

Senat II der Gleichbehandlungskommission
Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/453/21 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs 1 Z 7 GIBG sowie wegen mangelnder Abhilfe gegen Belästigung gemäß § 21 Abs 1 Z 2 GIBG durch B GmbH (in Folge: Erstantragsgegner) sowie Frau C (in Folge: Zweitantragsgegnerin) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG 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. 275/2013 erkannt:

Eine Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Erstantragsgegner sowie mangelnde Abhilfe durch den Erstantragsgegner gemäß § 21 Abs 1 Z 2 GIBG

liegen nicht vor.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 21 Abs 1 Z 3 GIBG durch die Zweitantragsgegnerin

liegt nicht vor.

VORBRINGEN

Im **Antrag** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller beim Erstantragsgegner als Marketingleiter beschäftigt gewesen sei. Seine Tätigkeit habe ihm von Anfang an große Freude gemacht und es sei ihm gelungen, den Umsatz des Unternehmens

maßgeblich zu steigern. Dadurch habe sich in der Folge auch das Arbeitsaufkommen in der Abteilung erhöht.

Er habe nach einigen Monaten bemerkt, dass einige schon länger im Unternehmen tätige Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen darauf nicht begeistert reagiert hätten.

Konkret sei es am ... dazu gekommen, dass die als Redaktionsassistentin tätige Zweitantragsgegnerin auf seine — wie immer höflich formulierte — Bitte um Erledigung einer Abrechnung sehr unangemessen reagiert habe und ihm zurückgeschrieben habe, er solle „dies selbst erledigen“.

Er habe daraufhin seinen Vorgesetzten, Herrn D, über diese E-Mail informiert und sich über diese unkollegiale Form der Kommunikation und Verweigerung von Arbeitsaufträgen beschwert. Auf Grund der Aufregung, die in der Abteilung daraufhin entstanden sei, sei er von Herrn D ins Home-Office geschickt worden.

Später an diesem Tag sei bei einem Zusammentreffen einiger Kollegen der Abteilung über Arbeiten, die er beauftragt hätte, gesprochen worden. Die Sprache sei auf ihn gekommen - im Zuge dessen sei seitens der Zweitantragsgegnerin die Aussage gefallen, er sei „ein dummer Affe“.

Dies sei ihm von seinem Mitarbeiter E sofort weitergeleitet worden. Er habe kaum glauben können, dass gegen ihn als einzigen schwarzen Mitarbeiter des Unternehmens von einer Mitarbeiterin derart rassistische Bemerkungen getätigt werden. Bei nächster Gelegenheit habe er sich darüber bei Herrn D sowie dem Verlagsleiter DI F beachwert.

Es sei zu einer Befragung aller an dieser Situation Beteiligten durch Herrn D und Verlagsleiter F gekommen, bei der er ebenfalls anwesend gewesen sei. Während Herr E die oben genannte Aussage der Zweitantragsgegnerin bestätigt habe, habe sie selbst diese ebenso wie eine weitere Kollegin, die bei dem Vorfall anwesend gewesen sei, Frau G, bestritten.

Die Zweitantragsgegnerin habe dabei noch gemeint, er „solle sich nicht aufregen, denn die meisten Affen seien doch rothaarig“. Auch diese eigenartige Aussage habe ihn in der Auffassung bestärkt, dass sie die Bemerkung, von der ihm Herr E berichtet habe, gemacht habe.

Er habe nochmals nachdrücklich deponiert, dass er sich eine entsprechende Reaktion der Leitung nach einer solchen rassistischen Aussage erwarte und das Gespräch beendet.

Einige Tage später habe er in seinem Postfach eine anonyme Paketsendung vor, die an ihn und seinem Mitarbeiter Herrn E persönlich adressiert gewesen sei.

Darin hätten sich zwei Packungen Schokobananen befunden, auf die ausgeschnittenen Bilder von zwei Affen geklebt gewesen seien.

Er habe diese Informationen wiederum an die Geschäftsführung weitergeleitet. Am Dienstag, dem..., habe ein Gespräch stattgefunden, wieder im Beisein von Herrn D und Herrn F. Es sei aus seiner Sicht ein konstruktives Gespräch gewesen, in dem er klargemacht habe, dass diese rassistischen Übergriffe sofort und effektiv beendet werden müssten.

Herr F habe ihm zugesagt, allem nachzugehen und Handlungen zu setzen. Einen Tag später, am... , sei ihm die Kündigung übergeben worden, für die er auf Nachfrage keinerlei Begründung erhalten habe.

Es sei aus seiner Sicht kein Zufall, dass er am Tag nach seiner Beschwerde gekündigt worden sei. Auch sein Mitarbeiter Herr E sei an diesem Tag — ebenfalls ohne sachliche Begründung— gekündigt worden.

In der gemeinsamen schriftlichen Stellungnahme des **Erstantragsgegners und der Zweitantragsgegnerin** wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass es für die Antragsgegner/innen nicht nur erstaunlich, sondern eigentlich nicht nachvollziehbar sei, nunmehr mit dem gegenständlichen Antrag und den darin erhobenen Vorwürfen konfrontiert zu sein. Dies zum einen, weil der Erstantragsgegner ein international ausgerichtetes Unternehmen mit einer multikulturellen Belegschaft und Betriebskultur sei, der rassistisch-diskriminierende Verhaltensweisen mehr als nur fernliegen.

Zum anderen, weil der gegenständlich thematisierte Vorfall vollumfänglich mit den Betroffenen aufgearbeitet und geklärt worden sei, auch zur dokumentierten Zufriedenheit des Antragstellers, wobei auch die Rolle des Verhaltens des Antragstellers bei den Konflikten im Team, dem auch der Antragsteller angehört habe, besprochen und diesem zur Einsicht gebracht worden sei.

Hinsichtlich der Zusendung des Pakets lägen den Antragsgegner/innen nur die Schilderungen des Antragstellers vor. Aufklärungsversuche hätten keine Ergebnisse gebracht, anhand derer die Antragsgegner/innen weitere Schritte hätten setzen können.

Das Vorbringen des Antragstellers und die von ihm behaupteten Diskriminierungsvorwürfe würden dementsprechend ausdrücklich bestritten und zurückgewiesen werden.

Der Erstantragsgegner sei ein Traditionsunternehmen und Herausgeber von Fachzeitschriften und Publikumsmagazinen. Er beschäftige insgesamt 67 Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen.

Bis zu den nunmehr erstmals erhobenen Rassismuskorrekturen des Antragstellers habe es in der Vergangenheit keinerlei Vorfälle dieser Art gegeben. Gerade die Abteilung „...“ zeichne sich durch ihren gemeinsamen Teamgeist sowie ihre Internationalität und Diversität aus. Im Fachbereich ... seien Mitarbeiter unterschiedlichster Herkunft (z.B.: Pakistan, Polen, Russland, Irak, Deutschland, etc.) beschäftigt und pflegen diese einen (welt-)offenen, jedenfalls aber respektvollen Umgang untereinander.

In diesem Fachbereich werde die Zeitschrift „X“ herausgegeben, für die der Antragsteller Inserate einwerben sollte. Die Gestaltung dieser Zeitschrift erfolge durch das Redaktionsteam, das mit der Gestaltung der Inhalte auch auf die jeweiligen Inserate eingehe, einerseits durch Platzierung im sachlich passenden Zusammenhang, andererseits auch durch Gestaltung der übrigen Beiträge je nach Platz und anderen Vorgaben, aber auch für den Verkauf von Inseraten Sorge.

Für die erfolgreiche Gestaltung der Zeitschrift und damit den Outcome der Fachgruppe X sei daher eine enge, verzahnte Zusammenarbeit aller Teammitglieder ausschlaggebend. Die Redakteure und Redakteurinnen der Fachgruppe, die die inhaltlichen Beiträge erstellten, seien jeweils fachlich hoch qualifiziert und einige bereits mehrere Jahre im ... tätig. Der Antragsteller sei beim Erstantragsgegner in der Fachgruppe X als ... beschäftigt und für den Werbebereich zuständig gewesen und ... vom Erstantragsgegner zum ... gekündigt und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses dienstfrei gestellt worden.

Die Zweitantragsgegnerin sei seit ... ebenfalls in der Fachgruppe X als Redaktionsassistentin beschäftigt, ihr Tätigkeitsfeld umfasse insb. die Recherche von Marktdaten und deren grafische Umsetzung, sowie die Verrechnung des Xs und der ...zeitung. Sie sei eine Art „Schnittstelle“ für die Bereiche Redaktion/Medialeitung/Buchhaltung innerhalb der X-gruppe und koordiniere die reibungslose und effiziente Auftragsabwicklung. Sie habe als derartige „Schnittstelle“ auch regelmäßig die vom Antragsteller verkauften Inserate operativ abgearbeitet, indem sie die für die Veröffentlichung erforderlichen Daten an die Redaktion weitergegeben bzw. die jeweilige Verrechnung gegenüber der Buchhaltung vorgenommen habe. Dabei sei sie auf konkrete Informationen des Antragstellers (welcher Kunde, welche Inseratengröße, welche Erscheinungsform, wie oft etc.) angewiesen gewesen.

Die Vorgesetzten des Antragstellers seien der Verlagsleiter DI F sowie als direkter Vorgesetzter der Gruppenleiter der Fachgruppe X und Chefredakteur des Xs DI D gewesen.

Der Antragsteller habe in seiner Zeit beim Erstantragsgegner trotz wiederholter Aufforderungen Vorgaben betreffend die Zusammenarbeit im Team und Weitergabe von Informationen, die Voraussetzung für das verzahnte Arbeiten gewesen seien, – wie auch andere Dienstpflichten – nicht eingehalten. So habe er sich geweigert zB dauerhaft das für Inserate vorgesehene, eigens für ihn entworfene (!) Formular zu nutzen, das allerdings die Abwicklung wesentlich vereinfachen hätte sollen, weil es alle wesentlichen Informationen abgefragt habe.

Aufgrund der laufenden fehlenden und mangelhaften Angaben des Antragstellers bei der Auftragsabwicklung – worauf er regelmäßig hingewiesen worden sei – habe die Zweitantragstellerin wiederum wiederholt von der Buchhaltungsabteilung Kritik für „ihre“ unvollständige/n Arbeit bzw. weitergeleiteten Unterlagen geerntet und dadurch sei es regelmäßig zu erforderlichen „Stornierungen“ im System oder notwendige Gutschriften und nachfolgend neuerstellte Rechnungen gekommen, deren tatsächlicher Grund letztlich aber in den mangelhaften Mitteilungen des Antragstellers gelegen sei.

In diesem Zusammenhang habe der Antragsteller auch mehrmals erkennen lassen, dass er zwar seine Vorgesetzten als „reife, erfahrene Männer“ als Autorität akzeptiere bzw. ernst nehmen könne, andere Teammitglieder, insbesondere Frauen, allerdings nicht.

Vermeintliche Aufforderungen oder Rückfragen seitens der Zweitantragsgegnerin, die im Hinblick auf die nur mangelhaft weitergegebenen Inseraten-Informationen oft erforderlich gewesen seien, habe er daher auch nicht bzw. nur oberflächlich beantwortet.

Vor diesem Hintergrund sei auch der vom Antragsteller erwähnte Vorfall vom ... und seine - wie er in seinem Antrag meint – „*immer höflich formulierten Mails*“ zu sehen.

