergeordnet, da es letztlich eine/n Projektverantwortliche/n geben müsse.

Der/die ProjektleiterIn sei die Schnittstelle zu den KundInnen, führe die Planung durch und kümmere sich um die Abarbeitung des Auftrags durch das Projektteam. Die Abarbeitung an sich erfolge über die Abteilung Systems-Engineer, dort würden Pläne und Stücklisten etc. erstellt, Detailplanungen und –berechnungen gemacht.

Bei einem sehr kleinen Auftrag würde ein Systems Engineer ausreichen, um das Projekt gemeinsam mit dem/der ProjektleiterIn zu machen. Bei größeren Aufträgen gebe es den Senior Systems Engineer, der das Projekt gemeinsam mit einigen Systems Engineers bearbeite.

Ebenso würde für den Mechanik-Teil vorgegangen. Es gebe also unterschiedliche Tätigkeiten zwischen Senior Systems Engineer und Systems Engineer.

Auf Frage antwortete Frau Mag.<sup>a</sup> I, dass es eine Einstufungssystematik mit Vorgaben auf Grund der Unternehmensgröße vom mehr als ... MitarbeiterInnen gebe.

Bei einem Wechsel in die Projektleitung/Hauptprojektleitung gebe es eine andere Einstufung als beim Systems Engineer. Bei entsprechender Verantwortungsübernahme gebe es eine Umstufung.

Auf Frage antwortete Herr F, dass viele Personen als Systems Engineer beginnen und dann auch entscheiden würden, dort zu bleiben, wenn genauer erkannt werde, was Inhalt der konkreten Tätigkeit sei.

Auf Frage, ob es eine „österreichische“ Vergleichsperson gebe, um dem Senat ein Bild zu vermitteln, ob die Vermutung des Antragstellers, dass er weniger als „österreichische“ KollegInnen verdiene, stimme, antwortete Mag.<sup>a</sup> I, dass man im Vorfeld zum Gerichtsverfahren kontrolliert habe, ob man immer der eigenen Einstufungssystematik gefolgt sei; dabei hätten keine „Ausreißer“ festgestellt werden können. Es habe niemanden gegeben, der mit demselben Job wie der Antragsteller aufgenommen worden sei. Dr. J ergänzte, dass die Einstufung des Antragstellers als Systems Engineer damals „gepasst“ habe. Er habe keine Projektleitungsaufgaben wahrgenommen.

Mag.<sup>a</sup> I ergänzte, dass ein neu eingestellter HTL-Absolvent mit € 2580,-- beginne, korrigiert um jährliche KV-Anpassungen. Grundsätzlich werde einer genauen Systematik gefolgt, weil eine andere Vorgangsweise betriebsintern nicht rechtfertigbar wäre.

Auf Frage, ob seitens des Antragstellers gegenüber den direkten Vorgesetzten jemals thematisiert worden sei, dass er sich bei der Einstufung auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. Religion schlechter behandelt fühle, erwiderte Herr F, dass er bei dessen erster Einstufung noch nicht sein Vorgesetzter gewesen sei. Es sei jedoch generell nie Gesprächsbasis gewesen.

Zur Frage nach der **Jahresprämie** erläuterte Mag.<sup>a</sup> I, dass es bei der Antragsgegnerin ein Gleitzeitmodell mit 77 Stunden – alle Überstunden darüber hinaus würden ausbezahlt - und ein Jahresarbeitszeitmodell mit All-in-Entlohnung. In letzterem eingestufte Personen bekämen keine Überstunden ausbezahlt, aber bei entsprechender Zielerreichung eine Prämie. All-in-Verträge hätten grundsätzlich die Geschäftsführung, die erste Berichtsebene sowie Heads of ... Eine Zeit lang – mittlerweile jedoch revidiert – auch die ProjektleiterInnen, die auch die entsprechenden Kompetenzen mitbrächten.



Vor ca. 1 1/2 – 2 Jahren habe es eine Unternehmensentscheidung betreffend „Weg vom All-in“ gegeben, mittlerweile gebe es auch Projektleiter mit Gleitzeitarbeitszeitmodell ohne Prämienzahlung. Mittlerweile seien die Prämien komplett abgeschafft worden.

Auf Frage antwortete BRV K, dass seitens des Betriebsrates (BR) nicht aktiv die Einstufung beim Abschluss von Arbeitsverträgen geprüft werde. Man konzentriere sich darauf, gemeldeten Einzelfällen nachzugehen. Zum Thema „ethnische Diversitäten“ gab er an, dass er seit 2011 bei der Antragsgegnerin tätig sei und ihm solche persönlich noch nie untergekommen seien, obwohl er selbst ... Herkunft sei. Man arbeite mit vielen verschiedenen Nationalitäten im Unternehmen, es sei ihm diesbezüglich noch nichts untergekommen bzw. es habe dazu keine Diskussionen gegeben.

