

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

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) beim Bundeskanzleramt hat über den Antrag von Herrn A (in der Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie mangelnder Abhilfe gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG durch die Firma B (in der Folge: Antragsgegnerin) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idGF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004 idF BGBl. II Nr. 102/2011, erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers durch die Antragsgegnerin auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

liegt nicht vor.

Mangelnde Abhilfe seitens der Antragsgegnerin gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG betreffend der festgestellten Belästigung durch Herrn C

liegt nicht vor.

Mangelnde Abhilfe seitens der Antragsgegnerin gemäß § 21 Abs. 1 Z 2 GIBG betreffend der vom Senat nicht festgestellten Belästigung durch Herrn D

liegt nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller nigerianischer Herkunft sei und von Oktober 2008 bis 18.3.2011 bei Antragsgegnerin als Hilfsarbeiter beschäftigt gewesen sei.

Dort hätten massive rassistische Probleme geherrscht, die ihm täglich zu schaffen gemacht hätten bis zu dem Zeitpunkt, als er gekündigt worden sei.

Am schlimmsten sei es ihm mit Herrn D, dem Polier, dem er anfangs von Herrn F für die Arbeit zugeteilt worden sei, ergangen. Es sei für ihn offensichtlich gewesen, dass Herr D ein Problem mit seiner Herkunft und Hautfarbe gehabt habe.

Schon bald nach seiner Einstellung Anfang des Jahres 2009 habe ihn Herr D bei zwei verschiedenen Gelegenheiten gefragt, warum er eine weiße Frau habe und mit einer Österreicherin verheiratet sei, ob es keine Schwarze für ihn gegeben habe und dass er zurück nach Afrika gehen solle.

Diese Äußerungen seien für ihn außerordentlich demütigend gewesen. Noch dazu habe Herr D damit auch die Ehre seiner Frau gekränkt, weil er zum Ausdruck gebracht habe, dass seine Frau als Weiße etwas Besseres als einen Schwarzen wie ihn verdient hätte.

Nachdem er Herrn D gegenüber klargestellt habe, dass ihn sein Privatleben nichts angehe, sei es zwar zu keinen herabsetzenden Anspielungen auf seine Herkunft, seine Hautfarbe und seine Ehe mehr gekommen, es habe sich jedoch schnell herausgestellt, dass er Herrn D nichts mehr recht machen habe können.

Er habe ihn ständig zur schmutzigsten, anstrengendsten und niedrigsten Arbeit mit der Schaufel und zur Tunnelarbeit eingeteilt, während andere Kollegen, die ebenfalls als Hilfsarbeiter tätig gewesen seien, diese Arbeit wesentlich seltener als er verrichten hätten müssen.

Obwohl er bereits am 21.10.2008 eine Fahrbewilligung für kettenbetriebene Arbeitsmittel incl. Zusatzgeräte, radbetriebene Arbeitsmittel incl. Zusatzgeräte, Sonderaufbauten, Kleingeräten, PKW und Stapler erhalten hätte, sei er fast nie für die entsprechenden Geräte und Maschinen zugeteilt worden. Er habe den Eindruck gehabt, dass Herr D ihm bewusst immer die unangenehmsten Arbeiten zugeteilt habe.

Er habe öfters darauf hingewiesen, dass er diese Vorgangsweise ungerecht fände, es sei für ihn aber klar gewesen, dass Herr D etwas gegen ihn wegen seiner Hautfarbe hätte.

2009, während der Arbeit auf einer Baustelle in K., habe der Baggerfahrer Herr X an einem Tag mehrere Anrufe von Herrn D mit der Aufforderung erhalten, ihn wegzuschicken. Er habe an diesem Tag ein Arbeitsfahrzeug bedient. Der Baggerfahrer habe ihn gebraucht und von Herrn E wissen wollen, was er tun solle. Herr E habe versprochen, auf die Baustelle zu kommen. Aber noch bevor dieser angekommen sei, habe Herr D die Baustelle betreten und versucht, ihn am Weiterarbeiten zu hindern. Er sei aber wieder weggegangen, bevor Herr E eingetroffen sei.