In dem vom Antragsteller herangezogenen Antwort-Mail der Zweitantragsgegnerin habe diese (wieder einmal) darauf hingewiesen, dass seine Angaben erneut unvollständig seien. Für ihre, aufgrund der oftmaligen, aber fruchtlosen Versuche, den Antragsteller daran zu erinnern, sich an Vereinbarungen zu halten, etwas genervte Wortwahl „*das kannst du dir selber einbuchen*“ habe sich die Zweitantragsgegnerin beim Antragsteller (bei einem späteren Gespräch) ausdrücklich entschuldigt. Der Antragsteller habe das Mail der Zweitantragsgegnerin während seiner Arbeitszeit erhalten und daraufhin im Büro völlig cholerisch und wutentbrannt reagiert. Er sei zu seinem direkten Vorgesetzten gestürmt, habe durch das gesamte Büro geschrien und

außer sich - in 15-cm Abstand face-to-face zu seinem direkten Vorgesetzten - herumgebrüllt. Er würde sich so etwas nicht bieten lassen wollen und die Zweitantragsgegnerin „würde spinnen“, *“was bildet die sich ein“*, so der Antragsteller.

Nachdem der Antragsteller offenkundig nicht zur Beruhigung gekommen sei und weitergeschrien habe, habe sein direkter Vorgesetzter entschlossen ihn – zur Abkühlung – nach Hause ins Homeoffice zu schicken, damit er dort seine Arbeit in Ruhe erledigen könne.

Dies auch vor dem Hintergrund der vergangenen, hochemotionalen und inadäquaten Äußerungen des Antragstellers. Bereits einige Tage zuvor habe sich der Antragsteller mit Mail vom ... wutentbrannt bei seinem Vorgesetzten beschwert und gegenüber dem Gruppenleiter ankündigt, eine Eskalation innerhalb des Teams herbeiführen zu wollen und mit diesem keinen Kontakt mehr zu pflegen (*„es werden die Fetzen fliegen auf gut wienerisch und dann ist mir auch egal was danach passiert. [...]“*).

Auch wegen diesen emotionalen Entgleisungen sei (erneut und jedenfalls vor erstmaliger Erhebung von Rassismuskorrekturen) die Kündigung des Antragstellers – die aufgrund der wiederholt nicht funktionierenden Anzeigenabwicklung erstmals bereits im März angedacht gewesen sei – im Raum gestanden.

Der Kollege und engste Freund (dieser sehe sich als *„Neffe des Antragstellers“*) des Antragstellers - E- der den Vorfall im Büro ebenfalls wahrgenommen habe, sei ins betriebsinterne Kaffeehaus gegangen, welches sich im Betriebsgebäude befinde. Dort habe er zufällig auch auf die Zweitantragsgegnerin und die Mitarbeiterin der X-gruppe, DI G, getroffen, die sich über die Geschehnisse im Büro unterhalten hätten. Auch die Zweitantragstellerin sei ob der Vorfälle aufgebracht gewesen. Herr E habe berichtet, dass sich der Antragsteller über die Mailantwort der Zweitantragsgegnerin echauffiert habe und daraufhin heimgeschickt worden sei. Im Rahmen des Pausengesprächs soll E gehört haben, wie die erzürnte Zweitantragstellerin im Affekt die Aussage getroffen hätte, der Antragsteller sei *„ein dummer Affe“*.

In weiterer Folge habe E dem Antragsteller darüber erzählt, der sich ... wiederum bei seinen Vorgesetzten (anfänglich eher nebensächlich) darüber beschwert habe. Die Vorgesetzten hätten, als sie von dem vermeintlichen Rassismus-Vorfall Kenntnis erlangten hätten, umgehend für Aufklärung gesorgt und zum erstmöglichen Zeitpunkt, zwei Arbeitstage nach dem Vorfall, Abhilfe geschaffen:

- So seien zunächst mit allen Beteiligten Einzelgespräche geführt und diese zu ihren Erinnerungen befragt worden. Wenngleich der Mitarbeiter und Freund des Antragstellers,

Herr E, gemeint habe, die Worte „*dummer Affe*“ gehört zu haben, hätten weder die Zweitantragsgegnerin noch die (unbeteiligte) Mitarbeiterin, DI G, Erinnerungen daran und seien der Ansicht gewesen, dass diese Worte nicht gefallen seien, wengleich die Stimmung aufgrund der vorangegangenen Vorfälle aufgeheizt gewesen sei.

- In weiterer Folge sei eine gemeinsame Gesprächsrunde am 14.6.2021 organisiert worden, an der der Antragsteller, die Zweitantragsgegnerin sowie die Vorgesetzten DI D und DI Winfried F, sowie die Kollegen E und DI G teilgenommen hätten. Die Vorgesetzten hätten darin mit Nachdruck betont, dass diskriminierendes Verhalten nicht den Unternehmenswerten entspreche und dafür absolut keinen Platz bestehe, zumal es sich um ein multinationales Team handle, das internationale Zeitschriften herausgebe und für Offenheit stehe.
- Die Zweitantragsgegnerin habe sich in diesem Gespräch offen gezeigt und eingeräumt, nicht mit hundertprozentiger Sicherheit ausschließen zu können, die Wortwahl „*dummer Affe*“ gewählt zu haben. Sie habe sich beim Antragsteller aufrichtig für ihr (mögliches) Verhalten entschuldigt. Sie habe aber auch glaubwürdig versichert, dass selbst wenn die Worte im Kaffeehaus gefallen wären, sie unter keinen Umständen diskriminierend oder rassistisch gemeint gewesen wären. Sie habe bloß ihrem Ärger Luft gemacht und sich dabei eines gängigen Kraftausdruckes bedient. Wenn – so die Zweitantragsgegnerin – dann habe sich die zutreffend unpassende Wortwahl „*dummer Affe*“ nur auf die inhaltliche Arbeit des Antragstellers bezogen (Nichteinhalten von „Basicarbeiten“, ständiges Fehlen von wichtigen Angaben in der Mailkorrespondenz, unbeantwortete E-Mails, zu spät gelieferte Unterlagen). Ein dahingehend unterstellter diskriminierender Hintergrund entspreche auch unter keinen Umständen der persönlichen Werthaltung der Zweitantragsgegnerin. Sie habe aber jedenfalls gegenüber allen Personen eingeräumt, dass, wenn die Wortwahl gefallen sei, sie in Hinblick auf die Herkunft des Antragstellers jedenfalls unpassend und falsch gewesen wäre.

Aus Sicht der Vorgesetzten habe sich die Zweitantragsgegnerin als langjährige Mitarbeiterin gegenüber allen ausländischen Mitarbeitern und/oder Kunden stets offen und freundlich verhalten. Ihre Entschuldigung habe auch auf den Antragsteller glaubhaft und überzeugend gewirkt. Die Zweitantragsgegnerin habe dazu mitgeteilt, dass in ihrem örtlichen Umfeld/ihrer Familie der Ausdruck „*dummer Affe*“ öfters gewählt werde und dort

jedenfalls als Ausdruck allgemeinen Ärgers, nicht aber in einem rassistischen Zusammenhang verwendet werde. Die Zweitantragsgegnerin sei von den Vorgesetzten angewiesen worden, sich zukünftig jedenfalls respektvoll zu verhalten.

Nachdem der Antragsteller die aufrichtige Entschuldigung der Zweitantragsgegnerin angenommen und sich für seine überschießende Wortwahl und sein Verhalten ebenfalls entschuldigt habe, hätten die Vorgesetzten beschlossen zusätzlich zur Vermeidung weiterer Missverständnisse, die Kommunikation zwischen Antragsteller und Zweitantragsgegnerin auf das Nötigste zu beschränken. Der Antragsteller habe überdies den Wunsch geäußert, einen weiteren Mitarbeiter/eigenen Assistenten aufzunehmen, der sich direkt um seine Auftragsabwicklung kümmere.

Dem Antragsteller sei seitens der Vorgesetzten zugesagt worden, dass er die von ihm gewünschte personelle Hilfe erhalten werde. Damit habe arbeitsorganisatorisch auch langfristig gewährleistet werden können, dass weitere Konflikte zwischen den Streitparteien minimiert würden.

In weiterer Folge haben die Vorgesetzten ihre Organisationsstruktur wesentlich adaptiert, sodass DI K eigens „umgeschult“ worden sei, um die Berührungspunkte zwischen Antragsteller und Zweitantragsgegnerin zu minimieren.

Alle Beteiligten seien mit den gesetzten Maßnahmen einverstanden gewesen, was sogar schriftlich festgehalten worden sei. Über die Gespräche ... sei ein Aktenvermerk erstellt und an die Personalabteilung übermittelt worden. Der Antragsteller habe sich bei den Vorgesetzten für die Abhilfe und vereinbarten Änderungen mehrfach und aufrichtig bedankt.

Intern hätten sich die Vorgesetzten darauf geeinigt, die Situation genau zu beobachten. Ungeachtet des Vorfalls betreffend die Wortmeldung sei klar gewesen, dass sich auch die Arbeitsweise und Arbeitsdisziplin des Antragstellers verbessern müsse. Der Antragsteller habe Besserung gelobt und versprochen ab sofort alle Arbeitsanweisungen zu befolgen.

Es seien rund 3 Wochen vergangen und die Situation zwischen dem Antragsteller und der Zweitantragsgegnerin (wie auch dem gesamten Team) schien sich beruhigt zu haben, bis dem Antragsteller ... ein Paket mit unbekanntem Absender zugestellt worden sei, in dem sich zwei Packungen Schokobananen mit aufgeklebten Affenbildern befunden hätten.

Von diesem Paket habe der Antragsteller offensichtlich durch Herrn E erfahren und sich daraufhin ... an seinen Vorgesetzten gewendet, der wiederum unverzüglich den sich im Urlaub befindlichen Verlagsleiter informiert habe.

Unmittelbar nach der Urlaubsrückkehr des Verlagsleiters sei dahingehend eine gemeinsame Besprechung ... anberaunt worden. Darin sei dem Antragsteller auch zugesichert worden, Nachforschungen anzustellen, woher das Paket stamme.

Der Antragsteller habe sich im Rahmen der gemeinsamen Besprechung dahingehend geäußert, dass er der Ansicht wäre, dass man ihn loswerden wolle. Außerdem hätte er sich – trotz der vorangegangenen ausdrücklichen Aussöhnung – mehr Konsequenzen gegenüber der Zweitantragsgegnerin erwartet. Er habe mitgeteilt, dass er diese jedenfalls klagen wolle. Außerdem habe er gemeint, dass die Vorgehensweise der Vorgesetzten „*viel zu lax wäre*“ und habe provokant nachgefragt, was wohl passieren würde, wenn „*die Öffentlichkeit davon erfährt*“.

Die Vorgesetzten hätten betonten, dass der Vorfall äußerst bedauerlich sei. Vor allem im Hinblick auf die zuletzt geführten Gespräche, im Zuge derer eine ernstgemeinte Aussöhnung zwischen Antragsteller und Zweitantragsgegnerin stattgefunden habe und diese keine unmittelbaren Berührungspunkte mehr miteinander gehabt hätten, schienen die Aussagen des Antragstellers, man wolle ihn „*rausekeln*“ umso weniger nachvollziehbar, zumal er sich mehrfach bei seinen Vorgesetzten für die geschaffene Abhilfe bedankt habe. Die Vorgesetzten hätten zur vollständigen Abklärung auch Gespräche innerhalb der X-gruppe geführt und eine Anfrage bei der Post gestellt, die jedoch über keine Absender-Informationen verfügt habe. Ein Absender habe infolgedessen nicht eruiert werden können.

