

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 X (in der Folge: Antragsteller) wegen behaupteter Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Festsetzung des Entgelts gemäß § 17 Abs. 1 Z 2 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gemäß § 17 Abs. 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 17 Abs. 1 Z 7 GIBG sowie wegen Belästigung gemäß § 21 Abs. 1 Z 1 durch Herrn Y (in der Folge: Antragsgegner) nach Durchführung eines Verfahrens gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz, BGBl. I Nr. 66/2004 idgF, iVm § 11 Gleichbehandlungskommissions-GO, BGBl. II Nr. 396/2004, erkannt:

Diskriminierungen des Antragstellers durch den Antragsgegner auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion bei der Festsetzung des Entgelts, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit und der Religion durch den Antragsgegner

liegen nicht vor.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

Im Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der Antragsteller vom 30.8.2010 bis zu seinem berechtigten Austritt am 3.12.2010 beim Antragsgegner als Koch beschäftigt gewesen sei.

Er stamme aus dem Iran, sei zunächst Moslem gewesen und - als er nach Österreich gekommen sei – zum Christentum konvertiert.

Sein Chef habe ihm immer wieder gedroht, wegen der Konvertierung zur Polizei und zur iranischen Botschaft zu gehen.

Er habe ihm immer wieder gesagt, dass er im Iran zum Tode verurteilt würde, wenn er seinen Glauben „wechsle“, bzw. dass ihm und seiner Familie nach iranischem Recht die Todesstrafe blühe.

Mit diesen Drohungen habe der Antragsgegner ihn dazu gebracht, viele Überstunden zu leisten.

Am 3.12.2010 habe der Antragsgegner versucht, ihn zu schlagen, worauf er die Polizei verständigt habe, die in der Folge auch eingeschritten sei. Auf Grund dieses Vorfalls und der Bedrohungen auf Grund seiner Religion habe er sich zu einem vorzeitigen berechtigten Austritt gezwungen gesehen.

In Ergänzung dieses Vorbringens des Antragsteller brachte die von ihm nach Antragseinbringung bei der GBK kontaktierte Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) vor, dass der Antragsteller die Überprüfung, ob er im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit und der Religion beim Entgelt gem. § 17 Abs 1 Z 2 GIBG, bei den sonstigen Arbeitsbedingungen gem. § 17 Abs 1 Z 6 GIBG, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gem. § 17 Abs 1 Z 7 GIBG sowie durch eine Belästigung gem. § 21 Abs 1 Z 1 GIBG durch den Antragsgegner diskriminiert worden sei, beantrage.

Der Antragsteller lebe als anerkannter Flüchtling in Österreich und sei vor sechs Jahren vom Islam zum Christentum konvertiert, zu diesem Zeitpunkt habe er bereits in Österreich gelebt.

Mit dem Antragsgegner sei eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden, aufgeteilt auf 5 Tage, vereinbart worden. Das Restaurant habe täglich von 11.00 – 24.00 Uhr geöffnet. An vier Tagen sei die Küche vom Koch namens Z geführt worden.

An jenen drei Tagen der Woche, an denen der Koch nicht im Dienst gewesen sei, habe der Antragsteller die Küche allein führen müssen und sei sodann Koch und Küchengehilfe in einem gewesen.

Von Anfang habe der Antragsgegner vom Antragsteller die Erbringung von Überstunden verlangt, dessen Wochenarbeitszeit habe zwischen 60 - 65 Stunden betragen. Der Antragsgegner sei österreichischer Staatsbürger ägyptischer Herkunft

und sei über die iranische Herkunft des Antragstellers von Beginn des Arbeitsverhältnisses an in Kenntnis gewesen. Die Konversion des Antragstellers sei dem Antragsgegner ebenso bekannt gewesen, unter anderem weil er wöchentlich den Sonntagsgottesdienst besucht habe und anschließend in die Arbeit gekommen sei. Darüber hinaus habe es viele Gespräche über die Hintergründe der Konversion gegeben.

Ende September 2010 sei die erste Lohnauszahlung erfolgt. Der Antragsteller habe feststellen müssen, dass die bis dahin geleisteten Überstunden nicht zur Auszahlung gelangt seien.

