jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

Gbk 2022/10/3 GBK II/439/20

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 03.10.2022

Norm

§21 Abs1 Z3 GlBG

1. GlBG § 21 heute
2. GlBG § 21 gültig ab 01.03.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2011
3. GlBG § 21 gültig von 01.08.2008 bis 28.02.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 98/2008
4. GlBG § 21 gültig von 01.07.2004 bis 31.07.2008

Diskriminierungsgrund

Ethnische Zugehörigkeit

Diskriminierungstatbestand

Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit

Text

Senat II der Gleichbehandlungskommission

Anonymisiertes Prüfungsergebnis GBK II/439/20 gemäß § 12 GBK/GAW-Gesetz

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) hat über den Antrag von Herrn A (in Folge: Antragsteller) wegen Belästigung auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch Herrn B (in Folge: Erstantragsgegner) und Herrn C (in Folge: Zweitantragsgegner) gemäß § 21 Abs. 1 Z 3 GlBG (in Folge: Zweitantragsgegner) 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 Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner

l i e g t n i c h t v o r.

Eine Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Zweitantragsgegner

l i e g t n i c h t v o r.

VORBRINGEN

I m Antrag wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass der bei der D Personalbereitstellungs GmbH angestellte Antragsteller eine Überlassungsmitteilung erhalten habe, wonach er ab 24.3.2020 bei der Firma E GmbH als Hilfsarbeiter eingesetzt werde.

Er habe den Dienst dort angetreten und sei am 30.3.2020 gemeinsam mit anderen Schichtarbeitern vom Erstantragsgegner als Vorarbeiter in die Aufgaben im Umkleideraum eingewiesen worden.

Dieser habe sehr laut gesprochen. Da er selbst Probleme mit den Ohren habe und wegen dieser Probleme Ohrentropfen nehmen und auf sein Gehör Acht geben müsse, habe er den Erstantragsgegner gebeten, leiser zu sprechen.

Daraufhin habe ihn dieser als „Trottel“ und „Idiot" beschimpft und ihn anschließend noch „Moslem" und „Arsch“ genannt.

Der Erstantragsgegner habe ihm vorgeworfen, dass er an Corona erkrankt sei und dass man sich durch ihn „nicht die Leute anstecken lasse".

Am selben Tag habe ihn dann noch der Zweitantragsgegner, sein ehemaliger Schichtleiter, beleidigt. Dieser habe ihn als „Arschloch" und „Trottel" beschimpft.

Auch von diesem sei ihm vorgeworfen worden, dass er an Corona leiden würde. Der Zweitantragsgegner habe zu ihm gesagt, dass er „nur komme, um uns Corona zu bringen". Er sei daraufhin vom Zweitantragsgegner dienstfrei gestellt und dazu aufgefordert worden, sofort heimzufahren. Eine Überprüfung, ob er tatsächlich Corona habe, habe nicht stattgefunden.

Sowohl das Verhalten des Erst- als auch jenes des Zweitantragsgegners hätten ihn sehr verletzt. Er gehe davon aus, dass beide ihn auf Grund seiner ethnischen Zugehörigkeit - er stamme aus Palästina - und seiner muslimischen Religionszugehörigkeit abwertend behandelt hätten. Einem österreichischen Kollegen wäre das Ganze so nicht passiert.

In der schriftlichen Stellungnahme des Erstantragsgegners wurde im Wesentlichen vorgebracht, dass bei E strenge Regeln zur Corona-Prävention geherrscht hätten, so dass sämtliche eingesetzte Mitarbeiter sowie auch sonstige Personen in den Betriebshallen einen Mund-Nasen-Schutz hätten tragen müssen.

Diese Regelung habe für sämtliche Personen, ungeachtet deren Herkunft, religiöser Zugehörigkeit oder Sonstigem, gegolten, die entsprechenden Mund-Nasen-Schutzmasken seien zur Verfügung gestellt worden und wären bereits am Eingang in die Betriebshallen bereitgestellt gewesen.

Der Antragsteller habe keinen Mund-Nasen-Schutz getragen, weshalb er vom Erstantragsgegner darauf angesprochen und aufgefordert worden sei, sowohl zu seinem eigenen Schutz als auch zum Schutz der anderen Personen einen Mund-Nasen-Schutz aufzusetzen. Der Antragsteller habe dies allerdings verweigert.

Der Erstantragsgegner habe daraufhin den verantwortlichen Mitarbeiter der D GmbH kontaktiert und ihm mitgeteilt, dass der Antragsteller nicht eingesetzt werden könne, da dieser sich weigere, einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen.