Dr. J hielt fest, dass erst gegen Ende des Gerichtsverfahrens den Beteiligten bewusstgeworden sei, welcher Religion der Antragsteller angehöre – dies sei zum Zeitpunkt der Begründung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Gehaltsfestsetzung kein Thema gewesen.

Der Antragsteller erwiderte, dass dies Herr O auf Grund des Ramadans gewusst habe ... intern werde so etwas thematisiert, direkt bei der Einstellung sei er nicht gefragt worden, aber danach habe es Kaffeepausen gegeben, da sei er schon gefragt worden – da habe es jeder gewusst.

Zur von ihm behaupteten Diskriminierung beim **beruflichen Aufstieg** führte der Antragsteller aus, dass nur er und nicht die Antragsgegnerin – entgegen der Abmachung - zu diesem Thema aktiv geworden sei. Dann sei ihm halt ein Projekt – aber nur das Projektmanagement - zugeteilt worden.

Er habe eigenverantwortlich „ohne Coach“ agiert – von dieser Seite sei er nie richtig betreut worden – bei Fragen habe er Antworten bekommen, doch diese seien von anderen Projektleitern genauso gestellt worden. Er habe dann auch noch den Systems Engineer mitgemacht, weil das Projekt recht überschaubar gewesen sei.

Nach seinem Beschwerdemail sei dann kurz darauf die Kündigung ausgesprochen worden - obwohl ihm von D und G versichert worden sei, dass er nicht gekündigt werde.

Auf Frage, woraus er schließe, dass „indigene Österreicher“ in punkto berufliche Entwicklung besser behandelt worden seien, antwortete der Antragsteller, dass ihm der Umstieg zum Projektleiter schwergemacht worden sei - seine Arbeit sei ständig bemängelt worden und Ähnliches. Man habe einfach ständig geschaut, dass er nicht umsteigen könne.

Andere Personen würden gleich von außen eine Stelle bekommen, er hingegen würde abgeblockt werden, obwohl diese Personen denselben Bereich wie er abdecken würden - und die hätten ebenfalls keinen Hochschulabschluss.

Auf Frage nach den dafür ihm genannten Gründen gab er an, dass ihm gesagt worden sei, am besten da einzusteigen und dann einen Wechsel zu machen. Der Hinweis sei gewesen, dass für einen externen Einstieg ein Hochschulabschluss erforderlich sei – und dann würden drei Personen ohne einen solchen einsteigen. Auf Frage gab er an, dass er erst nach der Kündigung sein Studium abgeschlossen habe.

Er wies auch auf Unstimmigkeiten und Zwistigkeiten hinsichtlich der Diplomarbeit hin. Die Diplomarbeit hätte für das Unternehmen einen großen Nutzen gehabt, er hätte sie jedoch Großteils in seiner Freizeit machen müssen. Es sei halt immer mehr geworden, dann habe es „sich geschoben“, weil der für die Diplomarbeit zuständige Herr E ständig krank geworden sei.

Dann habe Herr F – offenbar in Absprache mit Herrn D - gemeint, dass er nach der Diplomarbeit gekündigt werde.

Er selbst habe dann „einen Schlusstrich“ gezogen und sich für eine andere B-Unit beworben. Intern sei gesagt worden, dass es in dieser Unit um einiges besser als bei der Antragsgegnerin sei. Herr F habe ihn dann gefragt, ob es beim Vereinbarten bliebe, was er aus seiner Sicht bejaht habe. Es gebe dazu eine Bestätigung per Mail, dass man bei der Abmachung bleibe. Danach habe es das Beschwerdemail und das Beschwerdemeeting auf Grund der weiteren Vorkommnisse gegeben.

Zur beruflichen Weiterentwicklung des Antragstellers meinte Herr G, dass es zwei oder drei Gespräche gegeben habe - der Antragsteller sei auf ihn zugekommen und habe die Stelle eines ausscheidenden Kollegen übernehmen wollen. Nach internen Beratungen habe man ihm ein Testprojekt angeboten - es stimme, dass er dabei auch das Systems Engineering gemacht habe, Projektmanagement und Systems Engineering seien vom Stundenaufwand her überschaubar gewesen.

Zum Vorwurf, dass der Antragsteller nicht „gecoacht“ worden sei, gab er an, dass er mit jedem seiner MitarbeiterInnen und auch dem Antragsteller 14-tägige Besprechungen abgehalten habe, den Status abgefragt, die weiteren Schritte besprochen, Anleitungen gegeben habe. Vom Ablauf her sei dies so gewesen wie bei anderen MitarbeiterInnen, insofern müsse er den Vorwurf mangelnden Coachings zurückweisen.