Auch aus den Gesprächen mit den Mitarbeitern, insbesondere auch der Zweitantragsgegnerin, hätten sich keine Anhaltspunkte für eine derartige Zusendung an den Antragsteller ergeben. Der Vollständigkeit halber werde auch ausdrücklich noch einmal festgehalten: Die Zweitantragsgegnerin habe mit diesem Vorfall nichts zu tun.

Unabhängig von den nunmehr aufgegriffenen Vorfällen seien die Vorgesetzten des Antragstellers seit Beginn des Dienstverhältnisses des Antragstellers damit konfrontiert gewesen, dass dieser diverse Weisungen und Dienstpflichten missachtet und grundlegende Aufgaben nicht erfüllt habe. Einzelne Mitarbeiter hätten ihm keine E-Mails mehr geschickt, weil „*sie eh nicht beantwortet werden*“.

Innerhalb des Teams sei der Antragsteller von Beginn seiner Beschäftigung an einer Eingliederung nicht interessiert gewesen. Vielmehr habe er im Laufe der Zeit zum Redaktionsteam keinen Kontakt pflegen wollen und sich wiederholt diskriminierend gegenüber Frauen verhalten. So habe er seinem direkten Vorgesetzten wortwörtlich mitgeteilt, dass er diesen als *„reifen und erfahrenen Mann“* durchaus respektieren könne, er jedoch *„aus einem Kriegervolk stamme und keine Frauen akzeptiere“*.

Er habe mehrmals Impulsdurchbrüche und emotionale Entgleisungen und KollegInnen wutentbrannt beschimpft. Die wichtige Zusammenarbeit mit dem Redaktionsteam habe daher (dauerhaft) nicht funktioniert, obwohl die Bereiche Media und Redaktion naturgemäß sehr eng miteinander verflochten seien.

Wie bereits erwähnt, habe der Erstantragsgegner daher – trotz der grundsätzlich monetär erfolgreichen Verkäufe durch den Antragsteller – bereits im März ... (und intern immer wieder erneut) erwogen, die ...leitung und damit die Position des Antragstellers neu zu besetzen, zumal der Antragsteller auf Kritik seiner Vorgesetzten völlig unsachlich reagiert und sich nicht einsichtig gezeigt habe, sondern gemeint habe, *„so lange die Verkaufszahlen passen, sei alles andere egal“*.

Dementsprechend seien auch bereits im Mai Bewerbungsgespräche geführt worden. Trotz der anhaltenden Nichterfüllung elementarer Arbeitsanforderungen und Dienstpflichten seien die Vorgesetzten darum bemüht gewesen, für eine Verbesserung der Situation zu sorgen. Es wären zahlreiche Gespräche geführt und im Zeitraum von Jänner bis Mai das Team Media sogar drei Mal umstrukturiert worden. So seien 2,5 Vollzeitäquivalente angestellt worden, um den Antragsteller in seiner Arbeit zu unterstützen, wobei auch diese Bemühungen nicht den gewünschten Effekt herbeigeführt hätten.

Es seien auch weiterhin beispielsweise Anfragen von Kunden oder aus dem Team ignoriert, Zeit- und Abgabepläne nicht eingehalten oder Arbeitszeiten nicht richtig erfasst worden. Die Datenbank des Arbeitgebers sei vom Antragsteller trotz entsprechender Anweisung nicht ansatzweise vollumfänglich genutzt worden. Auch die elektronische Zeiterfassung sei vom Antragsteller nicht genutzt worden, seine Arbeitszeiten immer erst nachträglich geändert worden.

Nachdem sich die Arbeitsdisziplin bis in den Juli nicht gebessert habe und es auch in diesem Monat erneut zu Kundenbeschwerden gekommen sei, habe man sich letztlich zur Kündigung entschlossen und das gesamte Mediateam sei neu aufgestellt worden. D.h. es

seien drei Mitarbeiter durch eine neue Media-Leiterin und eine Media-Assistentin ersetzt worden.

Die Kündigung sei nicht aufgrund der erhobenen Rassismuskorwürfe ausgesprochen worden, sondern weil sich der Antragsteller inhaltlich nicht an Mindestvorgaben und Weisungen gehalten habe und sich auch innerhalb des Teams nicht eingliedern habe können.

Die Kündigung des Antragstellers und die Neuaufstellung des Mediateams sei zeitlich bereits lange vor dem erstmaligen Bekanntwerden von (vermeintlichen) Rassismuskorvorfällen bzw. -vorwürfen im Raum gestanden.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der **Antragsteller** gab an, dass er bereits bei seiner Einstellung klargemacht habe, administrative Hilfe zu brauchen. Der Arbeitsbeginn sei gut gewesen, er habe bereits vorab seinen Sales-Stil erklärt und mitgeteilt, dass er sich rein auf den Verkauf konzentrieren werde. Am Anfang habe er sehr gute Verkaufszahlen erzielt und sich gut mit den Kunden, den österreichischen und den internationalen, verstanden. Auf Grund der guten Zahlen habe es eine Steigerung des Arbeitsaufwandes gegeben, damit sei das Arbeitspensums des Teams und der Gruppe gestiegen. Mit der Zeit habe er dann bemerkt, dass manche Kollegen nicht mehr so freundlich mit ihm kommunizieren würden und es ein Problem gebe. Er habe das bei Herrn D und der Geschäftsführung angesprochen, weil er gemerkt habe, dass einige Leute nicht so glücklich mit der Situation gewesen seien, dass er doch zahlenmäßige Rekorde geschrieben habe.

Die Situation habe sich verschlechtert, was letztlich zu dem Vorfall geführt habe. Frau C etwa habe wesentlich mehr zu tun gehabt, er habe dann in der Kommunikation gemerkt, dass da einfach Spannung gewesen sei. Er habe aber auch generell im Team die zunehmende Spannung bemerkt.

Auf Vorhalt, dass die von ihm nicht gelieferten Informationen die Spannungen mit Frau C ausgelöst hätten, meinte er, dass er dem Antragsgegner bereits vor Antritt des Arbeitsverhältnisses die Notwendigkeit administrativer Hilfe mitgeteilt habe, um sich auf den Verkauf konzentrieren zu können. Ihre Aufgabe sei die Eintragung von Buchungen gewesen,

Herr D habe ihm von Anfang an administrative Hilfe versprochen, die leider nicht ausgereicht habe.

Auf Vorhalt, dass er nach Angaben des Antragsgängers aufbrausend gewesen sein soll, gab er an, sich nur erinnern an den Tag zu können, an dem er von Frau C die Antwort „*Mach dir das selber*“ erhalten habe – er stehe natürlich unter Sales-Druck und habe ein Ziel zu erreichen. Er stehe unter Spannung – sei aber in seiner Kommunikation mit ihr immer höflich und nett gewesen. Ihr E-Mail sei sehr unhöflich und unerwartet gewesen, was er Herrn D auch kommuniziert habe, er sei damals sicher sehr aufgeregt gewesen.

Im alltäglichen Leben sei er Kollegen gegenüber aber nicht aufbrausend, weil er sich auf seine Ziele konzentriere.

Auf Vorhalt des face-to-face-Anbrüllens seines Vorgesetzten meinte er, dass es sich bei dieser Darstellung um eine Übertreibung handle. Er habe für Herrn D höchsten Respekt und kein Interesse gehabt, diesem zu nahe zu kommen, er sei ihm gegenüber sicher nicht zu nahegekommen oder aggressiv geworden.

Auf Vorhalt des angeblich mangelnden Respekts gegenüber Frauen im Unternehmen gab er an, dass er dem widerspreche und es sich hier um eine Schutzbehauptung handle. Er habe sehr gute Sales-Erfolge gehabt – eine seiner größten Kundinnen sei eine Dame aus Vorarlberg gewesen, mit der er stundenlang telefoniert habe. Er habe mit Frauen im Team gearbeitet, er hätte keinen Vorteil gehabt, Frauen anders als Männer zu behandeln.

Es handle sich um einen Stereotyp, ihn als Schwarzafrikaner darzustellen, der Frauen nicht leiden könne. Er finde dies höchst unangenehm und rassistisch.

Auf Frage nach dem generellen Umgangston bzw. Arbeitsklima im Unternehmen meinte er, dass beim X die meisten Personen fast 20 Jahre zusammenarbeiten würden, es gebe ein Kernteam – vor seiner Zeit habe es einen gewissen Ruf gegeben, nicht sehr freundlich oder sehr harmonisch zu arbeiten.

Anfangs habe es bei ihm auch eine Euphorie geben – für ihn schien es neutral zu sein - später habe es eine eisige Stimmung gegeben, einen rauen Umgangston könne er so nicht benennen, eher „autoritär“ durch Herrn D.

Zur Frage nach der von ihm beantragten Prüfung einer Belästigung durch Frau C befragt, gab er an, dass er an jenem Tag zu Hause gearbeitet und einen hohen Umsatzerfolg erzielt habe. Am Nachmittag sei er von seinem Kollegen informiert worden, dass er in Abwesenheit als

„dummer Affe“ titulierte worden sei. Das habe er dann Herrn D kommuniziert. Es sei für ihn sehr unangenehm gewesen.

Später sei das Paket mit den Schokobananen gekommen – wer der Absender gewesen sei, wisse er nicht – allerdings stehe damit für ihn die obige Aussage von Frau C vor Kollegen in Zusammenhang.

Auf Frage, warum er mangelnde Abhilfe geltend mache, gab er an, dass man versucht habe, es klein zu reden oder unter den Teppich zu kehren. Auch Frau C habe versucht, den Ausspruch zu relativieren – dass es auch rothaarige Affen geben, was er zynisch finde.

Er habe sich strengere Reaktionen vom Arbeitgeber erwartet, da er der einzige „sichtbare“ Migrant im Unternehmen gewesen sei. Es sei versucht worden, die Sache rasch unter den Teppich zu kehren bzw. zu relativieren, was er sehr merkwürdig gefunden habe.

Auf Frage nach dem von der Geschäftsleitung organisierten Gespräch dazu meinte er, dass Frau C damals gemeint habe, dass Affen auch rothaarig seien. Er als einziger Schwarzafrikaner im Unternehmen finde, dass diese Aussage natürlich in einem sehr rassistischen Kontext zu sehen sei. Sie habe sich dann entschuldigt, diese Entschuldigung auch relativiert – er habe versucht, die Entschuldigung anzunehmen, damit man weitermachen könne – aber es sei trotzdem für ihn sehr belastend gewesen.

Zum Erhalt des Pakets meinte er, dass er in ... aufgewachsen sei, aber so etwas noch nie erlebt habe – er habe schon Rassismus erlebt, aber so etwas noch nicht, das sei für ihn „heftiger rassistischer“ Terror gewesen, mit dem er nicht leben könne – er habe dies der Geschäftsleitung deutlich kommuniziert.

Kurz danach sei dann die Kündigung gekommen, obwohl er als Opfer der Situation rassistisch beleidigt worden sei.