Auch habe dies in keinster Weise mit der Herkunft oder der religiösen Zugehörigkeit des Antragstellers zu tun, sondern sei ausschließlich darin begründet gewesen, dass die Fa. E eben verlangt habe, dass zum Schutz aller von in der Betriebsstätte aufhältigen Personen ein Mund-Nasen-Schutz zu tragen sei.

Dieser Vorgang sei sachlich und ohne jegliche Eskalation oder Beschimpfungen seitens des Erstantragsgegners erfolgt. Weder vom Erstantragsgegner noch von einem sonstigen Mitarbeiter hätte es Beschimpfungen oder sonstige diskriminierende Handlungen gegeben.

In diesem Zusammenhang sei auch anzuführen, dass der überwiegende Teil der Mitarbeiter im Team des Erstantragsgegners nicht-österreichischer Herkunft sei und diesem damals weder die Herkunft noch das religiöse Bekenntnis des Antragstellers mitgeteilt worden sei.

Der Zweitantragsgegner führte in seiner Stellungnahme aus, dass an jenem Tag der diensthabende Schichtleiter von E mit dem Antragsteller in sein Büro mit der Aussage gekommen sei, dass der Antragsteller sich weigere, die Maske zu tragen.

Dieser habe gemeint, er hätte bereits Covid-19 gehabt und müsse sie nicht tragen.

Der Zweitantragsgegner habe ihn aufgefordert, die Maske dennoch aufzusetzen und ihm erklärt, dass das Sicherheitskonzept von E dies von allen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen verlange.

Nachdem der Antragsteller sich geweigert habe, habe er diesem gesagt, er möge nach Hause fahren. Er wolle den Fall und die nächsten Schritte intern besprechen. Im Anschluss habe er die Auflösung des Arbeitsverhältnisses des Antragstellers in der Probezeit in die Wege geleitet.

Er selbst mache diesen Job seit bald drei Jahren und sei fast täglich mit herausfordernden zwischenmenschlichen Situationen konfrontiert. Man kenne ihn als eine lösungsorientierte, ruhige Person, die niemals ausfallend werde oder gar beschimpfe. Er arbeite gerne und gut mit Personen unterschiedlichster Herkunft zusammen und bedaure sehr, dass der Antragsteller den Eindruck erhalten habe, dass rassistische Gründe dazu geführt hätten, dass die Auflösung in der Probezeit veranlasst worden sei - dies sei selbstverständlich nicht der Fall gewesen.

BEFRAGUNG VON AUSKUNFTSPERSONEN

Der Antragsteller schilderte, erstmals im März eine Zusage als Lagerarbeiter bekommen zu haben. Am ersten Tag habe er Schulung und Information bekommen, es sei eine leichte Arbeit gewesen, „nicht so schlecht". Er glaube, dass zu viele Arbeiter eingestellt worden seien und es dann organisiert worden sei, dass Leute gekündigt werden.

Am 30.3.2020 habe der Erstantragsgegner sehr laut – wie bei einer Demonstration – gesprochen, „was sollte das? Wo liege das Problem? Corona könne ganz leicht kommen." In dieser Zeit habe es dort keine Maskenpflicht gegeben.

Er habe den Erstantragsgegner gefragt, warum er mit ihm schreie, dieser habe sofort gesagt„„Ah, du hast Corona, du Scheißausländer, du Muselmann, du, du … geh raus, wir brauchen keine Corona-Leute."

Er habe dem Erstantragsgegner erwidert, dass dieser „das beweisen müsse, er solle einen Arzt bringen, um es zu kontrollieren".

Er arbeite jetzt im Postlager in Hagenbrunn, da sei ihm gesagt worden, wer huste, müsse auf Corona getestet werden.

Damals habe er keine Maske getragen, weil es keine Maskenpflicht gegeben habe – es seien dort nur zwei Leute – der Erst- und der Zweitantragsgegner – gewesen, die keine Maske gehabt hätten. Nur zwei Leute von ca. 30 hätten Masken getragen, die beiden Herren nicht – es sei nur um Corona gegangen, „das mit der Maske sei nur in deren Bericht geschrieben worden".

Auf Frage, warum er glaube, dass zu ihm gesagt worden sei, dass er Corona habe, meinte er, dass der Erstantragsgegner ein „Extrem-Rassist" sei - er habe ihn zwar vorher nicht gekannt, aber „er kenne solche Typen". Irgendwer im Lager habe ihm das erzählt – und das habe es bewiesen. Wenn er „Ausländer" oder „Muslim" sage, sei er Rassist.