Herr E habe ihm mitgeteilt, dass Herr D ihm gesagt hätte, dass er nicht in der Lage sei, mit dem betreffenden Arbeitsfahrzeug zu fahren. Das sei für ihn unverständlich und kränkend gewesen, weil er das Gerät zuvor mehrmals anstandslos bedient habe und wiederholt dazu eingeteilt worden sei. Der Vorfall habe damit geendet, dass Herr E gemeint habe, er solle die Sache nicht so ernst nehmen.

Nach diesem Vorfall habe sich Herr D geweigert, mit ihm weiterhin zu arbeiten und ihn in seiner Partie mitzunehmen. Er sei deshalb später von Herrn F nur noch anderen Polieren zugeteilt worden.

Allerdings habe er bald gemerkt, dass diese anderen Poliere von Herrn D gegen ihn aufgewiegelt worden seien. So habe er in K. auf Anweisung eines Poliers bei starkem Schneefall als einziger draußen arbeiten müssen, während alle anderen im Bagger oder in der Walze gesessen wären.

Er habe sich aber bei Herrn F oder Herrn E nie beschwert, da er Angst um seine Arbeit gehabt hätte. Nur bei dem oben beschriebenen Vorfall in K., als Herr E auf die Baustelle gekommen sei und ihm gesagt habe, dass sich die Leute über ihn beschwerten, weil es so schwierig sei, mit ihm zu arbeiten, habe er gefragt, was er gemacht habe, denn er habe die Walze ja schon öfters bedient und nun sollte das plötzlich Problem sein? Herr E hätte daher wissen müssen, dass er mit Ungerechtigkeiten zu kämpfen gehabt hätte.

Das Arbeitsklima habe sich zusehends für ihn verschlechtert, obwohl es an seiner Leistung nichts auszusetzen gegeben habe.

Er sei nicht mehr auf Baustellen mitgenommen und fast nur zur Tunnelarbeit und Schaufelarbeiten mit der Hand eingeteilt worden. Wenn man ihn zur Baustelle mitgenommen habe, sei es ebenfalls nur für die schmutzigsten und schwersten Arbeiten wie nasse Erde mit der Schaufel ausheben gewesen, was andere mit Maschinen verrichtet hätten.

Schließlich sei er am Ende seines Arbeitsverhältnisses noch einmal von Herrn D belästigt worden. Er sei bereits mündlich durch Herrn E am 7.3.2011 gekündigt gewesen, habe aber bis zum Ende der Kündigungsfrist am 18.3.2011 noch weiterarbeiten müssen.

In dieser Zeit sei er einmal Herrn D begegnet, der daraufhin laut vor anderen Kollegen ausgerufen habe: „Bist du Neger immer noch bei der Firma!“ Es sei für mich sehr demütigend gewesen, vor anderen Kollegen so bloßgestellt und beschimpft zu werden.

Er fühle sich durch die Äußerungen von Herrn D vom Jahresanfang 2009 und vom März 2011 aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit belästigt.

Da Herr D als Polier auch sein Vorgesetzter gewesen sei und seine Arbeitsbedingungen habe beeinflussen können, habe er ihn auf andere Weise schikaniert, sodass sein feindseliges Verhalten für ihn eine insgesamt sehr belastende Arbeitssituation geschaffen habe.

Herr F, der wiederum der Vorgesetzte von Herrn D sei, habe davon gewusst, er habe diesen aber nicht eingebremst oder verwarnt, sondern ihn stattdessen anderen Polieren zugeteilt.

Noch ein weiteres Mal sei er massiv beschimpft worden, und zwar am 17.12.2010 von Herrn C, dem Mitarbeiter einer Fremdfirma. Er habe im Arbeitsraum seine Mittagspause machen wollen, da der Sozialraum, wo das Essen üblicherweise eingenommen werde, so weit entfernt sei, dass fast seine gesamte Pause für die Wegzeit draufgegangen wäre.

Herr C habe ihn aufgefordert, den Raum zu verlassen und hier nicht zu essen, da er hier essen wolle. Konkret habe er in sehr unfreundlichem Ton gemeint, er solle „verschwinden“.

Er sei aufgrund seines Tonfalls und seines Ansinnens verärgert gewesen und habe ihn gefragt, ob er noch in Ordnung wäre, denn immerhin sei er vor ihm hier gewesen und warum solle er verschwinden.