Er glaube, dass das Unternehmen gedacht habe, der schnellste Weg der Bereinigung der Situation sei ihn loszuwerden. Man habe sich die Arbeit der Konfrontation mit dem Rassismus im Unternehmen nicht antun wollen.

Auf Frage nach seinem Umgangston – siehe E-Mail ... („Fetzen fliegen“) - meinte er, dass die Stimmung immer angespannter und eisiger gewesen sei – er sei einem Sales-Druck ausgesetzt gewesen. Er sei damals von einem Redakteur angesprochen worden, warum er eine Sonderausgabe nicht rechtzeitig verkauft habe, er sei damals auch mit anderen Heften beschäftigt gewesen – der Ton, in dem die Rüge erfolgt sei, sei sehr unfreundlich gewesen.

Dem Kollegen gegenüber sei er nicht laut geworden, sondern er habe dies in der Mail an Herrn D kommuniziert, weil er seine Aufregung kommunizieren habe wollen.

Der Verlag habe ca. 100 Mitarbeiter, 99 % seien Angehörige der Mehrheitsgesellschaft – er selbst sei der einzig sichtbare Migrant gewesen. Die „Internationalisierung“ habe man mit ihm beginnen wollen – das habe mit diesem rassistischen Vorfall leider nicht geklappt. Der Bauernbund besitze das Unternehmen.

Frau C sei nicht klar gesagt worden, dass derartiges Verhalten sanktioniert würde – man habe versucht, es unter den Teppich zu kehren. Ihr seien keine Konsequenzen angedroht worden – man habe erklärt, dass sie „aus einfachen Verhältnissen“ stamme.

Es sei von Anfang an klar gewesen, dass die Zweitantragsgegnerin für Buchungen zuständig sei – er habe im Team immer die höchsten Verkaufszahlen erzielt, er sei für 70 % des Umsatzes zuständig gewesen. Er habe die teuersten Produkte verkauft – z.B. „farbig im Textteil“ – das habe die Zweitantragsgegnerin von Anfang an gewusst, sie habe gewusst, was einzubuchen sei.

Herr D habe ihn nie darauf angesprochen, dass er angeblich Frauen schlecht behandle – es handle sich hier um eine Schutzbehauptung, um von den rassistischen Angriffen abzulenken. Wie hätte er im Team erfolgreich arbeiten können, wenn er mit der Stellvertreterin von Herrn D nicht kommuniziert hätte? Es sei also unmöglich, dass er sie monatelang nicht begrüßt haben soll.

Auf Frage, ob er sich über die Aussage der Zweitantragsgegnerin gewundert habe, meinte er, dass es ihn sehr bedrückt habe, weil er sich so etwas nicht erwartet habe – insofern habe er sich schon gewundert.

Mit Herrn K habe er sich gut verstanden. Der von Herrn K angesprochene „raue Ton“ sei etwas anderes als diese Aussage, die sei doch „eine Superlative höher“.

Auf die ihm vorgehaltene Aussage von Herrn E über ihn („Gott“) meinte er, sich nicht vorstellen zu können, dass dieser so etwas gesagt habe, weil er ihm gegenüber so etwas noch nie so erwähnt habe.

Es wäre destruktiv für ihn gewesen, wenn er Frauen von oben herab behandelt hätte, weil so viele Frauen im Team gewesen seien. Ihn als „wilden schwarzen Mann“ darzustellen, finde er sehr stereotypisch und sehr rassistisch.

DI F als Vertreter der Antragsgegnerin gab an, dass der ... „X“ im deutschsprachigen Raum einen sehr hohen Stellenwert habe.

Man habe sich im Jahr entschlossen, den Anzeigenverkauf neu aufzustellen. Die Stelle sei in Folge ausgeschrieben worden, es habe im Vorfeld mehrere Gespräche mit dem Antragsteller– auch in Anwesenheit des Gruppenleiters **DI D** – gegeben. Der Antragsteller sei ab ... beschäftigt gewesen, es habe sich im Hinblick auf die Wichtigkeit des Mediums um eine sehr verantwortungsvolle Position gehandelt.

Er sei anfangs sehr motiviert gewesen und habe gut verkauft. Allerdings habe er sich in weiterer Folge überwiegend auf die sehr großen Kunden konzentriert und die kleineren Kunden „eher unter den Tisch habe fallen lassen“. Bei letzterer Gruppe seien auch in der Korrespondenz immer wieder Lücken aufgetreten.

Ferner sei auch die unvollständige interne Kommunikation des Antragstellers ein Problem gewesen. Der Antragsteller habe die Zweitantragsgegnerin unvollständig darüber informiert, was er verkauft habe, diese habe ihn immer wieder darauf aufmerksam gemacht und dem Antragsteller gesagt, dass dieser sich betreffend die Arbeitsabläufe „an die Spielregeln“ halten müsse, weil sie sich sonst sehr schwer tue.

Es habe jedoch keine Verbesserungen gegeben, obwohl Herr **D** laufend mit dem Antragsteller in Kontakt gewesen sei.

Bereits im März habe man bemerkt, dass einiges nicht gut gelaufen sei und daher Veränderungen notwendig seien. Es sei dann mit potentiellen Bewerbern aus der ersten Runde wieder Kontakt aufgenommen worden, dann sei klar gewesen, dass man sich um die Jahresmitte vom Antragsteller trennen werde, wenn entsprechender Ersatz für ihn gefunden worden sei.

Die Arbeitsweise des Antragstellers habe sich nicht verbessert – dieser habe weiter unvollständig kommuniziert, was der ausschlaggebende Grund für die Trennung vom Antragsteller gewesen sei.

Er selbst habe diesbezüglich mit dem Antragsteller nicht kommuniziert – dessen direkter Vorgesetzter Herr **D** jedoch schon.

Zum Vorfall mit der Zweitantragsgegnerin befragt gab er an, dass Herr **D** ihm von diesem Vorfall erzählt habe und dass im Zuge dessen auch der Vorwurf einer rassistischen Beleidigung erhoben worden sei. Er selbst habe dann ... eine Befragung aller Akteure veranlasst.

Zum Vorfall ... meinte er, dass er selbst keine Wahrnehmung dazu habe – er habe sich aber um eine Klärung bemüht, die ... in einer gegenseitigen Entschuldigung gemündet habe.

Am ... sei eine Befragung der involvierten Personen durchgeführt worden, worüber es auch einen Aktenvermerk gebe. Er selbst habe am Gespräch auch teilgenommen, es gebe darüber einen Aktenvermerk.

Der Vorgang sei durchbesprochen worden – Herr E habe gesagt, dass der Ausspruch „blöder Affe“ seitens der Zweitantragsgegnerin gefallen sei, Frau G habe gemeint, dies nicht gehört zu haben.

Die Zweitantragsgegnerin selbst könne nicht vollständig ausschließen, diesen Ausspruch getätigt zu haben. Wenn sie es gesagt habe, sei dies etwas, was sie auch zu ihrem Sohn sage, wenn diese sie ärgere – dieser Sager sei aber in keinster Weise rassistisch gemeint gewesen. Es habe nach der Befragung der Personen noch ein Gespräch von Herrn D mit den Beteiligten gegeben, bei dem eine Zusammenfassung erfolgt sei und sich die Zweitantragsgegnerin – sollte sie dies gesagt haben – sich nochmals entschuldigt habe und sich die beiden die Hände gegeben hätten.

Auch der Antragsteller habe sich entschuldigt, weil dieser im Schreiduell mit Herrn D die Zweitantragsgegnerin mit nicht sehr freundlichen Worten bedacht habe. Es sei eine gegenseitige Entschuldigung erfolgt – für alle Beteiligten sei damals klar gewesen, dass die Sache mit der gegenseitigen Entschuldigung erledigt sei.

Konsequenzen in weiterer Folge habe es dahingehend gegeben, als dass die Zweitantragsgegnerin aus dem direkten Kontakt mit dem Antragsteller abgezogen worden sei und ein Kollege – Herr K – quasi als Assistenz des Antragstellers dazwischen geschaltet worden sei.

Herr K, ein X-Fachmann, sei kurze Zeit davor als Redakteur aufgenommen worden, es sei damals aber klar gewesen, dass man sich von ihm als Redakteur in absehbarer Zeit trennen werde. Herr D habe den damaligen Einsatz befürwortet, um eine Verbesserung der Arbeitsabläufe zu erzielen.

Ferner habe es eine Besprechung des gesamten Verkaufsteams gegeben, wo Herr D klar gesagt habe, dass ein bestimmtes Formular in Bezug auf Arbeitsabläufe zu verwenden sei, damit für die Zweitantragsgegnerin klar sei, was sie dem Kunden als Auftragsbestätigung zu schicken habe. Leider habe der Antragsteller das Formular auch nach diesem Gespräch nie verwendet, was die Zusammenarbeit mit ihm nicht erleichtert habe.

Zum Thema „Paketerhalt“ gab er an, dass der Antragsteller dies Herrn D zur Kenntnis gebracht habe, der ihn dann davon informiert habe. Er selbst habe dann versucht, den Antragsteller zu erreichen, mit Herrn D sei vereinbart worden, dass man sich nach Urlaubsrückkehr mit dem Antragsteller zusammensetzen werde, was ... erfolgt sei.

Dort habe ihm der Antragsteller das Paket übergeben – er habe dem Antragsteller mitgeteilt, dass es schwierig sein werde, dessen Absender zu ermitteln. Eine Nachfrage bei der Post sei erfolgt, eine Nachverfolgung des Absenders sei laut Post jedoch nicht möglich.

Unabhängig davon habe Herr D auch intern nachgefragt, ob jemand etwas über dieses Paket wisse, was verneint worden sei.

Die Kündigung sei dann – bereits länger geplant – einen Tag später ausgesprochen worden, auf Grund der einzuhaltenden Fristen sei eine Kündigung bis spätestens zum Ende des Monats erforderlich gewesen. Beim Kündigungsgespräch sei auch die Zentralbetriebsratsvorsitzende anwesend gewesen, die zeitgerecht mündlich verständigt worden sei. Als Kündigungsgrund sei angegeben worden, dass das Verkaufsteam komplett neu aufgestellt werden müsse – deswegen seien der Antragsteller und Herr K gekündigt worden. Den befristeten Dienstvertrag von Herrn E habe man auslaufen lassen.

Die Arbeitsweise des Antragstellers sei insofern Thema gewesen, als dass die Arbeitsabläufe ein Problem gewesen seien und die Kommunikation nicht oder völlig unzureichend funktioniert habe.

Ein Zusammenhang mit den Schokobananen habe nicht bestanden, auch beim ASG sei klar herausgearbeitet worden, dass bereits lange vor diesen Vorfällen Überlegungen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers angestanden seien – auch in puncto Ersatz für den Antragsteller.

Die beiden Vorfälle hätten damit nichts zu tun gehabt, man habe ja sehr umfassend reagiert. Bei einem an ihn herangetragenen Rassismus-Vorwurf „würden bei ihm alle Alarmglocken schrillen“.

Eine schriftliche Verwarnung an den Antragsteller habe es nicht gegeben, das sei auch nicht notwendig gewesen, weil es laufend Kontakt des Antragstellers mit Herrn D gegeben habe, der ihn nachdrücklich auf die Verhaltensregeln aufmerksam gemacht habe, die der Antragsteller nicht eingehalten habe.