Auf Frage, ob der Erstantragsgegner auch die anderen beschimpft habe, gab er an, dass die anderen „nicht geredet hätten". Aber man könne nicht den „Mund zumachen – was soll das?". Die anderen würden kein oder wenig Deutsch können – was sollten sie ihm sagen?

Der Erstantragsgegner habe zuerst gegen Ausländer geschimpft, er habe ihm dann erwidert, dass er das Thema Corona beweisen müsse – da habe dieser dann „Scheiß-Ausländer" gesagt.

Später habe er dann gesagt, dass Muslime hierherkommen würden, um Probleme zu machen, das brauche man nicht, diese sollten „raus aus dem Land".

Der Zweitantragsgegner sei dann zu ihm gekommen, dann habe dieser gegen Ausländer geschimpft: „Wir brauchen keine Scheiß-Ausländer – also raus".

Auf Frage gab er an, dass der Zweitantragsgegner etwa dasselbe wie der Erstantragsgegner gesagt habe. Er habe gemeint, dass der Antragsteller ihnen Corona gebracht habe.

Die Frage, ob er damals irgendwelche Symptome gehabt habe, verneinte er und gab an, dass gesagt worden sei, dass er absichtlich Corona mitgebracht habe, weil er Ausländer sei – so sei es gemeint gewesen. Es seien Lügen, was über Masken geschrieben worden sei.

Auf Frage, warum er glaube, dass auch ein Zusammenhang mit seinem Glauben bestehe, gab er an, dass dort sehr viele Muslime arbeiten würden.

Zwei Tage davor seien zwei Leute „wegen Schuhen oder ich weiß nicht" nach Hause geschickt worden. Wegen „zuviel reden, zuviel unterhalten". Im Lager gebe es viele Muslime – er habe gesagt: „Wir brauchen gescheite Muslime, nicht solche, die auf uns scheißen."

Auf Frage gab er an, dass der Erstantragsgegner ihn am 30.3. – er habe davor schon 6 Tage gearbeitet und davor sei alles normal gewesen - laut angeschrien habe – und das sei „rassistisch".

Auf Nachfrage meinte er, dass er „nicht wisse, was der Erstantragsgegner in dieser Nacht getrunken habe – er sei nicht normal, der Typ. Er sei psychisch krank“.

Auf Frage der Fachexpertin, ob der Erstantragsgegner zu Schulungszwecken in Anwesenheit vieler Personen laut gesprochen habe, meinte er, dass der Erstantragsgegner an diesem Tag viel zu viel geschrien habe – man habe diesem gesagt, dass er viel schreien solle – aber was habe das damit zu tun?

Er selbst sei der Erste gewesen, der dem Erstantragsgegner gesagt habe, dass dieser nicht so schreien solle – da habe dieser dann zu schimpfen begonnen. „Du hast Corona … du Scheiß… du Dreck“, dann habe auch der Zweitantragsgegner auf ihn geschimpft.

Es sei sehr laut gewesen. Er selbst habe gefragt, warum er so laut sei. Dann habe der Erstantragsgegner sofort gesagt, dass der Antragsteller Corona habe – worauf er erwidert habe, dass die Ansteckung leicht passieren könne. Er habe ihn dann aufgefordert hinauszugehen. Er habe ihn aber nicht aufgefordert, eine Maske aufzusetzen.

Auf Frage nach der Reaktion der anderen Anwesenden gab er an, dass diese nicht so viel Deutsch könnten, die hätten nichts gesagt – der Erst- und der Zweitantragsgegner hätten beide zu ihm gesagt, dass er „rausgehen“ solle.

Danach sei der Erstantragsgegner sofort zum Telefon gegangen und habe die Polizei angerufen. Wegen dieses Anrufs habe der Antragsteller ihn dann angezeigt. Auf Nachfrage erklärte er, dass wegen ihm die Polizei angerufen worden sei, weil er angeblich Leute im Lager mit Corona anstecke. Die Polizei sei dann auch gekommen.

Er sei dann an den Zweitantragsgegner „weitergeleitet“ worden – also der Erstantragsgegner habe den Zweitantragsgegner gerufen und gesagt: „Wahnsinn, … Corona… Ausländer“. Dann sei die Polizei gekommen – er selbst sei sofort zum Bus gegangen, ein Polizist habe sofort gesagt: „Was wollt ihr von uns?“

Er selbst sei dann in den Shuttle-Bus gestiegen und nach X zurückgefahren, er habe Angst vor der Polizei gehabt. Es sei „echt Wahnsinn“ gewesen. Das Ganze habe ca. eine halbe Stunde gedauert. Der Erstantragsgegner habe gesagt: „2 Meter Abstand“!