Der Antragsteller replizierte, dass man unter „Coaching“ etwas Anderes verstehe und ergänzte, dass aus seiner Sicht nur die klassischen Projekt-Stand-up-Meetings vorhanden gewesen wären,

wo Projektstatus und Kosten abgefragt worden wären. Bei anderen Meetings und Abklärung sei er ständig alleine gewesen.

Die Frage, ob andere MitarbeiterInnen anders behandelt worden wäre, bejahte er. Dem widersprach Herr G mit dem Hinweis, dass er mit allen die gleichen Meetings abgehalten habe.

Zum Thema behauptete Diskriminierung bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen** führte der Antragsteller aus, dass weder in leitenden Positionen noch im Systems Engineering Personen mit seiner Herkunft bzw. Religion wären – besonders die Religion sei entscheidend.

Er sei die einzige Person mit dieser Herkunft und dieser Religion. Ständig sei auf ihn „hergestichelt“ worden, er sei ständig in irgendwelchen Konfrontationen verwickelt gewesen, die für ihn nicht logisch gewesen wären.

Zugespitzt habe es sich, als ihm ein Projekt als Projektmanager übertragen worden sei - da sei der Neid der MitarbeiterInnen noch größer geworden. Das habe sich ständig aufgeschaukelt.

Auf Frage, ob er dies thematisiert habe, meinte er, dass er dies im Beschwerdemail betreffend seine Religion angesprochen habe, weil er sich nichts anders habe vorstellen können.

Die Frage, ob man ihm bei Kritik an seiner Arbeit auch darauf hingewiesen habe, wo der Fehler liege, bejahte er – da seien Mails mit einem Verteiler gekommen, damit man sehen würde, dass er Fehler mache. Ständig sei auf seine Fehler hingewiesen worden. Am Schluss habe sich dann herausgestellt, dass es gar nicht sein Aufgabenbereich gewesen sei, obwohl er es gemacht habe, weil er dafür Zeit gehabt hätte. Ihm seien also quasi „Fehler zugeschoben“ worden.

Auf Frage nach Wahrnehmungen seitens des Unternehmens zum Thema Betriebsklima führte Herr BRV K aus, dass er als Betriebsrat Spannungen zwischen dem Antragsteller und Herrn F mitbekommen habe. Er habe sich von Herrn F aufklären lassen und gehört, dass viele Vorwürfe gegen den Antragsteller im Raum stünden, dass dieser seine Tätigkeiten scheinbar nicht sauber und nicht zeitgerecht abliefere. Detailliert könne er dazu nichts sagen, habe aber selbst parallel dazu mit dem Antragsteller ein Projekt gestartet, wo er als unterstützende Begleitperson mitinvolviert gewesen sei. Viele Punkte seien hervorgekommen, wo der Antragsteller eben nicht sauber seinen Pflichten nachgekommen sei, wo auch Sachen bagatellisiert worden seien, die aus seiner Sicht als erfahrener Senior Systems Engineer essentiell gewesen seien. Daher sei für ihn plausibel gewesen, was er davor über den Antragsteller gehört habe.

Ferner habe ihm der Antragsteller in einem vertraulichen Gespräch Schriftstücke vorgelegt, wo er selbst dann den Antragsteller gefragt habe, wo dieser denn einen persönlichen Angriff sehe, da es sich aus seiner eigenen Sicht um sachliche Hinweise gehandelt habe. Aus seiner

Wahrnehmung – sowohl als Betriebsrat als auch als Kollege – sei dies damals normal gewesen, der Antragsteller habe dies einfach zu persönlich genommen.

Auf Frage an den Antragsteller, ob jemals auf dessen Religion oder Herkunft konkret Bezug genommen worden sei, gab dieser an, dass dies „konkret“ nicht der Fall gewesen sei.

Herr F bestätigte, dass es Kritikgespräche gegeben habe - er schaue darauf, seine MitarbeiterInnen zu unterstützen und ihnen den Rücken freizuhalten. Wenn Leute auf ihn zukämen und sich über sein/e MitarbeiterInnen beschwerten würden, ergreife er zunächst keine Partei, sondern führe zunächst klärende Gespräche, wie auch mit dem Antragsteller. Damals sei es aus seiner Sicht im Gespräch positiv aufgenommen worden, um positive Kritik zu üben, damit man sich hinentwickeln könne.

Auf Frage zum Thema Kritik im Unternehmen führte Herr F aus, dass es jede Woche eine Statusbesprechung gebe, zusätzlich räume er jedem jederzeit die Möglichkeit ein, auf ihn zuzukommen, wenn es etwas gebe. Die Frage, ob es unterschiedliche Behandlungen von unterschiedlichen MitarbeiterInnen gegeben habe, verneinte er für sein Team.

Auf Frage antwortete der Antragsteller, dass er in dem Bereich, in dem er unternehmensintern tätig gewesen sei, der Einzige muslimischen Glaubens gewesen sei. Auf Nachfrage, woher sein Wissen stamme, gab der Antragsteller an, dass man die Personen kenne. Wenn man mit Personen Kontakt habe, sehe man gleich „österreichische Herkunft“, man „sehe“ das.