Mittlerweile gebe es eine neue Medienverkaufsleitung, Frau ... , ferner eine zusätzliche Verkäuferin und eine Dame, die Backoffice-Tätigkeiten erledige. Vom Verkauf her liege man

jetzt über den Verkaufszahlen des Antragstellers, die Spielregeln und Kommunikationsstrukturen würden eingehalten. Es werde unzweideutig kommuniziert – die Zweitantragsgegnerin wisse bei jedem Auftrag, was tatsächlich verkauft worden sei – im Unterschied zu vorher.

Auf Frage, was getan worden sei, „um die Belegschaft auf die Aufnahme des Antragstellers vorzubereiten“, meinte er, dass es nichts unmittelbar vorzubereiten gegeben habe, da der Antragsteller offen empfangen worden sei – man habe im Haus u.a. Mitarbeiter aus Russland oder Pakistan, aus Deutschland, Italien – sicher ein Viertel des Teams von Herrn D sei „nicht-österreichischer“ Herkunft. Das sei überhaupt kein Thema gewesen.

Am Anfang habe Herr D fast täglich mit dem Antragsteller ein Briefing gemacht, weil dieser die Kundenstruktur in der X-Wirtschaft nicht gekannt habe. Der Antragsteller sei in allen Bereichen unterstützt worden.

Auf Vorhalt der Äußerung der Zweitantragsgegnerin und die Frage, was in der Besprechung am ... oder danach unternommen worden sei, um für die Belegschaft klarzustellen, dass Rassismus im Unternehmen nicht akzeptiert werde, meinte er, dass die Zweitantragsgegnerin diese angebliche Äußerung nicht gegenüber dem Antragsteller gemacht habe, sondern diese Äußerung im Kaffeehaus angeblich – wenn überhaupt – getätigt habe.

Am ... habe man einleitend festgestellt, dass Rassismus im Haus keinen Platz habe und dieser Vorfall sehr ernst genommen werde und man ihm nachdrücklich nachgehen werde. Sollte etwas dran sein, würde es Konsequenzen geben. Der gesamten Belegschaft sei danach mitgeteilt worden, dass diese Befragung durchgeführt worden sei und dass Rassismus in keiner Form geduldet würde.

Auf Nachfrage zum Aktenvermerk sei festzuhalten, dass es dabei um die Chronik zweier Beleidigungen gehe, mündlich sei in den Gesprächen mit den Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht worden, dass so etwas nicht geduldet werde.

Sollte die Zweitantragsgegnerin diese Aussage getätigt haben, sei diese nicht rassistisch gemeint gewesen.

Zum zweiten Vorfall und allfälligen Präventionsmaßnahmen seinerseits, damit so etwas nicht mehr vorkomme, befragt gab er an, dass man die Gegenfrage stellen müsse, welche Maßnahmen man hier setzen sollte – jeder könnte dieses Paket geschickt haben. Auch theoretisch der Antragsteller selbst oder Herr E. Er könne seine Mitarbeiter nicht „screenen“.

Man habe versucht, den Versand zu eruieren – das einzige Ergebnis sei der Rayon gewesen, in dem das Paket in einen Briefkasten geworfen worden sei. Er sehe also keine Möglichkeit, so etwas präventiv zu verhindern.

„Verurteilt“ sei dies insofern geworden, als dass Herr D in der Befragung des Umfelds des Antragstellers klar kommuniziert habe, dass dies etwas sei, das völlig untragbar sei.

Auf Frage zum Ablauf des Kündigungsgesprächs und die Frage, warum man nicht mit dem Ausspruch der Kündigung bis zum Monatsende gewartet habe, meinte er, dass es in dieser Woche zu erfolgen gehabt habe – es gebe keinen ursächlichen Grund, warum es ein paar Tage früher passiert sei.

Danach sei er selbst im Ausland gewesen. Ein derartiges Gespräch führe er selbst und nicht Herr D allein.

Auf Frage nach Unstimmigkeiten mit dem Antragsteller führte er ferner aus, dass es beim X auch wesentlich auf die Reportagetätigkeit ankäme – der Redakteur sei dafür beim Kunden unterwegs, weshalb eine enge Abstimmung zwischen Redaktion und Verkaufsteam erforderlich sei. Auch hier habe es immer wieder Probleme im Hinblick auf unzureichende Kommunikation gegeben. Kundenwünsche seien nicht entsprechend berücksichtigt worden, auch hier habe es Dissonanzen gegeben.

In Summe mit der völlig unzureichenden Kommunikation mit dem Backoffice und der Verrechnung sei dies ein wesentlicher Faktor gewesen, weil der Antragsgegner ja davon lebe, Werbekunden auch bestens zu betreuen. Diese Betreuung erfolge einerseits durch das Verkaufsteam und andererseits durch die Redakteure.

Üblicherweise werde die Betriebsrätin in Form eines persönlichen Gespräches oder Telefonates über Kündigungen informiert werde. Überdies kämen Kündigung im Unternehmen nicht häufig vor.

Die **Zweitantragsgegnerin** schilderte dem Senat, dass sie als Redaktionsassistentin ... im Unternehmen mit einem umfangreichem Aufgabengebiet tätig sei. Berührungspunkte zum Antragsteller habe es gegeben, weil es ein arbeitsrelevantes Programm gab, das sie diesem erklärt habe – was üblicherweise viele Stunden dauern würde, daher sei sie sehr verwundert gewesen, als er bereits nach einigen Stunden gemeint habe, alles zu verstehen.

An sich hätte der Antragsteller die Auftragsbestätigungen auch einbuchen sollen, was aber nicht richtig funktioniert habe, weshalb sie von Herrn D gebeten worden sei, dies zu

übernehmen. Dafür brauche sie jedoch korrekte Angaben. Es habe jedoch „nicht funktioniert“ – sie habe dem Antragsteller immer wieder sagen müssen, dass dieser hinsichtlich der Bestelladresse genau nachfragen müsse – beispielsweise wenn Bestell- und Rechnungsadresse auseinanderfallen würden.

Die vom Antragsteller übermittelten Angaben hätten nicht gepasst, weshalb ihrerseits Nachfragen erforderlich gewesen wären – so ergebe es einen Preisunterschied, ob etwas im Text- oder im Anzeigenteil erscheine. Das habe nicht funktioniert – am Anfang habe sie ständig Stornierungen machen müssen, weil beispielsweise Rechnungsadresse oder UID-Nummer nicht gepasst hätten.

Am Anfang sei auf menschlicher Ebene die Zusammenarbeit „überhaupt okay“ gewesen, anfangs wolle man eine neue Person ja unterstützen, was sie auch gemacht habe. Mit der Zeit habe sie dann gemerkt, dass er nicht reagiere und sie nicht ernst nehme. Sie sei nur einmal/Woche in der Redaktion und habe Homeoffice – daher habe man sich gar nicht so oft gesehen. Die Kommunikation zwischen ihr und dem Antragsteller habe hauptsächlich per E-Mail stattgefunden, gelegentlich auch per Telefon.

Ihre Anleitungen bezüglich der erforderlichen Angaben für korrekte Einbuchungen habe der Antragsteller einfach nicht befolgt. Sie habe immer freundschaftlich versucht, dies dem Antragsteller zu kommunizieren und ihn gebeten, darauf zu achten. An ihren Vorgesetzten habe sie sich diesbezüglich nicht wirklich gewendet, weil „sie nicht beim Chef petzen“ habe wollen. Sie habe daher versucht, es alleine zu regeln.

Im Mai habe sie dann begonnen, den Chef Herrn D im E-Mailverkehr „cc“ zu setzen, damit dieser sehen könne, was los gewesen sei. Sie habe gedacht, dass es „schon werden“ werde – aber es sei eben nicht „geworden“.

Zum Vorfall ... gab sie an, dass sie mit ihrer Arbeitskollegin im Kaffeehaus gewesen wäre, dann sei Herr E hereingekommen, hätte sich in die Nähe gesetzt und gemeint: *“Da habt ihr jetzt was versäumt, ... ist komplett ausgeflippt und hat den Chef so angeschrien“*. Sie habe daraufhin gesagt: „Was?“, Herr E habe gemeint „wegen seinen Mails“, es habe davor eine Mailkommunikation zwischen ihr und dem Antragsteller gegeben, bei der sie – nachdem sie nicht gewusst habe, wie sie es machen sollte – dem Antragsteller geschrieben habe: *„Das kannst du dir selber einbuchen!“*

Dieser Satz habe den Antragsteller dermaßen aufgeregt, dass er total ausgeflippt sei – das wisse sie aber nur vom Hören-Sagen aus den Erzählungen von Herrn E.

Er habe den Chef angeschrien, was sie sich einbilden würde, ihm so etwas zu schreiben. Sie habe aber einfach nicht verstanden, was der Antragsteller gewollt habe und diesen daher ersucht, es sich selbst einzubuchen.

Herr E habe dann gemeint: *„So ist Herr A halt, er will wie ein Gott behandelt werden. Man hat sich ihm zu fügen.“*

Sie selbst hätte ja sonst nichts zu tun außer die Anzeigen des Antragstellers einzubuchen – auf diese Herabsetzung ihrer Arbeitsaufgaben und die Respektlosigkeit gegenüber dem Chef sei sie selbst dann „ausgeflippt“ und habe gesagt: *„Der ist ja nicht ganz dicht, was bildet sich der ein.“* – solche Sachen. Sie sei einfach nur schockiert darüber gewesen, wie der Antragsteller sich so aufführen könne.

Auf Frage, ob sie die vom Antragsteller behauptete Aussage („*dummer Affe*“) getroffen hätte, meinte sie, dass sie es „zu 90 % nicht glaube“, aber sie könne es auch nicht ausschließen. Wenn sie es gesagt hätte, hätte sie damit das „blöde Verhalten des Antragstellers“ gemeint - dass der Antragsteller ein „gottesähnliches Verhalten“ gehabt hätte.

Es sei kein Miteinander gewesen – der Antragsteller habe gedacht, dass alle *für* ihn arbeiten würden. Sie sei aber nicht die Mitarbeiterin, sondern die Kollegin des Antragstellers gewesen. Sie habe aber den Eindruck gewonnen, dass er sie als seine Mitarbeiterin angesehen habe, dies schließe sie aus seinem gesamten Verhalten. Er habe ihr das Gefühl gegeben, dass sie ohne Diskussionen das einzubuchen hätte, was er sage, ohne es zu hinterfragen – aber so funktioniere es nicht.

Sie habe lange nichts gesagt und sei nur einmal pro Woche im Büro gewesen, daher wisse sie nicht, ob er andere Personen auch so behandelt habe – aber im Laufe der Zeit habe man die Missstimmung in der Abteilung wegen des Verhaltens des Antragstellers mitbekommen. Man habe sich einfach nicht auf ihn verlassen können.

Auf Nachfrage nach dem behaupteten Ausspruch und die Frage, ob sie damit einen Konnex zur Herkunft des Antragstellers herstellen wollen, meinte sie: *„Um Gottes Willen! Niemals, nein!“* Sie diskriminiere niemanden, sondern habe eher Beschützerinstinkte.