Es sei zu laut gewesen – wie mit einem Mikrophon. Er selbst habe erwidert: „Leise“ – dann habe er begonnen, ihn zu beschimpfen: „Scheiß-Ausländer, wir brauchen so etwas nicht, Scheiß-Muslime, wir brauchen das nicht“. Er selbst habe dann gemeint, der Erstantragsgegner solle einen Arzt bringen um einen Corona-Test zu machen. Der Zweitantragsgegner habe ihn dann nach Hause geschickt, weil er Corona hätte. Auch dieser habe „Scheiß-Ausländer“ geschimpft.

Die Frage der Fachexpertin, ob bereits damals eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses bzw. der Probezeit ausgesprochen worden sei, wurde verneint. Es habe in dieser Zeit sicher keine Maskenpflicht gegeben.

Auf Frage, ob der Zweitantragsgegner auch andere Mitarbeiter beschimpft habe, gab er an, dass diese „nicht reden würden“, weil sie schlecht Deutsch verstünden.

Auf Nachfrage, ob der Erstantragsgegner auch andere Mitarbeiter beschimpft habe, konnte der Antragsteller nicht beantworten.

Auf Frage, ob er auch mit anderen Personen so laut gesprochen habe, meinte der Antragsteller, dass „es einen Unterschied zwischen Personen, die Deutsch sprechen, und anderen Personen, die nicht Deutsch sprechen, gäbe. Das sei Schreierei.“. Er habe ihn ersucht, nicht so laut zu sprechen, weil er vom Ohrenarzt behandelt werde. Das sei abgelehnt worden.

Ob der Erstantragsgegner andere Personen beschimpft habe, wisse er nicht. In den sechs Tagen davor habe der Erstantragsgegner „vielleicht ein bisschen“ zu laut gesprochen – er selbst habe den anderen Mitarbeitern gesagt, dass er den Erstantragsgegner ersuchen werde, leiser zu sprechen.

Damals habe es keine Maskenpflicht gegeben – die anderen hätten auch keine Maske gehabt. Auch habe der Erstantragsgegner nicht von ihm gewollt, dass er eine Maske tragen solle.

Der Erstantragsgegner schilderte, dass es anfangs mit dem Antragsteller nichts Auffälliges gegeben habe, es sei wegen Corona eine sehr schwierige Zeit gewesen. Der Antragsteller habe sich seiner Erinnerung nach geweigert, Maske zu tragen, weshalb er nicht mehr weiterarbeiten habe können. Daraufhin sei er mit diesem zum Zweitantragsgegner gegangen – somit sei die Sache für ihn erledigt gewesen.

Er sei in keiner Umkleidekabine gewesen und es habe seiner Meinung nach auch keine Diskussion gegeben, weil es nichts zu diskutieren gegen habe.

In dieser Zeit habe es auch bei der Post nebenan Corona-Fälle gegeben, da sei dann das Bundesheer gekommen. Bei ihnen habe man versucht, den Abstand sicherzustellen und habe Masken zur Verfügung gestellt. Es habe jeder, sobald er in der Halle gewesen sei, Maske getragen. Es habe einen Shuttle-Bus nach X für die Mitarbeiter gegeben.

Er selbst sei damals Schichtleiter und für die Tagesplanung zuständig gewesen, habe sich relativ wenig in der Halle aufgehalten, er habe in Summe bis zu 100 Mitarbeiter gehabt.

Er sei damals verständigt worden, dass es einen Mitarbeiter gebe, der keine Maske aufsetzen wolle, was auch für alle anderen Beteiligten sehr unangenehm gewesen sei. Man sei dann zu der Lösung gekommen, dass der Antragsteller hier nicht sein könne.

Er sei dann zum Antragsteller gegangen und habe diesem mitgeteilt, dass er Maske tragen müsse, weil alle anderen auch eine tragen würden. Man versuche, die Gesundheit aller Mitarbeiter zu sichern. Dieser habe erwidert, dass er keine Maske tragen wolle. Warum, wisse er nicht. Für ihn selbst sei der Grund der Weigerung auch nicht wichtig gewesen.

In Folge habe er den Antragsteller dann ersucht, zu seinem Dienstvorgesetzten, dem D-Mitarbeiter, zu gehen, dann habe er ihn an diesen übergeben. Er habe dem Zweitantragsgegner mitgeteilt, dass der Antragsteller keine Maske tragen wolle, damit sei dann die Sache für ihn erledigt gewesen.