Auf Frage nach dem von ihm erwähnten „Nespresso-Kreuz“ von Herrn G erläuterte der Antragsteller, dass „er daraus schließe, dass er vielleicht nur so eine Gemeinschaft haben möchte“, und dass dann gesagt worden sei, er solle in einem neuen Team zu arbeiten beginnen – da sehe man ja, dass er im Team nicht gewünscht gewesen sei. Herr G erwiderte dazu, dass er selbst evangelisch sei - was man ihm auch nicht ansehe.

Zur behaupteten Diskriminierung bei **freiwilligen Sozialleistungen** führte der Antragsteller aus, dass er darunter „Prämien“ verstehe. Nach der Aufklärung, dass es sich dabei um Entgelt handle, meinte der Antragsteller, dass dieser Punkt damit hinfällig sei.

Zum Thema **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** gab der Antragsteller an, dass er zunächst mit Arbeit „zugeschüttet“ worden sei, worüber er sich per Mail beschwert habe. Er habe den Auftrag bekommen, eine geplante Dienstreise zu stornieren, aus seiner Sicht wäre die Reise wichtig gewesen. Dann sei er zwei Wochen im Krankenstand gewesen - danach habe die Arbeit noch immer auf ihn gewartet.

Dann habe es seine Mailbeschwerde mit allen Vorkommnissen gegeben. Ebenso sei der Vorfall mit Herrn O thematisiert worden, auch andere Vorfälle im Großraumbüro, bei denen jeder hätte sehen können, dass er Fehler mache.

Er habe den Auftrag erhalten, eine „Wunschliste“ zu machen, was ihm passe und was nicht. Dann habe er den Termin mit Herrn H unter vier Augen machen wollen. Er habe gesagt, dass er die Diplomarbeit im Unternehmen nicht machen könne, weil es ihm zu viel gewesen und er psychisch „am Limit“ gewesen sei. Dann sei ein Mail hinausgegangen und der Termin gleichzeitig für die Kündigung genützt worden.

Auf Frage, ob außer der Aussage, dass „weder er noch die Antragsgegnerin sich um 180° drehen können“ seine Religion oder ethnische Zugehörigkeit in irgendeiner Form erwähnt worden sei, gab der Antragsteller an, dass dies nicht der Fall gewesen sei – aber er vermute es, weil ansonsten die Kündigung mit „technischen Fehlern“ begründet worden wäre.

Auf Frage, ob ihm klar gewesen sei, was die Antragsgegnerin mit dieser Aussage meine, gab er an, dass er auf Grund der im Beschwerdemail angesprochenen Sachen, hauptsächlich Religion und dergleichen, es so aufgefasst habe, dass er sich nicht ändern könne und die Antragsgegnerin sich nicht ändern könne - daher beende man das Dienstverhältnis.

Auf Frage nach Ablauf von Kündigungen erläuterte Mag.<sup>a</sup> I generell, dass ein/e Vorgesetzte/r, der/die eine/n MitarbeiterIn kündigen möchte, normalerweise an HR mit der Bitte um Erklärung des Procederes etc. herantrete.

HR bereite die Kündigung vor, dann gebe ein Kündigungsgespräch, welches grundsätzlich zwischen MitarbeiterIn und Führungskraft stattfinde - auf Wunsch der Führungskraft könne HR hinzugezogen werden. In den meistens Fällen nehme auch der BR gemeinsam mit der Führungskraft teil. HR war im gegenständlichen Fall – ebenso wie der BR – beigezogen. Sowohl Herr D als auch der direkte Vorgesetzte seien im konkreten Fall beigezogen worden.

Konkret zum Fall erläuterte Herr D, dass der Antragsteller im Mail von seiner Unzufriedenheit gesprochen und dass diese mit seinem Glauben zu tun habe. Basierend darauf habe es einen Termin mit dem Antragsteller gegeben, um dies zu besprechen.

Im Gespräch sei dieser Vorwurf entsprechend entkräftet worden. Für ihn habe sich herauskristallisiert, dass es eine extreme Unzufriedenheit gebe, die nicht punktuell auf einzelne Themen, sondern auf die Gesamtsituation bezogen sei. Es habe das Thema Diplomarbeit, das Thema der nicht passenden Arbeitsqualität und das Thema Umstieg ins Projektmanagement gegeben.

Nach diesem Meeting habe er sich die Stimmungslage in den beiden Abteilungen selbst abgeholt, auch im Gespräch mit Herrn F und Herrn G. Seine Erkenntnis sei gewesen, dass die Zusammenarbeit innerhalb des Teams nicht mehr recht passe. Das Verhältnis zum Vorgesetzten passe ebenso nicht, die Welle schwappe ins Projektmanagement über. Das Unternehmen habe nicht mehr wirklich mit dem Mitarbeiter zusammengepasst. Daher habe man sich zur Kündigungsentscheidung unter Einhaltung aller Rahmenbedingungen durchgerungen.