Der Antragsteller habe den Antragsgegner darauf aufmerksam gemacht und um nachträgliche Auszahlung der Überstunden ersucht. Der Antragsgegner habe ihn anfangs vertröstet und gemeint, er werde die offenen Stunden bei Gelegenheit auszahlen. Der Antragsteller habe erwidert, dass er in diesem Fall nur mehr die vereinbarten 40 h/Woche arbeiten würde. Daraufhin habe der Antragsgegner mit der Verständigung der iranischen Botschaft in Wien über die erfolgte Konversion gedroht.

In Angst um sein Wohl und das seiner Familienangehörigen im Iran sei der Antragsteller bereit gewesen weiterhin Überstunden zu leisten und bis an die Grenzen seiner psychischen und physischen Belastbarkeit am Wochenende 12 h durchzuarbeiten. Der Antragsgegner habe die Arbeitskraft des Antragstellers nur deshalb in einem solchen Maß ausnützen können, weil er gegen ihn als gebürtigen Iraner und konvertierten Christen mit der Verständigung der iranischen Vertretung in Wien eine sehr wirkungsvolle Drohung aussprechen habe können.

Der Antragsgegner habe in Gesprächen große Zweifel daran geäußert, dass der Antragsteller tatsächlich ein gläubiger Christ sei. Er habe ihm vorgehalten, nur deshalb konvertiert zu sein, um die österreichische Staatsbürgerschaft zu erlangen. *“Im Herzen bist du noch immer Moslem, denn einen Glauben kann man nicht abgeben“*, so der Antragsgegner.

Der Antragsgegner habe sich weiters über den Antragsteller lustig gemacht und ihn ausgelacht, wenn dieser von der Sonntagsmesse gekommen sei oder über seinen Glauben gesprochen habe.

Schließlich habe der Antragsgegner an den Antragsteller in regelmäßigen Abständen folgende Worte gerichtet: „Du bist Asyl“ (gemeint sei gewesen: Asylwerber). Damit habe er dem Antragsteller eine nutznießnerische Absicht unterstellt, was sein (bereits positiv abgeschlossenes) Asylverfahren betreffe und hierfür einen abwertenden und geringschätzenden Ton gefunden.

Diese Aussagen und Handlungen seien in ihrer Gesamtheit als Belästigung zu werten, da sie geeignet gewesen waren, die Würde des Antragstellers zu verletzen, vom Antragsteller als unerwünscht und angebracht wahrgenommen worden seien und ein einschüchterndes, entwürdigendes und beleidigendes Arbeitsumfeld geschaffen haben.

Am 03.12.2010 habe der Antragsteller den Antragsgegner erneut auf die ausständige Auszahlung der Überstunden angesprochen. Zu diesem Zeitpunkt hätte er bereits drei Monate hindurch wöchentlich 20 - 25 Mehrstunden ohne finanzielle Abgeltung geleistet. Der Antragsgegner habe ihn angeschrien und schlagen wollen.

Aufgrund der dem Antragsteller entgegen gebrachten Aggressivität und der sprachlichen Unsicherheit habe dieser seine Schwester verständigt. Als die Schwester im Restaurant angekommen sei und den Antragsteller ebenso nicht beruhigen habe können, habe sie die Polizeiinspektion verständigt.

Der Antragsgegner habe dem Antragsteller in Anwesenheit der Polizei angeboten, dass er die Überstunden ausbezahle, wenn dieser eine Austrittserklärung unterschreibe, der Antragsteller habe eingewilligt.

Im weiteren Verlauf habe der Antragsgegner klargemacht, dass er weiterhin nicht beabsichtige, die offenen Überstunden auszubezahlen. Vielmehr würde der Antragsteller ihm noch € 295,61 schulden, da er nunmehr keinen Anspruch auf das im November ausbezahlte Weihnachtsgeld habe.

Der Antragsteller sei völlig vor den Kopf gestoßen gewesen und habe angekündigt, in Kontakt mit der Arbeiterkammer zu treten. Der Antragsgegner habe hierzu gemeint: *„Geh ruhig zur Polizei oder zur Arbeiterkammer. Du hast nichts gegen mich in der Hand.“*

Am 06.12.2010 habe der Antragsteller nochmals telefonisch die Auszahlung der Überstunden zu erwirken versucht, der Antragsgegner habe zum zweiten Mal auf die

ausständige Rückzahlung in der Höhe von € 295,61 verwiesen und nochmals mit der Verständigung der iranischen Botschaft über seine Konversion gedroht.