Er habe den Antragsteller in keiner Weise beleidigt, vielleicht habe er sich ein wenig ausgelassen zum Thema E und den Mitarbeitern, die es da gebe, auf allen Ebenen seien 80% - 90% dort Nicht-Österreicher.

Gerade bei Leasing-Mitarbeitern habe er keine Informationen über deren Religion oder Herkunft – diese bekomme er gar nicht. „Gesehen“ habe er es auch nicht. In dem Arbeitsumfeld habe es nichts gegeben, nichts geben können.

Wie lange der Antragsteller davor da gewesen bzw. wie oft davor eingesetzt gewesen sei, könne er nicht mehr nachvollziehen, er sei nicht mehr dort beschäftigt. Welche Personen eingesetzt werden, entscheide nicht er, sondern die Firma D. Er habe nur die Anzahl geordert.

Von wem er damals gerufen worden sei, wisse er nicht. Gerade damals seien sehr viele auf das Einhalten von Abständen und das Maskentragen bedacht gewesen. Da seien viele solcher Themen aufgekommen.

Auf Frage meinte er, dass er sich nicht erklären könne, warum der Antragsteller Dinge behaupte, die aus seiner Sicht so nicht stimmen, im ersten Schreiben sei auch nur von einem Vorarbeiter die Rede gewesen.

Die von ihm getätigte Intervention habe ca. 5 Minuten gedauert – für ihn sei klar gewesen, dass der Antragsteller – wenn er keine Maske trage – nicht bleiben könne.

Auf Frage, ob eine derartige Weise mit Mitarbeitern zu verfahren, üblich sei, meinte er, dass das nicht der Fall sei, aber gerade in dieser sehr angespannten Corona-Situation, wo niemand gewusst habe, was Corona bedeute etc., bei der Post habe beispielsweise das Bundesheer einspringen müssen – da habe man sich natürlich bemüht, alle Beteiligten so gut wie möglich zu schützen.

Es habe einen Shuttle-Bus/Tag gegeben, man habe auch die Arbeitsprozesse in der Halle umgestellt, damit die Mitarbeiter nicht immer nur auf kleinem Raum zusammen wären. Er sehe die getätigten Maßnahmen „eher positiv als zwingend negativ“, weil es um eine schwierige Situation gegangen sei.

Auf Frage zur „Maskenpflicht“ gab er an, dass dies eine interne Maßnahme der Firma gewesen sei, ob es etwas Schriftliches dazu damals gegeben habe, wisse er nicht mehr, er sei nicht mehr in der Firma. Entschieden hätten dies seine Vorgesetzten von E.

Seine Mitarbeiter hätten die neuen D-Mitarbeiter eingesammelt und denen die Arbeitsanweisungen erklärt, teilweise in der Halle drinnen. Ein zufälliges gleichzeitiges Umziehen habe es nicht gegeben.

Er selbst habe den Antragsteller nur gesehen, als dieser keine Maske tragen habe wollen und er selbst in der Folge dann geholt worden sei und er den Antragsteller dann zum Zweitantragsgegner gebracht habe. Er habe dem Zweitantragsgegner das Problem geschildert – hätte der Antragsteller damals die Maske aufgesetzt, hätte er auch wieder in die Halle kommen dürfen.

Das Arbeitsausmaß sei damals erheblich gestiegen, man habe zusätzliche Mitarbeiter gebraucht.

Auf Frage nach dem Gesprächston und der Gesprächskultur unter den Mitarbeitern meinte er, dass es allgemein relativ wenig Probleme gebe, es seien Personen vieler verschiedener Kulturen, Religionen und Nationalitäten beschäftigt, es sei eigentlich kein Problem – er verstehe die erhobenen Anschuldigungen überhaupt nicht.

Auf Frage nach firmeninternen Verhaltensregeln bzw. dem Weg der Meldung von Beschimpfungen gab er an, dass es Meldestellen gebe. E habe hier viele Initiativen, weil strukturell viele Nationalitäten in einem Verteilerzentrum arbeiten würden.

Auf Frage der Fachexpertin, wo sich der Antragsteller aufgehalten habe, als er ihn angesprochen habe, schilderte er, dass dieser quasi am Fließband gewesen sei – da habe man das Problem erörtert. Es hätten mehrere Personen mitbekommen, dass der Antragsteller keine Maske trage – wer beim Gespräch konkret noch anwesend gewesen sei, wisse er nicht. Die anderen Personen rundherum hätten alle Masken getragen.