Er müsse als Vorgesetzter schauen, dass seine Abteilungen sauber arbeiten können und von gewissen Fremdeinflüssen im Sinne von Störeinflüssen, wo Tätigkeiten nicht richtig verrichtet würden und es Streitereien gebe, zu schützen seien. Deswegen habe er diesen Schritt durchgeführt. Die Kommunikation sei sinngemäß gewesen, dass das Unternehmen nicht mehr mit dem Antragsteller zusammenpasse.

Mag.<sup>a</sup> I ergänzte, dass dem Antragsteller gesagt worden sei, dass das Unternehmen ihm nicht bieten könne, was er verlange, da man ihm den Wechsel ins Projektmanagement nicht in Aussicht stellen könne, wie er sich dies wünsche.

Der Antragsteller hielt fest, dass er – wenn ihm das gleich gesagt worden wäre – nie ins Unternehmen gekommen wäre.

Auf Frage führte Mag.<sup>a</sup> I aus, dass die Antragsgegnerin ... MitarbeiterInnen habe - die Bruttofluktuation betrage 10%, da würden Karenzen und Präsenzdienste hineineingerechnet – die Nettofluktuation betrage 5,1% und die MitarbeiterInnenfluktuation 5,7 %.

Herr K ergänzte, dass sich der BR zur Mitteilung der beabsichtigten Kündigung des Antragstellers der Stellungnahme enthalten habe.

Der Antragsteller hielt abschließend fest, dass es nie eine Aussprache mit allen Beteiligten gegeben habe, bei der alles thematisiert worden sei.

#### Prüfungsgrundlagen

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und der Antragsgegnerin, deren Befragungen sowie die Befragung der Auskunftspersonen I, D, F, G und K.

Da der Antragsteller in einem späteren, auf verschiedene von ihm beim Senat II der GBK anhängig gemachte Verfahren bezogenen E-Mail weiters um Prüfung aller relevanten Gründe ersucht hatte, hat der Senat auch die Gründe **Alter und sexuelle Orientierung** in sein Prüfungsergebnis

miteinbezogen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GIBG die GBK nicht zur Prüfung von jeglichen Vorwürfen auf Grund einer **subjektiv empfundenen Ungerechtigkeit** oder von Mobbing im Allgemeinen ermächtigt, sondern dass sich die Kognitionsbefugnis der GBK **ausschließlich** auf die Prüfung von Diskriminierungsvorwürfen im Zusammenhang mit den in § 17 genannten Gründen beschränkt, **wobei dieser Zusammenhang vom/von der AntragstellerIn glaubhaft zu machen ist.**

Für eine solche Glaubhaftmachung genügt nach der Rsp zwar eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei der zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung des Antragstellers sprechen als dagegen (OGH 9 ObA 144/14p, ARD 6455/14/2015 = Arb 13.203; 9 ObA 177/07f, ZAS 2009/29, 186 [Klicka] = DRdA 2010/11, 137 [Eichinger]; vgl auch *Windisch-Graetz*, in ZellKomm<sup>3</sup> [2018] § 12 GIBG Rz 16). Wird zB eine Bewerbung mit dem Hinweis abgelehnt, man verfüge über keine Sanitäreinrichtungen für männliche Mitarbeiter, liegt ein starkes Indiz für eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor (OGH 9 ObA 46/04m, ecolex 2004, 420 = ASoK 2005, 26).

Wesentlich ist dabei, dass das GIBG von einem gestuften Beweislastmodell ausgeht (dazu eingehend *Weberndorfer*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung am Arbeitsplatz, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung – Hilfe oder Hemmnis beim Rechtszugang [2018] 35 [72]). Der/die Antragstellerin ist aufgefordert, das verpönte Merkmal sowie die darauf basierende Benachteiligung zu benennen und mittels ausführlicher Darstellung des Geschehens zu konkretisieren.

Der Senat der GBK ist dabei von der Richtigkeit und vom Vorliegen der entscheidungsrelevanten Tatsachen zu überzeugen mit dem Ziel, die **Kausalität einer besonderen Eigenschaft** (hier Alter, Religion und/oder ethnische Zugehörigkeit) **mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen**, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem/der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

### Begründung

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*

- 1. bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,*
- 2. bei der Festsetzung des Entgelts,*
- 3. bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,*
- ...*
- 5. beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,*
- 6. bei den sonstigen Arbeitsbedingungen,*
- 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."*



Aus Sicht des Senates hat sich nach Befragung der oben genannten Auskunftspersonen folgendes Bild ergeben:

Der Antragsteller war bis zu seiner Kündigung durch die Antragsgegnerin als Systems Engineer Controls beschäftigt, der von ihm angestrebte Wechsel ins Projektmanagement während dieser Zeit ist nach für die Antragsgegnerin nicht hinreichend zufriedenstellender Leistung des Antragstellers als Projektmanager nicht geglückt, was beim Antragsteller zu großer Frustration im Hinblick auf seine enttäuschten Erwartungen betreffend eine Karriere als Projektmanager bei der Antragsgegnerin geführt hat.