Daraufhin habe Herr C zu schreien begonnen und ihn „verdammter Neger“, genannt. Er habe sofort seinen Vorgesetzten Herrn E von diesem Vorfall verständigt. Dieser sei auch tatsächlich in die Anlage gekommen und habe Herrn C befragt, der jedoch die Äußerung abgestritten habe. Als er Herrn E darauf hingewiesen habe, dass die Behauptung des Kollegen, nichts gesagt zu haben, nicht stimme, habe Herr E nur gemeint, dass er nichts mehr davon hören wolle und dass er seine Chance in der

Kalkmahlanlage nutzen sollte, da man ansonsten keine Arbeit mehr für ihn habe.

Er sei sehr enttäuscht gewesen, dass ihm kein Glauben geschenkt worden sei, deshalb habe er in einer ersten Emotion gemeint, dass es besser wäre, wenn Herr E ihn kündige, er sei aber noch am gleichen Tag ins Büro von Herrn E gegangen und habe diesem mitgeteilt, dass er unbedingt weiterarbeiten wolle.

Seine Ehefrau habe ebenfalls noch am gleichen Tag Kontakt mit Herrn E aufgenommen und darauf hingewiesen, dass er auf die Arbeit angewiesen sei und das Verhalten seiner Kollegen nicht schön wäre. Herr E habe daraufhin zu seiner Frau gemeint, ob es nicht besser für ihn sei, woanders eine Arbeit zu finden, denn es sei „schwierig mit den Leuten“.

Die Arbeitseinteilung habe er als diskriminierend empfunden, da er ebenso wie andere Kollegen eine Bewilligung zur Bedienung von Geräten gehabt hätte, aber besonders im Winter bei Schnee und Regen nie ein Gerät bedienen habe dürfen, sondern immer händisch im Freien arbeiten habe müssen.

Zu seiner Kündigung habe schließlich geführt, dass man ihm unterstellt habe, er sei einen Tag unentschuldig nicht zum Dienst erschienen. Kurz nach seiner Rückkehr aus dem Urlaub habe er um einen freien Tag am 4.3.2011 ersucht. Das sei ihm von Herrn E mündlich gewährt worden, am Montag, dem 7.3., habe dieser ihm jedoch unentschuldigtes Fernbleiben vorgeworfen und mündlich die Kündigung ausgesprochen.

Aufgrund dieser Kündigung sei er bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden. Er habe Herrn E nämlich zunächst gefragt, ob er ihm für diesen Tag ein Firmenfahrzeug geben oder ihm jemanden nennen könne, mit dem er in der Früh zur Arbeit kommen könnte. Dieser habe bedauert, ihm nicht helfen zu können, obwohl andere Kollegen in solchen Fällen ein Firmenfahrzeug zur Verfügung gestellt bekommen. Deshalb habe er dann ersucht, ihm für 4.3.2011 freizugeben und Herr E habe zugestimmt.

Er habe den starken Eindruck gewonnen, dass Herr E die Gelegenheit zur Kündigung ergriffen habe, um sich der Anforderung, nachhaltig für diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen zu sorgen, nicht weiter stellen zu müssen.

Die Antragsgegnerin brachte in ihrer dem GBK-Verfahren vorangegangenen schriftlichen Stellungnahme gegenüber der GAW im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller von 13.10.2008 bis 18.03.2011 als Hilfsarbeiter bei der Antragsgegnerin

beschäftigt gewesen sei. Das Arbeitsverhältnis habe durch Ausspruch der Kündigung des Personalleiters Herrn E geendet.

Nach rund 6 Monaten auf diversen Baustellen sowie in der Mahlanlage am Standort Z sei es am Donnerstag, den 02. April 2009 um ca. 13.30 Uhr auf der Baustelle „Y“ zu folgendem Vorfall gekommen:

Der auf dieser Baustelle eingeteilte Baggerfahrer Herr X habe Herrn E angerufen und ihn gebeten, auf die Baustelle zu kommen, da es mit dem Antragsteller permanent zu Problemen komme. Herr E sei um ca. 14.00 Uhr auf der Baustelle eingetroffen. Herr X habe ihm mitgeteilt, dass der Antragsteller nicht das mache, was man ihm sage und er laufend mit der 13-Tonnen schweren Walze fahren möchte, was er jedoch nicht beherrsche.