Er habe dann beim Zweitantragsgegner angeklopft und das Problem geschildert, wer konkret ihn selbst damals verständigt habe, wisse er nicht mehr, weil ja die Anschuldigungen erst viel später gekommen seien. Er habe damals ein Büro gehabt, sei aber auch täglich in der Halle unterwegs gewesen. Der Vorfall sei seiner Erinnerung am Vormittag gewesen.

Die Frage, ob er an jenem Tag die Polizei angerufen habe, verneinte er. Er selbst sei seit 30.6.2022 nicht mehr bei E beschäftigt.

Der Zweitantragsgegner schilderte, dass er ein eigenes Büro im ersten Stock habe und er damals nicht am Shop-Floor gewesen sei, es dürfte sich zeitig in der Früh am Beginn der Frühschicht zugetragen haben, als der Erstantragsgegner mit dem Antragsteller zu ihm gekommen sei und gesagt habe, dass dieser keine Maske aufsetze und jedem erzählen würde, dass er Corona habe.

Der Erstantragsgegner meinte, dass er dies nicht dulden würde und er selbst den Antragsteller nach Hause schicken solle. Er selbst habe den Antragsteller gefragt, ob dies stimme oder nicht – leider habe er diesen sehr schlecht verstanden.

Er habe der Sache nachgehen müssen – der Nachtschichtbus sei damals innerhalb von fünf Minuten gefahren, dieser Bus bringe die Arbeiter vom Lager nach Y. Ansonsten wäre der Antragsteller von dort nicht weggekommen, weshalb ein Zeitdruck bestanden habe, der Antragsteller hätte ansonsten die Bundesstraße entlanggehen müssen.

Er habe dann zum Antragsteller gesagt, dass dieser den Bus nehmen solle und heute nicht arbeiten dürfe. Mehr habe er mit dem Antragsteller nicht besprochen.

Die Maßnahmen seien damals bei E sehr streng gewesen, alle seien damals sehr ängstlich gewesen und hätten Masken tragen müssen – jeder, auch er selbst, in der ganzen Halle. Das sei eine Vorgabe von E gewesen – es habe sehr strenge Vorsichtsmaßnahmen gegeben.

Er selbst habe den Antragsteller davor noch nie gesehen gehabt, er sei nur sehr kurz bei D gewesen. Er selbst sei nicht mehr dort beschäftigt, jetzt sei er bei D als Onside-Manager bei gurkerl.at tätig.

Auf Frage nach Beschimpfungen des Antragstellers gab er an, noch nie einen Mitarbeiter geschimpft zu haben, es sei „an den Haaren herbeigezogen“. Er sei auch mit vielen Mitarbeitern befreundet – die Vorwürfe seien „komplett fehl am Platz“.

Er habe keine Ahnung, warum der Antragsteller solche Vorwürfe gegen ihn erhebe. Er habe den Antragsteller an jenem Tag nach Hause geschickt – E habe in weiterer Folge bei seiner Abklärung mitgeteilt „den Mitarbeiter nicht mehr“ – wer genau es gewesen sei, wisse er nicht mehr.

Es sei eine Whapp vom Antragsteller gekommen mit dem Inhalt „Sie sind der größte … (Tonaufzeichnung unverständlich)“ – das viermal hintereinander – er habe sich dann gefragt, „was jetzt abgehe“ und sich dann für eine Lösung in der Probezeit entschieden.

Der Antragsteller habe seine Telefonnummer gehabt, weil man ja miteinander kommunizieren müsse – er gebe jedem Mitarbeiter bei der Einschulung seine Telefonnummer, damit man ihn erreichen könne.

Bei der Einschulung habe er den Antragsteller auf das Erfordernis des Maske-Tragens und den „2-Meter-Abstand“ hingewiesen.

Auf Frage nach schriftlichen Anweisungen von E meinte er, dass damals sicher irgendwann ein E-Mail von der Führungsebene von E gekommen sei.

Die Frage nach seiner Erklärung dafür, warum der Antragsteller sich ausgerechnet ihn und den Erstantragsgegner „herausgepickt“ habe, beantwortete er damit, dass sie die beiden einzigen Kontaktpersonen gewesen seien. Er selbst sei zuständig für Krankenstände, Urlaubstage – der Erstantragsgegner sei direkt bei E beschäftigt gewesen. Er und der Erstantragsgegner seien die einzigen Vorgesetzten vor Ort gewesen.