Der Senat hat die dazu getätigten Ausführungen von Herrn D, dass grundsätzlich eine rund zweijährige Tätigkeit als Systems Engineer im Unternehmen zum Kennenlernen der Erfordernisse vor einem Wechsel sinnvoll ist, als lebensnah und auch betriebswirtschaftlich sinnvoll eingestuft.

Aus dem Umstand, dass andere, zu einem späteren Zeitpunkt extern rekrutierte Personen - deren individuelle Qualifikation vom Senat im gegenständlichen Verfahren nicht zu prüfen waren - als Projektmanager engagiert wurden, ist vom Senat im Hinblick auf die vom Antragsteller behauptete Diskriminierung wegen seiner Religion bzw. seiner ethnischen Zugehörigkeit bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses nicht zu prüfen, da es sich um unterschiedliche Bewerbungsverfahren handelt und es daher somit an der vom Gesetz geforderten Vergleichbarkeit einer Situation mangelt.

Es steht auf Grund der eigenen Aussage des Antragstellers, sich ohne Angabe seiner Religion bei der Antragsgegnerin beworben zu haben, für den Senat außer Frage, dass die Religion des Antragstellers bei dessen Einstellung als Systems Engineer daher kein Thema gewesen ist, was vom Antragsteller dem Senat gegenüber bei seiner Befragung auch so bestätigt worden ist.

Da der Antragsteller ferner in Kenntnis seines Namens, der eine „nichtösterreichische“ familiäre Herkunft zumindest vermuten lässt und ebenso in Kenntnis seines Alters als Systems Engineer eingestellt wurde, ergeben sich daher für den Senat keine Indizien für eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. des Alters bei der **Begründung** des Arbeitsverhältnisses.

Die Vertreterin der Antragsgegnerin hat dem Senat glaubhaft dargelegt, dass die Antragsgegnerin - die immerhin mehr als ... Personen beschäftigt - über ein internes

Gehaltssystem verfügt, in dem MitarbeiterInnen gemäß ihrer Ausbildung und beruflichen Vorerfahrung eingestuft würden und die Überprüfung der Einstufung des Antragstellers im parallel zum GBK-Verfahren geführten Gerichtsverfahren anhand dieses Schemas intern „gepasst“ habe.

Da der Antragsteller außer seiner bloßen Vermutung, dass er schlechter als andere Personen eingestuft worden sein könnte, dem Senat keinerlei weitere Anhaltspunkte für diese Vermutung darlegen konnte und der BRV K dem Senat keine Hinweise für eine mögliche unterschiedliche Behandlung von MitarbeiterInnen auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion bei Festsetzung des Entgelts durch die Antragsgegnerin liefern konnte, ist dem Antragsteller somit die Glaubhaftmachung seiner Vermutung, bei der Festsetzung des **Entgelts** von der Antragsgegnerin diskriminiert worden zu sein, nicht gelungen. Die vom Antragsteller im Rahmen der beantragten Überprüfung einer Diskriminierung bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen geltend gemachte betriebliche Vorgangsweise bei der Prämienverteilung fällt unter den Tatbestand des Entgelts. Der Senat konnte jedoch bei der Befragung der angehörtten Auskunftspersonen keine Diskriminierung des Antragstellers im Hinblick auf das von der Antragsgegnerin gewählte Entgeltmodell für den Antragsteller erkennen, weshalb der Senat das Vorliegen einer Diskriminierung in diesem Punkt verneint hat.

Hinsichtlich des vom Antragsteller angestrebten **beruflichen Aufstiegs** brachte Herr D vor, dass seine internen Recherchen Mängel in der Arbeitsweise des Antragstellers ans Licht gebracht hätten. Diese Darstellung wurde durch die Aussage von BRV K, der durch eigene Wahrnehmung durch eine Projektzusammenarbeit mit dem Antragsteller die in Rede stehenden Mängel betreffend die Arbeitsweise des Antragstellers bestätigen konnte, unterstützt, weshalb der Senat diesbezüglich zur Auffassung gelangt ist, dass die von der Antragsgegnerin behaupteten fachlichen Mängel des Antragstellers tatsächlich vorgelegen sind und deshalb – und nicht wegen der ethnischen Zugehörigkeit des Antragstellers oder dessen Religion - seitens der Antragsgegnerin keine definitive **Beförderung** des Antragstellers zum Projektmanager in Aussicht genommen worden ist. Ferner spricht die Zuteilung eines Testprojekts an den Antragsteller sowie der Umstand, dass im Verfahren keine unterschiedliche Vorgangsweise hinsichtlich der Zuteilung von (Test)Projekten zu Tage getreten ist, gegen eine allfällige Diskriminierungsabsicht der Antragsgegnerin.