Das zwischen dem Antragsteller und Herrn E geführte Gespräch sei auf die Bitte des Antragstellers in englischer Sprache geführt worden, da er sich auf Deutsch nicht genug ausdrücken habe können. Herr E habe ihm mitgeteilt, er habe die Arbeiten zu machen, die ihm sein Arbeitskollege bzw. Herr X zeigen würden. Die Inbetriebnahme der Walze sei ihm nicht erlaubt. Er müsse zuerst einmal lernen, wie man händisch auf der Baustelle arbeitet, bevor er ein Gerät bediene.

Des Weiteren müsse er umgehend seine Deutschkenntnisse verbessern, da man ihn sonst nicht weiter beschäftigen könne, da dies zu gefährlich sei und zu Missverständnissen führen könne.

Der Vorwurf Herr E hätte dem Antragsteller gesagt, er solle die Sache nicht so ernst nehmen, werde entschieden zurückgewiesen, da dies absolut nicht der Wahrheit entspreche. Ebenso entspreche es nicht den Tatsachen, dass der Antragsteller die betreffende Walze zuvor anstandslos bedient habe noch, dass Herr F ihn dazu eingeteilt habe.

Dass es im Sommer 2010 in Klaus zu einem Arbeitsunfall gekommen sei, habe Herr E erst vom Antragsteller im Zuge eines persönlichen Gesprächs aufgrund des Vorfalls in der Mahlanlage mit Herrn C im Herbst 2010 erfahren.

Herr E habe darauf sofort telefonisch Herrn W befragt, wie es zu dem Unfall gekommen sei. Dieser habe angegeben, dass er mit dem Bagger ein zusammengelegtes Stück Vlies auf die Böschung bringen habe wollen. Dazu habe er den anwesenden Arbeitskollegen mitgeteilt, dass sie sich aus dem Gefahrenbereich entfernen sollen. Während der Drehbewegung des Baggers sei jedoch der Antragsteller auf die Böschung gelaufen. Herr W habe durch plötzliches Anheben

des Baggerarms verhindern, dass dieser mit der Schaufel getroffen werde. Allerdings habe das Vliesstück den Antragsteller getroffen, sodass dieser umgefallen sei. Sofort seien Herr W und Herr V herbeigeeilt.

Der Antragsteller sei gleich wieder aufgestanden und Herr W habe ihn gefragt, ob er verletzt sei und ob er die Rettung verständigen solle. Der Antragsteller habe geantwortet, dass es ihm gut gehe und er keine ärztliche Hilfe brauche.

Entgegen den Ausführungen des Antragstellers hätten sowohl Herr W als auch Herr V angegeben, dass der Antragsteller nicht bewusstlos gewesen sei und die beiden ihm sofort zu Hilfe geeilt wären.

Der Vorfall habe sich vormittags ereignet, der Antragsteller habe auch den restlichen Tag keine Anzeichen gezeigt, dass es ihm nicht gut gehe bzw. er verletzt sei, sondern ganz normal und unauffällig weitergearbeitet.

Die Ansicht des Antragstellers, dass Herr W ihn durch dessen Arbeitseinteilung diskriminiert habe, könne nicht geteilt werden.

Der Antragsteller sei als Hilfsarbeiter teilweise zusammen mit anderen Hilfsarbeitern bzw. Leasingkräften bei der Baustelle eingeteilt gewesen. Dabei sei es gelegentlich erforderlich, bei Schneefall oder Regen zu arbeiten. Der Antragsteller sei dabei Teil eines Arbeitsablaufes, wo eben Baumaschinenführer mit ihrem Gerät die Arbeit verrichten und der Antragsteller eben als Hilfsarbeiter.

Außerdem sei es Herrn W nicht möglich dem Antragsteller eine Baumaschine anzuvertrauen, um die Arbeit eines Bagger- oder Raupenführers zu verrichten, da dieser zum einen innerbetrieblich nicht dazu berechtigt war und ihm die Kenntnisse fehlten.

Zum Vorfall, mit Herrn C, Schlosser einer Fremdfirma, welcher Reparaturarbeiten in der Anlage durchgeführt habe, sei folgendes anzumerken:

Herr E sei um ca. 13.00 Uhr - unmittelbar nachdem er von dem Vorfall erfahren habe - zur Mahlanlage gekommen, um sich beim Antragsteller und Herrn C über die Vorkommnisse zu informieren.