Auf Frage der Fachexpertin, ob die Maskenpflicht schon länger bestanden habe oder neu gewesen sei bzw. E Masken bereitgestellt hätte, gab er an, dass Masken auch für überlassene Mitarbeiter bereitgestellt worden seien - wie lange die damalige Maskenpflicht zu dem in Rede stehenden Zeitpunkt schon bestanden habe, wisse er nicht mehr. Er selbst habe immer eine Maske getragen.

Er habe nicht die Polizei gerufen – diesen Vorwurf habe er zum ersten Mal gelesen.

Zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses gab er an, dass E einen solchen Mitarbeiter nicht mehr am Shop-Floor hätte haben wollen und auch wegen der Whapp an ihn. Deswegen sei das Arbeitsverhältnis in der Probezeit gelöst worden. So etwas habe er noch nie erlebt. Er habe ein gutes Verhältnis mit seinen Mitarbeitern.

Auf Frage, warum er dieses Whapp nicht in seiner Stellungnahme erwähnt habe, gab er an, dass er dieses gleich gelöscht habe – der Antragsteller habe dann später in seiner Stellungnahme selbst angegeben, dass er ihn beschimpft habe. Die Vorwürfe seien haltlos.

Auf Nachfrage gab er an, dass der Erstantragsgegner dann gegangen sei und er dem Antragsteller gesagt habe, dass dieser sich beeilen solle, weil der Bus in fünf Minuten fahre.

Auf Frage gab er an, dass er den Antragsteller gefragt habe, was denn wirklich passiert sei – so eine richtige Antwort habe ihm dieser aber nicht geben können. Verstanden habe er ihn auch nicht wirklich.

Der Erstantragsgegner habe überdies unmissverständlich klargestellt, dass der Antragsteller an diesem Tag nicht mehr arbeiten dürfe. Es sei aber keine Kündigung gewesen – der Antragsteller sei nur nach Hause geschickten worden und es sei einmal die Klärung mit der Zentrale abgewartet worden.

Es sei kein Thema mehr gewesen, die Maske doch aufzusetzen, weil der Schichtleiter klargestellt habe, dass der Antragsteller nicht mehr arbeiten dürfe.

Die Frage, ob damals im Raum gestanden sei, ob der Antragsteller Corona habe oder nicht, verneinte er. Gesehen habe er beim Antragsteller damals keine Maske. Ferner sei er selbst damals wegen des abfahrenden Busses im Stress gewesen.

PRÜFUNGSGRUNDLAGEN

Der Senat II der Gleichbehandlungskommission (GBK) stu?tzt sein Prüfungsergebnis auf die schriftlichen Vorbringen des Antragstellers, des Erst- und des Zweitantragsgegners und die oben angeführten Aussagen der vom Senat angehörten Auskunftspersonen.

Eingangs ist darauf hinzuweisen, dass das GlBG 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 ZellKomm3 [2018] § 12 GlBG 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 GlBG 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 mit dem Ziel, die Kausalität einer besonderen Eigenschaft (hier die ethnische Zugehörigkeit bzw. die Religion) mit einer Benachteiligung so zu verknüpfen, dass der damit befasste Senat der GBK vom Vorliegen einer Diskriminierung mit überwiegender Wahrscheinlichkeit überzeugt ist.

Erst wenn dies gelungen ist, obliegt es dem 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 [...].“

„§ 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 GlBG eine betroffene Person, die sich auf einen Diskriminierungstatbestand im Sinne der §§ 17, 18 oder 21 GlBG beruft, diesen glaubhaft zu machen hat. Insoweit genügt daher nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (OGH) eine „Bescheinigung" des behaupteten nach dem GlBG 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 einennachvollziehbaren Zusammenhang zwischen der im Antrag behaupteten Schlechterstellung und dessen oder deren ethnischer Zugehörigkeit herstellen, 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 GlBG vorliegt.

Bei einer Belästigung gilt, dass es dem Antragsgegner oder der Antragsgegnerin zu beweisen obliegt, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die von ihm oder ihr glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen.

Ergänzend ist allgemein zur Verwirklichung des Tatbestandes der Belästigung im Sinne des§ 21 GlBG darauf hinzuweisen, dass die subjektive Unerwünschtheit eines Verhaltens oder einer Aussage für sich allein dafür noch nicht ausreichend ist, sondern dass zusätzlich eine für einen außenstehenden Betrachter oder eine außenstehende Betrachterin nachvollziehbare objektive Komponente in Bezug auf die Eignung der konkreten Eignung einer Handlung oder Aussage hinzukommen muss, was vom Gesetzgeber durch die geforderte „Würdeverletzung" in Verbindung mit der Schaffung eines „Arbeitsumfeldes" auch konkret zum Ausdruck gebracht wurde.