Auf Frage, ob sie solche ausdrücke anderen Personen gegenüber verwende, meinte sie: *„Hin und wieder früher zu meinem Kind – „du Affer!“*

Ob sie einen solchen Ausdruck über andere Menschen verwende, wisse sie nicht – hin und wieder sage sie es schon, das sei für sie aber kein Schimpfwort. Beispielsweise, wenn sie jemand necke: *„Mensch, du Afferl, hör auf“* – so auf diese Art.

Auf Frage nach der Reaktion von Herrn E meinte sie, dass dieser gar nicht reagiert habe. Sie glaube, dass dieser dem Antragsteller ihren Ausspruch am Tisch erzählt habe – auf ihr Schimpfen über den Antragsteller habe Herr E gemeint, dass dieser eben „*besonders behandelt*“ werden möchte und es nicht ertrage, wenn man ihn nicht als „höherstehend“ behandle, so auf diese Art – genaueres wisse sie nicht mehr.

Sie habe dann Herrn D darauf angesprochen, ob es stimmen würde, dass der Antragsteller sich so aufgeführt habe, was dieser bestätigt habe. Dieser habe dann den Antragsteller nach Hause geschickt. Am Abend habe Herr D sie dann angerufen und ihr mitgeteilt, dass der Antragsteller sie wegen Rassismus verklagen wolle. Angeblich hätte sie zum Antragsteller gesagt: „*Du dummer Affe!*“.

Sie habe dann gemeint, dass sie das nicht fassen würde. Sie habe gemeint, dass sie nicht glaube, so etwas gesagt zu haben – selbst wenn sie es gesagt haben sollte, sei es nicht rassistisch, weil sie keine Rassistin sei.

Es habe dann ein Gespräch gegeben, Herr F habe geklärt haben wollen, ob sie wirklich rassistisch sei – sie habe erklärt, dass dies absolut nicht der Fall sei. Es sei auch ein Protokoll über dieses Gespräch erstellt worden, zum Schluss habe sie dann zum Antragsteller gesagt, dass – wenn sie etwas gesagt haben sollt – es ihr leidtäte. Sie glaube nicht, dass sie es gesagt habe. Er habe das akzeptiert und sich dann bei ihr für seine Äußerungen über ihre Arbeit etwas widerwillig entschuldigt.

Er habe zu ihr gemeint, ob sie nicht wisse, dass irgendwann in einem Fußballstadion Bananen hineingeworfen worden wären, was sie verneint habe – er habe gemeint, „*dass man das doch wisse*“.

Warum sei „Affe“ rassistisch? Es gebe doch Affen „jeglicher Haarfarbe“! Sie verstehe den Rassismusrwurf nicht.

Danach sei dann Herr K quasi dazwischengeschaltet worden, was nicht so richtig funktioniert habe, weil dieser sich nicht so richtig im Programm ausgekannt habe.

Sie habe dann einfach selbst nachgefragt, wenn für sie etwas zu klären gewesen sei – sie habe mit dem Antragsteller keinen Reibungspunkt mehr haben wollen. Herr K hätte statt ihr die Aufträge einbuchen sollte, was für diesen aber schwierig gewesen sei.

Dass der Antragsteller dann ein Paket erhalten habe, habe sie nicht mitbekommen. Herr D habe mitgeteilt, dass der Antragsteller ein Paket mit Schokobananen und aufgezeichneten

Affen bekommen habe, und dass dies rassistisch sein solle – sie sei ganz baff gewesen. Eine Nachverfolgung sei im Gange – mehr habe sie dazu nicht gehört.

Die Frage, ob sie dem Antragsteller dieses Paket geschickt habe, verneinte sie.

Später habe sie schon darüber nachgedacht, ob man das Paket mit ihr in Verbindung bringen könne – sie glaube jedoch, dass sich der Antragsteller selbst das Paket geschickt habe, um ihr zu schaden. Auf Nachfrage im Hinblick auf das Gespräch und die dabei erfolgte Entschuldigung meinte sie, dass der Antragsteller eventuell eine Kündigung vermeiden oder Geld herauschlagen habe wollen.

Auf Frage, ob nachgefragt worden sei, woher das Paket kommen könne, ob es von einem anderen Mitarbeiter gekommen sei, gab sie an nicht zu wissen, wer genau dazu befragt worden sei, sie selbst habe diese Frage verneint. Es sei klar gewesen, dass es nicht in Ordnung sei, wenn so etwas geschickt werde. Die Frage, ob ihr das so gesagt worden sei, verneinte sie mit „*nicht direkt*“.

Auf Frage zur Kündigung des Antragstellers gab sie an, dass sie dessen Kündigung auf Grund seiner Arbeitsweise nicht gewundert habe. Vor der Kündigung habe sie nicht davon erfahren. Die Suche nach einem Nachfolger für den Antragsteller habe sie wahrgenommen, aber den genauen Zeitpunkt wisse sie jetzt nicht mehr. Aber eher schon vor der Kündigung.

Auf Frage gab sie an, dass die Einbuchung der Anzeigen durch sie nur unterstützend gewesen sei – es sei nicht wirklich ihre Aufgabe gewesen.

Auf Frage nach dem Gespräch betreffend die Aussage und was die Vorgesetzten dabei zum Thema Diskriminierung am Arbeitsplatz gesagt hätten, gab sie an, dass dies nicht akzeptiert werde, dass es so etwas noch nie gegeben habe und dass geglaubt werde, dass es auch in diesem Fall nicht so gewesen sei. Dass der erhobene Vorwurf jedoch genau untersucht würde – man habe feststellen wollen, ob der Antragsteller diskriminiert worden sei oder nicht. Dass es ein „No-Go“ sei.

Es sei ihr nicht direkt so gesagt worden, aber sie selbst gehe davon aus, dass ein derartiges Verhalten zu einer Kündigung führen könne. Eine Konsequenz seitens der Vorgesetzten sei ihr gegenüber nicht genannt worden, weil klar gewesen sei, dass es so nicht sei, nachdem man mit ihr gesprochen habe – man kenne sich ja. Es gebe ja auch andere ausländische Mitarbeiter. Auf Frage nach ihrer „Eventual-Entschuldigung“ und die Frage, was der Arbeitgeber mit ihr gemacht hätte, wenn sie es gesagt hätte, meinte sie, dass sie das nicht wissen würde. Der

Arbeitgeber habe das Thema von Anfang an sehr ernst genommen, sie sei genau befragt worden.

Die Frage, ob der Antragsteller sie – wie von ihr geschildert - als Person oder als Frau „von oben herab“ behandelt habe, beantwortete sie damit, dass sie es zunächst auf ihre Person bezogen habe, bis sie es von anderen dann auch gehört habe. Jetzt sei das Verkaufsteam gut aufgestellt, die Zusammenarbeit funktioniere gut.

Herr K gab an, dass er nicht mehr beim Antragsgegner beschäftigt sei, sein Dienstverhältnis habe am selben Tag wie jenes des Antragstellers überraschend geendet. Er habe erst Mitte April ... zu arbeiten begonnen. Grund sei ihm keiner genannt worden – es sei „nicht so gut gelaufen“, es habe sich um eine einvernehmliche Auflösung geendet. Er selbst sei im Unternehmen nicht so zufrieden gewesen und daher habe die Auflösung gepasst.

Er sei als Fachredakteur angestellt worden und habe nach einem Monat zum Antragsteller ins Büro - zu 90 % als dessen Marketingmitarbeiter – gewechselt. Meist habe er dann die Homepage betreut und Kurzmeldungen verfasst, das Arbeitsverhältnis habe 40 Wochenstunden umfasst.

Das Verhältnis zum Antragsteller sei sehr gut gewesen, man habe oft bei diesem zu Hause gemeinsam Home-Office gemacht. Mit den anderen Personen habe er sich anfangs recht gut verstanden, dann habe es sich verschlechtert – er gehe davon aus, dass relativ rasch die Entscheidung gefallen sei, das gesamte Marketingteam auszutauschen. Man habe die Verschlechterung der Atmosphäre bemerkt.

Mit die Zweitantragsgegnerin habe er „eher weniger“ zusammengearbeitet, ursprünglich sei geplant gewesen, dass er jene Tätigkeiten wie Eintragungsarbeiten der Zweitantragsgegnerin übernehmen sollte, weshalb er von ihr eine dahingehende Einschulung erhalten habe. Er habe dann versucht, diese Tätigkeiten zu übernehmen – aber für ihn als Neuling sei es sehr kompliziert gewesen. Er habe dann beim Antragsteller Kundenlisten zu Themenbereichen „korrigiert“ und Informationsarbeiten dazu erledigt, er habe dem Antragsteller zugearbeitet. Zu seinen Wahrnehmungen betreffend die antragsrelevanten Vorfälle befragt gab er an, dazu „eher weniger“ zu haben, er sei bei keinem Vorfall anwesend gewesen, sondern habe nur von Dritten darüber gehört.

Er sei dabei gewesen, als der Antragsteller die Schokobananen bekommen habe und auch bei der Besprechung mit der Zweitantragsgegnerin und Herrn D betreffend den „Neustart“.

Auf Frage, wie mit dem Thema „Rassismusvorwürfe“ im Unternehmen umgegangen worden sei bzw. Aussagen von Herrn D dazu meinte er, dass er dazu nichts mitbekommen habe. Er wisse nur, dass sich der Antragsteller persönlich beleidigt gefühlt habe. Er selbst sei auf das Thema „Absender des Pakets“ nicht angesprochen worden.

Auf Frage gab er an, dass ihm selbst vom Unternehmen nicht mitgeteilt worden sei, dass es nicht in Ordnung wäre, so etwas zu schicken.

Er selbst sei nach seiner Kündigung auch freigestellt worden. Die Frage nach seiner Wahrnehmung betreffend die Suche einer Nachfolge bejahte er für seine Person, er habe den Kollegen auch bei Einschulung unterstützt.

Auf Frage, wie der Antragsteller auf die Paketsendung reagiert habe, gab er an, dass dieser an jenem Tag im Home-Office gewesen sei – ein Kollege habe ihm das Paket gegeben und ihn aufgefordert zu raten, was drinnen sei. Er selbst habe sich aber keinen Reim darauf machen können und dann das Paket geöffnet – der Kollege habe den Antragsteller dann verständigt. Er selbst habe mit dem Antragsteller an dem Tag nicht über die Paketsendung gesprochen, später dann schon.

Der Antragsteller habe dabei gemeint, dass das „Konsequenzen“ habe werde und er es seiner Rechtsschutzversicherung melden werde, weil er sich rassistisch beleidigt gefühlt habe – was der Antragsteller vermutet habe, von wem das Paket gekommen sei, könne er nicht sagen.

Er könne sich nicht erinnern, dass der Antragsteller zu ihm eine Vermutung über den Absender geäußert habe – es könnte ja jeder vom „X“ gewesen sein. Was der Antragsteller genau gesagt habe, wisse er nicht mehr – aber das sei generell die Meinung des Marketingteams gewesen, auch außerhalb der Xs – weil es halt sehr viel Neid gegeben habe, weil während der Pandemie viele Magazine eingestellt worden seien. X sei jedoch geblieben – es hätte auch jemand vom B das Paket schicken können.

Es sei gesagt worden, dass der Antragsteller „Affe“ genannt worden sei, das sei das Gerücht gewesen – er selbst habe es nicht gehört. Der Antragsteller selbst habe mit ihm nicht über diese Bezeichnung geredet. Er sei später ersucht worden, als Zeuge auszusagen.