Der Antragsgegner brachte in seiner schriftlichen Stellungnahme im Wesentlichen vor, dass der Antragsteller dem Antragsgegner über das AMS vermittelt worden sei. Ursprünglich wäre beabsichtigt gewesen, ihn lediglich zum KV in der Höhe von € 1.200,-- anzustellen, der Antragsteller habe jedoch für die ersten drei Monate ein höheres Entgelt verlangt, um seine im Iran lebende Frau und sein Kind nachholen zu können. Das Bruttogehalt in der Höhe von mindestens € 1.500,-- habe er als Nachweis eines gesicherten Einkommens gegenüber der Österreichischen Botschaft in Teheran benötigt.

Da dies dem Antragsgegner plausibel erschienen sei und der zusätzlich den Antragsteller in seinen Bemühungen um den Familiennachzug unterstützen habe wollen, habe er sich bereit erklärt, den Antragsteller für drei Monate mit einem Bruttogehalt von € 1.500,-- zu beschäftigen, ihm allerdings auch klar gemacht, dass er danach wieder auf den kollektivvertraglichen Mindestlohn von € 1.200,-- reduziert werden sollte. Der Antragsteller sei mit dieser Vorgangsweise einverstanden gewesen.

Ferner sei mit dem Antragsteller vereinbart gewesen, dass dieser in den ersten drei Monaten im Gegenzug für die höhere Anstellung keine Überstunden ausbezahlt bekäme, womit dieser einverstanden gewesen sei.

Während der ersten drei Monate des Beschäftigungsverhältnisses sei der Antragsteller stets pünktlich gewesen, es habe keine Probleme gegeben. Nach Ablauf der bedungenen 3 Monate habe sich das Verhalten des Antragstellers jedoch schlagartig geändert.

Am 3.12.2010 sei der Antragsteller gegen 18.30 Uhr ins Restaurant gekommen und habe in harschem Ton die Barauszahlung seines Gehalts verlangt, da er ansonsten die Miete nicht bezahlen könne. Der Antragsgegner habe daraufhin erwidert, die Überweisung des Gehalts auf das Bankkonto des Antragstellers bereits getätigt zu haben, zusätzlich sei ihm noch eine Prämie von € 150,-- überwiesen worden. Beide Erlagscheine habe der Antragsgegner dem Antragsteller vorgewiesen.

Gegen 22.00 Uhr desselben Tages habe der Antragsteller erklärt, am darauffolgenden Tag nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen und das Arbeitsverhältnis beenden zu wollen. Er habe ultimativ die sofortige Barauszahlung der drei Tage des

Monats Dezember verlangt. In sehr aggressivem Ton habe der Antragsteller erklärt, das Lokal nicht vor dem Erhalt des verlangten Geldes verlassen zu wollen. Der Antragsteller sei auf die Kündigungsfrist aufmerksam gemacht worden und darauf, dass die Abwicklung über den Steuerberater erfolgen müsse.

Daraufhin habe der Antragsteller das Lokal verlassen und mit seiner zwischenzeitlich eingetroffenen Schwester vor dem Lokal gesprochen. Wenige Minuten später seien die ebenfalls eingetroffenen BeamtInnen der nahegelegenen Polizeiinspektion mit dem Antragsteller im Lokal erschienen, die Polizeibeamtin habe sich sehr um eine gütliche Einigung bemüht, nachdem der Antragsgegner die bereits erfolgte Gehalts- und Prämienzahlung anhand der Erlagscheine nachgewiesen habe.

Nach Unterfertigung der Vereinbarung seien die handelnden Personen auseinander gegangen, während des gesamten Gespräches sei dem Antragsteller weder Gewalt angedroht noch sei er angeschrien, belästigt oder diskriminiert worden.

Am 6.12.2010 habe der Antragsgegner über seinen Steuerberater die Lohnabrechnung für den Antragsteller veranlasst, wobei sich ein Rückforderungsanspruch von € 295,61-- ergeben habe. Der Antragsteller habe während seiner dreimonatigen Tätigkeit für den Antragsgegner niemals selbständig gekocht, da er für eine derartige Tätigkeit weder eingestellt noch qualifiziert gewesen sei.

In den Zeiten, in denen der Chefkoch nicht anwesend gewesen sei, habe ausschließlich die Gattin des Antragsgegners die Küche geführt.