Die beiden seien in einen Streit geraten, da der Antragsteller um ca. 11.45 Uhr im Elektroverteilteraum der Anlage gesessen sei und dort zu Mittag gegessen habe. Herr C habe den Antragsteller angesprochen, warum dieser jetzt schon seine Mittagspause mache und ihn aufgefordert, den Elektroverteilteraum zu verlassen. Der Antragsteller sei um 12.00 Uhr wieder im Elektroverteilteraum zum Mittagessen gesessen, Herr C sei wiederum gekommen und habe ihn abermals aufgefordert, den

Elektroverteilerraum zu verlassen. Der Antragsteller habe daraufhin Herrn C auf derbste beschimpft, worauf Herr C den Antragsteller als „depperter Neger“ beschimpft habe.

Der Antragsteller habe in dem Gespräch auch gegenüber Herrn E gesagt, dass er kündige. Herr E habe beide ermahnt, einen respektvollen Umgang miteinander zu pflegen. Derartige Beschimpfungen und Beleidigungen seien zu unterlassen.

Herr E habe den Antragsteller im Beisein von Herrn C darauf hingewiesen, dass der Elektroverteilerraum kein Aufenthaltsraum sei und er seine Mittagspause im dafür vorgesehenen Sozialraum abzuhalten habe.

Des Weiteren habe ihn Herr E aufgefordert, seine Chance in der Mahlanlage nutzen, da es bekanntlich auf den Baustellen oft zu Problemen mit ihm gekommen sei und die Antragsgegnerin ansonsten keine Arbeit mehr für ihn habe.

Herr C sei von Herrn E zu Arbeitsende ins Personalbüro bestellt und von Herrn E abermals dahingehend abgemahnt worden, dass solche Umgangsformen zu unterlassen seien und es zu keinen weiteren ähnlichen Vorfällen kommen dürfe. Herr C sei einsichtig gewesen und habe dies zur Kenntnis genommen.

Zur Kündigung des Antragstellers sei es gekommen, da dieser am Donnerstag, dem 03.03.2011 nach Arbeitsende zu seinem zuständigen Disponenten ins Büro gekommen sei und diesen gefragt habe, ob er ein Firmenauto haben könne, denn sein Privat-PKW sei kaputt. Außerdem brauche er am nächsten Tag frei.

Der Antragsteller habe Herrn E angerufen und dieser sei in die Disposition gekommen, um persönlich mit ihm zu sprechen. In diesem Gespräch habe Herr E dem Antragsteller mitgeteilt, dass er morgen nicht frei haben könne, da man ihn dringend brauche. Außerdem könne man ihm kein Firmenauto geben. Der Antragsteller habe dies zur Kenntnis genommen und das Büro verlassen.

Am Freitag, den 04.03.2011 sei der Antragsteller nicht zur Arbeit erschienen und habe sich auch nicht gemeldet.

Als er am Montag, dem 07.03.2011, wieder zur Arbeit erschienen sei, habe Herr E ihn befragt, wo er am Freitag gewesen sei. Der Antragsteller habe angegeben, er habe Urlaub gehabt, Herr E habe ihm diesen genehmigt und ihn gefragt, ob er denn das vergessen hätte.

Da dies absolut nicht den Tatsachen entsprochen habe, habe Herr E daraufhin die Kündigung ausgesprochen und ihm mitgeteilt, dass der 18. März 2011 sein letzter Arbeitstag im Betrieb sei.

Dass Mitarbeiter ein Firmenauto zur Verfügung gestellt bekommen, wenn ihr eigenes Auto in Reparatur ist, sei definitiv nicht der Fall.

Dass der Antragsteller von einem Herrn „Josef“ zweimal gefragt worden sei, warum er eine weiße Frau habe, habe die Antragsgegnerin erst durch das Schreiben der GAW erfahren.

Dass der Antragsteller ständig zur Tunnelarbeit eingeteilt worden sei, könne nicht bestätigt werden. Der Antragsteller habe Baumaschinen lediglich aus Sicherheitsgründen nicht bedienen dürfen. Obwohl er gewusst habe, dass er keine solchen Geräte bedienen dürfe, sei es mehrmals zu Zwischenfällen gekommen, da er sich unbefugt in eine Baumaschine gesetzt und versucht habe, damit zu arbeiten.