Der Antragsteller selbst sei ja glaublich auch nicht dabei gewesen, als dies gesagt worden sei. Er selbst habe ihn nicht darauf angesprochen, sondern wisse es nur in der Form eines Gerüchts.

Auf Frage, ob es ihn gewundert hätte, dass die Zweitantragsgegnerin so etwas sage, meinte er: „*Eigentlich nicht*“. Es würde bei X generell ein rauer Ton samt Verwendung von Kraftausdrücken herrschen.

Auf Frage, ob ihm aufgefallen sei, dass der Antragsteller einmal lauter geworden sei, meinte er, sich daran nicht erinnern zu können. Er wisse nur, dass der Antragsteller so beleidigt und aufgeregt gewesen sei, dass er nach Hause gegangen sei, um Home-Office zu machen.

Auf Frage nach seiner Wahrnehmung der Arbeitsleistung des Antragstellers meinte er, dass dieser sehr viele Anzeigen verkauft und sehr viel Geld hereingebracht habe. Darin sehe er auch den Grund, warum viele Leute neidisch gewesen seien. Er selbst habe die Zahlen ja gesehen. Er glaube daher, dass der Antragsteller die Arbeit sehr gut gemacht habe, worin die Ursache des Neides anderer Personen bestanden habe.

Die Frage, ob ihm Maßnahmen zur Prävention und Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus im Unternehmen bekannt seien, verneinte er.

Die Frage nach Beispielen für diskriminierende Sprache im Zusammenhang mit der Herkunft verneinte er. Vom „Affensager“ habe er von Herrn E erfahren.

Er habe auch über sich selbst gehört, dass er sehr schlecht sein solle und nicht lange da sein werde.

DI D gab an, dass er drei Fachzeitschriften verantworte und 23 Mitarbeiter habe. Er sei seit ... im Haus und seit ... Gruppenleiter und Vorgesetzter des Antragstellers gewesen.

Der Antragsteller habe mit ... zu arbeiten begonnen, er habe sich für ihn entschieden, nachdem er 20 Bewerbungen für die ausgeschriebene Stelle bekommen habe und nachdem man sich 5 Personen angeschaut habe. Der Antragsteller habe einen interessanten Lebenslauf gehabt, sehr international, dessen Herkunft sei aus seiner Sicht ein Asset gewesen. Der Verlag sei im deutschsprachigen Raum tätig, der Antragsteller sei zweisprachig aufgewachsen, es gebe auch internationale Kunden zu betreuen.

Man habe den Einstieg des Antragstellers auf der Homepage kundgemacht, der Antragsteller sei extrem intelligent und sehr gebildet – das habe er auch schon mit seinem Lebenslauf vermittelt. Er sei voll Euphorie gestartet - ein ständiges Thema sei gewesen, dass der Antragsteller bestimmte administrative Tätigkeiten nicht habe erledigen wollen.

Er habe von Anfang an nicht verstanden, dass bestimmte administrative Dinge mitzuerledigen seien. Beispielsweise, wo etwas in einem Heft zu platzieren sei. Man habe dem Antragsteller

bereits Ende Februar eine weitere Person beigelegt, das sei Herr E gewesen, der die Empfehlung des Antragstellers gewesen sei.

Der Antragsteller sei sehr wettbewerbsorientiert, aber teilweise auch rau im Ton und süchtig nach Anerkennung gewesen.

Es gebe in einem internen Tool einen so genannten „Goal“-Schrei, der bei einem Umsatz von € 1000,- beginne. Aus seiner eigenen Sicht sei es aber nicht notwendig dauernd Selbstverständlichkeiten abzufeiern.

Der Antragsteller habe sich für keinen Auftrag bei den Kunden bedankt, das habe er einfach nicht gemacht. Auch die Dokumentation der einzelnen Schritte des Verkaufsprozesses habe der Antragsteller nicht gemacht. Das eigens dafür geschaffene PDF-Dokument zu deren Nachvollziehbarkeit habe er nicht befüllt.

Es habe sich dann aufgeschaukelt, der Antragsteller habe auch keine Zeiterfassung gemacht. Mehrmalige Aufforderungen an ihn seien erfolglos geblieben. Nach der Kündigung habe der Antragsteller die Zeiterfassungsmarke erst nach vielen Monaten retourniert.

Kleine Schritte hätten dazu geführt, dass die Stimmung gekippt sei – der Antragsteller habe von gewissen Personen auch keine E-Mails beantwortet – im Wesentlichen von Frauen.

Herr E habe versucht, ihm beim Abarbeiten von E-Mails zu helfen – der Antragsteller habe sich nicht an Selbstverständlichkeiten gehalten.

Die Teamarbeit sei wichtig. Ende Mai – eine Woche vor dem Vorfall mit der Zweitantragsgegnerin – habe es eine Besprechung gegeben, in der es darum gegangen sei, wer was für ein großes, für den Antragsgegner sehr bedeutendes Heft akquiriert habe – dass der Antragsteller noch mit keinem einzigen Kunden gesprochen habe – es habe sich jedoch um das wichtigste Heft des Antragsgegners im ganzen Jahr gehandelt.

Alle seien konsterniert am Tisch gesessen – auf Frage habe der Antragsteller angegeben, dass er keine Zeit gehabt habe, weil er „so viel Administration“ machen müsse. Vier Stunden später sei der Antragsteller mit der Mitteilung zu ihm ins Büro gekommen, dass er mit allen 50 Kunden gesprochen habe und keiner mit dem Antragsgegner arbeiten wolle.

Der Antragsteller sei „emotional“ gewesen, am nächsten Tag habe er um ein Uhr nachts ein E-Mail geschrieben, dass er nicht mehr mit dem Team zusammenarbeiten werde und keine Anerkennung fühle. Es werde keinen Kontakt mehr mit der Redaktion geben – wenn es so weitergingen, „würden bald die Fetzen fliegen“.

Da sei dann für ihn klar gewesen, dass man reagieren müsse – am Montag habe es dann ein Gespräch gegeben, in dem klargestellt worden sei, dass es ohne Team nicht gehe. Der Antragsteller habe gemeint, dass für ihn keine Zusammenarbeit möglich sei.

Dann habe es den Vorfall mit der Zweitantragsgegnerin gegeben. Das „*Mach es dir selber*“ habe dazu geführt, dass der Antragsteller ihn mit einem Wutschrei ins Büro zitiert habe, er habe ihm auf eine Distanz von 5 cm ins Gesicht gebrüllt, was die Zweitantragsgegnerin sich einbilde und was sie glaube, wer sie sei. Er habe den Antragsteller dann darauf hingewiesen, dass dieser nur in einem vierstelligen Buchstabencode an die Zweitantragsgegnerin antworten müsse – damit wäre alles aus der Welt geschafft gewesen.

Der Antragsteller sei dann nach Hause gegangen – den Vorfall mit der Zweitantragsgegnerin kenne er nur aus Erzählungen.

Der Antragsteller habe jemanden in einem afrikanischen Dialekt beschimpft, er sei ein „Bulle von einem Mann“, wirklich eine Erscheinung. Im Umgang sei zu erwähnen, dass der Antragsteller zwar ihn nett, seine Stellvertreterin in drei Monaten aber nicht einmal begrüßt habe.

Ähnlich selektiv sei der Antragsteller im Umgang mit Frauen gewesen. Im Quartalsgespräch habe ihm der Antragsteller mitgeteilt, dass „*er aus einem stolzen Stamm aus ...*“ käme, „*wo ein älterer Mann respektiert sei*“, Frauen seien ein anderes Thema. Genauso habe der Antragsteller auch gegenüber Frauen agiert. Er könne jetzt nicht mehr genau sagen, ob er selbst den Umgang des Antragstellers mit Frauen im erwähnten Quartalsgespräch angesprochen habe.

Am Tag des Vorfalls mit der Zweitantragsgegnerin sei er selbst nicht im Haus gewesen, der Antragsteller habe ihn gegen 17.30 Uhr angerufen. Er habe zunächst aber andere Dinge thematisiert und ihn erst dann gefragt: „*Übrigens, was sagst du, was heute passiert ist?*“

Der Antragsteller habe dann gemeint, dass er beschimpft worden sei – er selbst habe dann ein klärendes Gespräch für den folgenden Montag vereinbart, dem der Antragsteller „gerne“ zugestimmt habe. Er habe die Sache auch spätabends mit Herrn F gesprochen, am Montag habe es dann den Besprechungstermin mit allen Beteiligten gegeben. Im Zuge des Gesprächs habe es unterschiedliche Aussagen darüber, ob „blöder Affe“ gefallen sei oder nicht, gegeben. Die Zweitantragsgegnerin habe dann gemeint, dass die Formulierung für sie nicht rassistisch sei und sie dies auch zu ihrem Sohn sage – der Antragsteller und die Zweitantragsgegnerin hätten sich dann gegenseitig entschuldigt, damit sei die Sache damals erledigt gewesen.

Herr K - der damals schon als Redakteur gekündigt worden wäre, weil „dies nicht seine Welt sei“ – sei dann ebenfalls dem Antragsteller zur Seite gestellt worden, nachdem dieser gemeint habe, dass „*Herr K der strukturierte Mensch sei, den er kenne*“. Man habe dies als letzte Möglichkeit der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller gesehen, es habe dazu eine Besprechung gegeben.

Zum Paket an den Antragsteller gab er an, dass er damals nicht im Haus gewesen sei. Am Montag darauf habe ihm der Antragsteller dann das Foto eines Kuverts gezeigt, der Inhalt sei eine Packung mit Schokobananen und zwei aufgeklebten Affen gewesen. Er selbst habe dann gemeint, dass dies geklärt werden müsse – man habe dann zunächst ein Gespräch mit Herrn F vereinbart. Davor sei jedoch von ihm selbst in der Gruppe gefragt worden, ob man sich vorstellen könne, warum so etwas passiert sei. Alle seien ungläubig dagestanden - die zweite Einschätzung sei bei den meisten Personen gewesen, dass sich der Antragsteller das selbst geschickt habe.

Man habe auch versucht, bei der Post den Aufgäbeort herauszufinden – das Ergebnis sei dem Antragsteller dann mitgeteilt worden. Das Kuvert sei zufällig dasselbe, mit dem der Antragsteller dann später seine Zeiterfassungsmarke retourniert habe.

Dann sei die Kündigung ausgesprochen worden, weil Herr F danach eineinhalb Wochen in Deutschland unterwegs gewesen sei.

Der wichtigste Monat für die Zeitschrift X sei August – da habe der Antragsteller jedoch nicht auf seinen dreiwöchigen Urlaub – wegen einer Hochzeit eines Cousins - in ... verzichten wollen. Auch die Juli-Zeiterfassung des Antragstellers sei leer gewesen – da habe man gesehen, dass es keinen Sinn mehr mache und ihn gekündigt.