Hinsichtlich der vom Antragsteller ebenfalls geltend gemachten Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei den **sonstigen Arbeitsbedingungen**, ist der Senat auf Grund der Anhörung zur Auffassung gelangt, dass die vom Antragsteller und Herrn F geschilderten Differenzen tatsächlich vorgelegen sind, deren Ursache nach Meinung des Senates allerdings in fachlichen Differenzen bzw. möglichen persönlichen Unverträglichkeiten dieser beiden Personen gelegen sein dürften und – da es für den Senat keinen nachvollziehbaren Hinweis in diese Richtung gegeben hat - nicht im Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion des Antragstellers gestanden sind. Bei der Befragung der angehörten Auskunftspersonen konnte der Senat keinerlei Anhaltspunkte für ein fremdenfeindliches Betriebsklima erkennen. Hinsichtlich des vom Antragsteller relevierten „Nespressokreuzes“ auf dem Schreibtisch und dessen daraus abgeleiteter Vermutung einer Diskriminierungsabsicht von Herrn G geht der Senat davon aus, dass es sich hierbei um eine subjektive, für eine/n außenstehende/n BetrachterIn jedoch nicht nachvollziehbare Sichtweise des Antragstellers handelt.

Zur **Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ist es nach Wahrnehmung des Senates seitens der Antragsgegnerin gekommen, als für diese durch das Beschwerdemail endgültig offenkundig geworden sei, dass eine wechselseitige Unzufriedenheit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeberin existiert hat, die einerseits in der Unzufriedenheit der Antragsgegnerin mit den vom Antragsteller erbrachten Leistungen begründet war und andererseits in dessen Unzufriedenheit mit dem von ihm erhofften Karriereverlauf bei der Antragsgegnerin.

Der Antragsteller vermutete, dass sämtliche für ihn im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis bei der Antragsgegnerin entstandenen und im Antrag an die GBK relevierten Problemstellungen ihre Ursache in seiner ethnischen Zugehörigkeit bzw. seiner Religion haben, konnte aber für diese Einschätzung keine Hinweise außer seinen dahingehenden **Vermutungen** ins Treffen führen.

Nach der Anhörung im Senat hat dieser nicht den Eindruck gewonnen, dass seitens der der Antragsgegnerin zuzurechnenden Personen D, F und K dem Antragsteller gegenüber Vorbehalte betreffend dessen ethnische Zugehörigkeit oder Religion vorgelegen sind, sondern dass der Antragsteller vielmehr einerseits enttäuscht von der Nichtverwirklichung seines Wunsches, Projektmanager zu werden, gewesen war und andererseits in der Persönlichkeit des

Antragstellers liegende Eigenschaften den beruflichen Umgang mit ihm zunehmend erschwert haben dürften. Der Senat hat den Eindruck gewonnen, dass der Antragsteller die nach der glaubwürdigen Aussage von BRV K sachlich geäußerte Kritik an seiner Arbeitsleistung zu persönlich genommen hat, was für ihn zu einer subjektiv wahrgenommenen Verschlechterung des Arbeitsklimas geführt hat.

An dieser Stelle ist grundsätzlich zu betonen, dass sich jede/r ArbeitnehmerIn mit dem Umstand, dass an dessen/deren Arbeitsleistung seitens des/der ArbeitgeberIn Kritik geäußert werden kann, auseinandersetzen muss. Angemessene und situationsadäquate Kritik ohne Bezugnahme auf die nach dem GIBG geschützte Merkmale - die der Antragsteller auch auf Nachfrage dem Senat nicht benennen konnte – stellt daher noch keine Verletzung der vom GIBG geschützten Sphäre eines/r ArbeitnehmerIn dar, sondern zählt zu den in der Arbeitswelt erforderlichen **Regulationsinstrumentarien** zur Erzielung des von einem/r ArbeitgeberIn erwünschten Arbeitsergebnisses.

Der Senat hat vom Antragsteller auf Grund seiner Befragung einen glaubwürdigen und von seiner persönlichen Sicht der Ereignisse auch überzeugten Eindruck gewonnen. Allerdings dürfte diese persönliche Sicht in einem für den Senat ungewöhnlich hohem Maß durch Fokussierung des Antragstellers auf die eigene Person und daraus resultierend zu einseitiger Interpretation von Geschehnissen gekennzeichnet sein. Gerade diese - möglicherweise durch eine signifikante Differenz von Eigen- und Fremdwahrnehmung mitverursachte – Sichtweise dürfte dem Antragsteller eine – *gemessen am Maßstab eines durchschnittlichen Arbeitnehmers* – sachliche Umgangsweise mit der im Arbeitsleben eben vorkommenden und auch notwendigen Kritik von Vorgesetzten sehr erschwert haben.