Der Antragsteller führte bei seiner Befragung zu der von ihm in seinem Antrag behaupteten Belästigung durch Herrn D zunächst aus, dass er von einem „Ferdinand“ sinngemäß gefragt worden sei, ob er eine weiße Frau habe und ob er keine Afrikanerin gefunden hätte. Auf Vorhalt, dass im Antrag diese behauptete Belästigung Herrn D zugeschrieben worden sei, in dem der Antragseinbringung vorangegangenen Schriftverkehr der GAW mit der Antragsgegnerin behauptetermaßen ein Herr „Josef“ diesen Ausspruch getätigt habe solle, gab der Antragsteller an, dass „Ferdinand“ gleichzusetzen sei mit „Josef“ – er kenne den Antragsteller unter dem Namen „Ferdinand“, es sei möglich, dass dieser „H.“ heiße.

Erst eine Gegenüberstellung des Antragstellers mit Herrn D konnte für den Senat klarstellen, dass tatsächlich der als Antragsgegner im Verfahren GBK II/N-141/11 geladene Herr D jene Person sei, die die im Antrag behauptete Belästigung hinsichtlich der Hautfarbe der Ehefrau des Antragstellers angeblich getätigt haben soll.

Die Frage nach der Schilderung dieser Situation beantwortete der Antragsteller in Widerspruch zu seinem gegen Herrn D gestellten Antrag (siehe dazu GBK II/N-141/11, in dem er angegeben hatte, diesem gegenüber klargestellt zu haben, dass ihm sein Privatleben nichts angehe) dahingehend, dass er auf diese Frage damals - da ihm die Frage „nicht gefallen“ habe – *nicht* geantwortet habe.

Der Antragsteller gab an, mit Herrn D im Verlauf von Oktober 2008 – März 2011 insgesamt erinnerlich drei Tage zusammengearbeitet zu haben. Auf den Vorhalt, dass die im Antrag vorgebrachte Darstellung, er sei „ständig“ zu Tunnelarbeiten

eingeteilt worden und dass er Herrn D nach dem Vorfall mit dem Ausspruch betreffend die Ehefrau des Antragstellers nichts mehr recht habe machen können, im Hinblick auf eine erinnerliche Zusammenarbeit von drei Tagen im Verlauf von 2½ Jahren schwer nachvollziehbar sei, behauptete der Antragsteller, dass Herr D – wenn er den Antragsteller sehe – gleich „böse“ sei.

Auf Vorhalt, dass die Antragsgegnerin vorbringe, gar keine „Tunnelbauarbeiten“ durchzuführen, erwiderte der Antragsteller, dass dies unrichtig sei. Der Senat konnte insoweit Aufklärung in diesen Widerspruch bringen, als dass mit der Bezeichnung „Tunnelarbeit“ – die offenbar auf einem Verständnisproblem zwischen Antragsteller und jener Person, die den Antrag für diesen schriftlich abgefasst hatte, beruht haben dürfte - offenbar „internal work“ gemeint gewesen sein dürfte.

Die zweite dem Antragsgegner D zugeschriebene Belästigung („Bist Du Neger immer noch bei der Firma!“) hat sich laut Vorbringen des Antragstellers auf eine Situation nach dessen Kündigung im März 2011 bezogen, bei der laut Behauptung des Antragstellers auch Herr E anwesend gewesen sein soll. Auf Bitte des Senates, die Situation zu schildern, gab der Antragsteller an, dass Herr D ihn damals als „schwarzen Mann“ tituliert habe. Die Frage des Senates, ob denn nun „Neger“ oder „schwarzer Mann“ gefallen sei, konnte der Antragsteller mit dem Hinweis, sich nicht mehr genau erinnern zu können, nicht beantworten.

Bezüglich der von ihm gegenüber dem Antragsgegner Herr C (siehe dazu GBK II/N-140/11) geltend gemachten Belästigung, der ihn anlässlich eines Zwischenfalls in der Mittagspause als „verdammter Neger“ bezeichnet habe, was von Herrn C auch schriftlich eingestanden wurde, bestritt der Antragsgegner, Herr C seinerseits z.B. als „Arschficker“ bezeichnet zu haben und gab an, dass nach diesem Vorfall von ihm telefonisch verständigte Personalleiter, Herr E, zwar gekommen sei, ihm aber – statt sich darum zu kümmern, weshalb er angerufen worden sei – in deutscher Sprache einfach gesagt habe, dass der Platz im Elektroverteilerraum kein Esstisch sei. Es sei auch nicht richtig, dass er mit Herrn C an diesem Tag Probleme gehabt habe.