Auf Frage, ob der Antragsteller in einem ersten Gespräch zu ihm gesagt habe, dass er einen eigenen Arbeitsstil habe und viel Freiraum in seiner Verkaufstätigkeit brauche, meinte er, dass er in Erinnerung habe, dass der Antragsteller gemeint habe, dass „*das Administrative nicht seins wäre und er ein Verkäufer sei, das Administrative schaffe er nicht*“ – weswegen man auch die Zweitantragsgegnerin zur Unterstützung hinzugezogen habe. Dass der Antragsteller aber nicht im Stande gewesen sei, eine Telefonnummer oder einen Ansprechpartner in eine Datenbank einzutragen, sei aber nicht erwartet worden. Die Frage, ob er sich sicher sei, dass die Zweitantragsgegnerin ihren Arbeitsauftrag auch verstanden habe, bejaht er.

Auf Frage nach der Aussage der Zweitantragsgegnerin zur Programmeinschulung meinte er, dass die Aufteilung der Arbeit schon bei der Einschulung des Antragstellers erfolgt sei. Auf

Vorhalt der Aussage von Herrn K meinte er, dass das Programm im Hinblick auf die nachfolgende Rechnungserstellung ein genaues Arbeiten erfordere, aber Einfaches wie Telefonnummern- und Namensänderungen würden immer gehen. Die Haupttätigkeit von Herrn K wäre die Beantwortung von E-Mails im Namen des Antragstellers gewesen.

Die X-Branche sei relativ klein, die Ansprechpartner seien alle vorhanden und bekannt gewesen – deswegen sei es aus Sicht des Antragsgegners auch sinnlos gewesen, dass der Antragsteller im siebenten Monat seiner Tätigkeit Herrn E noch um Telefonnummern etc. ersucht habe – es sei alles vorhanden gewesen.

Im Juli habe es fast keine Einbuchungen gegeben, ferner seien Kundenanfragen betreffend bestellte, aber noch nicht gebuchte Inserate gekommen – es sei endgültig zu einer Verschlechterung beim Antragsteller gekommen, es sei keine einzige Verbesserung ersichtlich gewesen – trotz entgegenlautender Vereinbarungen mit diesem.

Auf Frage, ob der Antragsteller von Anfang an gewusst habe, was von ihm erwartet werde, meinte er, dass ja jemand gesucht worden sei, der schon Zeitschriften-Erfahrung gehabt habe. Es gebe auch eine Richtlinie bzw. Informationen, wie beim Antragsgegner – zB im Hinblick auf die Bearbeitung von E-Mails - gearbeitet werde, die jeder beim Onboarding bekäme. Der Antragsteller habe immer sehr schnell gemeint, dass er das kenne.

Aufgrund des Lebenslaufes des Antragstellers gehe er davon aus, dass dieser mit Outlook umgehen könne und dass es selbstverständlich sei, E-Mails zu beantworten. Er selbst habe es vor dessen Einstellung verabsäumt, mit dessen vorherigen Arbeitgebern zu sprechen – das hätte einiges erspart und seine Personalauswahl maßgeblich beeinflusst.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stützt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers und des Antragsgegners und die oben angeführten Aussagen der dazu angehörten Auskunftspersonen.

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 bei Antragseinbringung vom Antragsteller oder 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*³ [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 Antragsteller bzw. 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.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin in einem weiteren Schritt zu beweisen, dass ein anderer als der glaubhaft gemachte Grund für die Ungleichbehandlung maßgeblich war (so überzeugend *Weberndorfer*, in *Ulrich/Rippatha*, Glaubhaftmachung von Diskriminierung 72).

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 [...]*

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.“

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

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

[...]

(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.“*

Generell ist zur Frage des **Beweismaßes und der Beweislastverteilung** im GBK-Verfahren anzumerken, dass gemäß § 26 Abs. 12 GIBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GIBG beruft, diesen **glaubhaft** zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung“ des behaupteten nach dem GIBG verbotenen Motivs, wobei jedoch der bei der GBK zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist.

Vereinfacht gesagt muss – wie bereits oben ausgeführt – mehr für die Darstellung des Antragstellers oder der Antragstellerin sprechen als dagegen (vgl. OGH 9 ObA 144/14p, Arb 13.203 mit weiteren Nachweisen).

Wenn dem Antragsteller oder der Antragstellerin die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen **nachvollziehbaren Zusammenhang** der im Antrag behaupteten Schlechterstellung erkennen lassen, gelungen ist, obliegt es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes von dem Antragsteller oder der Antragstellerin glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs. 2 oder 20 GIBG vorliegt.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Auf Grund der Würdigung aller oben angeführten Aussagen und des von allen beteiligten Personen dabei gewonnenen persönlichen Eindrucks ist der Senat zur Einschätzung gekommen, dass nach dem beruflichen Einstieg des Antragstellers beim Erstantragsgegner in Folge **zwei Problemfelder** in den Fokus des Arbeitsteams geraten sind:

Einerseits die offensichtlich vorliegenden unterschiedlichen Vorstellungen, was genau beim Eintritt des Antragstellers in punkto dessen „*eigenem Arbeitsstil mit viel Freiheit*“ tatsächlich

von diesem gewünscht war bzw. diesbezüglich seitens des Erstantragsgegners als vereinbart angesehen worden war und andererseits in Folge auftretende Irritationen im Arbeitsteam, die mit der **Persönlichkeit** bzw. **dem betriebsinternen Auftreten** des Antragstellers – *nicht jedoch mit dessen ethnischer Zugehörigkeit* – in Verbindung gestanden sind.

Für den Senat war dabei weder relevant noch im Nachhinein überprüfbar, ob die von beiden Seiten geschilderten Irritationen mit einem potentiellen Neid der Kollegenschaft auf die Verkaufserfolge des Antragstellers oder mit dessen sehr selbstbewusstem Auftreten, das möglicherweise von der Kollegenschaft als „überheblich“ interpretiert worden ist - in Verbindung gestanden sind. Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, dass sich offenbar rasch eine von mehreren Teammitgliedern - so auch vom Antragsteller selbst - als sehr unangenehm wahrgenommene Stimmung im Team breitgemacht haben dürfte, die letztlich wohl auf eine **wechselseitige Typ-Inkompatibilität** einiger Akteure im Team zurückzuführen war und Maßnahmen seitens der Vertreter des Erstantragsgegners zur Aufrechterhaltung des Betriebs erfordert hat.

Bei Würdigung aller getätigten Aussagen zur damaligen Situation im Arbeitsteam ist es dem Antragsteller jedoch nicht gelungen dem Senat glaubhaft zu machen, dass seine *ethnische Zugehörigkeit* ein (mit)ausschlaggebendes Motiv für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Erstantragsgegner gewesen ist, da der Antragsteller insgesamt den Eindruck hinterlassen hat, dass dessen selbstbewusstes Auftreten, welches auf seine eigene Person bezogen möglicherweise eine zu geringe Selbstreflexion enthalten hat, Ursache für auftretende Spannungen und die in Folge daraus entstandenen arbeitsorganisatorischen Probleme gewesen ist.

Die Erstantragsgegnerseite konnte dem Senat glaubhaft darlegen, sich *zunächst* trotz evidenter Probleme mit der Arbeitsweise des Antragstellers um eine Fortführung der Zusammenarbeit mit dem Antragsteller durch diesen unterstützende organisatorische Maßnahmen redlich bemüht zu haben, *dann* jedoch auf Grund des fortgesetzten Verhaltens des Antragstellers zur Einsicht gelangt zu sein, dass eine dauerhafte Zusammenarbeit mit diesem – da der Antragsteller offenbar nicht willig gewesen war betriebsinterne Spielregeln einzuhalten – für den Erstantragsgegner nicht mehr zielführend sei.

In Summe war daher die Darstellung des Erstantragsgegners, dass der Antragsteller – genau auf Grund der oben genannten Eigenschaften – quasi „beratungsresistent“ in Bezug auf die ihm nahegelegten Verbesserungen hinsichtlich der vom Arbeitgeber geforderten organisatorischen Parameter gewesen ist, glaubhaft und die in Folge beschlossene Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Antragsgegner für den Senat daher auch nachvollziehbar.

Es ist in diesem Zusammenhang generell in Erinnerung zu rufen, dass in der Arbeitswelt nicht nur die konkrete Leistung und das Engagement einer Person, sondern eben auch deren Fähigkeit, den eigenen Beitrag bzw. das eigene Verhalten in Zusammenhang mit der daraus entstehenden **Interaktion mit anderen Personen im Arbeitsumfeld** zu erkennen und diese Faktoren in ein für beide Seiten **funktionierendes Gleichgewicht** zu bringen, essentielle Merkmale für ein *für beide Seiten zufriedenstellendes Gelingen* einer Arbeitsbeziehung darstellen.

Im Hinblick auf die Beweismaßregeln des GIBG konnte der Erstantragsgegner dem Senat daher glaubhaft machen, dass nicht die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers, sondern dessen gesamte für den Arbeitgeber letztlich zunehmend problembehaftete und „korrekturresistente“ Performance in Verbindung mit seiner zu Tage getretenen Unwilligkeit, „betriebliche Spielregeln“ einzuhalten, **alleinig** ausschlaggebendes Motiv für dessen Kündigung durch den Erstantragsgegner gewesen ist.

Es konnte vom Senat auch **kein inhaltlicher Zusammenhang** der Meldung des „Schokobananen-Vorfalls“ durch den Antragsteller mit der Kündigung erkannt werden, da der Erstantragsgegner ebenfalls glaubhaft machen konnte, dass es bereits davor **konkrete** Schritte in Richtung der Suche einer Nachfolge für den Antragsteller gegeben hat.

Das Vorliegen einer Diskriminierung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch den Erstantragsgegner ist daher zu verneinen.

Hinsichtlich der vom Antragsteller geltend gemachten Belästigung durch die Zweitantragsgegnerin ist festzuhalten, dass im Nachhinein nicht verifiziert werden konnte, ob der in Rede stehende Ausspruch tatsächlich so gefallen ist oder nicht, da diesbezüglich unterschiedliche Aussagen vorgelegen sind.

Ungeachtet dieses Aspekts ist festzuhalten, dass – **sollte** dieser Ausspruch tatsächlich gefallen sein – er **nicht in** Anwesenheit des Antragstellers gefallen wäre, sondern in einem Gespräch zweier Personen miteinander über den Antragsteller, also „*hinter dessen Rücken*“. Es erscheint fraglich, ob eine solche – *im konkreten Fall nicht verifizierte* - und in der Konstellation eines **Zweiergesprächs zwischen zwei vom Antragsteller verschiedenen Personen** getätigte, also *auf Hörensagen basierende*, Äußerung überhaupt das Merkmal einer Belästigung im Sinne des GIBG erfüllen kann.

Im Hinblick auf diese beiden Aspekte war das Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch die Zweitantragsgegnerin zu verneinen.

Mangels Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers durch die Zweitantragsgegnerin war daher das Vorliegen mangelnder Abhilfe durch den Erstantragsgegner formal nicht zu überprüfen.

Ungeachtet dessen ist abschließend darauf hinzuweisen, dass aus Sicht des Senates der Erstantragsgegner durch die initiierten Gespräche samt gegenseitiger Entschuldigung **situationsadäquat** sowohl auf das Problem der obigen *mutmaßlichen* Äußerung als in weiterer Folge auch auf das antragsgegenständliche, aber niemandem als Absender oder Absenderin konkret zuordenbare **anonyme Paket mit den Schokobananen** reagiert hat und die aus seiner Sicht in dieser Situation einem Arbeitgeber **realistisch** zur Verfügung stehenden Mittel ergriffen hat, um eine Klärung der Situation herbeizuführen.