Der Antragsteller konnte dem Senat **insgesamt** nicht – *für eine/n Durchschnittsbetrachter/in nachvollziehbar* - darlegen, dass die von ihm in seinem Antrag erhobenen Vorwürfe der Diskriminierung mit seiner Religion bzw. seiner ethnischen Zugehörigkeit tatsächlich in Verbindung stehen.

Allein der Umstand, dass eine Person eine bestimmte Religion oder eine bestimmte ethnische Zugehörigkeit aufweist, ist noch als nicht ausreichend für eine Glaubhaftmachung i.S.d. GIBG anzusehen. Von einer Person *subjektiv* empfundene Schwierigkeiten am Arbeitsplatz können ihre

Ursachen nämlich in einer Vielzahl von Faktoren haben – zur Glaubhaftmachung einer Diskriminierung i.S.d. GIBG muss jedoch ein auch für einen „neutralen“ Betrachter erkennbarer Zusammenhang einer Handlung oder Aussage mit einem vom GIBG geschützten Merkmal vorliegen.

Die **bloße Vermutung**, dass die vom GIBG geschützten Merkmale wie ethnische Zugehörigkeit oder Religion eine Rolle gespielt haben **könnten**, da sich eine Person mangels hinreichend kritischer Betrachtungsfähigkeit der eigenen Leistung keinen anderen Grund für eine Kritik an ihrer Arbeitsleistung vorstellen kann, ohne weitere in Richtung Religion bzw. ethnische Zugehörigkeit weisende Indizien überschreitet daher **nicht** die vom Gesetzgeber – dem Telos des Gesetzes entsprechend - immanent angedachte **Schwelle für die Glaubhaftmachung** einer Diskriminierung. Glaubhaftmachung erfordert mehr – nämlich eine auch für eine/n objektive/n BetrachterIn nachvollziehbare **Kausalität** zwischen der vom GIBG geschützten Sphäre und einer Handlung oder Aussage einer anderen Person, da diese in einer Vielzahl von möglichen Ursachen begründet sein können.

Diesen **erkennbaren Zusammenhang** zwischen den von ihm behaupteten Diskriminierungsgründen Religion und ethnischer Zugehörigkeit und den von ihm *subjektiv* erlebten Schlechterstellungen konnte der Antragsteller dem Senat jedoch **nicht** vermitteln, da er sich dabei auf nichts außer seiner diesbezüglichen subjektiven Mutmaßung stützen konnte. Es ist nach Meinung des Senates daher davon auszugehen, dass die Ursache der vom Antragsteller subjektiv wahrgenommenen Probleme am Arbeitsplatz in dessen mit der Einschätzung seiner Person und seiner Leistung durch seine Umwelt nicht adäquat korrelierenden Selbstwahrnehmung und dem Umstand, dass der Antragsteller im Verfahren vor der GBK den Eindruck entstehen hat lassen, andere Personen für die Nichterreichung seiner eigenen beruflichen Ziele alleinverantwortlich zu machen, liegen dürfte.

Gemäß den gestuften Beweislastregeln des GIBG ist es dem Antragsteller daher **nicht gelungen**, dem Senat **glaubhaft zu machen**, dass die von ihm behaupteten Gründe des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung allein oder in Summe das/die für die Festsetzung seines Entgelts, seine nicht erfolgte Beförderung zum Projektleiter, den unharmonischen Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten bzw. die Kündigung durch die Antragsgegnerin (mit)ausschlaggebenden Kriterium/en gewesen war/en.

Es ist nach Meinung des Senates davon auszugehen, dass die von Herrn D, Herrn F und Herrn G relevierten Mängel in der Arbeitsleistung des Antragstellers, die auch vom BRV K bestätigt wurden, sowie dessen für die Antragsgegnerin offenkundig gewordene Unzufriedenheit des Antragstellers mit seiner Arbeitssituation die für die nichterfolgte Beförderung bzw. die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausschlaggebenden Faktoren gewesen sind.

Ergänzend ist auszuführen, dass die Ausführungen der übrigen in diesem Verfahren angehörten Personen dem Senat lebensnah, sachlich und - bezogen auf den Verlauf der Ereignisse – auch situationsadäquat dargestellt erschienen. Der Senat konnte bei diesen Personen keine Hinweise auf das Vorliegen etwaiger diskriminierender Motive in Bezug auf die ethnische Zugehörigkeit oder die Religion des Antragstellers wahrnehmen.

Damit war das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung bzw. der sexuellen Orientierung bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses durch die Antragsgegnerin, der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen Aufstieg, den sonstigen Arbeitsbedingungen sowie bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mangels Glaubhaftmachung durch den Antragsteller zu verneinen.