Zum Vorfall mit der Walze befragt schilderte der Antragsteller, dass nicht er, sondern jemand anders mit der Walze gefahren sei und dabei einen Unfall verursacht habe. Allgemein zur Widersprüchlichkeit seines Vorbringens im Hinblick auf das einerseits als Diskriminierung bei den sonstigen Arbeitsbedingungen behauptete Mit-der-Walze-nicht-Fahren-dürfen und andererseits die mündliche Darstellung, dass er „die

Geräte jahrelang verwendet habe und sie gesehen haben, dass er es gut fahren könne“, konnte der Antragsteller diesen Widerspruch dem Senat gegenüber nicht für diesen nachvollziehbar aufklären.

Zu etwaigen Vorkommnissen im Vorfeld seiner Kündigung durch die Antragsgegnerin befragt, konnte sich der Antragsteller erst nach explizitem Vorhalt der von ihm selbst im Antrag vorgebrachten Darstellung hinsichtlich seines Wunsches nach einem Urlaubstag wieder daran erinnern, dass es wenige Tage vor der für ihn überraschenden Kündigung dazu gekommen sei.

Er bestritt, dass Herr E ihm damals den Urlaubstag nicht genehmigt habe und vertrat bei seiner Befragung fälschlich die Ansicht, dass die Firma ihn vor einer Kündigung zunächst dreimal ermahnen müsse.

Auch konnte er auf Frage nicht angeben, ob er nun an besagtem Freitag, dem 4.3.2011 gearbeitet habe oder nicht, behauptete aber, dass er – wenn er an einem Tag nicht zur Arbeit erschienen sei – dies genau mit der Firma besprochen habe. Der in Rede stehende Urlaubstag sei ihm von Herrn E „zwei oder drei Tage“ zuvor genehmigt worden.

Der Vertreter der Antragsgegnerin, Herr E, schilderte dem Senat ergänzend zur schriftlichen Stellungnahme, dass das Unternehmen rund 570 Personen beschäftige, davon 450 Arbeiter, von denen ca. 70 Nichtösterreicher seien und rund weitere 20 Migrationshintergrund, jedoch bereits die österreichische Staatsbürgerschaft hätten.

Zur Tätigkeit von Hilfsarbeitern befragt, gab er an, dass diese neben den üblichen händischen Tätigkeiten gelegentlich auch Geräte, meist kleine Walzen betreiben würden, wozu jedoch eine Fahrbewilligung und auch die entsprechende Eignung erforderlich seien.

Der Antragsteller habe von der Antragsgegnerin eine Fahrerlaubnis für bestimmte Fahrzeuge erhalten, ob er tatsächlich angewiesen worden sei, walzenbetriebene Fahrzeuge auch zu benutzen, könne er sich im Nachhinein betrachtet, nicht vorstellen, da ihm im Nachhinein mehrfach zu Ohren gekommen sei, dass der Antragsteller unbefugt Geräte benutzt habe.

Im April 2009 sei es zu einem Vorfall mit dem Antragsteller gekommen, der Baggerfahrer habe ihm damals mitgeteilt, dass der Antragsteller unbefugt eine 13 t

schwere Walze in Betrieb genommen habe und damit irgendwo angefahren sei. Der Entzug der Walze sei aus rein sicherheitstechnischen Aspekten erfolgt.

Zum Vorfall mit Herrn C führte Herr E aus, dass er beide Beteiligte ermahnt habe, miteinander einen respektvollen Umgang zu pflegen, unrichtig sei die Behauptung, dass Herr C die getätigte Beschimpfung abgestritten habe. Nach Dienstschluss sei Herr C von ihm nochmals ermahnt worden.

Zur Kündigung des Antragstellers sei es gekommen, nachdem diesem einige Tage zuvor ein Urlaubstag nicht habe gewährt werden können, da er im Betrieb dringend gebraucht worden sei. Er selbst habe dies dem Antragsteller kommuniziert und sei sich sicher gewesen, dass dieser ihn damals auch verstanden habe.