Zum Vorwurf des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihn auf Grund seiner Konversion vom Islam zum Christentum bedroht, lächerlich gemacht, herabgewürdigt, verspottet oder beleidigt, bringt der Antragsgegner vor, dass er selbst koptischer Christ sei und aus Ägypten stamme. Er praktiziere seinen Glauben aktiv und engagiert und sei tiefgläubig. Niemals käme es ihm in den Sinn, sich über das Christentum oder Jesus Christus lustig zu machen oder gar zu spotten.

Vielmehr sei sein eigenes koptisches Christentum Hauptmotiv dafür gewesen, den Antragsteller aktiv bei seinen Bemühungen um den Nachzug seiner Familie aus dem Iran durch die höhere Gehaltszahlung während der ersten drei Monate zu unterstützen.

Der Antragsgegner habe den Antragsteller auch nie mit den Worten „Du bist Asyl“ beschimpft. Er sei mit der deutschen Sprache so sicher vertraut, dass ihm eine

derartig holprige Beschimpfung zunächst aus sprachlicher Sicht gar nicht über die Lippen käme.

Ferner sei eine derartige Beschimpfung überhaupt sinnlos, da dem Antragsgegner das abgeschlossene Asylverfahren des Antragstellers ja bekannt gewesen sei. Auch habe der Antragsgegner für die Asylgründe des Antragstellers als Konvertit größtes Verständnis gehabt.

Der mittels eines Dolmetschers befragte Antragsteller gab an, dass mit dem Antragsgegner einschließlich der Überstunden ein Gehalt von €1.700,-- bis 1.800,-- vereinbart worden sei – davon hätten sich € 1.500,-- auf das Grundgehalt, der Rest auf Überstunden bezogen.

Es habe keinerlei Vereinbarung bezüglich einer Befristung dieses Betrages gegeben, der Nachweis eines Einkommens in der Höhe von € 1.500,-- wäre für den Visaantrag für seine Frau und sein Kind erforderlich gewesen.

Den Grundgehalt von € 1.500,-- habe der Antragsgegner regelmäßig bezahlt, allerdings nicht die Überstunden. Er habe als Küchengehilfe statt der vereinbarten 40 rund 60 Wochenstunden gearbeitet und auch keinen Zeitausgleich konsumiert.

Als Küchengehilfe habe er Reinigungsarbeiten durchgeführt, Geschirr abgewaschen und Speisen hinausgetragen.

Sein erlernter Beruf sei Koch, er könne es nur nicht beweisen. Die Ehefrau des Antragsgegners habe ihn nur in den ersten 2 Wochen eingewiesen und sei dann überhaupt nicht mehr anwesend gewesen.

Als er vom Antragsgegner die Bezahlung der Überstunden verlangt habe, habe dieser ihm angedroht, ihn wegen seiner im Jahr 2005 erfolgten Konvertierung zum Christentum bei der iranischen Botschaft „anzuschwärzen“ und ihm auch mit Schlägen gedroht.

Sein Asylverfahren sei bereits 2005 positiv abgeschlossen worden. Er habe mit dem Antragsgegner viele Gespräche über seinen Religionswechsel geführt, der nichts damit zu tun gehabt hätte, dass er nach Österreich habe kommen wollen.

Der Antragsgegner habe ihn verspottet und behauptet, dass er – als er sonntags von der Kirche ins Lokal gekommen sei – nur Theater machen würde.

Das Religionsbekenntnis des Antragsgegners sei ihm nicht bekannt – so wie dieser sich jedoch verhalten habe, habe dieser vermutlich gar keine Religion.

Die Kommunikation mit dem Antragsteller sei in Deutsch erfolgt, auch der Arbeitsvertrag sei in deutscher Sprache geschlossen worden.

Der Antragsgegner schilderte dem Senat ergänzend zur schriftlichen Stellungnahme, dass er für die Einstellung des Antragstellers zu einem Gehalt von € 1.500,-- anstelle des kollektivvertraglichen Mindestlohns von € 1.200,-- auf eine AMS-Förderung verzichtet habe, die er sonst für alle anderen ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen habe, weil der Antragsteller den Nachweis über diesen Betrag für einen Zeitraum von drei Monaten für die Erlangung eines Visums gebraucht habe.