Dies führt im Ergebnis dazu, dass noch nicht jede auf Grund der – unterschiedlich stark ausgeprägten – persönlichen Sensibilität von einer Person u.U. als „beleidigend" empfundene Aussage oder Handlung auch als Belästigung iSd GlBG zu qualifizieren ist.

Der Senat geht bei seiner Prüfung von folgenden Erwägungen aus:

Da im Zuge der damals aufkommenden Corona-Krise die Firma E bereits sehr früh (am 11.3.2020) einen bezahlten Krankenstand für Arbeiter eingeführt hat, erscheint es dem Senat naheliegend, dass auch in Österreich bereits vor dem 30.3.2020 betriebsintern eine Maskenpflicht eingeführt worden ist, obwohl das genaue Datum auf Nachfrage des Senates von der Firma E im Nachhinein nicht mehr eruiert werden konnte.

Auch der vom Antragsteller geschilderte Umstand der lauten Sprechweise des Erstantragsgegners würde für das damalige Tragen einer Maske – und das Bestehen einer Maskenpflicht – sprechen.

Ob das für die Prüfung durch den Senat relevante Wort „Islamist" bzw. „Moslem" seitens des Erstantragsgegners tatsächlich gefallen ist, konnte vom Senat nicht festgestellt werden. Allerdings gehen bereits die Angaben des Antragstellers selbst, was genau vom Erstantragsgegner gesagt worden sein soll, auseinander – und zwar von „Islamist" über „Moslem" bis zu „Scheißausländer".

Auch die Schilderung der weiteren Umstände durch den Antragsteller selbst – etwa, wo der Vorfall stattgefunden hat, die Kontaktaufnahme mit dem Zweitantragsgegner, oder, von wem der Hinweis bezüglich der lauten Stimme kam – haben beim Senat Zweifel über die Glaubhaftigkeit dieser Aussagen entstehen lassen, zumal der Antragsteller dem

Senat bei seiner Befragung deutlich den Eindruck vermittelt hat, selbst nicht frei von rassistischen Vorurteilen zu sein („Der Erstantragsgegner sei ein Rassist“, „Er kenne solche Leute“).

Der Senat ist bei Würdigung des gesamten Vorbringens des Antragstellers und dessen Schilderung der für ihn damals nachvollziehbar unangenehmen Situation davon ausgegangen, dass die vom Antragsteller in seinem Antrag zitierten Ausdrücke frei erfunden sind.

Es ist vielmehr der Eindruck entstanden, dass es zwar eine angespannte Situation zwischen dem Antragsteller und dem Erst- und dem Zweitantragsgegner gegeben habe, dass die beiden letztgenannten Personen jedoch in der von ihnen bei der Befragung durch den Senat glaubhaft geschilderten Weise agiert und reagiert haben und keine die ethnische Zugehörigkeit oder die Religion des Antragstellers herabwürdigen Worte verwendet haben.

Gemäß der Beweismaßverteilung des GlBG muss der Antragsteller hierfür zuerst dem Senat seine Darstellung der Ereignisse glaubhaft machen, was dem Antragsteller im Hinblick auf die obigen Ausführungen und insbesondere seine oben angesprochene, dabei zu Tage getretene eigene Einstellung jedoch nicht gelungen ist. Formal ist somit die Beweislast gar nicht auf die beiden Antragsgegner übergegangen.

Die Darstellungen des Erst- und des Zweitantragsgegners hat der Senat als glaubhaft eingestuft, zumal in der damaligen - globalen - Krisensituation die Handlung, den Antragsteller, der sich geweigert hatte, eine Maske aufzusetzen, aus dem Betrieb zu entfernen, dem Senat gänzlich nachvollziehbar und auch sachlich gerechtfertigt – und in keinem Zusammenhang mit der ethnischen Zugehörigkeit oder der Religion des Antragstellers stehend – erschienen ist.

Der Senat geht daher davon aus, dass bei einer derartigen Weigerung auch eine Person ohne Migrationshintergrund nicht anders behandelt worden wäre.

Das Vorliegen einer Belästigung des Antragstellers auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit durch den Erstantragsgegner und den Zweitantragsgegner war daher zu verneinen.

Zuletzt aktualisiert am

11.01.2023

Quelle: Gleichbehandlungskommisionen Gbk, https://www.bmgf.gv.at/home/GK

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at