Als der Antragsteller an dem in Rede stehenden Tag nicht zur Arbeit erschienen sei und sich auch nicht gemeldet habe, habe er ihn am darauffolgenden Montag ins Büro zitiert und nach seinem Verbleib befragt.

Der Antragsteller habe erwidert, dass er ihm frei gegeben hätte und ihn gefragt, ob er das vergessen habe. Daraufhin habe er anlassbezogen die Kündigung ausgesprochen.

Die vom Antragsteller behauptete Äußerung von Herrn D („Was macht der Neger noch in der Firma“) habe er nicht gehört.

Insgesamt sei zu den Deutschkenntnissen des Antragstellers zu bemerken, dass im April 2009 beim Vorfall mit der Walze das Gespräch auf Wunsch des Antragstellers in englischer Sprache geführt worden sei und er damals den Antragsteller aufgefordert habe, Deutsch zu lernen.

Beim Vorfall mit Herrn C im Herbst 2010 habe man sich mit dem Antragsteller schon etwas besser auf Deutsch verständigen können. Insgesamt seien die Probleme mit dem Antragsteller in erster Linie sprachlicher Natur gewesen, man habe diesem – nachdem es mit ihm im Baustellenbereich nicht geklappt habe - in der Mahlanlage eine zweite Chance gegeben, dabei habe es sich um einfache Reinigungstätigkeiten gehandelt.

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission hat hiezu erwogen:

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

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

...

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.

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

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

Gemäß den Beweislastregeln des GIBG obliegt jener Person, die eine Diskriminierung behauptet, die Glaubhaftmachung derselben, wohingegen die Gegenseite den Beweis zu erbringen hat, dass ein anderes als das behauptete Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war.

In diesem Zusammenhang kommt der mündlichen Befragung der Beteiligten und dem Eindruck, den der erkennende Senat von ihnen gewinnt, eine Schlüsselrolle bei der Beurteilung der Glaubwürdigkeit eines Vorbringens zu.

Im vorliegenden Fall konnte der Antragsteller dem Senat sein Vorbringen, aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses diskriminiert worden zu sein, nicht im Sinne der Beweislastverteilung des GIBG glaubhaft machen. Der Senat sah sich mit widersprüchlichen Angaben des Antragstellers bei der mündlichen Befragung im Hinblick auf dessen eigenes schriftliches Vorbringen konfrontiert, ferner konnte der Antragsteller sich in wesentlichen Teilen – etwa, ob Herr D „Neger“ oder „schwarzer Mann“ zu ihm gesagt habe bzw., ob er am Freitag, dem 4.3.2011 gearbeitet habe oder nicht, nicht erinnern.

Insgesamt hat der Senat den Eindruck gewonnen, dass die – im Rahmen einer kurzen Aufforderung, dem Senat in deutscher Sprache seine Tätigkeiten bei der Antragsgegnerin oder seinen Tagesablauf zu schildern – Deutschkenntnisse des Antragstellers derart gering seien, dass es nicht nachvollziehbar erscheint, dass dieser im April 2009 – wie im Antrag behauptet – ein Gespräch in Deutsch mit Herrn D über die Herkunft der Ehefrau geführt haben soll bzw. bei dem Gespräch im Herbst 2010 genau verstanden haben soll, dass das Verhalten von Herrn E „mangelnde Abhilfe“ im Sinne des GIBG sei.

Dem gegenüber standen im vorliegenden Fall klare und für den Senat nachvollziehbare und glaubwürdige Darstellungen seitens des Vertreters der Antragsgegnerin, denen zufolge im „Fall C“ durch die Ermahnung von Herrn C jedenfalls hinreichend Abhilfe im Sinne des GIBG geschaffen worden ist.

Von den behaupteten Belästigungen durch Herrn D – deren Vorliegen der Senat im Verfahren GBK II/N-141/12 jedoch nicht feststellen konnte - hat der Antragsteller zu Zeiten des aufrechten Arbeitsverhältnisses nach eigenen Angaben keinen seiner Vorgesetzten informiert, weshalb diesfalls auch keine Verletzung der

Abhilfeverpflichtung der Antragsgegnerin – die jedoch nur im Fall einer festgestellten Belästigung überhaupt eintreten könnte - vorliegt.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass in keinem der vom Antragsteller der Antragsgegnerin vorgeworfenen Punkte eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit vorliegt.