Motivation sei sein Wunsch, dem Antragsteller beim Erlangen eines Visums für dessen Frau zu helfen, gewesen. Er habe dem Antragsteller auch mitgeteilt, dass er keine Überstunden zahle, weil er sich das nicht leisten könne und der Antragsteller daher Zeitausgleich nehmen müsse. Dieser sei – weil er Überstunden gemacht habe – öfters früher nach Hause gegangen und sei - so der Eindruck, den er während der Beschäftigung des Antragstellers von diesem gewonnen habe, gerne bei ihm und seiner Familie im Lokal gewesen.

Auch seine Frau habe den Antragsteller sehr gemocht, er selbst sei froh darüber gewesen, dass der Antragsteller „gut“ zu seiner Frau und seiner kleinen Tochter, die im Lokal betreut habe werden müssen, gewesen sei, wenn er selbst dort nicht anwesend gewesen sei.

Der Streit am 3.12. sei entbrannt, weil der Antragsteller Geld bar ausbezahlt haben wollte und er ihm den Erlagschein, mit dem die in Rede stehende Überweisung bereits getätigt worden sei, gezeigt habe.

Er selbst sei koptischer Christ und als Diakon tätig – mit dem Antragsteller habe er nur einmal über dessen Taufe gesprochen und dabei zu ihm gemeint, „er solle den richtigen und nicht den falschen Weg einschlagen“.

Mit dem Antragsteller habe er sich im Arbeitsalltag in deutscher Sprache verständigt. Dieser habe Speisen auf dem Grill gebraten und angerichtet, aber die Tätigkeiten eines Kochs – wie die Zubereitung der Suppen – seien entweder vom Koch oder seiner Ehefrau, nicht aber vom Antragsteller ausgeführt worden, da er grundsätzlich niemanden außer diesen beiden Personen kochen lasse, weil er im Interesse der KundInnen nicht verschiedene Geschmacksrichtungen in seinem Lokal haben wolle.

Der als Auskunftsperson befragte Koch Z gab an, nicht gewusst zu haben, dass der Antragsteller Christ sei. Auch die von diesem behauptete Drohung des Antragsgegners betreffend eine Anzeige bei der iranischen Botschaft habe er nicht gehört.

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

...

2. bei der Festsetzung des Entgelts

...

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, auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner Religion vom Antragsgegner in den Bereichen Entgelt, sonstigen Arbeitsbedingungen und bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses benachteiligt und wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit und seiner Religion von diesem belästigt worden zu sein, auf Grund seiner widersprüchlichen und nach Einschätzung des Senates teilweise realitätsfernen Schilderungen nicht glaubhaft machen.

Der Antragsgegner hatte bei seiner Befragung angegeben, für die Einstellung des Antragstellers auf eine für ihn als Jungunternehmer ansonsten vom AMS zu lukrierende Förderung bei einer Einstellung zum kollektivvertraglichen Mindestlohn verzichtet zu haben, da er dem Antragsteller habe helfen wollen, seine Familie nach Österreich zu holen.

Deswegen sei auch ein Betrag von € 1.500,-- vereinbart worden, allerdings habe er dem Antragsteller gleichzeitig klar gemacht, dass er Überstunden nicht bezahle, weil er sich das einfach nicht leisten könne und der Antragsteller daher Zeitausgleich nehmen müsse.

Die Darstellung des Antragstellers, dass ein Betrag von € 1.700,-- bis 1.800,-- vereinbart gewesen soll, erscheint dem Senat bei Würdigung der Tatsache, dass es um dessen Beschäftigung als Küchenhilfe gegangen war, als realitätsfern und daher unglaubwürdig.

Auch der Umstand, dass der Antragsgegner dem Senat eine Bestätigung der Koptisch-Orthodoxen Kirche über seine Tätigkeit als Diakon vorgelegt hat, spricht nach Meinung des Senat einerseits für einen gläubigen Christen und andererseits vehement gegen die Behauptung des Antragstellers, der Antragsgegner habe ihn auf Grund seines durch Konvertierung angenommenen christlichen Glaubens „verspottet“.

Der Inhalt der vom Antragsteller behaupteten „umfangreichen Gespräche“ mit dem Antragsgegner über dessen Konvertierung konnte auf Nachfrage in keiner Weise konkretisiert werden – ebenso wenig wie die behaupteten „Verspottungen“ des Antragsgegners. Auch betreffend der widersprüchlichen Darstellungen des Antragstellers, einerseits als Küchenhilfe mit der Zubereitung von Speisen überfordert gewesen zu sein und andererseits die bei der Befragung vorgebrachte Behauptung, ausgebildeter Koch – allerdings ohne die Möglichkeit, dies nachzuweisen – zu sein, waren Zweifel über dessen Glaubwürdigkeit nicht von der Hand zu weisen.

Der Senat hat vom Antragsgegner hingegen den Eindruck eines sanften und umgänglich auftretenden Menschen gewonnen, dem Verhaltensweisen wie das behauptermaßen versuchte Schlagen des Antragstellers nach Einschätzung des Senates kaum zuzutrauen sind, zumal die äußeren Erscheinungsbilder der beiden beteiligten Personen auch auf keine körperliche Überlegenheit des Antragsgegners bei einer allfällig handgreiflich geführten Auseinandersetzung schließen ließen.

Die Darstellung des Antragsgegners, dass der Antragsteller zunächst in den ersten drei Monaten gerne im Lokal gewesen sei und sich mit ihm und seiner Frau gut – fast familiär – verstanden habe, hat der Senat – auch im Hinblick auf das damit

verbundene Interesse des Antragstellers bezüglich des Einkommensnachweises für die Erlangung eines Visums für seine Familie – als glaubwürdig erachtet.

Auch die dem Antragsgegner dann kurz vor Ablauf der drei Monate - als er dem Antragsteller die relevante Einkommensbestätigung nach seiner Darstellung bereits übergeben hatte - durch einen anderen Beschäftigten angeblich zu Ohren gekommene Warnung, er solle sich vor dem Antragsgegner in Acht nehmen, da ihn dieser – wenn er ihn nach drei Monaten wie vereinbart auf € 1.200,-- zurückstufe – bei der Arbeiterkammer „anzuzeigen“ beabsichtige, steht im Hinblick auf die durch diese Übergabe des für den Antragsteller wichtigen Einkommensnachweises mittlerweile geänderte Interessenslage des Antragstellers nicht in Widerspruch zu dessen vorigem Verhalten und spricht überdies für die Richtigkeit der Darstellung der Gehaltsvereinbarung durch den Antragsgegner und gegen die diesbezüglichen Behauptungen des Antragstellers.

Insgesamt ist daher festzuhalten, dass der Antragsteller den Senat nicht von der Glaubwürdigkeit seines Vorbringens zu überzeugen vermochte, zumal dieser auch die angeblichen Verspottungen durch den Antragsgegner bei seiner Befragung nicht konkretisieren konnte.

Die Ausführungen des - persönlich auf den Senat integer und von ehrlicher Hilfsbereitschaft gegenüber dem Antragsteller getragenen wirkenden - Antragsgegners waren nach Meinung des Senates hingegen gerade im Hinblick auf dessen persönliche Geschichte als lebensnah zu bewerten – sowohl im Hinblick auf das wirtschaftliche Agieren eines Kaufmanns als auch die Motivation seiner Hilfsbereitschaft gegenüber dem Antragsteller zur Erlangung des Visums für dessen Familie.

Der Senat konnte bei einer umfassenden Würdigung der getätigten Aussagen daher keinerlei Indizien für das Vorliegen von durch ethnisch oder religiös motivierte Vorurteile des Antragsgegners gegenüber dem Antragsteller getragene Handlungen des Antragsgegners erkennen.

Es war daher nach Meinung des Senates daher davon auszugehen, dass entweder ein sprachliches Missverständnis des Antragstellers beim Abschluss des Arbeitsvertrages oder dessen möglicherweise versteckt vorliegende Absicht, noch andere als die vereinbarten „Vorteile“ für sich aus dem Arbeitsverhältnis zu lukrieren, für den Konflikt zwischen den beiden Beteiligten ursächlich gewesen sein dürfte.

Auch hinsichtlich der vom Antragsteller behaupteten Diskriminierung beim Entgelt, den sonstigen Arbeitsbedingungen bzw. der Beendigung konnte der Senat keine durch die Religion bzw. die ethnische Zugehörigkeit des Antragstellers bedingte Schlechterstellung des Antragstellers durch den Antragsgegner erkennen.

Daher ist der erkennende Senat zur Auffassung gelangt, dass in keinem der vom Antragsteller in seinem Vorbringen behaupteten Punkte eine Diskriminierung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit bzw. der Religion durch den Antragsgegner vorliegt.